

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

**Programa Andino de Derechos Humanos, PADH**

Maestría en Derechos Humanos y Exigibilidad Estratégica

Mención en Políticas Públicas

## **Facebook y Twitter**

### **Mecanismos para la exigibilidad del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes**

María Isabel Betancourth Unuzungo

Tutor: Iván Fernando Rodrigo Mendizábal

Quito, 2019





## **Cláusula de cesión de derecho de publicación**

Yo, María Isabel Betancourth Unuzungo, autora de la tesis intitulada “Facebook y Twitter: Mecanismos para la exigibilidad del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de magíster en la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital, óptico, como el uso en red local e internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo con sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

2 de agosto de 2019

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

La presente tesis analiza el desarrollo del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes, mediante las políticas públicas adoptadas por el Estado ecuatoriano. En ese contexto, se plantea la potencialidad de las redes sociales para su exigibilidad; con ese fin, la investigación presenta una contextualización teórica, así como un acercamiento concreto a la realidad de las personas no-videntes. Empieza con un marco de referencia explicativo sobre el derecho humano al trabajo; manifiesta los criterios sobre los cuales se posibilita un trabajo digno; expone el marco legal de protección nacional e internacional del derecho analizado. Luego, plantea una breve aproximación al estudio de las políticas públicas, tomando en cuenta su conceptualización, su ciclo, además de la aplicación de los enfoques de derechos humanos como de diversidad, para reflexionar sobre la política pública de inclusión laboral destinada a las personas en condición de discapacidad en general, implementada en Ecuador durante los años 2008-2015. Con esta base, se reflexiona específicamente la efectividad de dicha política en el caso de las personas no-videntes residentes en la ciudad de Quito. Así, se revelan mediante testimonios las diferentes problemáticas invisibilizadas de acceso como de permanencia laboral vividas por estas personas, lo cual da cuenta de que la inclusión laboral en el país es aún una situación por mejorar.

Esa realidad expuesta es la que lleva a plantear una alternativa que tenga la potencialidad de visibilizar como de posicionar en la agenda pública las problemáticas invisibilizadas de inclusión laboral que sobrellevan las personas no-videntes. Dicha alternativa consiste en hacer del uso de las redes sociales de Facebook como de Twitter, medios comunicativos que, gracias a sus facultades, se hacen generadores de una comunidad virtual que busca que sus problemáticas laborales incidan en la agenda pública, con la finalidad de reformular la política pública de inclusión laboral existente. Para determinar la viabilidad de esto, se citan ejemplos concretos de lo que pueden alcanzar las redes sociales, concluyendo que este tipo de propuesta sí es capaz de ejercer influencia en la agenda pública.

Palabras claves: derecho humano al trabajo digno, políticas públicas, inclusión laboral, personas no-videntes, redes sociales.



Después de un largo camino lleno de múltiples sentires, vividos en el transcurso de este trabajo académico, ahora con alegría, puedo decir que con profundo cariño e imperecedera gratitud recuerdo esas distintas formas de presencia de seres humanos especiales, quienes jamás dejaron que detenga mi vuelo; para ustedes con mucho afecto dedico este trabajo.

Querido Walter, querida Albita, a ustedes de manera muy especial por siempre hacerme sentir su presencia tan cerquita de mí, a pesar de nuestra distancia de residencia de tantos años. Por su invaluable apoyo. Por entregarme confianza. Por dejarme experimentar las alegrías, las tristezas de la vida. Por no dejarse llevar de lo que piensan ciertas mentes cerradas sobre lo que es la “discapacidad”, sino por hacer de mí un ser humano más. Por permitirme soñar. Por saber desechar sus miedos contra la discapacidad. Por su decisión sabia de dejarme volar.

María del Cisne, a ti, porque tú eres mi fortaleza para jamás detenerme en la vida.

Porque tu tierna existencia, es mi inspiración para continuar con mi preparación profesional, siempre en búsqueda de un futuro mejor para las dos.

Predilecto amigo de la vida, a ti, porque tu fiel apoyo de todos estos años, tus repetidos pinchazos de aliento, al decirme dale, sí puedes Marisita, fueron para mí los alicientes que me contagiaron para saber que esta meta si era posible, por más complicado que a veces se presentaba el camino.





## Agradecimientos

El resultado de este logro académico es parte de esas circunstancias bonitas e inesperadas de la vida, las cuales con la bendición de Dios, en este caso me favorecieron. Pues, el haber ingresado a la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, en julio de 2012, primero solamente con fines laborales, fue el escenario perfecto para tener la oportunidad de continuar con mi preparación profesional, permitiendo cristalizar mis más grandes ideales. Por esa razón, expreso mi profunda gratitud a esta distinguida casa de estudios, la cual de varias formas me prestó las condiciones necesarias para poder llevar de manera adecuada mi proceso académico. Entre ellas, merece especial agradecimiento Enrique Ayala Mora, ex rector de la UASB, por haber abierto oportunamente las puertas de la universidad para poder generar el espacio de una biblioteca inclusiva, lo cual a facilitado significativamente a los estudiantes en condición de discapacidad visual, la obtención del correspondiente material de estudio bibliográfico en formatos accesibles.

Mi eterno reconocimiento, asimismo, a todo el cuerpo de docentes del Programa Andino de Derechos Humanos, de manera muy especial a quienes tuve la suerte de tener como mis profesores, como es el caso de Gina Benavides, a quien agradezco sinceramente por tener la buena e inagotable predisposición para orientarme con sus conocimientos, por permitirme crecer profesionalmente con sus críticas constructivas, por su constante preocupación para formar estudiantes excelentes.

También, a usted querida Patty, cómo no agradecerle, si su ayuda fue fundamental para poder tener a tiempo las lecturas digitalizadas. Gracias infinitas por ese noble espíritu de colaboración para con los estudiantes en condición de discapacidad visual.

Por último, gracias a mis amigas, a mis amigos no-videntes de luchas cotidianas, por compartir esos momentos de plática, los cuales me permitieron conocer desde sus propias experiencias la real situación de inclusión laboral que vive nuestro colectivo.

En fin, gratitud, gratitud eterna a papito Dios por regalarme sabiduría, por bendecirme tanto con esta quimera hecha realidad.



## Tabla de contenidos

Índice de tablas .....	15
Introducción.....	17
Capítulo primero. Contextualización del derecho humano al trabajo digno: marco de protección nacional e internacional .....	25
1. Breve contextualización histórica de la noción de derechos humanos.....	25
2. ¿Qué se entiende por derecho humano al trabajo digno? .....	29
3. El derecho humano al trabajo digno para las personas no-videntes .....	33
4. Estándares de protección internacional sobre el derecho humano al trabajo digno .....	39
5. Normativa de protección nacional sobre el derecho humano al trabajo digno...	48
Capítulo segundo. Políticas públicas con enfoque de derechos humanos: de la teoría a la realidad .....	53
1. Breve aproximación histórica de las políticas públicas .....	53
2. Conceptualización de políticas públicas .....	57
3. Fases o etapas de la política pública .....	59
4. El enfoque de derechos humanos y de diversidad en las políticas públicas .....	62
5. Contexto general de las políticas públicas en el Ecuador .....	68
6. Política pública de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad implementada en el Ecuador en el periodo 2008-2015 .....	73
6.1. Antecedentes generales.....	73
6.2. Descripción .....	78
6.3. Ejes de intervención.....	82
6.4. Grado de cumplimiento real de la política de inclusión laboral en el caso de personas no-videntes.....	85
6.5. Retos de la política pública de inclusión laboral relacionada con las personas no-videntes .....	92
Capítulo tercero. Rol significativo de Facebook y Twitter: un aporte para mejores políticas públicas .....	97
1. Descripción de la funcionalidad de las dos principales redes sociales .....	97

2. Facebook.....	99
3. Twitter.....	101
4. Uso de Facebook y Twitter en casos de estudios existentes.....	102
5. Caso: Ciberactivismo nueva forma de participación para estudiantes universitarios.....	105
6. Caso: Ciberactivismo y redes sociales. El uso de Facebook por uno de los colectivos impulsores de la ‘spanishrevolution’, Democracia Real Ya (DRY)	107
7. Caso: La rebelión de los forajidos .....	110
8. El papel de Facebook y Twitter en las políticas públicas .....	111
9. Limitaciones de Facebook y Twitter en las políticas públicas .....	114
Capítulo cuarto Facebook y twitter: alternativas para la exigibilidad del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes .....	117
1. Descripción del uso de Facebook y Twitter en el caso de personas no-videntes .....	117
2. El reto de Facebook y Twitter en la exigibilidad del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes .....	122
3. Hacia una comunidad virtual que permita incidir en las políticas públicas de inclusión laboral.....	124
Conclusiones y recomendaciones .....	131
Bibliografía.....	135
Anexos .....	143
Anexo 1. Tablas de datos estadísticos .....	143
Anexo 2 Entrevistas a autoridades.....	146
1. Entrevista uno .....	146
2. Entrevista dos.....	150
3. Entrevista tres .....	152
4. Entrevista cuatro .....	155
Anexo 3 Entrevistas a personas no-videntes residentes en la ciudad de Quito .....	158
1. Entrevista uno .....	159
2. Entrevista dos.....	164
3. Entrevista tres .....	167
4. Entrevista cuatro .....	171
5. Entrevista cinco.....	174

6. Entrevista seis .....	178
7. Entrevista siete .....	181
8. Entrevista ocho .....	185
9. Entrevista nueve.....	188



## Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticas generales de personas en condición de discapacidad en el Ecuador .....	143
Tabla 2. Estadísticas de personas en condición de discapacidad visual en el Ecuador	143
Tabla 3. Personas en condición de discapacidad visual incluidas laboralmente en Pichincha .....	143
Tabla 4. Información parcial del número de personas en condición de discapacidad visual incluidas laboralmente por AGORA Ecuador en la ciudad de Quito .....	144
Tabla 5. Estadísticas del periodo 2013-2015 de personas en condición de discapacidad insertadas laboralmente en los proyectos de inclusión productiva de acuerdo al tipo de discapacidad a nivel nacional .....	144
Tabla 6. Personas en condición de discapacidad visual insertadas laboralmente en los proyectos de inclusión productiva de acuerdo al género en Quito y Pichincha, periodo 2013-2015 .....	145
Tabla 7. Capacitaciones en inclusión productiva en Quito y Pichincha, 2014-2015 ...	145





## Introducción

Muchos años transcurridos, varios paradigmas planteados, hasta que, en estos últimos años, el Ecuador ha puesto como atención prioritaria el tema de la discapacidad, generando acciones que de alguna manera provoquen cambios importantes en la búsqueda de resolver diversas problemáticas que históricamente ha sufrido este conglomerado. Es así que, en este nuevo contexto constitucional de derechos, se presenta un nuevo modelo de Estado que se caracteriza por ser tanto planificador como regulador; lo que significa que el tipo de planificación planteada, exige una mirada constructiva a la gama de derechos que tienen todos los ciudadanos ecuatorianos, entre ellos los derechos específicos que les concierne a las personas en condición de discapacidad. Bajo esa razón, es que se formulan nuevas políticas públicas, así como también se crean instituciones orientadas a planificar, garantizar, respetar, entre otros aspectos, los derechos formalizados en la Constitución; sin embargo, se puede manifestar que en el ámbito de la discapacidad, las necesidades de vida de este colectivo, sobre todo lo relacionado con el derecho humano al trabajo digno, sigue siendo un problema pendiente, una situación a la que falta mucho por optimizar para alcanzar el pleno goce de este derecho.

Además, hay que mencionar que si bien el estado ha hecho el esfuerzo por ratificar algunos instrumentos de protección internacional, por implementar políticas que velen por dicho derecho, como también determinar una acción afirmativa que exige al empleador público o privado contratar el cuatro por ciento de personas en condición de discapacidad de acuerdo al total de empleados, las acciones siguen siendo insuficientes, porque su inclusión laboral o el efectivo goce del mencionado derecho, dista mucho de la realidad, de manera particular para las personas no-videntes, de quienes se detectó que en muchos casos tienen diversas dificultades laborales, ya sea en el momento de acceder a una plaza de trabajo o en la permanencia en el puesto de trabajo, cuando este ya se ha conseguido.

Se expone lo anterior, primero, porque existen personas no-videntes que pese a todos los esfuerzos realizados para conseguir una plaza de trabajo en condiciones dignas no lo han logrado hasta la actualidad, o de lo contrario, hay casos de personas que ya

han tenido un primer trabajo, pero que por distintas circunstancias relacionadas con hechos de discriminación han quedado desempleadas.

Segundo, porque existen personas no-videntes, cuya cualificación profesional es relegada; es decir, no son valoradas, a pesar de tener los méritos suficientes para desenvolverse o para ser competentes laboralmente.

Tercero, porque si bien existen personas que han accedido favorablemente a una plaza laboral, la política pública existente en este sentido es limitada, ya que se ha enfocado en mayor magnitud sólo por una vía; es decir, al campo de la inclusión productiva, dejando de lado, en menor magnitud, el cumplimiento de los trabajos en relación de dependencia.

Cuarto, porque aunque la normativa nacional e internacional lo prescribe, también es escasa la inclusión laboral en relación con las condiciones tecnológicas, así como con las barreras arquitectónicas durante la permanencia laboral.

Quinto, porque se puede verificar también, que en los trabajos en relación de dependencia, no existe un notable acompañamiento o seguimiento por parte de las instancias rectoras de este derecho, para vigilar que este proceso de inclusión, tanto en el momento del acceso como en la permanencia laboral sea pleno, respete sus necesidades particulares e importante potencialice las capacidades de la persona.

Entonces, de ahí surge la idea de investigar los problemas invisibilizados de la inclusión laboral de las personas no-videntes, puesto que en el imaginario social esta condición de discapacidad es percibida como la más limitante de entre todas las discapacidades, sin considerar que, actualmente, los avances tecnológicos han generado una serie de oportunidades para su adecuado desenvolvimiento en los diferentes escenarios del convivir social, demostrando con esas ayudas sus capacidades no solamente en el contexto educativo, cultural, social, sino también en el entorno laboral, manifestando que sus “limitaciones” con esas herramientas se convierten en mínimas.

Por este conocimiento real que viven las personas no-videntes, es que la idea de esta tesis, plantea una nueva alternativa que contribuya de alguna forma a zanjar el problema señalado, por lo cual, la interrogante que orienta esta investigación es: ¿en qué medida las redes sociales, Facebook y Twitter, se constituyen en medios comunicativos para visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes de la ciudad de Quito, con el fin de poder reformular las políticas públicas de inclusión laboral existentes?

La respuesta a esta pregunta de investigación se desarrolla en cuatro capítulos, la cual está dada sistemáticamente desde un andamiaje conceptual como normativo. El primer capítulo, parte de la noción de los derechos humanos, desde un contexto histórico como un proceso de lucha en el que se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tomando en cuenta, entre varios derechos, el artículo 23 en el que se desarrolla el derecho humano al trabajo, para el cual se considera como elemento primordial la dignidad, ya que este constituye uno de los fundamentos esenciales de los derechos humanos.

Al hablar de dignidad, en vinculación con el derecho humano al trabajo, se hace mención al concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual añade el término decente, para definir que un trabajo decente es un concepto que deviene de la dimensión de un buen trabajo o de un empleo digno.

Los autores que argumentan la explicación del derecho humano al trabajo digno son: Angélica Molina, quien toma a la dignidad humana como algo inherente al trabajo, puesto que este es el que concede los recursos para solventar las necesidades de la vida. Dharam Ghay, quien sostiene que el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores, más el diálogo social, son los cuatro elementos que hacen digno o decente un trabajo.

Seguidamente, la revisión de los distintos paradigmas o modelos sobre el tratamiento de la condición de discapacidad, argüidos por Patricia Brogna, son los que permiten comprender cómo a lo largo del tiempo las distintas formas de discriminación hacia dicho colectivo, son en gran parte consecuencia de la construcción de los concebidos imaginarios sociales frente a la condición de discapacidad, los cuales inciden en la praxis de la inclusión laboral.

La incorporación del marco legal, surge del articulado nacional e internacional, el cual incluye las leyes que el Estado ecuatoriano ha creado, como los tratados que dicho Estado ha ratificado en favor de garantizar los derechos de todas las personas que se encuentran en condición de discapacidad; entre ellos, el derecho de las personas no-videntes a acceder a un trabajo digno en igualdad de oportunidades. Dicho principio de igualdad parte de reconocer que todas las personas deben ser tratadas de forma igual ante la ley, sin ningún tipo de discriminación por distinción de género, credo religioso,

etnia, ideología política, orientación sexual, condición de discapacidad o cualquier otra “categoría sospechosa”, como bien lo define la catedrática Judith Salgado<sup>1</sup>.

Posterior a ello, en el segundo capítulo, tomando en cuenta que el artículo 85 de la Constitución ecuatoriana de 2008, ordena que las políticas públicas son las que deben hacer efectivo el buen vivir, así como los derechos determinados en los diferentes instrumentos legales, se analiza, a través del pensamiento de varios autores, el estudio de las políticas públicas, estableciendo: su aproximación histórica, su conceptualización, sus fases, el enfoque de derechos humanos, el enfoque de diversidad, para luego comprender cómo estas se confrontan en la práctica nacional, sobre todo en lo que involucra a la política pública de inclusión laboral destinada a las personas en condición de discapacidad en general, implementada durante el periodo 2008-2015.

Cabe expresar que se alude a las personas en condición de discapacidad en general, puesto que no existen políticas de inclusión laboral específicamente para cada tipo de discapacidad, o solamente para personas no-videntes. Esto quiere decir que para llegar a estudiar la situación del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes, se torna imprescindible partir de lo general a lo particular, para de ahí poder reflexionar la efectividad o el grado de cumplimiento de dicha política en este caso concreto. Asimismo, es importante indicar que la aproximación histórica de las políticas públicas se basa en el pensamiento de varios autores, a partir de los cuales se hace un breve recorrido desde la época de los años cincuenta hasta llegar al siglo XXI.

La conceptualización de la política pública, se plantea desde el criterio de André-Noel Roth, Carlos Ricardo Aguilar, Marco Antonio Lima, David Arellano, Felipe Blanco, Eugenio Lahera, quienes en general coinciden en asumir a las políticas públicas como un conjunto de decisiones que toma uno o varios actores para intentar resolver un problema de agenda pública en interés o beneficio de un sector fijo de la sociedad. Dicho en otros términos, se considera aquí que las políticas se entrelazan directamente con la política porque, dependiendo de la coyuntura como de la ideología de los actores que se encuentran en el juego político, se cubren o se relegan las necesidades que deben estar atendidas por el proceso de ejecución de las políticas públicas; cuyas etapas, tomando el conocimiento de Arellano y Felipe Blanco, son las siguientes: entrada a la agenda gubernamental, definición del problema, diseño de la política propiamente dicha, implementación y evaluación.

---

<sup>1</sup> Judith Salgado, “Derechos de personas y grupos de atención prioritaria”, en *la Constitución política del Ecuador* (Quito: Corporación Editora Nacional, 2009), 137.

El enfoque de derechos humanos en relación con las políticas públicas se explica en base al pensamiento de Willams Giménez Benites, quien toma a la lucha del derecho como el instrumento jurídico que da paso a la defensa de la persona desde un enfoque de derechos; lo cual implica que, para las políticas, el sujeto se convierte en el centro de las decisiones, no como un objeto sino como un fin. Esto se complementa con el aporte de Víctor Abramovich, quien propone orientar el proceso de formulación de las políticas, mediante la aplicación de los estándares internacionales de derechos humanos, los cuales determinan el contenido de los derechos, las obligaciones del Estado, los principios transversales de participación ciudadana, rendición de cuentas, no discriminación e igualdad material.

En cambio, el enfoque de diversidad, sustentado por Zapata Barrero, como también por Fantova, se incluye considerando que toda política, debe tener bien en cuenta las diferencias, así como las particularidades de cada sector de la sociedad, con la finalidad de poder garantizar de manera efectiva e integral cualquier derecho humano.

Después de esto, para confrontar los argumentos teóricos de las políticas públicas, se analiza la política pública de inclusión laboral, a partir de la fundamentación del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, así como, a través de los lineamientos de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, instrumentos adoptados por el Estado ecuatoriano como base de sus políticas públicas de aquella época.

El periodo de ejecución de la política durante los años 2008-2015 está definido, tomando en cuenta, que a más de que en octubre de 2008 se publicó la nueva Constitución, también en el mismo año el Ecuador ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual contiene un amplio contenido de reconocimiento e inclusión de los derechos de este colectivo.

Adicionalmente, el análisis de la política se cimienta en el principio de igualdad formal e igualdad material. Su descripción se realiza a partir de un recuento secuencial en el que se identifican los principales actores involucrados en la política, entre ellos: las instituciones tales como el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), la ex Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva de Discapacidades (SETEDIS), así como la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE), misma que a pesar de que es una organización privada, se constituye para esta investigación en un actor importante, por ser esta quien vela por los derechos de las personas en condición de discapacidad visual.

Igualmente, una vez desarrollado el estudio de la política, se presenta de manera cualitativa como cuantitativa, el grado de cumplimiento de inclusión laboral de las personas no-videntes que se ha logrado conseguir durante el periodo establecido por esta investigación. De ese modo, es que en función de todos los problemas detectados anteriormente, se esbozan los retos más significativos que aún tiene pendiente, no solo el Estado, sino también toda la sociedad en coherencia con las acciones de dicha política.

Así pues, hasta este momento, de manera general a lo particular, se ha hecho un abordaje sobre el derecho humano al trabajo digno en vinculación con las políticas públicas.

En el tercer capítulo, se analiza tanto el uso como la potencialidad de las redes sociales de Facebook como de Twitter, por la necesidad de disponer de herramientas factibles que se constituyan en medios comunicativos que permitan visualizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de inclusión laboral de las personas no-videntes, en cuanto al acceso y su permanencia en el lugar de trabajo. Además, se escogió el estudio de estas redes sociales, en vista de que estas en la contemporaneidad son las que generan nuevas formas de participación ciudadana, de las cuales tiene que ver mucho la transmutación de la comunicación, puesto que esa dimensión de la llamada comunicación de masas se mueve del espacio de los grandes medios a un espacio abierto que trasciende lo público; esto es, al espacio que justamente en esta época ocupan las redes sociales.

Por tanto, en ese capítulo se argumenta que aquellas redes sociales son las que han generado el ciberactivismo como una actividad que compete a cualquier ciudadano, ya que el ejercicio de ciudadanía en los tiempos actuales se está haciendo desde estos medios, los cuales se han convertido en herramientas eficientes para colocar cualquier temática, debate o cuestionamiento que surge por parte de la gente, ya sea por simple opinión o por alguna necesidad que está sufriendo, pero que los poderes o los realizadores de las políticas, sobre esos aspectos desconocen. Para sostener esta dilucidación, se detalla el nacimiento, la funcionalidad, los casos existentes de colectivos nacionales e internacionales que se han servido de estas dos redes, así como también el rol que pueden efectuar las mismas en el proceso de las políticas. Respecto al rol de dichas redes, su utilidad se plantea en tres momentos específicos: el primero está en la identificación del problema, el segundo en hacer visible ese problema, el tercero en lograr posicionar ese problema en la agenda pública.

Finalmente, en el cuarto capítulo, la investigación propone la creación de una comunidad virtual plenamente empoderada del espacio de las redes sociales, con la finalidad de incidir en las políticas públicas de inclusión. Para llegar a esto, antes se describe el uso exclusivo de estas redes en el caso de las personas en condición de discapacidad visual, entre ellas el de las personas no-videntes. La creación de la comunidad virtual se justifica en los alcances que han conseguido los casos que se citan. La conformación de la comunidad, si bien no puede ser una comunidad cerrada por el carácter de la temática, esta es esencialmente organizada por las personas no-videntes que han sido o están siendo afectadas en el disfrute de su derecho humano al trabajo digno.

Este trabajo es de carácter exploratorio como también cualitativo. Para su realización se adoptó una metodología mixta, al combinar investigación tanto bibliográfica como de campo; pues, se utilizaron tanto fuentes primarias como secundarias. Se clasifican como fuentes primarias a las 4 entrevistas que se hicieron a autoridades de las instituciones que trabajan en favor de los derechos de las personas en condición de discapacidad, así como a las 12 entrevistas testimoniales de jóvenes no-videntes que residen en la ciudad de Quito, quienes por sus experiencias personales en el ámbito laboral, conocen las barreras sociales y los problemas que se les presentan por su condición. Las secundarias, son las estadísticas de inclusión laboral solicitadas a las entidades rectoras del derecho, los libros, secciones de libros, artículos de revistas, las publicaciones académicas tanto en formato físico como electrónico, de las que se obtuvo el sustento teórico necesario.

En las entrevistas testimoniales efectuadas, es ineludible indicar que se aplicó las categorías de edad, sexo, estado civil, etnia, porcentaje de discapacidad, clase social, nivel de instrucción, profesión, condición laboral (empleado activo / desempleado), ocupación, lugar de trabajo (institución pública / privada). En el caso de las personas empleadas, la segmentación está en empleados públicos como en empleados privados. En cuanto a las estadísticas, es pertinente enunciar, que pese a los esfuerzos de petición que se realizaron, estas no se pudieron obtener en su totalidad, ya que se detectó que en beneficiarios específicos (personas no-videntes incluidas laboralmente en la ciudad de Quito), son totalmente escasas, encontrando en ese sentido, solamente información general. No obstante, para poder contar con una referencia tentativa de personas incluidas laboralmente, fue necesario acudir al Proyecto Aulas de Gestión Ocupacional

para América Latina (AGORA), cuyo proyecto es manejado por la FENCE, la cual cabe recalcar, no tiene ninguna vinculación con la función pública.

Hecho el enfoque del contenido de esta investigación, queda por señalar que al hablar de personas en condición de discapacidad en general, se alude a todo el conglomerado de personas que tienen diferentes tipos de discapacidad. Al nombrar personas en condición de discapacidad visual, se está tomando a las personas que tienen baja visión, como a las personas no-videntes. Las primeras son comprendidas como las personas que aún poseen un cierto grado de visión. Las segundas son personas que no tienen nada de visión o que en algunos casos pueden tener un mínimo porcentaje de percepción de luz. De entre ellas, este trabajo toma solamente a las personas no-videntes, por ser estas las que se encuentran en menor ventaja por su propia condición<sup>2</sup>.

Por último, durante el desarrollo de la investigación se utiliza el término *condición*, evocando que la discapacidad, meramente es una particularidad más de esa múltiple diversidad del ser humano, que no determina de ninguna manera la esencia misma de esa persona; quiere decir, que la condición de ser no-vidente no totaliza la existencia misma de la persona en cuanto a su corporalidad como a su espiritualidad, sino que se debe comprender que esa condición de invidencia, únicamente se ubica en lo sensorial, no como un sinónimo de ser incapaz o con capacidad diferente, sino simplemente como una característica más de esa amplia diversidad humana.

---

<sup>2</sup> Según la Organización Mundial de la Salud, la función visual se subdivide en cuatro niveles: visión normal, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave, más la ceguera. La ceguera se define como una agudeza visual de presentación inferior a 3/60 (0.05), o una pérdida del campo visual a menos de 10°, en el mejor ojo. La discapacidad visual grave se entiende una agudeza visual inferior a 6/60 (0.1) e igual o superior a 3/60 (0.05). La discapacidad visual moderada tiene una agudeza visual de entre me nos de 6/18 (0.3) y 6/60 (0.1). Tanto la discapacidad visual moderada como la discapacidad visual grave, se refiere en esta investigación a la baja visión. La ceguera, corresponde a las personas no-videntes. Ver Organización Mundial de la Salud, “Definiciones”, *Ceguera y discapacidad visual*, octubre de 2017, párr. 2, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/>.



## **Capítulo primero**

### **Contextualización del derecho humano al trabajo digno: marco de protección nacional e internacional**

Tomando en cuenta, que esta investigación hace mención a un derecho humano específico, el presente capítulo empieza haciendo un pequeño acercamiento histórico sobre el surgimiento de los derechos humanos. Seguidamente, expone una panorámica argumentativa sobre la comprensión que tiene el derecho humano al trabajo, desde la dignidad como elemento fundamental de los derechos humanos; a partir de ello, analiza que se entiende por trabajo digno para las personas en condición de discapacidad, de entre ellas concretamente para el caso de las personas no-videntes. Concluye señalando el marco legal nacional e internacional más importante que protege el derecho en estudio.

#### **1. Breve contextualización histórica de la noción de derechos humanos**

En el largo proceso que llevó a los diversos pueblos nómadas a agruparse y a convertirse en asentamientos que luego fueron poblados y después culturas, la noción de ser humano tardaría en aparecer en el horizonte de la historia, y con ella vendría la idea de los derechos, aunque no tal y como se conocen actualmente. Esto es producto de una dilatada evolución. En palabras de Labardini, “si ya existían los derechos humanos serían los mínimos de respeto a la vida y de la propiedad condicionadas ambas a la voluntad omnímoda de los jefes”<sup>3</sup>. Pero esos mínimos derechos de respeto a la vida y a la propiedad ya eran la semilla que germinaría abundante en el futuro.

Labardini data el germen de los derechos en fechas tan antiguas como los relatos del Deuteronomio, en los que se habla de la pobreza y la esclavitud, en los que se “Hace mención de la ayuda que debe darse al prójimo y en específico al sujeto que carece de recursos”<sup>4</sup>. Aunque podría argüirse que esto es moral, el autor argumenta que es el fundamento de las concepciones que permitieron la creación de los derechos humanos;

---

<sup>3</sup> Rodrigo Labardini, “Orígenes y antecedentes de derechos humanos hasta el siglo XV”, *Jurídica: Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, n.º 19 (I Semestre 1988): 289.

<sup>4</sup> *Ibíd.*, 291.

lo dice de la siguiente manera: “En la propia Biblia, libro del Éxodo, podemos encontrar en ciertas normas religiosas algunos preceptos básicos que implican el reconocimiento de determinados derechos fundamentales. Así, el derecho a la vida (“No matarás”), el derecho de propiedad (“No robarás”), derecho a un juicio justo (“No levantarás falso testimonio”)<sup>5</sup>.

Otros estudiosos encuentran las raíces de los derechos humanos antes de la Biblia, en un rey mesopotámico que reinó dos milenios antes de Cristo, un gran legislador que escribió leyes sobre el comportamiento de los habitantes de su reino casi en cada paso de la vida de estos. Este hombre fue Hammurabi, sus leyes están recogidas en un libro que se conoce como *El código de Hammurabi*<sup>6</sup>:

Son 282 leyes casuísticas que incluyen disposiciones económicas (precios, tarifas, comercio), de derecho familiar (matrimonio y divorcio), así como penales (asalto y robo) y de derecho civil (esclavitud, deudas). Las penas variaban de acuerdo al “estatus” del defensor y las circunstancias de las ofensas mismas. A pesar de algunos atavismos primitivos relativos a solidaridad familiar, responsabilidad distrital, juicio por suplicio y “lex talionis” (por ejemplo, ojo por ojo, diente por diente), el Código avanzó bastante más que las conductas tribales y desconocía “vendettas” familiares, auto tutela o matrimonio por apresamiento<sup>7</sup>.

Durante los siglos VI y IV, antes de Cristo confluyeron en la antigua Grecia los más influyentes pensadores de todos los tiempos, cuyas ideas se estudian hasta la actualidad. De las varias escuelas filosóficas que se crearon, no todas tuvieron la misma aceptación; algunas duraron lo que sus inspiradores. No ocurrió lo mismo con el estoicismo, que para el siglo I a. C. habían adquirido aceptación y popularidad sus ideas; entonces ya no conformaban un sistema filosófico, eran un conjunto de convicciones éticas y religiosas. Sobre ello dice Labardini:

El pensamiento estoico comprendía las creencias de que el mundo está sujeto al gobierno divino de un dios que es, en algún sentido, bueno y razonable, de que todos los hombres son hermanos y miembros de una común familia humana, y de que su racionalidad les hace semejantes a Dios, pero de forma más fundamental, semejantes entre sí, sin obstar lengua, costumbres o ciudades. Por este motivo existen algunas normas de moral, justicia y racionalidad de la conducta humana que son obligatorias para todos los hombres<sup>8</sup>.

Otros autores, en cambio, han sostenido que en este siglo y de estos acontecimientos datan los más remotos orígenes de los derechos humanos, cuyo

---

<sup>5</sup> *Ibíd.*

<sup>6</sup> Hammurabi fue un rey que gobernó Babilonia entre el 1792 al 1750 a. C.

<sup>7</sup> Labardini, “Orígenes y antecedentes”, 292.

<sup>8</sup> *Ibíd.*, 291.

surgimiento relacionan con el derecho natural<sup>9</sup>. Recuérdese que este derecho es anterior al civil, pero es el civil el que fundamenta el derecho positivo, tan importante para el desarrollo de los derechos.

Sea en *El código de Hammurabi* o en la doctrina estoica, el hecho cierto es que los seres humanos han estado desde hace milenios en la búsqueda de un mecanismo que haga pacífica la convivencia, un largo camino en el que tanto el código del rey como la doctrina filosófica han sido pasos adelante en esa construcción social de ser humano y de los derechos de ese ser humano; pero, en sentido estricto, la noción de derechos humanos es algo que se empezó a gestar en la mente de la población en el siglo XVII. Esto significa, que este momento marca un antes y un después, en la concepción que la gente tiene de sí misma.

Es por ello que la Revolución Francesa, conjuntamente con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, resulta fundamental en el estudio de la democracia en general y de los derechos en particular. Según Martínez de Pisón:

Por un lado, razones de tipo histórico que hacen alusión al momento histórico -el siglo XVII y XVIII- y a las circunstancias concretas -resistencia al poder absoluto- explican el surgimiento de una teoría sobre los derechos, así como el desarrollo de la lucha por su implantación; pues esta supuso, cuanto menos, innovaciones importantes y transformaciones en su significado<sup>10</sup>.

Este momento histórico que señala Martínez de Pisón es el inicio del humanismo, que significará para la humanidad una transformación de magnitud en las formas de concebir la vida. El siglo XVII sienta los cimientos del cambio que se verá en el siglo siguiente, y el siglo siguiente fue denominado el de las luces porque, según Sauquillo, “El trascurso del siglo XVIII funda un orden social que bascula de ordenarse a partir del poder elevado del Príncipe a componerse desde las bases sociales sustentadas por los individuos”<sup>11</sup>. Se diría que es el advenimiento del individuo, y que con él aparece la teoría de los derechos; pues ya se empieza a considerar ser humano al súbdito, al gobernado, al habitante, a la masa, al populacho.

---

<sup>9</sup> Se denomina derecho natural a una doctrina ética y jurídica que considera a los derechos del hombre como una cuestión fundada en la naturaleza humana, que en otras palabras se denomina iusnaturalismo.

<sup>10</sup> José María Martínez de Pisón Cavero, *Derechos humanos. Un ensayo sobre su historia, su fundamento y su realidad* (Zaragoza: Egado Editorial, 1997), 2.

<sup>11</sup> Julián Sauquillo, “La declaración de derechos del hombre y del ciudadano y el liberalismo revolucionario (a vueltas con los orígenes)”, en *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho* (2007): 8, <http://www.uv.es/CEFD/15/sauquillo.pdf>.

Quiere decir que los derechos humanos, se derivan de esas largas construcciones del concepto de ser humano, una tarea que tomó a la humanidad milenios, pero que se concretó en esa etapa histórica denominada Modernidad<sup>12</sup>. El filósofo colombiano Papacchini, coincide con Martínez de Pisón al situar el origen de los derechos humanos en el humanismo. En opinión de Papacchini:

Como aportes generales a la teoría de los derechos del hombre por parte del Humanismo y del Renacimiento podríamos destacar los siguientes: a) el lugar destacado que asume lo humano en las nuevas cosmovisiones, en contraste con la tendencia anterior a centrarlo todo en función de la divinidad; b) el surgimiento progresivo de una individualidad libre, desatada de los amarres de un orden social, asumido como si fuese un orden natural; e) la acentuación de la autonomía de la razón y cierta actitud irreverente frente a la autoridad establecida y al peso de la tradición<sup>13</sup>.

La historia es testigo de que las revoluciones se gestan durante largos periodos de lucha antes de estallar; nada pasa en el mundo de la noche a la mañana. Los cambios, más los rotundos y drásticos, provienen de tiempos oscuros y cruentos de la humanidad, cuando unos pocos se aprovechan de muchos, siendo esos muchos injustamente explotados. Por tanto, la historia de los derechos se origina en esa necesidad profunda del ser humano de vivir una vida medianamente justa y totalmente digna.

De ahí, que de un conato de hacer justicia y de evitar injusticias, surge en ese contexto la Declaración Universal de los Derechos de aquella medianoche de París. Por ello, se puede aludir, que dicho avance en el ámbito de la protección de las personas, resultó de un intento de resarcir los muchos daños y perjuicios causados a tantas personas en todas partes del mundo, por la presunta culpa de tener una descendencia étnica.

En consecuencia de lo dicho, esta declaración y proclama, aunque no es precisamente un instrumento jurídico, sino más bien un documento orientativo, sí se ha convertido en un importante estímulo e inspiración de casi todas las constituciones en el mundo, que al introducir algunos de sus artículos en sus textos, los ha convertido en derechos fundamentales.

Tiempos extraordinarios requieren medidas extraordinarias, y el fin de la Segunda Guerra Mundial lo fue: demasiados muertos, demasiados heridos, demasiados traumas, demasiada hambre, demasiado odio, demasiada devastación por todos lados. El

---

<sup>12</sup> La Modernidad es una etapa que empieza al finalizar la Edad Media, en el siglo XV; para algunos coincide con la invención de la imprenta, el desarrollo del humanismo y el Renacimiento.

<sup>13</sup> Ángelo Papacchini, "Los derechos humanos a través de la historia", *Revista colombiana de psicología*, n.º 7 (1998): 139, <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/16061>.

mundo civilizado había dejado de serlo, y esa declaración fue el intento de ese extinto mundo civilizado de volver a serlo.

En otras palabras, la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la medianoche parisina del 10 de diciembre de 1948, marca el mayor hito en la protección de los derechos de las personas, siendo largo su alcance porque por primera vez la mención de los derechos humanos, se hace desde un organismo internacional que agrupa a casi todos los países del planeta, provocando de cierta manera, el ingreso de la humanidad en un nivel distinto, puesto que los derechos básicos de las personas, como por ejemplo el derecho humano al trabajo, constituyen el eje del quehacer estatal de los países, sobre todo en la elaboración de políticas públicas que garanticen el efectivo cumplimiento del mencionado derecho, como también del resto de derechos fundamentales.

De esta manera, el importante derecho humano al trabajo se reconoce en su artículo 23, no solo a tener un empleo, sino de manera especial, a tenerlo en condiciones decorosas y dignas, tal como se expresa a continuación:

#### Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses<sup>14</sup>.

## 2. ¿Qué se entiende por derecho humano al trabajo digno?

El trabajo ha sido siempre, desde tiempos de los que no se tiene memoria, uno de los derechos fundamentales para el desarrollo de las personas. En tal sentido, se debe señalar, que si bien a lo largo del tiempo han existido distintas formas de trabajo, los inicios del trabajo en relación de dependencia estuvieron bastante marcados por la explotación de las masas a manos de los propietarios.

Desde antes de la revolución industrial, el modo de producción imperante determinó que muchos trabajaran para unos pocos, por lo que se denomina el sueldo o

---

<sup>14</sup> ONU Asamblea General, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948, art. 23, A/RES/3/217.

salario. Estas minorías dueñas de los medios de producción imponían unos horarios interminables y unas condiciones laborales penosas y peligrosas a una clase pobre (que era la inmensa mayoría de la población) por una escasa remuneración. Se trabajaba para sobrevivir.

Recién a principios del siglo XX la organización sindical empezó a luchar por obtener mejoras como librar los domingos, menos horas de trabajo, un poco más de dinero, además de un mínimo de protección contra los múltiples riesgos laborales que un obrero corría para ganarse el sustento. No había normativa que obligase a proteger a los empleados y ningún empresario consideraba necesario invertir en mantenimiento de las instalaciones y en implementos de protección para los obreros.

La larga y dura historia del trabajo es también la crónica de la lucha de los obreros por obtener unos mínimos derechos que hicieran de sus empleos una actividad menos peligrosa y suficiente para pagarse el sustento. Puede considerarse como un triunfo de esta lucha la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, en el marco del Tratado de Versalles, cuya Constitución redactada en París, inmediatamente después de terminada la Primera Guerra Mundial, contempla que “La paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”<sup>15</sup>. La justicia social tiene mucho que ver con la naturaleza, así como con la calidad del trabajo en todas partes del planeta. La calidad del trabajo, se vincula por su parte con el trabajo digno planteado por dicha organización.

Al principio lo que la OIT pretendía era evitar la explotación, así como las condiciones inhumanas en las que algunos empresarios hacían trabajar a sus empleados; pero antes de ahondar sobre su origen, es necesario explicar qué se entiende por trabajo digno.

La OIT, en su sitio web, define al trabajo digno como *trabajo decente*, manifestando que “Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”<sup>16</sup>. De lo que se puede colegir, que el término digno / decente son sinónimos perfectamente intercambiables; pues alude a la realización de un derecho al trabajo en condiciones que no atenten

---

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”, *Ilo Constitution*, accedido 2 de marzo de 2016, párr. 1, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:KEY,es,ILOC,/Document#A1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,es,ILOC,/Document#A1).

<sup>16</sup> Organización Internacional del Trabajo, “¿Qué es el trabajo decente?”, *Ilo*, accedido 2 de marzo de 2016, párr. 1, <http://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang-es/index.htm>.

contra la dignidad de la persona, que a un empleado o empleada no se lo trate como un objeto sino como un sujeto de derechos, que no se le obligue a hacer algo que vaya contra sus principios éticos, que el trabajo lo haga sin correr peligro físico inminente al no llevar las protecciones necesarias. También tiene que ver con el hecho de que se le pague adecuadamente por las labores realizadas, según estipulan los códigos de trabajo de cada país.

Angélica Molina, en *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*, mantiene que “no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana”<sup>17</sup>. En esta afirmación se vuelve sobre el hecho de la necesidad impostergable del trabajo para la inmensa mayoría de las personas, puesto que el trabajo concede a la gente unos recursos económicos imprescindibles para solventar gastos básicos como alquiler, hipoteca, comida, medicina, vestimenta, colegiaturas, entretenimiento, entre otros. También es importante traer a colación el papel más metafísico que el trabajo cumple en la vida de las personas, puesto que de ello se deriva en alguna medida la realización de una de las dimensiones del ser humano, la de ser útiles a la sociedad y ser buenos desarrollando alguna labor, lo cual se relaciona con la autorrealización personal del individuo.

Para complementar lo referido por Molina, hay que señalar que se relaciona el derecho humano al trabajo con la dignidad, porque es la dignidad, el principio esencial del ser humano sobre el cual se desarrolla todo derecho. En esa razón, es oportuno definir a la dignidad, tomando en cuenta los lineamientos planteados por la Corte Constitucional Colombiana:

- I. Vivir como se quiere (Autonomía personal)
- II. Vivir bien (Condiciones materiales adecuadas)
- III. Vivir sin humillaciones (Integridad física e integridad moral)<sup>18</sup>.

Con ello, estas tres dimensiones comportan las siguientes características cualitativas aplicables al derecho en estudio:

Vivir como se quiere, en el caso particular del trabajo, implica contar con un empleo digno que permita generar autonomía, para poder desarrollar en buenas

---

<sup>17</sup> Angélica Molina, *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo* (Bogotá: Defensoría del Pueblo, 2005), 14.

<sup>18</sup> Corte Constitucional de Colombia, *Sentencia T-881/02: Principio de dignidad humana-Naturaleza*, 2002, <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-881-02.htm>.

condiciones el proyecto de vida personal. En otro sentido, se refiere a la autorrealización del ser humano no sólo en cuanto al logro del placer material, sino también al bienestar de felicidad con el que el sujeto se sienta libre de expresar en su propia diversidad sus potencialidades.

Vivir bien, depende de un trabajo digno que brinde las condiciones económicas adecuadas para cubrir todas las satisfacciones materiales que se relacionan con otros derechos, como por ejemplo el derecho a tener una vivienda digna.

Vivir sin humillaciones, atañe a tener un contexto de trabajo armónico, alejado de cualquier tipo de discriminación física o psicológica, que violenta el valor humano de la persona.

Esta dualidad de análisis, da origen a las pautas para garantizar el desarrollo pleno de un trabajo digno; no obstante, en la praxis social, su cumplimiento efectivo ha sido complejo, según lo Expone Molina en los postulados de la OIT:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como principal centro de formulación de normas laborales internacionales, se ha ocupado de promulgarlas, desarrollar programas en materia de trabajo digno y señalar sus aspectos económicos, sociales y políticos. Infortunadamente, a pesar de que la comunidad internacional aboga por el respeto al derecho al trabajo, y a que este sea digno, existen problemas importantes para su efectiva realización en muchos países miembros de la OIT, principalmente por la disminución de oportunidades de empleo y el deterioro de las condiciones laborales<sup>19</sup>.

No cabe duda de que la insuficiencia en la cantidad de empleo repercute hondamente en su calidad; pues, en tiempos de crisis la población se encuentra más dispuesta a aceptar cualquier colocación laboral sin importar que esta incumpla las leyes por temor a no tener ningún empleo en absoluto.

En medio de este entorno global, el debate por un trabajo digno o decente se da con mayor énfasis, desde la aparición de estos conceptos, a finales de los años 90, los cuales han merecido muchos estudios que se concretan con los distintos aportes definidos por varios autores, como el criterio de Dharam Gay, quien en concordancia con la concepción de dignidad arriba expresada, sostiene que para lograr que un trabajo sea digno o decente, se debe tomar en cuenta los cuatro elementos siguientes:

El empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores, así como el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea

---

<sup>19</sup> Molina, *Contenido y alcance*, 15.



incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aún cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil), y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral<sup>20</sup>.

Las facetas cuantitativa y cualitativa del primero de estos cuatro elementos que componen la dignidad es el empleo en cantidad suficiente, esto es, la posibilidad de encontrar uno cuando se lo busque.

El segundo de ellos, la protección social, hace referencia al alta en la seguridad social del empleado, lo mismo que a unos ingresos seguros y suficientes para solventar la vida. En cuanto a los derechos de los trabajadores, el autor lo relaciona con la “libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil”<sup>21</sup>. Mientras que, el diálogo social, interpretado como un elemento participativo, trata del derecho de la persona a expresar en libertad las opiniones o las propuestas relacionadas con el entorno laboral, sin temor o restricciones a ser recriminada.

En síntesis, por derecho humano al trabajo digno, se entiende al derecho, que para ser efectivo, debe cumplir con políticas que tomen en cuenta interrelacionadamente los cuatro elementos enunciados en los párrafos anteriores, sin perder de vista la noción de la dignidad como valor intrínseco del ser humano.

### **3. El derecho humano al trabajo digno para las personas no-videntes**

Para explicar la comprensión del derecho humano al trabajo digno, en el caso particular de las personas no-videntes, es necesario contextualizar, cómo a lo largo del tiempo la sociedad ha ido concibiendo los diferentes paradigmas de la discapacidad, construyendo de ese modo un cúmulo de imaginarios sociales, los cuales han sido la causa de una serie de acciones de segregación o de exclusión vividas por el colectivo de personas en condición de discapacidad en general.

---

<sup>20</sup> Dharam Ghai, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Organización Internacional del Trabajo*, 125, <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>.

<sup>21</sup> *Ibíd.*

Por consiguiente, como paradigma se entiende al modelo o al conjunto de modelos que traen consigo una serie de parámetros, creencias o verdades a seguir que están ligadas a una determinada época. Siguiendo a Patricia Brogna, un paradigma se “refiere a algo que es ejemplar y representativo, refiere también a cada uno de los esquemas formales a través de los cuales se expresan ideas y conceptos, modos de entender y explicar una realidad”<sup>22</sup>. Es decir, un nuevo paradigma establece renovados fundamentos que pretenden modificar o mejorar, bajo los argumentos de un desarrollo, ciertas situaciones o problemáticas existentes en la sociedad. La construcción de los imaginarios sociales, en cambio, se concibe a partir de la producción del conocimiento de cada paradigma; en otras palabras, se desprenden particularmente de cada paradigma, instaurando una serie de discursos y de comportamientos que se afirman y se reproducen en las prácticas cotidianas de las personas.

A partir de esos imaginarios, la discapacidad se asume consciente o inconscientemente desde una mirada discriminante, la cual a estigmatizado e incapacitado totalmente a la persona. En fin, es una construcción social modificada o cambiada en diferentes épocas, de acuerdo a los criterios argumentativos de cada paradigma. Quiere decir, que al situar esta premisa, el problema que envuelve la cuestión de la discapacidad, definida en esta investigación como una condición del ser humano, no está precisamente en la deficiencia física, sensorial o intelectual, no está en el inconveniente de salud, sino más bien está fuertemente sumergida en esa construcción de patrones culturales, los cuales tienen arraigados los seres humanos en la sociedad. Por ello, como bien manifiesta Patricia Brogna:

La posición de discapacidad es estructural, su origen está en nuestra estructura social, en nuestras representaciones, en nuestros valores, en nuestra idiosincrasia, en nuestras normas, en nuestra cultura, en nuestros esquemas cognitivos. En términos de Bourdieu: en nuestro *habitus*, que es el principio no elegido de toda elección, las estructuras sociales internas que nos disponen a pensar como pensamos<sup>23</sup>.

En relación con lo antes dicho, se expone el planteamiento de Agustina Palacios, cuyos argumentos están basados en el desarrollo de tres modelos históricos de tratamiento a la discapacidad, los cuales se detallan a continuación, revelando la forma

---

<sup>22</sup> Patricia Brogna, *El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación* (Argentina: El Cisne, 2006), 9, [http://www.um.es/discatif/PROYECTO\\_DISCATIF/Documentos/Brogna\\_profesionales.pdf](http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/Brogna_profesionales.pdf).

<sup>23</sup> *Ibíd.*

de exclusión por la cual ha pasado el colectivo de personas en condición de discapacidad dentro de la estructura social en la que viven.

Primero, el *modelo de prescindencia*; dicho modelo, establecido en el periodo de la Antigüedad Clásica hasta la Edad Media, consideraba que las causas que dan origen a la discapacidad eran resultado de un motivo religioso; es decir, bajo este modelo, las personas en condición de discapacidad en general eran calificadas como innecesarias, como desgraciadas, como personas que contenían mensajes diabólicos, como personas no útiles para la comunidad. En consecuencia de ello, se empieza a prescribir a dichas personas como anormales, como pobres, entendidos estos como cuerpos que no eran dignos de una existencia.

En un segundo momento, aparece en el contexto de la primera guerra mundial, a principios del siglo XX, el *modelo rehabilitador*; este modelo presenta un cambio de concepción, puesto que en este momento las personas en condición de discapacidad en general, dejan de ser vistas como innecesarias o como seres que no son dignos de vivir, sino más bien se las califica como seres que deben tener bajo el diagnóstico de la enfermedad una rehabilitación psíquica, física o sensorial que les permita normalizar sus vidas; esto significa, que a pesar de que este segundo modelo de atención, tiene de cierto modo un avance de concepción, este sigue manteniendo los rasgos de discriminación, porque surge la inquietud: ¿qué significa eso de normalizar las vidas?, ¿acaso el cuerpo es una máquina moldeable fácil de cambiar, o acaso la discapacidad se puede maquillar, a fin de eliminar u ocultar ciertos rasgos o características propias de la diversidad humana?<sup>24</sup>.

Asimismo, con dicho modelo rehabilitador, citando nuevamente a Palacios, se originan los términos de insuficiencia, de una “deficiencia a ser erradicada”<sup>25</sup>. Es decir, con el surgimiento de esa terminología, se buscaba seguir persistiendo en la idea normalizadora de un cuerpo rehabilitado, de un cuerpo normal, lo cual se refugia únicamente en otros lenguajes, en otros discursos que exclusivamente ocultan la diversidad, legitimando o naturalizando a través de ese lenguaje, los patrones dominantes establecidos en el espacio social.

Por último, el *modelo social*, *aparecido* aproximadamente a finales de los años 60 e inicios de los 70 del siglo XX, es uno de los últimos modelos vigentes en el debate

---

<sup>24</sup> Agustina Palacios, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos* (Madrid: Ediciones Cinca, 2007), 12-7.

<sup>25</sup> *Ibíd.*, 15.

de la palestra social, ya que intenta tener un cambio de perspectiva distinta en relación a la temática de discapacidad, dejando de lado ciertas concepciones discriminantes de los modelos anteriores:

Precisamente, uno de los presupuestos fundamentales del modelo social, radica en que las causas que originan la condición de discapacidad no son individuales, como se afirma desde el modelo rehabilitador, sino que son preponderantemente sociales. Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del fenómeno, sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social<sup>26</sup>.

Significa esto, que el planteamiento de Palacios coincide con el argumento de Brogna, porque esta sociedad no está estructuralmente preparada para convivir con la diversidad, sino que ha sido pensada desde los parámetros de la perfección, desde los criterios de normalidad. Por eso, este nuevo modelo explica, que no es la persona en condición de discapacidad quien debe adaptarse en la sociedad, sino más bien es la sociedad la que debe realizar todos los *ajustes razonables*<sup>27</sup>, a fin de que ese ser humano pueda desarrollarse en igualdad de oportunidades en relación con las personas sin discapacidad; empero, tomando en cuenta importantemente su valoración como persona desde los cimientos de los derechos humanos, así como desde la significación de sujeto de derechos, mas no como objeto.

El hacer referencia a los cimientos de los derechos humanos, implica valorar esencialmente a la persona desde la dignidad, libertad e igualdad. En cambio, la significación de sujeto de derechos, separa la visión paternalista o asistencialista, renuncia a los patrones culturales de normalidad/anormalidad, exige mirar a la persona en condición de discapacidad como un ser humano más, como un ciudadano no solamente con derechos legalmente atribuidos, sino también con obligaciones por cumplir dentro de la estructura social en la que vive. “El modelo social se encuentra, entonces, muy relacionado con la consideración de la condición de discapacidad como una cuestión de derechos humanos”<sup>28</sup>. Sin embargo, es necesario señalar, si bien la visión de los derechos humanos en este último modelo ha sido un aporte esencial para

---

<sup>26</sup> *Ibíd.*, 18.

<sup>27</sup> Por ajustes razonables, se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Ver ONU Asamblea General, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 13 de diciembre de 2006, art. 2, A/RES/61/106. En adelante se cita esta convención como CDPD.

<sup>28</sup> Palacios, *La discapacidad como una cuestión de derechos*, 21.

suscitar de alguna manera ciertos cambios sociales en cuanto a la situación de los sujetos que se encuentran en condición de discapacidad, aún hace falta en la sociedad una verdadera deconstrucción de discursos, de términos excluyentes, de definiciones negativas, de criterios asistencialistas, de barreras no sólo arquitectónicas/tecnológicas, sino también de comportamientos discriminantes, que se propone deconstruirlos empezando a reflexionar desde una óptica transversal de la diversidad. Pues si el anhelo es el de vivir en un mundo más incluyente o si se quiere hablar concretamente de inclusión laboral, primero todos los seres humanos en la praxis social o en la cotidianidad deben aprender a convivir con la diversidad, despojándose de las taras mentales que no permiten mirar más allá.

De esta manera, los criterios de los tres modelos expuestos, dan cuenta de que las diferentes percepciones tradicionales referentes a la temática de la discapacidad, establecen en cada época, un conjunto de criterios que se posicionan a través de los discursos, cuyo resultado, sobre todo desde la visión de los dos primeros modelos, es la reproducción de una serie de imaginarios discriminantes que están basados en el pensamiento naturalizado de lo normal versus lo anormal, lo antiestético, lo raro, la deficiencia, la incapacidad, la enfermedad, lo cual ha anulado la vigencia a nivel económico, educativo, social, político, cultural, laboral de la persona en condición de discapacidad. O sea, entre lo dicho, lo difícil para la sociedad, más allá de valorar las ciertas capacidades de la persona, es el relacionarse e interactuar con la diversidad bajo el lema de que la discapacidad en la diversidad, como bien manifiesta Santiago Rosano, “es una cualidad propia de la vida”<sup>29</sup>.

Hay que notar que la anulación de la vigencia a nivel económico, educativo, social, político, cultural, pero particularmente laboral de la persona en condición de discapacidad, justamente tiene su respuesta en que este colectivo no es considerado por la gran parte de la sociedad, incluso por los medios de comunicación como sujetos de derechos, poniendo así en evidencia un imaginario de inferioridad o subvaloración contrario al enfoque de diversidad, al principio de dignidad, igualdad y no discriminación.

Dicho sea de paso, se menciona a los medios de comunicación, porque ellos también son quienes desde siempre han reproducido en la ciudadanía estereotipos en torno a la discapacidad, generando de ese modo discursos discriminantes. Pues como

---

<sup>29</sup> Santiago Rosano, “El camino de la inclusión educativa en Punta Hacienda” (tesis de maestría, Universidad Internacional de Andalucía, 2008), 45, <http://hdl.handle.net/10334/34>.

manifiesta el comunicador Juan Benavides Delgado, “los medios han profundizado los rasgos diferenciadores de las personas en condición de discapacidad, situándolas como individuos discapacitados, no normales, marginales, en lugar de las personas que tienen instrumentos propios para realizar de forma diversificada los aspectos relacionados con su vida cotidiana”<sup>30</sup>.

Una manifestación concreta de esto, es que si se hace un análisis sobre lo que presentan los medios en cuanto al ámbito de la discapacidad, se podrá notar que muy pocas veces se hacen reportajes o notas comunicativas que muestren que también existen personas en condición de discapacidad, que bien pueden ejercer excelentemente su profesión de abogado o abogada, psicólogo o psicóloga, sociólogo o socióloga, educador o educadora, comunicador o comunicadora social, entre tantas capacidades más. Por lo general eso no se difunde; lo común es que se idealiza a la persona solamente acentuando una determinada habilidad, como por ejemplo, que una persona no-vidente es un perfecto telefonista, músico, o vendedor de caramelos. Evidentemente, esto no significa que esas actividades estén mal; no obstante, si influyen en la creación de un imaginario social que asume por generalidad que todas las personas no-videntes tienen solamente esa determinada habilidad.

Entonces como queda expuesto, los concebidos imaginarios sociales, atribuidos a las personas en condición de discapacidad, son un problema estructural de la sociedad, generadores de discriminación directa e indirecta, los cuales de manera especial repercuten en el proceso de inclusión laboral de las personas no-videntes, ya sea en el momento del acceso al trabajo o en su permanencia, como bien se podrá notar más adelante.

Cabe en esta parte puntualizar, que el acceso se define como la etapa en la cual la persona busca los medios o realiza todas las acciones para poder incluirse en un trabajo. La permanencia tiene que ver con la forma de cómo se desarrolla el ambiente laboral de la persona ya incluida. Exactamente, estos momentos son los que requieren la implementación de distintos ajustes razonables o adecuados para efectuar el desarrollo pleno de un trabajo en condiciones de calidad.

En definitiva, hay que terminar haciendo énfasis, que para las personas no-videntes, el derecho humano al trabajo, pasa a ser digno, cuando este esencialmente les permite construirse activamente como sujeto de derechos, cuando pone en

---

<sup>30</sup> Juan Benavides Delgado, citado por Ministerio de Inclusión Económica y Social, *Igualdad, diversidad y discriminación en los medios de comunicación* (Quito: El Telégrafo, 2014), 26.

funcionamiento sus diversas capacidades, cuando lo convierte en un ser libre generador de sus propias decisiones, a la vez que se construye en la visibilización, valoración e interrelación con el otro, considerándolo siempre como un ser capaz de aportar al igual que sus compañeros, al crecimiento de la empresa o institución a la que pertenece.

De esta manera, “el trabajo constituye una forma de aprender a convivir con los demás, de realizarse en el esfuerzo por lograr metas compartidas con otros; es donde cada ser humano desarrolla pertenencia e identidad a través de la experiencia de ser parte de un equipo”<sup>31</sup>.

#### **4. Estándares de protección internacional sobre el derecho humano al trabajo digno**

Para hacer referencia a los estándares de protección internacional de derechos humanos, sobre el derecho humano al trabajo, es conveniente señalar, que los Estados tienen responsabilidades para garantizar la realización de los derechos, las cuales según la catedrática Tara Melish, se clasifican en tres tipos de obligaciones:

1. La obligación de respetar: involucra las acciones de no hacer o de no violar los derechos ni las libertades de las personas; es decir, esto implica una restricción a cualquier abuso de poder por parte de los actores estatales.
2. La obligación de garantizar: comprende la acción de hacer o realizar acciones positivas, las cuales se concretan en las obligaciones de prevenir, sancionar, reparar, investigar, garantizar el contenido mínimo esencial del derecho.
3. La obligación de desarrollo progresivo: implica la articulación de acciones positivas encaminadas a garantizar el desarrollo progresivo de los derechos, así como también de su no retroactividad<sup>32</sup>.

Este conjunto de responsabilidades, se concretan con el cumplimiento de las medidas prescritas en los instrumentos de protección internacional, a los cuales, de

---

<sup>31</sup> Andrea Zondek Darmstadter, *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad* (Santiago de Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile, 2015), 24, [http://www.sence.cl/601/articles-8075\\_archivo\\_01.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf).

<sup>32</sup> Tara Melish, *La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: manual para la presentación de casos* (Quito: Orville H. Schell, Jr. Center for International Human Rights, Centro de Derechos Económicos y Sociales, CDES, 2003), 175-6.

acuerdo con el ordenamiento de cada país, se les considera como parte del ordenamiento interno con igual o superior jerarquía a la Constitución.

En el caso de la Constitución ecuatoriana, esta prevé para la realización de los derechos, normas para la aplicación de los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, considerando:

Que respecto de los instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios: pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa, así como de cláusula abierta (CRE, 2008, art. 417).

Que los tratados internacionales de derechos humanos que reconozcan derechos más favorables a aquellos contenidos en la Constitución prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica (CRE, 2008, art. 424).

Que las normas previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos son de aplicación directa e inmediata por todos los servidores públicos, siempre que estas sean más favorables a las contenidas en la Constitución, aun cuando las partes no las invoquen<sup>33</sup>.

Ahora bien, los instrumentos de protección internacional de los derechos humanos tienen dos fuentes específicas: la una proveniente del Sistema Regional, correspondiente a la ubicación geográfica de cada Estado; la otra proveniente del Sistema Universal de Protección.

En el caso de nuestro país, el Sistema Regional al que se encuentra adscrito, es el Sistema Interamericano, el cual está basado en la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyos instrumentos de protección para el derecho en estudio son: la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1945), la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo “San Salvador” 1988).

La Declaración Americana, reconoce en su artículo 14, el derecho humano al trabajo en condiciones dignas para todas las personas; dispone seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades de empleo; añade que toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una buena remuneración que le asegure un nivel de vida conveniente para sí mismo, como también para su propia familia<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 426.

<sup>34</sup> Novena Conferencia Internacional Americana, *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*, 1948, art. 14.



La Convención, conocida también como el Pacto de San José de Costa Rica<sup>35</sup>, si bien no desarrolla una regulación específica sobre el derecho al trabajo, en su artículo 6 establece la prohibición de la esclavitud y servidumbre, determinando que nadie puede ser sometido a ejercer ningún tipo de trabajo forzoso<sup>36</sup>. No obstante, el Protocolo de San Salvador<sup>37</sup>, es el que determina en el artículo 6 como en el artículo 18, el alcance de dicho derecho. El primero, entre varios aspectos expresa, que toda persona tiene derecho a trabajar, con el fin de alcanzar una vida digna, para lo cual, los estados se comprometen en generar las medidas adecuadas, sobre todo las que permitan crear el pleno empleo, la orientación vocacional, la oportunidad de trabajar para las mujeres, así como la capacitación técnico profesional, especialmente para las personas “minusválidas”<sup>38</sup>, quienes para este estudio son las personas en condición de discapacidad. El siguiente, indica de manera específica, que toda persona afectada por alguna disminución de sus capacidades físicas o mentales, tiene derecho a recibir una atención especializada; esto involucra, que los Estados están en la obligación de generar para estas personas, programas que favorezcan el máximo desarrollo personal, entre los que se debe incluir programas laborales adecuados a sus posibilidades, los cuales deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes<sup>39</sup>.

Al contrario, el Sistema Universal de protección de derechos humanos, regula el derecho en mención, a través de los siguientes instrumentos: la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966), más las Recomendaciones Generales emitidas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC).

La DUDH, reconoce el derecho humano al trabajo en su artículo 23<sup>40</sup>. Con su surgimiento se crean diferentes tratados internacionales que generan obligaciones directas de cumplimiento para los Estados que tienen suscritos dichos instrumentos; por tanto, cada tratado cuenta con un órgano o comité que se encarga de supervisar que lo

---

<sup>35</sup> Ratificada por Ecuador el 8 de diciembre de 1977.

<sup>36</sup> Organización de Estados Americanos, *Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José)*, 1969, art. 6.

<sup>37</sup> Ratificado por Ecuador el 10 de febrero de 1993.

<sup>38</sup> Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador*, 17 de noviembre de 1988, art. 6.

<sup>39</sup> *Ibíd.*, art. 18.

<sup>40</sup> Véase el contenido del art. 23 en la página 29.

establecido en estos instrumentos, se garantice respectivamente en el entorno de cada nación.

Lo anterior implica que, para el desarrollo del derecho humano al trabajo, existe el PIDESC, supervisado por el CDESC. Dicho pacto creado en 1966<sup>41</sup>, reconoce en los artículos del 6 al 8, el trabajo como un derecho básico de toda persona, que deberá ser libremente escogido o aceptado; lo que significa, que el mencionado derecho, no debe ser un trabajo forzoso u obligado, sino un medio que permita en condiciones dignas, lograr un adecuado desarrollo de la vida. Es decir que para su efectivo cumplimiento, los Estados partes están obligados a generar las medidas oportunas que garanticen: espacios laborales adecuados, capacitación técnica, capacitación profesional, horas razonables de trabajo, una justa remuneración, vacaciones periódicas pagadas, el disfrute del tiempo libre, la seguridad, el acceso al trabajo equitativo sin discriminación, condiciones de trabajo de igual valor para las mujeres, los derechos colectivos del trabajador, entre otros aspectos que estén destinados a satisfacer toda necesidad económica, social como también cultural del ser humano.

Así pues, para complementar estas regulaciones, el CDESC, estableció en el año 2005, en base al artículo 6 del PIDESC, la Observación General No. 18, en la cual se subrayan los siguientes estándares esenciales que los Estados deben asegurar para la efectiva realización del derecho humano al trabajo:

- Disponibilidad: Esta directriz está enfocada en la obligación que tienen los Estados sobre la generación de políticas de empleo que manejen programas preparados en inclusión laboral, cuya función debe estar destinada a gestionar el acceso laboral.
- Accesibilidad: se relaciona con el principio de igualdad, al manifestar que los contextos laborales, deben ser oportunamente familiares o asequibles para toda persona que esté en edad de ejercer el derecho humano al trabajo. Ello comprende primero, que en los espacios laborales no debe cometerse ningún tipo de discriminación por cualquier condición humana o por cualquier otra índole; segundo, que los entornos físicos deben estar arquitectónicamente adecuados para toda persona, especialmente para el colectivo de personas con discapacidad; tercero, que toda información pertinente al empleo debe ser de fácil acceso para todas las personas que estén en búsqueda de una plaza laboral.

---

<sup>41</sup> Ratificado por Ecuador el 6 de marzo de 1969.

Dicho de otra forma, deben existir los medios informativos de empleo suficientes para que las personas puedan conocer la disponibilidad de las ofertas laborales a las que pueden aplicar.

- Aceptabilidad/calidad: tiene que ver por un lado con el criterio de elegir libremente un trabajo; por otro, se refiere al aseguramiento de todas las condiciones apropiadas que se debe brindar al empleado dentro del puesto de trabajo. Entre ellas se puede mencionar la estabilidad laboral, una remuneración justa, la higiene en el trabajo, el derecho a crear sindicatos, o cualquier otro aspecto que se relacione con los criterios que hacen decente un trabajo<sup>42</sup>.

A pesar de que estas tres directrices incluyen en cierto sentido criterios direccionados para los trabajadores en condición de discapacidad, hay que agregar que estas se fortalecen con los parámetros establecidos en la Observación General No. 5 del mismo CDESC, las cuales determinan para los Estados, las siguientes obligaciones específicas aplicables a este colectivo:

- “Apoyar la integración de las personas en condición de discapacidad en el mercado laboral ordinario”, dado que cuando se las emplea se les ofrece trabajos de escasa remuneración, de poca seguridad social, de poco regimiento legal o alejados de los aspectos centrales del mercado de trabajo (párr. 20).
- “Tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”, puesto que en muchos casos sus oportunidades de trabajar se limitan o se restringen a los “denominados talleres o lugares “protegidos” en condiciones inferiores a las normales” (párr. 21).
- “Eliminar todos los obstáculos artificiales a la integración en general y al empleo en particular”, quitando las barreras materiales que existen en materia de transporte, vivienda, puesto de trabajo (párr. 22).
- Garantizar el acceso al transporte para facilitar la libre movilidad de la persona en condición de discapacidad (párr. 23).
- Reflejar las necesidades de todas las personas en condición de discapacidad en cuanto a la “formación u orientación técnico/profesional” garantizando su efectiva participación (párr. 24).
- Cuidar que la condición de discapacidad no sea tomada “como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral o para pagar salarios inferiores al salario mínimo” (párr. 25).
- Garantizar los derechos sindicales, así como también permitir, bajo el derecho de libertad de asociación, la creación de sus propias organizaciones (párr. 26).
- Estudiar la posibilidad de ratificar el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (párr. 27)<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18: El Derecho Al Trabajo*, 35 periodo de Sesiones (Ginebra, 2005), acápite I.

<sup>43</sup> Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General 5: Personas con Discapacidad*, 11 periodo de sesiones (Ginebra, 1994).

Por otra parte, no hay que dejar de lado que dentro del Sistema Universal, también existen otras medidas específicas sobre el derecho humano al trabajo, el cual está dado por los instrumentos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha organización entre sus distintos instrumentos, tiene un convenio específico para las personas en condición de discapacidad; se trata del Convenio 159 sobre la readaptación y el empleo (personas inválidas) de 1983, cuyo complemento es la Recomendación número 168 de 1983, los cuales expresan la definición de personas inválidas e indican la obligación de los Estados de precisar una política nacional, tanto para la readaptación profesional como para la mejora del empleo, destinada a las personas en condición de discapacidad.

Hasta aquí se ha podido reconocer con el contenido normativo general, algunas disposiciones de aplicación sobre el derecho humano al trabajo digno para el colectivo en estudio; más no se puede exceptuar en todo este marco, que el Estado ecuatoriano también ha ratificado dentro de los dos sistemas de protección internacional, otros instrumentos claves en materia de derechos para las personas en condición de discapacidad, los cuales parafraseando a Courtis, no tienen mayor antigüedad de vigencia, sino que han surgido sustancialmente en el último lustro<sup>44</sup>.

Por ejemplo, “el Sistema Interamericano, es el primer sistema en el mundo en adoptar un tratado internacional dedicado específicamente a los derechos de las personas con discapacidad”<sup>45</sup>. Pues recién en 1999, la OEA estableció la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad<sup>46</sup>. Dicha convención inspeccionada por el CEDDIS<sup>47</sup>, prescribe ciertas medidas para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación existentes que afectan el desarrollo de las personas que se encuentran en condición de discapacidad<sup>48</sup>.

Para ello, define al término “discapacidad” como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de

---

<sup>44</sup> Christian Courtis, “Los derechos de las personas con discapacidad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”, en Ignacio Campoy Cervera, *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas jurídicas y filosóficas* (Madrid: Dykinson, 2004), 127.

<sup>45</sup> *Ibíd.*

<sup>46</sup> Ratificada por Ecuador el 1 de marzo de 2004.

<sup>47</sup> CEDDIS es el Comité Interamericano para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.

<sup>48</sup> Organización de los Estados Americanos, Asamblea General, *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*, 1999, art. II, <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>.

ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”<sup>49</sup>.

A su vez, entiende como “discriminación contra las personas con discapacidad”:

toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad de sus derechos humanos y libertades fundamentales<sup>50</sup>.

Determina que:

no constituye discriminación, la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia<sup>51</sup>.

Quiere decir, que estas distinciones o preferencias, se refieren al alcance de las llamadas medidas afirmativas, las cuales consisten en la concesión de una ventaja de salida en situación de competencia con otros colectivos para las personas que la necesitan; se aplican a los grupos históricamente discriminados por la sociedad; lo que significa, que estas no son situaciones de discriminación, sino más bien “son las normas que corrigen las situaciones de desventaja derivadas de las diferencias en el medio social”<sup>52</sup>.

De acuerdo con esas concepciones, las medidas que los Estados partes se comprometen a desarrollar para cumplir con el propósito de la convención están enmarcadas de modo general en diferentes ámbitos, incluido el laboral. Pues se establece que los Estados, tienen la obligación de adoptar medidas para “eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo<sup>53</sup>.

---

<sup>49</sup> *Ibíd.*, art. I.

<sup>50</sup> *Ibíd.*

<sup>51</sup> *Ibíd.*

<sup>52</sup> Rodrigo Giménez, *Derechos de las personas con discapacidad* (San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008), 44 [http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos.Interno/BD\\_125911109/modulo\\_derechos\\_discapacidad\\_m6.pdf](http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos.Interno/BD_125911109/modulo_derechos_discapacidad_m6.pdf).

<sup>53</sup> *Convención Interamericana*, art. III, literal A.

Finalmente, queda por mencionar el instrumento de las Naciones Unidas del siglo XXI en materia de derechos para las personas en condición de discapacidad. Se trata de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 13 de diciembre de 2006, cuyo instrumento complementario es el denominado Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>54</sup>.

La referente convención, articulada con los postulados del modelo social e inspeccionada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tiene en cortas palabras el propósito de promover, proteger, asegurar el goce pleno de todos los derechos humanos de las personas en condición de discapacidad en igualdad de condiciones<sup>55</sup>.

Considera como persona con discapacidad, “a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>56</sup>.

Enfatiza entre varios principios: el respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, la libertad de tomar las propias decisiones, la independencia de las personas, la participación e inclusión efectiva en la sociedad, el respeto por la diferencia que implica la aceptación de las personas en condición de discapacidad como parte de la diversidad humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la no discriminación, que no abarca solamente la distinción, exclusión o restricción por la condición de discapacidad, sino que también incluye la negación de los ajustes razonables, los cuales reflejan una nueva concepción significativa sobre la forma de ver jurídicamente a las personas en condición de discapacidad<sup>57</sup>.

Sobre el derecho del trabajo, expresa en el artículo 27, que los Estados partes reconocen el derecho de las personas en condición de discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad. Pues ello incluye, como ya lo dicen otros instrumentos, el derecho a tener un trabajo libremente elegido o aceptado, lo que para las personas en condición de discapacidad, se cumple o se convierte en efectivo cuando este se da en entornos de mercado abiertos, accesibles e inclusivos.

---

<sup>54</sup> Ratificados por Ecuador el 13 de abril de 2008.

<sup>55</sup> CDPD, art. 1.

<sup>56</sup> *Ibíd.*

<sup>57</sup> *Ibíd.*, art. 2.

Manifiesta de igual forma, que los Estados partes, protegerán y promoverán el ejercicio del derecho humano al trabajo, incluso para el caso de las personas que adquieran alguna condición de discapacidad durante la permanencia laboral, para lo cual se deberá adoptar medidas legislativas pertinentes, entre ellas: prohibir la discriminación por razones de discapacidad ante cualquier cuestión relativa al empleo, tomando en cuenta las condiciones de selección, de contratación, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, la seguridad, los aspectos de cuidado saludables; la protección en igualdad de condiciones con los demás a situaciones justas de trabajo, de remuneración por igual valor, la protección contra el acoso, la reparación por agravios sufridos; el aseguramiento a que las personas en condición de discapacidad puedan ejercer sus derechos sindicales, que puedan acceder efectivamente a programas generales de orientación técnica, orientación ocasional, a servicios de colocación, de formación tanto profesional como continua.

Exhorta así mismo, a apoyar las oportunidades de empleo, la promoción profesional de las propias personas en condición de discapacidad en el mercado laboral, la colaboración en la obtención, la búsqueda, el mantenimiento, el retorno al empleo, aspectos que en esta investigación se engloban en el momento del acceso como en el momento de la permanencia.

Dispone con la promulgación de medidas oportunas, promover las oportunidades de empleo productivo por cuenta propia, emplear a las personas en condición de discapacidad en el sector público, en el sector privado, entre otras acciones que se direccionen a cumplir el efectivo desarrollo del derecho al trabajo digno<sup>58</sup>.

En resumen, se puede decir que el surgimiento de la convención:

Ha marcado el cambio de asistencialismo a derechos; introdujo el lenguaje de igualdad para reconocer tanto el derecho a la igualdad como a la diferencia a las personas con discapacidad; reconoció autonomía con apoyo para las personas con discapacidad; pero lo más importante es que convirtió a la discapacidad en una parte de la experiencia humana<sup>59</sup>.

En suma, el derecho humano al trabajo de las personas en condición de discapacidad, está garantizado por una serie de instrumentos internacionales del sistema de protección de derechos humanos a nivel universal e interamericano, los cuales

---

<sup>58</sup> *Ibíd.*, art. 27.

<sup>59</sup> Amita Dhanda, "Construyendo un nuevo léxico de derechos humanos: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", *Sur: Revista Internacional de Derechos Humanos*, n.º 8 (I semestre de 2008): 45

brindan una variedad de estándares de protección que fijan el alcance del derecho e incluyen las obligaciones concomitantes que deben cumplir los Estados.

## **5. Normativa de protección nacional sobre el derecho humano al trabajo digno**

A lo largo de la historia republicana de nuestro país, se ha promulgado diversas normas jurídicas, que han permitido ir configurando un marco de protección de derechos para todas las personas que habitan en el territorio, entre ellas las personas en condición de discapacidad.

En la actualidad, este marco de protección jurídico está dado en primer lugar por la Constitución de la República del Ecuador (CRE), vigente desde octubre de 2008, la cual trajo consigo un cambio en la estructura del Estado como en el reconocimiento de ciertos derechos, entre los que se incluye el derecho humano al trabajo de las personas en condición de discapacidad.

De acuerdo con la CRE, el derecho humano al trabajo se rige bajo los principios establecidos en el artículo 11, de manera especial en el principio de igualdad. Aquel enunciado de igualdad, manifiesta que todas las personas somos iguales, por tanto podemos gozar de los mismos derechos, deberes u oportunidades, e indica que ninguna persona podrá ser discriminada por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que afecte directamente a cualquiera de sus derechos<sup>60</sup>.

Bajo este fundamento, el artículo 33 del vigente texto, expresa en nombre del buen vivir, que el trabajo no solamente es un derecho, sino también un deber social, directamente interrelacionado con la realización personal de cada individuo. Es así como el Estado ecuatoriano, tiene la obligación de garantizar a los trabajadores el pleno respeto a una vida digna, a remuneraciones justas, a un trabajo seguro en condiciones totalmente saludables<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Constitución de la República del Ecuador [2008], Título II, “Derechos”, cap. I, “Principios de Aplicación de los Derechos”, art. 11, num. 2, ([Quito], Asamblea Nacional, 2008).

<sup>61</sup> *Ibíd.*, cap. II, “Derechos del Buen Vivir”, art. 33.



El artículo 47 literal 5, reconoce de manera concreta que el trabajo debe ser para las personas en condición de discapacidad, un trabajo que debe desarrollarse en igualdad de oportunidades, con el fin de fomentar las potencialidades de la persona, a través de la generación de políticas que permitan la inclusión en instituciones públicas como en organizaciones privadas<sup>62</sup>.

Sumado a esto, dentro de los derechos de participación, en el artículo 61 se dispone que los ecuatorianos tienen derecho a desempeñar empleos o funciones públicas en base a méritos, tomando en cuenta un sistema de selección equitativo, transparente, pluralista, democrático e incluyente que garantice la participación con criterios de equidad, de género, de igualdad para las personas en condición de discapacidad, lo cual implica una aplicación del enfoque de derechos<sup>63</sup>.

Los artículos 325 al 333, además de presentar otras medidas generales para el trabajo, especifican en el artículo 330, que el Estado garantizará la accesibilidad e inserción al trabajo remunerado en condiciones de igualdad para las personas en condición de discapacidad, prohibiendo la disminución de la remuneración del trabajador por cualquier motivo relacionado con su condición<sup>64</sup>.

Conjuntamente con esta normativa suprema, el ordenamiento jurídico ecuatoriano cuenta también con otras normas que regulan el derecho humano al trabajo, como: el Código de Trabajo (CT), la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD).

El CT, instrumento interno que regula el derecho en mención, prescribe desde el 2006, que todo empleador, ya sea público o privado, que tenga un grupo mínimo de 25 empleadores, tiene la obligación de contratar en un puesto laboral permanente, el 4 por ciento de personas en condición de discapacidad. Esto siempre tomando en cuenta, las propias capacidades de la persona, las condiciones físicas, las aptitudes individuales, la equidad de género, más el enfoque de diversidad.

En el caso de incumplimiento de esta norma, el Código fija para el área privada, una sanción correspondiente a una multa mensual de diez remuneraciones básicas del trabajador en general. Para las empresas o instituciones públicas determina, que la autoridad nominadora será sancionada, tanto administrativamente como económicamente, bajo una multa de un sueldo básico, cuyo valor será asignado

---

<sup>62</sup> *Ibíd.*, cap. III, “Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria”, art. 47, núm.5

<sup>63</sup> *Ibíd.*, cap. V, “Derechos de Participación”, art. 61, núm. 7

<sup>64</sup> *Ibíd.*, Título VI, “Régimen de Desarrollo”, cap. VI, “Trabajo y Producción”, art. 330.

proporcionalmente a la cuenta del Ministerio de Trabajo (a la Unidad de Discapacidades), así como al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), con la finalidad de que dichos recursos estén destinados a fortalecer la gestión dirigida a las personas en condición de discapacidad<sup>65</sup>.

Además, el artículo 195 numeral 3, expone respecto a los despidos laborales injustificados de una persona en condición de discapacidad o familiar, una indemnización particular, según como esté estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades<sup>66</sup>.

La LOSEP, desarrollada para los funcionarios públicos, destaca por su parte los siguientes aspectos:

Sobre la supresión de puestos, especifica que no se tomará en cuenta los puestos de las personas en condición de discapacidad severa ni de quienes tengan a su cuidado un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con algún grado de discapacidad<sup>67</sup>.

En el caso de que la persona tenga una enfermedad catastrófica o que su condición de discapacidad severa o compleja no le permita acceder a un puesto de trabajo en la administración pública, se deberá dar acceso al familiar que se encuentre a su cuidado<sup>68</sup>.

El ingreso a un puesto público se debe efectuar mediante concurso de merecimiento/oposición, bajo los parámetros de justicia, transparencia, sin ningún tipo de discriminación, para lo cual la inserción, la accesibilidad e igualdad de condiciones al trabajo de las personas en condición de discapacidad estará amparado por acciones afirmativas<sup>69</sup>.

La llamada carrera del servicio público, debe garantizar para el desarrollo del buen vivir, la estabilidad, el ascenso, la promoción de los servidores públicos de acuerdo con su desempeño, sin discriminación a las personas en condición de discapacidad, con la aplicación de procesos de evaluación e incentivos económicos<sup>70</sup>.

---

<sup>65</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, en Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005. Última modificación: 28-mar-2016, art. 42, núm. 33.

<sup>66</sup> *Ibíd.*, art. 195 núm. 3.

<sup>67</sup> Ecuador, *Ley Orgánica del Servicio Público*, Registro Oficial Suplemento 294 (Quito, 6 de octubre de 2010), art. 60

<sup>68</sup> Esto además se fundamenta en el art. 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, el cual se refiere a los sustitutos. *Ibíd.*, 64

<sup>69</sup> Un ejemplo de ello es el puntaje adicional que se otorga a los grupos de atención prioritaria en los concursos de mérito/oposición de las instituciones públicas. *Ibíd.*, 65

<sup>70</sup> *Ibíd.*, art. 82.

Por su parte, la LOD tiene por objeto:

asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la república, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas con enfoque de género, generacional e intercultural<sup>71</sup>.

Para tal efecto, contempla la adopción de las acciones afirmativas en las políticas públicas<sup>72</sup>. Dicha acción afirmativa se justifica en el objetivo de introducir plenamente en el mercado laboral a las personas de los grupos prioritarios. Pero la Ley no se queda ahí, porque también reconoce el derecho humano al trabajo del colectivo en estudio, manifestando la obligación sobre el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral que deben tener los empleadores, mismo que debe ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales o en los cantones cuando sean empleadores provinciales<sup>73</sup>.

Para las instituciones como las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpo de Bomberos, policía municipal del sector público, empresas de seguridad, vigilancia privada, el porcentaje de inclusión se calculará solamente tomando en cuenta el personal administrativo, en vista de que este tipo de instituciones tienen como labor actividades que pueden afectar la integridad física de la persona en condición de discapacidad.

Incluye, como ya lo dice el resto de normativa, que el trabajo que realice cualquier persona del colectivo en mención debe ser afín a sus capacidades, potencialidades o talentos, brindando los suficientes elementos de accesibilidad, no solo en lo técnico/tecnológico, sino también adecuando el espacio de trabajo para que pueda desempeñarse en sus actividades laborales<sup>74</sup>.

Enuncia, asimismo, que las empresas e instituciones públicas o privadas, deben implementar las medidas de selección de empleo, bajo los criterios de equidad/diversidad, con el fin de garantizar su plena participación<sup>75</sup>.

El despido injustificado señalado por el Código, se complementa con el artículo 51 de esta Ley. Primero porque considera que la estabilidad laboral de la persona en

---

<sup>71</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial Suplemento 796 (Quito, martes 25 de septiembre de 2012), art. 1.

<sup>72</sup> *Ibíd.*, art. 17.

<sup>73</sup> Esta disposición, es regulada por el reglamento de la propia ley, el cual menciona en el artículo 8, que podrán ser parte del porcentaje de inclusión, todas las personas cuya condición de discapacidad es igual o superior al 30%; esto implica, para el caso de una persona en condición de discapacidad visual una baja visión.

<sup>74</sup> *Ibíd.*, art. 47.

<sup>75</sup> *Ibíd.*, art. 50.

condición de discapacidad es una cuestión especial. Segundo porque determina que en el caso de existir un despido injustificado de alguna persona en condición de discapacidad, la persona deberá recibir una indemnización de un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración<sup>76</sup>.

Consecutivamente, la ley otorga tanto para los empleados privados como para los públicos, el derecho a solicitar permiso laboral por razones de tratamiento, rehabilitación o por cualquier circunstancia inherente a su condición de discapacidad<sup>77</sup>. Para evaluar la inclusión laboral, indica que las autoridades responsables de esta política deben remitir periódicamente al CONADIS una especie de informe con los resultados de la inclusión laboral<sup>78</sup>. Para mejorar el trato de los compañeros como de las compañeras en condición de discapacidad, las instituciones públicas generarán capacitaciones progresivas para los servidores públicos<sup>79</sup>.

Por último, para ayudar a crear las fuentes de empleo relacionadas con los emprendimientos productivos individuales, asociativos o familiares, las entidades bancarias públicas deben facilitar una línea crediticia preferente para las personas en condición de discapacidad<sup>80</sup>.

Así pues, con todo este articulado, el marco nacional De protección, incorpora muchos de los estándares internacionales, creados para la protección del derecho humano al trabajo digno de las personas en condición de discapacidad, lo cual permite establecer el cumplimiento a su obligación de desarrollo.

En términos finales, no sólo la comunidad internacional, sino también el ordenamiento nacional ha hecho un esfuerzo ingente por colocar este derecho en una posición de respeto, lo cual constituye un importante avance a la construcción de una democracia efectiva. No obstante, se debe tener claro que estos marcos de protección formal, no tienen ningún sentido si no se aplican u orientan a los estados en la definición de sus políticas públicas. Por ello, queda por revisar si realmente sus postulados se están traduciendo en el campo práctico de la inclusión laboral ecuatoriana.

---

<sup>76</sup> *Ibíd.*, art. 51.

<sup>77</sup> *Ibíd.*, art. 52.

<sup>78</sup> *Ibíd.*, art. 53.

<sup>79</sup> *Ibíd.*, art. 54.

<sup>80</sup> *Ibíd.*, art. 55.

## **Capítulo segundo**

### **Políticas públicas con enfoque de derechos humanos: de la teoría a la realidad**

La teoría no aplicada a la realidad no es una teoría fructífera; por tanto, la intención de este capítulo es tener un acercamiento teórico a las políticas públicas, para con ello, poder reflexionar cómo específicamente las políticas públicas de inclusión laboral destinadas a las personas en condición de discapacidad se han desarrollado en la praxis social ecuatoriana, durante el periodo 2008-2015, de manera particular para las personas no-videntes de la ciudad de Quito.

#### **1. Breve aproximación histórica de las políticas públicas**

El estudio de las políticas públicas se ha constituido en un campo amplio de varias acepciones que responden a un importante proceso de evolución, dentro del cual surgen diversos enfoques. En ese contexto, “la mayoría de autores, atribuyen la aparición de su análisis al crecimiento del intervencionismo del Estado en muchos aspectos de la vida social de nuestras sociedades”<sup>81</sup>. De ahí que se considera que las mismas pueden ser desarrolladas e implementadas por Estados democráticos o no democráticos.

Los primeros orígenes de las políticas públicas se pueden ubicar en los Estados Imperiales, en los que las intervenciones del Estado frente a la vida de los habitantes eran escasas, negativas, únicamente limitadas a cobrar impuestos<sup>82</sup>. Sin embargo, en dichos Estados, las acciones que se consideran hoy los embriones de las políticas públicas, aún no se denominaban de esa manera; es decir no se estudiaban, sino que fue en la década de los cincuenta en la cual estas se configuran como tales, gracias a los estudios de Harold Laswell<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> André-Noel Roth Deubel, *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación* (Bogotá: Aurora, 2006), 11.

<sup>82</sup> Su referencia es el de un modelo de Estado policial y regulador, que requería el buen comportamiento, cuya evolución se dio en un buen número de países hasta el Estado de derechos y del bienestar actual.

<sup>83</sup> Por muchos estudiosos como Aguilar y Lima, es reconocido como uno de los primeros autores, especialista en ciencias de políticas.

De acuerdo con este autor, las políticas públicas son “disciplinas que se ocupan de explicar los procesos de elaboración y ejecución de las políticas”<sup>84</sup>. Para ello, distingue la ciencia de la política, que se ocupa del estudio del poder, en el sentido de la toma de decisiones; de la ciencia de las políticas públicas, que se ocuparía de la teoría general de la elección<sup>85</sup>.

Bajo esta segunda acepción, Laswell introduce a la economía en el estudio de la política, estableciendo que la elección de los individuos, no se rige solo a los aspectos del mercado, sino también por las decisiones que eligen los actores políticos de acuerdo con sus intereses.

Cabe tener en cuenta, que a pesar de que en los años cincuenta las consideraciones de Laswell, dan los primeros pasos en los estudios de las políticas públicas, las acepciones sobre la misma devinieron predominantemente desde las ciencias políticas, tal como lo sostiene Meny y Thoenig:

Durante mucho tiempo, la ciencia política, disciplina a decir verdad aún balbuceante, apenas se asomaba al problema [de las políticas públicas], tan preocupada estaba por analizar los fenómenos políticos en su acepción restringida: elecciones, partidos, parlamentos, gobiernos. Los escasos intentos interpretativos, uniendo la ideología al sentido común, establecían un lazo de causalidad muchas veces vago entre, por ejemplo, la mayoría en el poder y las políticas públicas perseguidas. No es que tal aserción fuera falsa, pero se consideraba de antemano como verdad absoluta<sup>86</sup>.

Posterior a ello, en los años sesenta y setenta, fueron otros los pensadores al igual que otras disciplinas, las que extendieron la larga discusión investigativa de nuevos conocimientos destinados al análisis de las políticas públicas. De un lado, “La administración pública, una disciplina próxima, se había encargado hasta entonces del proceso de aplicación de las decisiones [de los gobernantes], pero el cómo, quién, de qué modo (es decir, con que insumos) se tomaban, no había sido objeto de ningún estudio”<sup>87</sup>. El proceso de la toma de esas decisiones, únicamente se circunscribían a la

---

<sup>84</sup> Carlos Aguilar y Marco Lima, “¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas?”, *Contribución a las Ciencias Sociales*, accedido 27 de febrero de 2016, 3 <http://www.eumed.net/rev/ccss/05/aalf.htm>.

<sup>85</sup> Marcelo González Tachiquín, “El estudio de las políticas públicas: un acercamiento a la disciplina”, *Quid Yuris: Revista Jurídica UNAM*, Año 1 (II Semestre 2005): 104, <http://ecaths1.s3.amazonaws.com/politicaspUBLICAS/1745225725.EL%20ESTUDIO%20DE%20LAS%20POL%20C3%8DTICAS%20P%20C3%9ABLICAS.pdf>.

<sup>86</sup> Ives Meny y Jean-Claude Thoenig, *Las políticas públicas* (Barcelona: Editorial Ariel, S.A., 1992), 13.

<sup>87</sup> Eduardo Nivón Bolán, *Qué son las políticas públicas*, 2, [sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/nivon/NIVON\\_Que\\_son\\_las\\_politic\\_publicas.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/nivon/NIVON_Que_son_las_politic_publicas.pdf).

palabra o al autoritarismo de lo que manifestaban los políticos, o se generaba como lo argumenta también Nivón, “según los intereses políticos en juego”<sup>88</sup>.

Otras líneas de estudio se enfocaron en la eficacia directiva del gobierno, como agregado de la administración pública, en el sentido de que esta no implica solamente el simple institucionalismo, sino que incluye un conocimiento técnico /científico desde una visión más amplia para las políticas públicas. A saber, lo que se quería “emplear eran los métodos como también los resultados del conocimiento en la elaboración de las políticas; hacer que incidan o influyan en la decisión con el fin de sustentar o mejorar su corrección o eficacia”<sup>89</sup>.

Ahora bien, en el marco de estas líneas de estudio, identificadas por Nivón como las consideraciones del desarrollo del paradigma de las políticas públicas, no hay que olvidar que existe en el contexto de su surgimiento, un factor esencial para entender el análisis de las PP desde otro enfoque. Dicho factor se refiere a la aparición del denominado Estado del Bienestar (*Welfare State*), cuya institucionalización se dio aproximadamente en el segundo tercio del siglo XX<sup>90</sup>.

Este nuevo modelo de Estado<sup>91</sup>, centra su preocupación en “el traslado del eje de la legitimidad (del Estado) de la soberanía nacional al bienestar de los ciudadanos”<sup>92</sup>. Es decir, su orientación se basaba en el intervencionismo del Estado desde una visión más justa, lo cual convierte a los ciudadanos en beneficiarios de los servicios estatales.

Se entiende entonces, que el *Welfare State* intentaba desde su gestión interventora, introducir ciertas políticas sociales, como por ejemplo la política de nutrición, educación, sanidad, vivienda, educación, bajo la perspectiva de garantizar los derechos, más no por generar asistencialismo o caridad<sup>93</sup>.

Además, el advenimiento de este intervencionismo de Estado, vinculado con el criterio de las ciencias políticas/económicas de aquel tiempo, experimenta un crecimiento económico, como consecuencia de las políticas públicas de bienestar social. Sin embargo, dicho crecimiento económico, originó casi a finales de la década de los

---

<sup>88</sup> *Ibíd.*

<sup>89</sup> *Ibíd.*

<sup>90</sup> *Ibíd.*, 5.

<sup>91</sup> Es imperativo aclarar que el advenimiento de este modelo de Estado, reconocido como el campo abonado para el estudio de la creación e implementación de políticas públicas, empezó en Gran Bretaña al día siguiente de terminada la Segunda Guerra Mundial, sin embargo, América Latina, nunca ha conocido nada parecido, ni siquiera en un tiempo próspero, ni siquiera en los casos de Argentina y menos Chile, cuya prosperidad durante la dictadura de Pinochet era solo presunta.

<sup>92</sup> *Ibíd.*

<sup>93</sup> Meny y Thoenig, *Las políticas públicas*, 20.

setenta, una crisis del Estado, que “parecía poner en peligro los fundamentos de un sistema de protección social, [cuya] opinión [se] ligaba indisolublemente a la prosperidad [...]”<sup>94</sup>. Todo esto, producto del excesivo gasto de inversión estatal en la aplicación de políticas muy generosas, las cuales debido a la crisis, disminuyeron ulteriormente su inversión, afectando de ese modo a la protección de varios derechos, especialmente de las clases más pobres<sup>95</sup>.

Así pues, en los ochenta se evidencia un trastrocamiento en la influencia de la política sobre las políticas públicas, cuya concepción ya no se erigía en la ideología dominante en el gobierno, sino más bien se “consideraba a la política pública como un producto (output), bajo la premisa de que son las políticas públicas las que definen la política, [mismas que] constituyen un medio para observar los cambios que se producen en el sistema”<sup>96</sup>.

En otras palabras, los problemas del Estado ocurridos anteriormente de manera compleja, son el antecedente para que en la década mencionada se presente el enfoque direccionado al corporativismo<sup>97</sup>; pues, para Haywood como para Rodríguez, los ochenta pasan al “paradigma de la «eficiencia», el cual sustituyó los administradores clásicos, por «gerentes» preocupados por los resultados más que por el formalismo jurídico de sus acciones”<sup>98</sup>.

Bajo ese marco entonces, se empieza a dar prioridad al campo del mercado, “se perdieron aliados, crecieron las oposiciones, se fracturaron canales de representación, se alteró la visión misma de la política como del Estado”<sup>99</sup>.

Por su parte, el período neoliberal de los noventa, caracterizado por una fuerte implementación de reformas fiscales, introduce un interés investigativo por “la famosa «nueva gestión pública» (New public management), [con la cual] se incrementó el interés por la evaluación de la acción pública”<sup>100</sup>.

Finalmente, el campo de las PP se expande con el desarrollo global del siglo XXI de manera más exhaustiva<sup>101</sup>; quiere decir, la perspectiva tiene otro alcance

---

<sup>94</sup> *Ibíd.*, 33.

<sup>95</sup> *Ibíd.*

<sup>96</sup> González, *El estudio de las políticas públicas*, 115.

<sup>97</sup> Roth, *Políticas Públicas*, 111.

<sup>98</sup> *Ibíd.*, 111. Énfasis añadido.

<sup>99</sup> Luis Aguilar, *La hechura de las políticas* (México D.F: Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial, 1992), 73.

<sup>100</sup> Roth, *Políticas públicas*, 16.

<sup>101</sup> Este siglo tiene varias características; la primera se refiere a que no hay PP sin planificación. La segunda hace mención a que no puede existir PP sin Estado. La tercera tiene que ver con la sociedad, en el sentido de que la sociedad tradicionalmente se ha considerado como la destinataria de las PP, con el



significativo, en tanto las políticas adquieren mejores procesos de formulación, tomando en cuenta las teorías, los marcos de análisis<sup>102</sup>, mecanismos de participación, metodologías e instrumentos técnicos, los cuales deben lograr un impacto más positivo en los ciudadanos como en las ciudadanas.

## 2. Conceptualización de políticas públicas

Para concretar la conceptualización de políticas públicas, es menester empezar haciendo la definición de la política a secas, ya que se enlazan la una con la otra de manera inevitable, puesto que se derivan las políticas de la política, no pudiendo explicarse esta última sin aquellas. Según Roth:

Para definir el objeto o el concepto de política pública, es tradicional partir de la dificultad semántica que existe en español con el término política. Es preciso señalar por lo menos tres acepciones que se encuentran cobijadas por la misma palabra [...]. Primero, la política concebida como el ámbito del gobierno de las sociedades humanas, polity en inglés. Segundo, la política como la actividad de organización/lucha por el control del poder, politics en inglés. Tercero, la política como designación de los propósitos/programas de las autoridades públicas, policy en inglés<sup>103</sup>

Se explican estas tres acepciones, porque es necesario diferenciar, por un lado, que la *politics* (*política*), implica únicamente las relaciones de poder, los procesos electorales, las confrontaciones entre organizaciones sociales con el gobierno. Por otro, que las *policies* (*políticas*), son más entendidas como las acciones, decisiones u omisiones por parte de los distintos actores involucrados en los asuntos públicos<sup>104</sup>.

Esto quiere decir, que si bien los términos política/políticas son dos sustantivos claramente diferenciados, estos son dos elementos imprescindiblemente unidos, que hacen referencia respectivamente, a los intereses y a la praxis de los asuntos públicos, dentro de los que se genera el desarrollo de las políticas públicas.

Así, la política pública corresponde, entonces, a un conjunto de acciones emprendidas por los gobiernos, producto de decisiones que tienen que ver, tanto con el orden como con el bienestar de la sociedad en su conjunto.

---

agregado de que estas deben ser partícipes. La cuarta se relaciona con la finalidad de las PP, en tanto estas buscan el bien común. Emilio Graglia, "Políticas Públicas", video de YouTube a partir de una conferencia, 2014, min 0:02, <https://www.youtube.com/watch?v=IHbRSAMOwxg>.

<sup>102</sup> Puede verse el argumento de las distintas teorías como los marcos de análisis, en: Roth Deubel, André Noël. "Perspectivas teóricas para el análisis de las políticas públicas: ¿de la razón científica al arte retórico?". *Estudios políticos*, n.º 33 (2008): 67-91.

<sup>103</sup> Roth, *Políticas públicas*, 25-6.

<sup>104</sup> Aguilar y Lima, "¿Qué son y para qué sirven las PP?", 2.

Dice David Arellano y Felipe Blanco que: En términos muy generales podemos decir que se consideran políticas públicas todas las decisiones y acciones de gobierno que definen las problemáticas públicas específicas a solucionar, [a las cuales] se establece explícitamente los mecanismos particulares a utilizar para ello<sup>105</sup>. Dichos mecanismos se convierten en aspectos fundamentales para que el desarrollo de la formulación de las políticas en cada etapa sea más que un proceso cerrado o vertical, una acción horizontal en la que la participación de los ciudadanos constituya un eje de aplicación transversal.

En cambio, para Lahera, “la política puede ser analizada como la búsqueda de establecer políticas públicas sobre determinados temas, o de influir en ellas. A su vez, parte fundamental del quehacer del gobierno se refiere al diseño, gestión, evaluación de las políticas públicas”<sup>106</sup>. La creación de las mismas corresponde a los actores políticos una vez que están en el gobierno; pero antes pasan por un proceso largo e importante, en el cual ya se empieza a incluir a la comunidad como a los especialistas.

Las políticas públicas se caracterizan por responder a situaciones coyunturales más que estructurales del desarrollo de las sociedades, se generan en una circunstancia que requiere atención de los poderes públicos, so riesgo de convertirse en un problema de orden público. En este sentido, se diría que las políticas “son el diseño de una acción colectiva intencional; el curso que toma la acción como resultado de las decisiones e interacciones que comporta son los hechos reales que la acción produce”<sup>107</sup>.

Una política pública no es cualquier acción del gobierno, que puede ser singular/pasajera, en respuesta a particulares circunstancias políticas o demandas sociales. Dicho de otra manera, lo específico y peculiar de la política pública, consiste en ser un conjunto de acciones causales e intencionales, orientadas a la realización de un objetivo de interés y beneficio público, cuyos lineamientos de acción, agentes, instrumentos, procedimientos, recursos se reproducen en el tiempo de manera constante y coherente (con las correcciones marginales necesarias), en correspondencia con el cumplimiento de funciones públicas que son de naturaleza permanente o con la atención de problemas públicos cuya solución implica una acción sostenida<sup>108</sup>.

---

<sup>105</sup> David Arellano Gault y Felipe Blanco, *Políticas públicas y democracia* (México, DF: Instituto Federal Electoral, 2013), 10.

<sup>106</sup> Eugenio Lahera Parada, *Política y políticas públicas* (Santiago de Chile, 2004), 4, [repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/S047600\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/S047600_es.pdf).

<sup>107</sup> Aguilar y Lima, “¿Qué son y para qué sirven las PP?”, 2.

<sup>108</sup> *Ibíd.*, 3.

En suma, “el desarrollo teórico de las políticas públicas ha generado un número por demás considerable de conceptos o definiciones desde distintas posiciones”<sup>109</sup>. No obstante, en opinión propia se puede terminar manifestando, que las políticas públicas, en el contexto de ser un conjunto de decisiones públicas tomadas por los actores políticos del momento, son también acciones que, al mejorar la calidad de vida de los sujetos, dan esencialmente respuesta a la garantía de los derechos, tal como lo exigen los estándares de derechos humanos.

### 3. Fases o etapas de la política pública

El modo como se llegan a formular las políticas públicas es distinto en cada país. El proceso depende tanto del enfoque como de la cultura democrática de ese país. Sin embargo, para su formulación se han ubicado de manera general una serie de etapas o fases.

Sobre estas etapas se debe señalar que, así como existen diversos criterios para la conceptualización de las políticas públicas, su proceso de formulación también está argüido por algunos especialistas en la materia.

Siguiendo a Guillermo Ejea se puede enunciar: “El proceso y ciclo de las políticas públicas son conjuntos de etapas de decisiones y acciones”<sup>110</sup>.

Por su parte para Aguilar:

La noción de policy process (ciclo) es propiamente un dispositivo analítico, intelectualmente construido, para fines de modelación, ordenamiento, explicación, prescripción de una política. Como tal, pertenece al orden lógico más que al cronológico, por lo que no entiende ser la representación descriptiva de una secuencia de tiempos y sucesos que efectivamente suceden uno tras otro. Es un artificio para denotar “sólo los componentes lógicamente necesarios e interdependientes de toda política, integrados a manera de proceso. Esta artificialidad se debe a que, en la práctica, el proceso de las políticas públicas no es lineal”<sup>111</sup>.

En concordancia con ello, “El ciclo de las PP nunca termina. Cada etapa de las políticas públicas no logra agotar su contenido potencial, tanto por defecto como por

---

<sup>109</sup> Julio Franco Corzo, “¿Qué son las políticas públicas?” (2014), <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>.

<sup>110</sup> Guillermo Ejea Mendoza, Teoría y ciclo de las políticas públicas (2006), <http://cpps.dyndns.info/cpps-docs-web/secgen/2015/pol-oceanica-regional/Doc%2010.Teoria%20y%20ciclo%20de%20las%20Politic%20Publicas.pdf>.

<sup>111</sup> *Ibíd.*, 9.

omisión. Por una parte, porque los sistemas políticos y administrativos son imperfectos. Por la otra, porque los datos de la realidad social y económica van cambiando”<sup>112</sup>.

Bajo ese contexto, este trabajo expone el siguiente proceso de formulación de políticas públicas, planteado por David Arellano y Felipe Blanco, del cual, la primera etapa es el eje fundamental de este estudio investigativo, cuya propuesta se centra en utilizar la potencialidad de las redes sociales de Facebook y Twitter, principalmente en el primer momento de la elaboración de las PP:

1. Entrada en la agenda gubernamental.
2. Definición del problema.
3. Diseño de la política propiamente dicha.
4. Implementación.
5. Evaluación<sup>113</sup>.

Para explicar la implicación de la primera etapa, es necesario presentar la acepción de agenda pública como la de agenda gubernamental. La primera, es “el conjunto de asuntos elevados al estatus de problema público, [la segunda, se refiere al] subconjunto del primero efectivamente susceptible de atención por parte del Estado a través de políticas públicas”<sup>114</sup>.

Estas definiciones dan las pautas para comprender que el primer momento de la formulación de las políticas públicas, parte de una serie de necesidades generales o particulares, en tanto estas deben definirse como una problemática pública, la cual debe lograr posicionarse en la palestra social, para que luego pueda incidir como PP.

En otras palabras, la construcción de la primera etapa o el posicionamiento de la situación en la agenda pública, para que pueda ser parte de la agenda gubernamental, supone como condición básica, los siguientes aspectos:

Primero, el reconocimiento y empoderamiento de la situación por parte de los afectados, la cual no puede ser cualquier demanda, sino más bien una necesidad prioritaria que requiera ser atendida por el Estado, debido a que está causando alguna afectación directa e indirecta en la vida de los ciudadanos.

Segundo, la manifestación de la necesidad prioritaria, debe ser expuesta en la arena pública por parte de los afectados.

---

<sup>112</sup> Eugenio Lahera Parada, *Introducción a las políticas públicas* (Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica, 2002), 76.

<sup>113</sup> Arellano y Blanco, *Políticas públicas*, 39.

<sup>114</sup> Casari María A. y Claudia Maldonado, citado por Arellano y Blanco, *Políticas públicas*, 42.

Tercero, la manifestación de la demanda debe exponerse públicamente como un escaso cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales de DDH, cuyo articulado garantiza los derechos de los ciudadanos.

Cuarto, es necesario la acción o movilización constante de los involucrados para lograr que dicha situación se coloque como una problemática a hacer atendida o resuelta.

Entonces, desde el criterio de esta investigación, la agenda gubernamental se debe construir a partir de estas premisas, a las cuales también se incluye una serie de estrategias de exigibilidad para conseguir que el problema se convierta en emblemático e importante, por tanto, este debe ser tratado bajo las obligaciones del Estado.

La segunda etapa, (definición del problema), se deriva de la anterior, en el sentido de que esta analiza de manera profunda la situación problemática que ya ha sido aceptada y posicionada en la agenda gubernamental. Según Arellano, “se trata de comprender la naturaleza del problema, con el fin de proponer soluciones acordes, bien informadas, con la mayor probabilidad de impactar positivamente sobre la situación considerada como negativa, cuando ello es factible”<sup>115</sup>.

Para clarificar de mejor manera esta etapa, es necesario plantear las siguientes interrogantes a tomar en cuenta:

¿En qué condiciones surgió el problema?, ¿cuáles son las causas?, ¿es temporal o duradero el problema?, ¿quiénes son los ciudadanos directamente afectados con dicho problema?, ¿cuál es el derecho o los derechos afectados?, ¿existen los recursos suficientes para resolver el problema planteado?, ¿cuáles son las posibles salidas de solución al problema?

En efecto, la definición del problema debe contar con el conjunto de actores, no solo políticos, sino con todos los que estén involucrados, de manera especial con los sujetos directamente afectados. Ello implica una participación de retroalimentación entre los actores, lo cual permite empezar bien el proceso de formulación, así como también ayuda a detectar las posibles afectaciones invisibilizadas del problema.

La etapa de formulación implica en cambio la determinación de los objetivos, las metas, las propuestas de solución para aplicar al problema seleccionado. Es decir, “esta no es otra cosa que la formulación de la estrategia que se seguirá para intentar resolver el problema en su contexto particular, entendiendo por estrategia, el conjunto de

---

<sup>115</sup> *Ibíd.*, 44.

instrumentos coherentemente integrados, así como las restricciones que estos enfrentarían”<sup>116</sup>.

Una vez generadas las discusiones entre los actores, dados los acuerdos, establecidos los objetivos, las metas, las propuestas de solución, surge la etapa de implementación, en la cual se desarrollan las líneas de acción anteriormente planificadas; es decir, empieza la operación de los órganos gubernamentales con los actores sociales para abordar el problema. Por ello, es importante notar que “el éxito o fracaso [de dicha etapa] [...] depende de los objetivos iniciales, los parámetros y los métodos de evaluación, entre otros factores”<sup>117</sup>.

La etapa de evaluación, por su parte unifica lo efectuado en las etapas anteriores, ya que esta valora a través de distintos instrumentos de medición, los resultados cuantitativos como cualitativos logrados por la política. En otros términos:

Las evaluaciones tienen el objetivo primario de ofrecer una retroalimentación útil respecto de lo que se hizo o se está haciendo correcta o incorrectamente, en función de los criterios usados para evaluar, con el fin último de mejorar la eficiencia de la gestión pública. Así, no existe un solo tipo de evaluación, sino muchos de ellos, que se emplean dependiendo de lo que al evaluador le interese observar<sup>118</sup>.

#### **4. El enfoque de derechos humanos y de diversidad en las políticas públicas**

La formulación de política pública es un trabajo de enorme complejidad. No está compuesta solamente de una serie de elementos económicos ni sociales, sino también de una amplia voluntad cooperativa por parte de los actores, asumida con plena confianza para que su implementación sea duradera, pero sobre todo plenamente efectiva.

Dicho esto, hay que notar que las políticas con enfoque de derechos humanos en caminadas a respetar las diferencias se hacen en países socialmente desarrollados, en los cuales los poderes de turno reconocen la existencia de las diversidades e introducen en sus acciones una perspectiva integral de protección a los derechos de los ciudadanos.

Bajo ese contexto, la pregunta pertinente en este punto es: ¿En qué consiste el enfoque de derechos humanos en relación con las políticas públicas? Es necesario, empezar recordando que, desde los cercanos tiempos de la proclamación de los

---

<sup>116</sup> *Ibíd.*, 46.

<sup>117</sup> *Ibíd.*, 52.

<sup>118</sup> *Ibíd.*, 52-3.

derechos humanos, realizada por la ONU hacia el final de la década de 1940, la más cruenta del siglo XX, el mundo entero ha experimentado un acelerado proceso de concienciación de estas diferencias. Según Jiménez Benítez: “El Enfoque de los derechos humanos, o la perspectiva de derechos como también suele llamarse, es el resultado de procesos políticos como sociales a nivel global y regional, que expresan la más viva “lucha por el derecho”, si cabe utilizar el término de Rudolph Von Ihering, jurista alemán del siglo XIX (Ihering, 2004)”<sup>119</sup>.

Cita Jiménez Benítez, entre esos procesos políticos, a las transformaciones del Estado, que se hizo más activo; las del derecho, que asumió la declaración de derechos humanos como una doctrina, tanto así que la mayoría de las constituciones del mundo convirtieron esos derechos proclamados por la ONU en derechos fundamentales al incluirlos en su articulado; al apareamiento del Estado del bienestar, que es un modelo de administración pública con énfasis en el bien de la comunidad, todos ellos ocurridos inmediatamente después de terminada la última guerra mundial. Entonces:

La concreción definitiva del Estado social de derecho -pospuesto por las dos guerras mundiales- en la fórmula de Estado de bienestar, con una fruición interventora muy importante, trajo consecuencias para la concepción del derecho asentada hasta ese momento, en una mentalidad jurídica que respondía a un modelo profundamente estatista, racional y formal<sup>120</sup>.

La cualidad interventora del Estado es el elemento a resaltar de entre los mencionados, puesto que la prestación de servicios públicos, como la atención de salud en manos privadas, ha demostrado el fracaso de una sociedad como la estadounidense, donde la gente puede arruinarse o morir si no tiene un seguro médico que la mayoría no tiene.

Sostiene Guendel González, en un artículo sobre las sociedades latinoamericanas, que en la región solo desde 1980, los derechos humanos empezaron a marcar el devenir de estas sociedades, cuando la población reclamó derechos:

En las dos últimas décadas el tema de los derechos humanos ha venido ganando terreno en virtud de las demandas por mayor libertad y reconocimiento social que grupos sociales específicos como las mujeres, los grupos étnicos y organizaciones a favor de los derechos de la niñez y de la adolescencia han venido haciendo sistemáticamente.

---

<sup>119</sup> William Guillermo Jiménez Benítez, “El enfoque de los derechos humanos y las políticas públicas”, *Universidad Sergio Arboleda: Revista de la Universidad Sergio Arboleda* (2007): 34.

<sup>120</sup> *Ibíd.*

Esto ha conducido a una mayor precisión y especificación del desarrollo social, de las políticas públicas y de la democracia<sup>121</sup>.

América Latina fue una espectadora en la Segunda Guerra Mundial, tal vez por ello no quedó imbuida la población, de manera simultánea, de un gran horror y de una inminente necesidad de reparación de los errores que llevaron a condenar a muerte a gente por cuestiones étnicas, por no estar de acuerdo y porque unos extraños que dirigían sus países querían construirse un hombre nuevo para una nueva ideología.

Jiménez Williams señala que, a pesar de los cambios, “las formas jurídicas actuales preservan la herencia del ideario burgués-liberal que alientan el monopolio de la producción y aplicación del derecho por parte del Estado y el carácter unitario del sistema legal”<sup>122</sup>. El derecho, sin embargo, se hace racional-positivo, “diferenciado e independiente de las necesidades económicas y sociales que sustentan su razón de ser, y a la vez como un sistema formal; es decir, creado y aplicado al margen de mandamientos éticos, reglas de conveniencia y postulados políticos”<sup>123</sup>. Reclama su independencia de los poderes económicos, así como también de los demás poderes del Estado para que los jueces puedan aplicar la doctrina legal:

Si bien, este derecho útil o regulativo no es explícito frente a la realización de los derechos humanos, es obvio deducir que un derecho orientado al logro material de fines, valores e intereses sociales mediante políticas públicas no es otra cosa que un derecho que abre la perspectiva para posibilitar un enfoque de derechos humanos tal como hoy en día lo entendemos<sup>124</sup>.

Entonces, el cambio de paradigma que sufrió el mundo civilizado después de la traumática experiencia de la segunda guerra, generó un conjunto de instrumentos jurídicos, los cuales dieron paso a la protección de la persona desde la perspectiva de los derechos humanos. Dicha perspectiva o enfoque en relación con las políticas públicas, es una herramienta metodológica idónea para guiar las acciones del Estado en la elaboración de las políticas públicas.

De acuerdo con el pensamiento de Abramovich, esas acciones del Estado se orientan en base a las normas, a los principios o a las reglas del derecho internacional de

---

<sup>121</sup> Ludwig Guendel González, “Políticas públicas y derechos humanos”, *Ciencias Sociales: Revista de la Universidad de Costa Rica* 3, n.º 97 (2002): 108-9.

<sup>122</sup> Jiménez Benítez, “El enfoque”, 34.

<sup>123</sup> *Ibíd.*

<sup>124</sup> *Ibíd.*, 35.



los derechos humanos, cuyo marco establece directrices con contenido aplicable para el adecuado direccionamiento de las políticas públicas<sup>125</sup>.

Por lo tanto, la puesta en práctica de las políticas públicas con enfoque de derechos humanos es objetiva e integral cuando:

1. Tiene bien definido el problema público a atender.
2. Incorpora soluciones integrales al problema.
3. Se fundamenta en los estándares nacionales e internacionales sobre el derecho a tratar<sup>126</sup>.
4. Establece el contenido esencial del derecho<sup>127</sup>.
5. Se rige por las obligaciones o responsabilidades del Estado<sup>128</sup>.
6. Se orienta a partir de principios transversales.
7. Determina de acuerdo con el derecho específico, los aspectos institucionales para la rectoría de la PP<sup>129</sup>.

Los principios transversales, según Abramovich, se basan en la aplicación de la igualdad material, la no discriminación, la participación ciudadana, la rendición de cuentas.

La igualdad material, no es solamente un lineamiento aplicable al sistema jurídico, sino también es un principio orientador para formular PP inclusivas destinadas a respetar la diversidad de los sujetos, lo cual conlleva a acortar la brecha de desigualdad existente en la sociedad.

La no discriminación, al ser un principio de prohibición correspondiente del Estado, determina para el desarrollo de las políticas públicas, la implementación de ciertas medidas positivas para evitar la exclusión de algún aspecto de los sujetos o la violación de algún derecho.

La participación ciudadana, tiene como efecto, políticas públicas más democráticas e implica la intervención activa de los actores involucrados en el proceso

---

<sup>125</sup> Víctor Abramovich, *Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo* (2006, CEPAL), 35.

<sup>126</sup> Es necesario notar, que con el derecho concreto a tratar pueden implicarse otros derechos, los cuales podrán considerarse paulatinamente. No obstante, el fundamento de los estándares, debe estar relacionado sobre todo con el derecho específico que va a ser atendido.

<sup>127</sup> Se fija el contenido esencial, tomando en cuenta los elementos de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, calidad, cuya explicación correspondiente se puede revisar en el capítulo anterior.

<sup>128</sup> Véase la explicación de dichas obligaciones en el capítulo anterior.

<sup>129</sup> Esto se refiere a los entes regidores de las PP, cuyo mandato debe estar claro para que la política exista, se ejecute o se implemente.

de formulación de las PP, tomando en cuenta a los grupos prioritarios como es el caso de los niños, niñas, adultos mayores, personas en condición de discapacidad, entre otros<sup>130</sup>.

La rendición de cuentas, por una parte, hace referencia a la creación e implementación de los mecanismos de fiscalización disponibles para hacer exigibles las políticas públicas. Por otro, implica el ejercicio del control social que deben ejercer los ciudadanos frente a las PP<sup>131</sup>.

En síntesis, el enfoque de derechos, tiene un marco amplio de tratamiento transversal en las políticas públicas, cuyo fin último es empoderar al ser humano como sujeto de derechos, en tanto este se convierte en ente participativo, capaz de exigir el cumplimiento de sus derechos. Pues, “al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas”<sup>132</sup>.

Por otro lado, el enfoque de diversidad es un elemento que ha entrado al escenario político hace relativamente poco tiempo; su influencia se encuentra muy lejos del prestigio, del que el enfoque de derechos humanos reviste a la elaboración de las políticas públicas en los últimos tiempos, tal como se vio en párrafos anteriores. Sin embargo, la cuestión de la diversidad, que puede decirse, que se encuentra en ese lento proceso de inclusión en los criterios que elaboran las políticas públicas, no es menos necesaria. Según Zapata-Barrero:

En una sociedad multicultural y diversa como la actual, las políticas públicas no deben ser unidimensionales, sino tener en cuenta que los bienes que distribuyen (salud, educación, seguridad, cultura, etc.) tienen como receptor a un público cada vez más heterogéneo. A partir de esta premisa, las políticas públicas deben orientarse a lograr la coexistencia de diferentes culturas y tradiciones en una esfera pública inicialmente ocupada por una cultura dominante; [por tanto, deben] ser capaces de gestionar la diversidad, que se ha convertido en sí misma en una forma de cultura<sup>133</sup>.

Los pueblos mutan, cambian, se modifican permanentemente. Lo que antes era un tabú, como la orientación sexual, se legaliza; lo que antes era un tema que esconder,

---

<sup>130</sup> Según Abramovich, el proceso de participación puede ser más efectivo, si se aplica “el derecho de asociación/reunión, la libertad sindical, la libertad de expresión, entre otros”. Abramovich, *Una aproximación al enfoque de derechos*, 46.

<sup>131</sup> *Ibíd.*, 44-9.

<sup>132</sup> *Ibíd.*, 36.

<sup>133</sup> Ricard Zapata-Barrero, “Diversidad y política pública”, *Papeles: Revista de FUHEM*, n.º 104 (2008): 93.

como la condición de discapacidad, se visibiliza, se dignifica. Los colectivos minoritarios o de atención prioritaria como se los denomina actualmente, se han hecho presentes a través de organizaciones que presionan a los poderes públicos para ser, por un lado, visibilizados; por otro, incluidos en los planes, programas o proyectos, en el diseño o en el permanente rediseño del Estado como administrador del bienestar de la colectividad toda. Pues, como sostiene Zapata-Barrero: “Hoy día, uno de los principales retos de las políticas públicas es repensar su forma de definir sus objetivos en términos de gestión de la diversidad”<sup>134</sup>.

La gestión de la diversidad a que alude Zapata-Barrero la define Fantova como algo que “tiene que ver con un cambio en el enfoque de las políticas públicas como en las estrategias sociales”<sup>135</sup>. Zapata-Barrero sostiene que:

Hoy día, para definir las políticas públicas, tanto los criterios de redistribución como los criterios de reconocimiento, deben vincularse. La mayoría de los nuevos conflictos que deben ser objeto de políticas públicas se sitúan entre dos extremos: situaciones puras de desigualdad socioeconómica y situaciones puras de desventaja por razones de identidad cultural. La separación entre políticas sociales y políticas de identidad es una falsa premisa. En la práctica, se confunden. Hoy en día los que trabajan las políticas saben que al mismo tiempo que se propone un Plan de acción que salga de cualquier administración, también debe gestionar temas relacionados con la diversidad cultural/religiosa/lingüística<sup>136</sup>.

La posible solución que da el Estado a los problemas diagnosticados en un tiempo y lugar preciso, que es lo que son al final y a la postre las políticas públicas, no puede enfocarse desde puntos de vista excluyentes: o los unos o los otros. El ser humano, motivo de estas políticas, es múltiple, diverso, complejo; por tanto, los enfoques tienen que ser de este tipo, diversos.

Para Fantova, quien parte de la experiencia española de la política pública, en la cual ha sido actor:

Este enfoque, como es evidente, se está aplicando o puede aplicarse a múltiples ejes o circunstancias de diversidad. Así se habla de la diversidad funcional (relativa a las capacidades), sexual (entre mujeres y hombres, básicamente), generacional (entre personas menores, adultas, mayores), cultural (en lo tocante a los valores, normas, costumbres), religiosa (creencias, ritos), lingüística (idioma), de orientación sexual (LGBT), y así sucesivamente. Lógicamente cada uno de esos ejes o áreas de diversidad tiene características y connotaciones diferentes, pero entiendo que los planteamientos y

---

<sup>134</sup> *Ibíd.*

<sup>135</sup> Fernando Fantova, “Gestión política de la diversidad” (2013): 2, [http://fantova.net/?wpfb\\_dl=249](http://fantova.net/?wpfb_dl=249).

<sup>136</sup> Zapata-Barrero, “Diversidad y política”, 94.

políticas de gestión de la diversidad tienen también elementos y vectores comunes o similares<sup>137</sup>.

## 5. Contexto general de las políticas públicas en el Ecuador

En Ecuador, los criterios para formular políticas públicas están marcados por la concepción de la Constitución de 2008, la cual trajo, junto con el reconocimiento de varios derechos, un nuevo modelo de planificación para el Estado.

Dicha planificación se operativiza con la intervención de la SEMPLADES, institución que maneja un sistema exhaustivo de planificación nacional, bajo la creación e implementación del instrumento denominado Plan Nacional de Desarrollo, el cual establece objetivos, lineamientos, políticas, metas, estrategias, con el fin de alcanzar en un tiempo determinado el desarrollo social del buen vivir.

Los objetivos del derecho humano al trabajo, correspondientes a los Planes Nacionales de Desarrollo de los ex gobiernos de Correa, establecieron para el mencionado derecho, la protección de un trabajo estable, el reconocimiento del trabajo en todas sus formas, la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación, dignidad e inclusión, bajo la consideración de que este derecho es un elemento básico del buen vivir.

El paradigma del buen vivir en el país nace con la perspectiva de lograr una nueva noción de desarrollo, con la que, entre tantos desafíos, se pueda erradicar la pobreza, no precisamente para generar una sociedad materialista, sino más bien para satisfacer principalmente las necesidades básicas de todos; necesidades que en esa relación con el discurso, deben ser cubiertas por el trabajo que realicen en la praxis las políticas públicas, tal como lo dispone el numeral 1, artículo 85 de la Constitución: “Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad”<sup>138</sup>.

Señala Ávila que “las políticas públicas tienen especial relevancia para los derechos del buen vivir, porque estos suelen tener énfasis en la actividad promovedora

---

<sup>137</sup> Fantova, “Gestión política”, 4.

<sup>138</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 85, núm. 1.

de derechos por parte del Estado”<sup>139</sup>. Por tanto, para poder analizar de mejor manera la relación de dicho paradigma con las políticas públicas, se expone a continuación el pensamiento de los siguientes autores:

El tesista de la Universidad del País Vasco, Juan Manuel Crespo Barrera, sostiene que “el ‘Buen Vivir’, o en la propia lengua dicha, el ‘Sumak Kawsay’, aparece como un paradigma de ruptura con el modelo hegemónico mundial capitalista, así como con una herramienta de reconstrucción para un nuevo modelo de organización social”<sup>140</sup>. Una propuesta alternativa, podría decirse, al modelo capitalista de corte extractivista, que respeta tanto a la Naturaleza como a la gente, porque entiende que el agotamiento de esta pone en peligro la subsistencia del ser humano.

Cree Crespo Barrera que esta especie de toma de conciencia no ha sido un asunto exclusivo de los indígenas ecuatorianos ni solamente del Ecuador; pues lo ubica en un espacio geográfico más amplio que el territorio nacional.

Este proceso del que habla Crespo Barrera es el que justamente llevó a los grupos minoritarios, no solo indígenas, a luchar y a obtener sus derechos durante la década de 1990.

En cambio, para Fernando Huanacuni, el buen vivir como el vivir bien son parte del proceso que vive la región, se origina en la visión de los pueblos ancestrales indígenas originarios, irradia y repercute en el entorno mundial, promoviendo un paradigma, uno de los más antiguos, el “paradigma comunitario de la cultura de la vida para vivir bien”<sup>141</sup>. Igual que otros autores, también lo entiende como producto del agotamiento del modelo de producción capitalista, de respuesta a la crisis mundial que activistas y pensadores están llamando estructural.

Para Gloria Alicia Caudillo, los conceptos de buen vivir y de vivir bien son utilizados “para instrumentar una estrategia política identitaria en la que los líderes indígenas, al mismo tiempo que resignifican su cultura, lanzan una propuesta alternativa

---

<sup>139</sup> Ramiro Ávila Santamaría, “Los retos de la exigibilidad de los derechos del buen vivir en el derecho ecuatoriano”, en *La protección judicial de los derechos sociales*, ed. Christian Curtis (Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009), 568.

<sup>140</sup> Juan Manuel Crespo Barrera, “El buen vivir: Del sumakkawsay y suma qamaña a las constituciones del buen vivir” (tesis de maestría, Universidad del País Vasco UPV-EHU, Bilbao, 2013), 9.

<sup>141</sup> Fernando Huanacuni Mamani, *Buen Vivir/Vivir Bien. Filosofía, políticas, estrategias y experiencias regionales andinas* (Lima: Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas [CAOI], 2010), 5.

al sistema capitalista”<sup>142</sup>. Una propuesta de vida que es también política, porque el bienestar colectivo, qué duda cabe, es político.

En un interesante artículo, el sociólogo belga François Houtart, considera que el concepto de Sumak Kawsay ecuatoriano como el Suma Qamaña boliviano responde a “una renovación de su conciencia colectiva”<sup>143</sup>; por lo tanto, parte del proceso evolutivo de estos pueblos de historia más recientes que otros. Para abordar el contenido del buen vivir, dice Houtart, es necesario hacerlo desde la sociología del conocimiento. Para él, “toda producción de sentido se produce en un contexto social”<sup>144</sup>.

Este contexto social ha sido en el Ecuador el agravamiento de un sistema político que es democrático de nombre, pero profundamente deficitario, que toleraba la exclusión de las minorías étnicas -indígenas y afros-, de las mujeres, de las personas en condición de discapacidad, así como de quienes no poseen riquezas. Un país en permanente crisis política en la que grupúsculos de conservadores millonarios se peleaban el turno de gobernar la nación para enriquecerse más, sin siquiera acometer las obras más apremiantes de infraestructura física.

Los tiempos actuales, de acusada crisis económica y consecuente cuestionamiento al neoliberalismo a ultranza que ha caracterizado al capitalismo de las últimas décadas, que ha empobrecido sistemáticamente a los trabajadores de todo el mundo bajando sus sueldos y sus prestaciones sociales, a los países exportadores de materia prima, sin un tejido industrial exportador ni de consumo interno como son los países de la América hispana, en particular las naciones del área andina, han derivado en un interesante viraje ideológico en algunos países de la región, cuya tendencia siempre fue elegir en las urnas gobiernos de derecha y ultraderecha que gestionaban para mantener ese modelo de economía impuesto desde los poderes financieros de todo el orbe, lo cual solo beneficiaba a las élites a las que se pertenecían.

En algunos países, este cambio de rumbo fue conseguido desde la misma democracia electoralista en las urnas. Las propuestas de líderes izquierdistas que hablaban de lo social, de redistribución de riqueza, de igualdad e inclusión de las

---

<sup>142</sup> Gloria Alicia Caudillo Félix, “El buen vivir: un diálogo intercultural Ra Ximhay” (2012): 348, <http://redalib.org/articulo.oa?id=46123366015>.

<sup>143</sup> François Houtart, “El concepto de sumak kawsay (buen vivir) y su correspondencia con el bien común de la humanidad”, en Delgado Ramos, Gian Carlo, coordinador, Buena Vida, Buen Vivir: imaginarios alternativos para el bien común de la humanidad (México, D.F.: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, 2014), 97.

<sup>144</sup> *Ibíd.*

mayorías de pobres, calaron en poblaciones que hasta hace poco votaban lo que les decía el cura desde el púlpito.

En Ecuador este viraje ha sido liderado por un economista que ganó las elecciones en segunda vuelta en octubre de 2006 con un programa que la agrupación mediante la cual se postuló llama *Socialismo del siglo XXI*. En cuanto se hizo con el poder, Rafael Correa convocó un referéndum para cambiar el Congreso por una Asamblea Constituyente, el cual ganó ampliamente. Esta asamblea tenía por objeto redactar una nueva Constitución, la que tendría una nueva filosofía, la del buen vivir, en lengua quichua, *Sumak Kawsay*.

El buen vivir (o *Sumak Kawsay*) viene a sustituir la noción de bien común. Es imperativo, pues, que se haga un repaso de orden semántico/filosófico, si se quiere, de la idea de bien común, hasta ahora eje de la actividad del Estado en todo el mundo, cuyo paradigma se abandona en el país con la introducción de la noción de buen vivir. Se analiza este concepto, de manera histórica, siguiendo las reflexiones del catedrático en derecho internacional Jorge Benavides Ordóñez, en base al artículo Del Bien Común al Buen Vivir, con el fin de vertebrarlo con el nuevo eje de la actual Carta Magna del país como con el Plan del Buen Vivir, los cuales son la hoja de ruta del accionar del Gobierno central en la aplicación de las políticas.

Para Benavides el bien común “sufrir un cuestionamiento en la nueva Constitución del Ecuador”<sup>145</sup>. Esto ocurre con la introducción del *Sumak Kawsay* o buen vivir, que pasa a ser eje y objetivo de la política estatal, que el correísmo consideró más adecuado con sus ideales de socialismo del presente siglo.

El origen de la noción de bien común “la sitúa Borja en el pensamiento político católico”<sup>146</sup>. Afirma el autor que pensadores más modernos la utilizaron “para diferenciar el interés individual del general, lo que interesa a todos y que aparece como fin de la comunidad”<sup>147</sup>. Resulta fácil colegir que el bien común concierne a todos, pero, este todos parece no incluir a la clase rica, que muchas veces no necesita leyes ni filosofía para tener una vida digna en lo material.

Para dar una definición precisa sobre el bien común, Benavides Ordóñez cita a Trujillo, que, a su vez, sigue a Tobar Donoso, cuando dice que “lo ve como el conjunto

---

<sup>145</sup> Jorge Benavides Ordóñez, “Del bien común al buen vivir”, en Luis Fernando Ávila Linzán, editor, *Política, justicia y Constitución* (Quito: Corte Constitucional para el Período de Transición, 2012), 189.

<sup>146</sup> *Ibíd.*, 190.

<sup>147</sup> *Ibíd.*, 191.

de aquellas condiciones de vida social con las cuales los hombres, las familias y las asociaciones pueden lograr con mayor plenitud y facilidad su propia perfección”<sup>148</sup>. A pesar de lo abstracto o espiritual que pudiera parecer este concepto, se entiende por plenitud, el hecho de tener un empleo digno, por el cual el trabajador pueda recibir sus emolumentos que le permitan sufragar sus gastos de subsistencia, pero además, un trabajo que le permita alcanzar personalmente una construcción de vida personal. Esto implica una autorrealización, comprendida como el bienestar de felicidad con el cual la persona pueda sentirse un sujeto libre de expresar sus potencialidades o habilidades.

Volviendo al *Sumak Kawsay*, este tiene como antecedente, según Benavides Ordóñez, “los avances que en materia de pluriculturalidad y multietnicidad se han dado en nuestro país en tiempos recientes”<sup>149</sup>. Describe el autor al *Sumak Kawsay* como “el equilibrio o armonía entre los distintos aspectos de la realidad”<sup>150</sup>. Esta realidad, hay que recordarlo, involucra tanto a las personas como al entorno.

En el corto espacio de tiempo (doscientos años) que lleva el Ecuador haciendo y rehaciendo constituciones, la de 1998 se presentaba hasta la de 2008 como la más progresista que se había escrito por estos lares. Este texto, a decir de Ávila Santamaría, “realizó un avance considerable en la parte dogmática al incluir no solamente derechos sino también principios de carácter general”<sup>151</sup>. Su artículo 17 garantizaba los derechos a todas las personas sin discriminación. Estos adelantos fueron recogidos por la Constitución de Montecristi, que se considera de corte aún más progresista.

Bajo ese contexto entonces, ¿cuál fue la concepción del buen vivir para el ex gobierno de Rafael Correa?

En una visita que hizo a Italia, a propósito del saber tradicional indígena, definió el *Sumak Kawsay* o buen vivir como “una serie de principios que se resumen en la armonía colectiva entre los seres humanos con la naturaleza, incluyendo los mandamientos de no ser ladrón, ni mentiroso, ni flojo”<sup>152</sup>.

De la misma manera, en uno de sus discursos de su última campaña presidencial, manifestó que una de las características de este nuevo paradigma es la supremacía del

<sup>148</sup> *Ibíd.*, 192.

<sup>149</sup> *Ibíd.*, 196.

<sup>150</sup> *Ibíd.*, 198.

<sup>151</sup> Ramiro Ávila Santamaría, “Los principios de aplicación de los derechos”, en Ramiro Ávila Santamaría, ed., *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado* (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008), 39.

<sup>152</sup> La República, “Correa promueve en Expo Milán la riqueza natural y el ‘buen vivir’ de Ecuador” (2015), <http://www.larepublica.ec/blog/sociedad/2015/06/13/correa-promueve-en-expo-milan-la-riqueza-natural-y-el-buen-vivir-de-ecuador/>.



ser humano sobre el capital, argumento que coincide con lo planteado en el Plan del Buen Vivir (2013-2017), en el sentido de que este “ofrece alternativas para construir una sociedad más justa, en la que el centro de la acción pública debe estar fundamentalmente en el ser humano como en la vida”<sup>153</sup>.

Con la explicación generalizada de este paradigma, en las siguientes páginas se pasará a detallar la política de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en general, ya que es importante reflexionar a partir de la comprensión del buen vivir, el efecto de dicha política en las existencias de las personas no-videntes.

## **6. Política pública de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad implementada en el Ecuador en el periodo 2008-2015**

### **6.1. Antecedentes generales**

Antes de iniciar con el desarrollo de este apartado, es importante recalcar que la política de inclusión laboral dirigida a las personas en condición de discapacidad, a más de sustentarse en el artículo 85 de la Carta Magna, también se fundamenta en la declaración de igualdad de la Constitución, igualdad ante la ley e igualdad de derechos, de los cuales se consignan aquí los artículos pertinentes.

La igualdad ante la ley y de derechos y obligaciones es el numeral 2 del artículo 11 de la actual Constitución:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad<sup>154</sup>.

Para la comprensión cabal de este numeral, hay que empezar por hacer una definición amplia de igualdad. En español las palabras suelen tener varias definiciones y

---

<sup>153</sup> Secretaría Nacional de Planificación, *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017* (Quito: SENPLADES, 2013), 22.

<sup>154</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449.

es posible usar más de una palabra para decir lo mismo, de modo que esta acepción que se consigna aquí parece ser la más adecuada: “Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”<sup>155</sup>.

La equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones de ninguna manera hace una homogeneización del género humano, de todos y cada uno de los habitantes de un país. Roberto Saba dice que tratar igual no significa “tratar a todos los individuos como si fueran los mismos”<sup>156</sup>. La igualdad ante la ley, siguiendo al mismo autor, significa “igualdad de trato en igualdad de circunstancias”. Un interesante ejemplo de esta igualdad de trato sería el mismo derecho que actualmente todos los ciudadanos tienen para acceder a un trabajo digno, pero las circunstancias, precisamente, se refieren a que es ineludible conocer las necesidades específicas del grupo de atención prioritaria, como es el caso de las personas en condición de discapacidad visual, para que estas sean tomadas en cuenta en el proceso de inclusión. Pues cabe mencionar, que si una persona en condición de discapacidad en el ámbito laboral no cuenta con la accesibilidad adecuada, acorde a su condición, este sujeto se verá en desigualdad frente a otros.

Ahora bien, después de esta explicación, hay que notar que en el Ecuador se reconoce a las personas en condición de discapacidad como sujetos de derechos, recién en 1998, cuando la Constitución redactada en ese año marcaba las siguientes pautas de respeto de los derechos de este colectivo:

- Igualdad ante la ley y mandato de no discriminación.
- Integración social.
- Salud y rehabilitación.
- Educación.
- Inserción laboral<sup>157</sup>.

Pero pese a que en esa época, ya se reconocieron estos derechos de manera general en la Carta Magna, aún no había una atención específica e integral para este colectivo, debido a que estos derechos no se concretaron en políticas públicas con

---

<sup>155</sup> Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, 22.ª ed., 2 vol. (Madrid: Espasa, 2014).

<sup>156</sup> Roberto Saba, “(Des) Igualdad estructural”, en Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco, editores, *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad* (Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2010), 61.

<sup>157</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 1, 11 de agosto de 1998.

presupuesto asignado, como sí se lo ha hecho a partir de la normativa derivada de la presente Constitución.

Dicha Constitución redactada en 2008, incluyó en nombre del buen vivir un cambio de paradigma en lo que tiene que ver con el tratamiento a personas en condición de discapacidad. En esta Carta Magna, estas personas son consideradas como grupo de atención prioritaria, tal como consta en el capítulo tercero, título II.

Así pues, en ese marco, las directrices que marca la Constitución permitieron establecer una nueva normativa, generar instrumentos orientadores para las políticas, crear unas instituciones, reformar otras, las cuales han concretado el cambio en la atención a las personas en condición de discapacidad.

Entre los instrumentos, se puede señalar a la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades (ANID), correspondiente a los años 2013-2017, la cual consignó grandes lineamientos claves para la formulación concreta de políticas públicas en el ámbito de la discapacidad. Dichos lineamientos son los siguientes:

- a. Ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de personas con discapacidad con bajos niveles de educación formal.
- b. Incrementar oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de las personas con discapacidad.
- c. Asegurar condiciones que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades.
- d. Incrementar posibilidades de autoempleo, micro emprendimiento y trabajo protegido para personas con discapacidad y sus familias.
- e. Fortalecer la institucionalidad de los organismos públicos y privados, comprometidos con trabajo y empleo para personas con discapacidad<sup>158</sup>.

Respecto a las instituciones involucradas, se puede mencionar: el Ministerio de Trabajo, el actual Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), así como la ex Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades (SETEDIS). Por su parte, el Ministerio de Trabajo:

Es la institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales, mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades<sup>159</sup>.

---

<sup>158</sup> Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, “Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, 2013-2017, Ecuador”, *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*, 198, <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>.

<sup>159</sup> Ecuador Ministerio de Trabajo, “Misión”, *Ministerio de Trabajo*, accedido 10 de febrero de 2017, párr. 3, <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>.

El actual Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), es un ente creado en 1992, como Consejo Nacional de Discapacidades, pero luego, de acuerdo al artículo 156 de la Constitución, entró en transición para:

Formular, transversalizar, observar, realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en discapacidades, en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobierno y en los ámbitos público y privado; con el fin de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizando el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, de acuerdo a la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales vigentes, la Ley Orgánica de Discapacidades y de los Consejos Nacionales para la Igualdad<sup>160</sup>.

La ex Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades (SETEDIS), denominada primero como Secretaría Técnica de Discapacidades, fue creada mediante decreto ejecutivo 6, el 30 de mayo del 2013, como entidad adscrita a la Vicepresidencia de la República; pero posteriormente, el 14 de enero de 2015, bajo decreto ejecutivo 547, se transformó en Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades.

Las atribuciones de la Secretaría Técnica de Discapacidades en un primer momento estuvieron dirigidas a coordinar e implementar el proceso de transferencia de algunos programas manejados por la vicepresidencia, como el de la Misión Solidaria Manuela Espejo, la Misión Joaquín Gallegos Lara, entre otros, los cuales fueron asignados tanto al Ministerio de Salud como al MIES. En un segundo momento, en calidad de Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, la institución tomó otros retos orientados a “coordinar la implementación de la política pública en materia de discapacidades, en el ámbito de la inclusión participativa, accesibilidad universal e inclusión productiva”<sup>161</sup>; sin embargo, en agosto del 2016 dejó de funcionar como tal, mediante la emisión del decreto 1047, transfiriendo así sus funciones a diferentes instituciones de la función ejecutiva, como por ejemplo, al Ministerio de Industria y Producción (MIPRO).

Bajo este contexto, la política pública de discapacidad, en el primer periodo de gobierno de Rafael Correa, el cual empezó en enero de 2007, se gestionó desde la vicepresidencia de la república hasta el 2013 cuando se creó la Secretaría Técnica de

---

<sup>160</sup> CONADIS, “Misión” (2016), <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/valores-mision-vision/>.

<sup>161</sup> Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, *Rendición de Cuentas: Gestión SETEDIS*, Quito, 2015, 4.

Discapacidades. El primer vicepresidente de dicho gobierno fue Lenin Moreno, quien en un artículo intitulado *Cinco años de revolución de las discapacidades*, dice que este Gobierno “empezó su gestión prestando particular atención a este sector vulnerable, el cual luego se convirtió en un grupo de atención prioritaria”<sup>162</sup>.

En el mencionado artículo Moreno aporta algunos datos de los cuales es importante resaltar que, “el gobierno nacional declaró en emergencia el ámbito de las discapacidades, así como también, mediante Decreto Ejecutivo incrementó en un cinco mil por ciento la inversión en ese sector”<sup>163</sup>. Un área que sin duda requería atención urgente y prioritaria, que este gobierno entendió de esa manera, por lo cual asumió los gastos que ello implicaba, en época de bonanza petrolera, cuando el país tenía el suficiente dinero para su desarrollo.

El programa exitoso y emblemático por el que ha sido reconocida la gestión de Moreno en la Vicepresidencia es la Misión Manuela Espejo, que, según el autor, “intervenía en cuatro áreas fundamentales: estudio, atención, prevención, inclusión”<sup>164</sup>. Esto se torna importante, porque hasta entonces no se había hecho en el país un trabajo real con este colectivo, menos uno de esta magnitud en el ámbito de las discapacidades.

Para el gobierno era necesario saber cómo estaba la situación, conocer el número real de personas en condición de discapacidad, de qué tipo era la misma, dónde y cómo vivían.

Lo que tuvo este gobierno fue voluntad política para emprender las acciones necesarias; por ejemplo, lo que antes también se había hecho era medianamente un registro de personas con discapacidad; pero en esa ocasión, mucha gente, sobre todo de los lugares más recónditos del país, quedaron fuera de dicho registro; por lo tanto, sus derechos no fueron reconocidos; situación que cambió con el diagnóstico biopsicosocial clínico genético realizado en el 2009; porque es a partir de esa acción, que se empieza a dar una visibilización significativa de este grupo en la sociedad ecuatoriana.

La Misión Manuela Espejo emprendió la tarea de “visitar más de un millón de hogares en las 24 provincias y 221 cantones del Ecuador; se llegó a diagnosticar 293.578 compatriotas con discapacidad”<sup>165</sup>. El registro que hicieron contenía información sobre la situación clínica, genética, biológica, psicológica, social, cultural de cada persona que se encuentra en condición de discapacidad, así como también de la

---

<sup>162</sup> Lenin Moreno, *Cinco años de revolución de las discapacidades* (Quito: 2012), 321.

<sup>163</sup> *Ibíd.*

<sup>164</sup> *Ibíd.*, 322.

<sup>165</sup> *Ibíd.*

familia. Pues esto es una parte importante del trabajo que se hizo. Se entendió que una familia pobre con uno o más seres humanos en condición de discapacidad requiere apoyo estatal para salir adelante; esta ayuda puede ser de varios tipos; es decir, no siempre es económica o en especie.

Sin género de duda alguna, el mayor aporte en el ámbito de la discapacidad, respecto a esta investigación, es la creación de leyes, encaminadas al objetivo de inclusión laboral, en estrecho vínculo con el efectivo cumplimiento del derecho humano al trabajo digno.

La exigibilidad de ese derecho solo podía conseguirse empezando con el cambio de la legislación vigente en favor del colectivo de personas en condición de discapacidad; pues, en años anteriores, el mercado casi no contrataba personas con esta condición; era una barrera que un miembro de este colectivo no podía vencer, por lo que, en concordancia con este aspecto, el gobierno modificó el Código laboral, el cual estableció en su articulado la obligación de incluir laboralmente a las personas en condición de discapacidad en las empresas privadas e instituciones públicas a nivel nacional, tal como ya se citó en la parte de la normativa de protección nacional sobre el derecho humano al trabajo digno.

## 6.2. Descripción

Previo a la siguiente descripción, es oportuno enunciar dos definiciones significativas para esta investigación, las cuales abarcan contextualmente la comprensión de la política en estudio:

1. Inclusión laboral: “es el empleo integrado en empresas normalizadas; es decir, empleo exactamente igual, en las mismas condiciones de tareas, sueldos, horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna”<sup>166</sup>.

2. Proceso de inclusión laboral:

es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos, horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad”<sup>167</sup>.

---

<sup>166</sup> Ecuador Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección de Grupos de Atención Prioritaria y CONADIS, *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de Personas con discapacidad* (Quito: Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), 38.

<sup>167</sup> *Ibíd.*, 16.

En otras palabras, aunque las dos definiciones parecieran similares, la inclusión laboral en la práctica tiene un sentido más amplio, porque se concreta cuando la persona logra colocarse en un trabajo estable, sobre todo cuando el entorno laboral convierte a la persona en un sujeto activo. Por tanto, el proceso de inclusión es un eje transversal, una acción constante, entendido desde el momento en el que se busca una plaza laboral (acceso), hasta la permanencia en el puesto de trabajo, en el que se debe verificar las condiciones tífotecnológicas, arquitectónicas, económicas, sociales sobre las cuales la persona está laborando o sobre las que la persona va a laborar durante su contratación.

Bajo ese marco, hay que anotar que el desarrollo de la política se gestiona desde dos criterios: el primero hace referencia a la inclusión laboral que se genera en relación de dependencia; es decir, es el puesto de trabajo en el que la persona cuenta con un empleador o jefe, ya sea dentro de una empresa privada o institución pública. El segundo criterio, se maneja bajo la idea de crear espacios productivos, con los cuales se busca la autonomía personal del individuo.

Entonces, dicho desarrollo de la política pública se compone de dos partes, mismas que precisamente se enlazan con los criterios señalados.

En relación a la primera parte, se puede indicar que la Misión Manuela Espejo, presidida por la Vicepresidencia de la República, una vez realizado el diagnóstico biopsicosocial, se dedicó en su segunda fase de trabajo a la entrega de diversas ayudas técnicas, de acuerdo a cada condición de discapacidad. Pero en razón de poder seguir resolviendo las otras necesidades que el diagnóstico detectó, planeó proyectos, entre los que constó el Sistema de Integración Laboral, cuyo objetivo se enmarcó en incluir integralmente en el mundo laboral a las personas económicamente activas; esto implicó que el proyecto trabajó sobre los siguientes lineamientos:

- Se creó un registro completo de personas que se encontraban económicamente activas para trabajar.
- Se fortalecieron los nexos con el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), para incluir laboralmente a las personas con discapacidad en los trabajos con relación de dependencia.
- Se planteó gestionar procesos de emprendimiento, con el fin de generar autonomía.
- Se priorizó acciones transversales sobre sensibilización<sup>168</sup>.

---

<sup>168</sup> Roberto Jaramillo, coordinador del Departamento de Inclusión Productiva, entrevistado por la autora, 20 de junio de 2015. Para leer entrevista completa, véase entrevista 2 del anexo 2.

En respuesta al segundo lineamiento el Ministerio de Trabajo promovió la elaboración del Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, el cual fue desarrollado juntamente con el CONADIS con el apoyo de algunas empresas privadas del país.

El manual para abordar el tema de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, toma la definición de discapacidad según la Ley Orgánica de Discapacidades, señala datos estadísticos generales por cada colectivo de personas en condición de discapacidad, explica cada tipo de discapacidad, expone los paradigmas de este ámbito, brinda pautas generales de contratación, describe ciertas acciones positivas de la inclusión laboral, detalla bajo ciertos criterios el proceso de selección, cita la normativa pertinente, socializa experiencias de inclusión laboral del sector privado como del sector público, las cuales están enmarcadas sobre todo en la ubicación laboral de personas en condición de discapacidad física.

En cambio, el trabajo vinculado con el proceso de emprendimiento no se ejecutó, puesto que las primeras acciones efectuadas durante el periodo de duración del proyecto estuvieron exclusivamente dedicadas a la efectivización de los trabajos en relación de dependencia.

Entre los actores directos que intervinieron en esta primera parte de la política se puede mencionar a los siguientes:

- El Ministerio de Trabajo: es el ente rector del derecho en estudio a nivel nacional.
- El CONADIS: es el ente rector de todos los derechos de las personas en condición de discapacidad a nivel nacional.
- Las federaciones nacionales: son las distintas organizaciones de la sociedad civil pertenecientes a las personas en condición de discapacidad, cuyo trabajo está dedicado a brindar diferentes servicios sociales de acuerdo al tipo de condición de discapacidad.
- El Ministerio de Trabajo como el CONADIS fueron actores directos con alta capacidad de influencia e interés político no sólo en esta primera parte, sino ese mismo nivel de influencia se sigue manteniendo en la continuidad de la política. En cambio, las federaciones nacionales se caracterizan por tener permanentemente una influencia de decisión media con un interés totalmente social.



Aunque las federaciones nacionales no son parte del sistema público, es importante tomarlas en cuenta, ya que estas en el contexto general de la política pública han emprendido de manera independiente proyectos de inclusión laboral afines a los trabajos en relación de dependencia.

En tal sentido, para el colectivo de personas en condición de discapacidad visual está la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE), quien maneja el Proyecto Aulas de Gestión Ocupacional para América Latina (AGORA), el cual desarrolla capacitación e inclusión laboral especializada a las personas con esta misma condición, “gracias a la cooperación interinstitucional de la Fundación ONCE para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina (FOAL)”<sup>169</sup>.

Otro de los proyectos conocidos es el Servicio de Integración Laboral (SIL) manejado por la Federación Ecuatoriana de Personas con Discapacidad Física (FEDEDIF), el cual brinda a cualquier persona en condición de discapacidad, “orientación, promoción laboral, información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento, apoyo en el proceso de integración laboral de forma gratuita”<sup>170</sup>.

Continuando con la descripción, la segunda parte, nace propiamente con la creación de la ex Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS), en consonancia con el cambio de la matriz productiva, la cual, como se dijo antes se originó en el 2013, conjuntamente con la posesión del nuevo titular en la Vicepresidencia de la República.

De este modo la SETEDIS, entidad adscrita a la Vicepresidencia, a través de su institucionalización, crea e implementa dicha Red de Inclusión Productiva, bajo los objetivos de:

- Generar autonomía e independencia tanto a las personas con discapacidad como a sus familias a través de la generación de emprendimientos productivos.
- Incluir productivamente a las personas con discapacidad como a sus familias en el aparato productivo del país en condiciones de equidad.
- Coordinar acciones para generar competencias en este grupo de atención prioritaria.
- Promover los encadenamientos productivos e ingreso al mercado de emprendimientos desarrollados por las propias personas con discapacidad o sus familias.

---

<sup>169</sup> Mario Puruncajas, presidente de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador, entrevistado por la autora, 20 de marzo de 2016. Para leer entrevista completa, véase entrevista 4 del anexo 2.

<sup>170</sup> Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, “Servicio de Integración Laboral”, accedido 20 de junio de 2016, párr. 1, <http://fenedif.org/service/sil/>.

- Promover la democratización de las micro-finanzas en favor de la plena inclusión de este grupo de atención prioritaria<sup>171</sup>.

En otras palabras, la Red de Inclusión Productiva está relacionada con el emprendimiento de negocios, los cuales, específicamente se constituyen como el proceso de asistencia en el levantamiento de proyectos de personas en condición de discapacidad, sustitutos o familiares de personas en condición de discapacidad. Por consiguiente, la Red está formada por varios ejes de intervención, que al interconectarse proponen la articulación de instituciones públicas y privadas que permitan crear procesos de desarrollo económico, social, de producción sostenible, sustentable a mediano y largo plazo, permitiendo incluir productivamente a las personas en condición de discapacidad a la sociedad ecuatoriana.

### **6.3. Ejes de intervención**

Los ejes sobre los que gira la intervención estatal en la inclusión productiva son los siguientes:

- a. Generación de competencias. La Red de Inclusión Productiva, tiene como pilar inicial de su estructura al proceso de generación de competencias, con el cual se busca fortalecer las capacidades cognitivas de las personas en condición de discapacidad, a través de la coordinación con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), para la aplicación de cursos de producción a nivel nacional, en los cuales, las personas en condición de discapacidad, así como los familiares de personas en condición de discapacidad severa pueden inscribirse de forma gratuita.
- b. Proceso de inclusión laboral. El segundo eje contiene a la inclusión productiva. Este proceso se constituye como la estrategia que permitirá al beneficiario obtener su propio emprendimiento, a través de la asesoría de los técnicos de inclusión productiva de la SETEDIS. Dicha asesoría consiste no sólo en el respaldo, sino también en el acompañamiento del técnico durante la construcción, financiamiento e implementación de la idea de negocio de la persona en condición de discapacidad; esto quiere decir que lo que le brindan al usuario es asesoría comercial como financiera para confirmar la viabilidad de su

---

<sup>171</sup> Roberto Jaramillo, coordinador del Departamento de Inclusión Productiva, entrevistado por la autora, 20 de junio de 2015. Para leer entrevista completa, ver anexo 2.

idea de negocio. Luego, ya confirmada la viabilidad comercial como financiera, se transforma la idea en un emprendimiento y se envía la carpeta del mismo, conjuntamente con todos los documentos solicitados al aliado financiero, el Banco Nacional de Fomento (actual BanEcuador), para que ingrese en el proceso de financiamiento. En el caso de que el emprendimiento es financiado, inicia el proceso de la implementación, momento en el que el Especialista de Integración Laboral de cada uno de los Centros de Apoyo a nivel nacional, realiza un seguimiento de la forma en la que se están invirtiendo los recursos desembolsados por el banco, con la finalidad de cumplir con las estrategias planteadas en la perspectiva de negocio elaborada. Posterior a la implementación del emprendimiento, el especialista mantiene por tres años consecutivos el respectivo seguimiento del proyecto para evitar la deserción del beneficiario y orientar su trabajo. En cuanto al financiamiento, también es necesario señalar que el Banco Nacional de Fomento, creó un producto de crédito preferencial para las personas en condición de discapacidad, con las siguientes características: crédito de 100 a 15.000 dólares, a máximo 5 años plazo, con una tasa de interés del 9.64% reajutable.

- c. Acceso a mercados/encadenamientos productivos. Estos dos ejes estratégicos de la red, se constituyen en elementos fundamentales para garantizar la sostenibilidad de los emprendimientos a lo largo del tiempo. Dichos ejes fueron parte de una propuesta de convenio interinstitucional que tenía la SETEDIS con el Ministerio de Industrias y Productividad, cuya función era fortalecer las posibilidades de otorgar acceso a los emprendimientos de personas en condición de discapacidad hacia nuevos mercados, permitiendo de la misma forma crear nexos con líneas de proveedores y clientes, como estrategia de reducción de costos e incremento de ingresos.
- d. Micro finanzas. La Red de Inclusión Productiva propone la interconexión de las instituciones financieras públicas y privadas como elementos activos del proceso de inclusión productiva. El acceso a los productos financieros, su información e instalación garantiza el derecho a la inclusión que tiene este grupo de atención prioritaria. Con este eje, lo que se busca es fortalecer la Red de inclusión productiva, a través del fomento al cumplimiento de la normativa de accesibilidad universal, la creación de productos preferenciales de crédito que permitan romper la brecha de exclusión de las personas en condición de

discapacidad; la creación de metodologías apropiadas para promover la educación financiera, sin segregación alguna por el tipo de discapacidad; es decir, promover la democratización de las microfinanzas.

También, es pertinente indicar en este sentido, que el proceso de inclusión productiva se ve influenciado por una importante cantidad de elementos y variables, los cuales no pueden ser controlados ni por el Estado ni por instituciones privadas, como son la fluctuación de capitales, la inflación, el crédito, elementos propios de la dinámica del mercado, así como de una red de actores a nivel mundial. No obstante, es a partir de la política pública, que se deben establecer los lineamientos pertinentes para asegurar un proceso equitativo de inclusión económica para la sociedad, fortaleciendo aquellas iniciativas que buscan dar un nuevo horizonte a los grupos de atención prioritaria, al ser estos los más críticos, dada la enorme brecha planteada en cuanto a conocimiento, capacitación, acceso a financiamiento, acceso a mercados. Efectivamente, es el Estado quien impone los lineamientos, sin embargo, los mismos no son suficientes para garantizar el éxito del proceso. Es la cohesión entre los diferentes actores públicos, privados, academia, cámaras, entidades financieras, sociedades, asociaciones, federaciones, los que pueden garantizar el mayor alcance de la propuesta, así como el éxito de los programas.

Por último, en cuanto a los actores directos que intervinieron en esta segunda parte de la política (2013-2015) fueron, por el carácter del proyecto, dos: la SETEDIS más el Banco Nacional de Fomento.

- La SETEDIS: fue la institución rectora para la generación de los proyectos o de los emprendimientos productivos.
- El Banco de Fomento: es un actor central, puesto que de ahí surgen los créditos para los diferentes proyectos productivos.

Estos actores trabajaron en conjunto, más su importancia radica en la capacidad de gestión e influencia que cada una posee. Así entonces, la SETEDIS era una institución con alto poder de decisión; sin embargo, en vista de que la Red de Inclusión Productiva sigue existiendo en la actualidad con el MIPRO, el Banco es un organismo que dispone de una influencia de decisión media con un interés totalmente económico.

#### **6.4. Grado de cumplimiento real de la política de inclusión laboral en el caso de personas no-videntes**

Después de haber presentado el desarrollo que comprende el periodo 2008-2015 de la política en estudio, es pertinente pasar a reflexionar sobre cómo dicha política ha operado en el caso concreto de las personas no-videntes; es decir, en la situación laboral de estas personas.

Para ello, se presentará de modo descriptivo y testimonial la respectiva información cuantitativa y cualitativa de esta investigación.

La presente información cuantitativa, no cuenta con datos desagregados, debido a la información parcial entregada por parte de las instituciones rectoras de la política en estudio.

Para la realización de este numeral se solicitaron datos estadísticos del periodo 2008-2015<sup>172</sup> a las diferentes instituciones que desde la Administración pública gestionan la elaboración, vigilancia u observación de la política, entre las que constan: el Ministerio de Trabajo, el CONADIS, así como la ex SETEDIS.

En la falta de dicha información desagregada, se ha considerado presentar con la recopilación de los datos existentes, cuadros con información organizada desde la constancia del número total de personas en condición de discapacidad que viven en el Ecuador; esto implica que la primera parte de la información (panorama general), inicia desde lo más general hasta lo más específico, con la finalidad de intentar llegar a la información que corresponde al colectivo al que hace alusión esta investigación.

En concordancia con ello, en la tabla uno, se refleja la incidencia de la discapacidad en la población ecuatoriana según cifras del CONADIS. De los censos nacionales efectuados se identificó una prevalencia del 2,56% a nivel nacional, equivalente a 415.500 personas, donde predominan los hombres con 55,82% sobre las mujeres con 44,18%<sup>173</sup>.

De ese universo de personas en condición de discapacidad, el 11,80% tiene alguna dificultad visual, menos de 50.000 personas en total, prevaleciendo la tendencia de mayor incidencia en hombres que en mujeres; del total de personas que se encuentran en condición de discapacidad visual, menos del 16% se localizan en la provincia de

---

<sup>172</sup> Los primeros años del periodo señalado, no cuentan con los respectivos datos cuantitativos, debido también a la carencia de dichos datos en las instituciones.

<sup>173</sup> Véase la tabla 1 del anexo 1.

Pichincha, remontando a unas 7.463 personas, donde el 90% residen en Quito, tal como se aprecia en la tabla dos<sup>174</sup>.

En este sentido, los niveles de inclusión de las personas en condición de discapacidad en el mercado laboral en la provincia de Pichincha fueron especialmente altos en 2013 con alrededor de 3.798 personas, pero luego se elevaron a 4.158 personas en 2014, descendiendo drásticamente en 2015 a 2.513 personas, tal como consta en la tabla tres<sup>175</sup>.

De ellos, como refleja la tabla cuatro<sup>176</sup>, la mayoría de las personas en condición de discapacidad visual ocupan puestos administrativos. Adicional a ello, con respecto a las personas por tipo de discapacidad a nivel nacional, los mayores porcentajes de inclusión laboral, que en cifras absolutas siguen siendo bastante bajos, se dan con personas que tienen la condición de discapacidad en términos físicos e intelectual, encontrándose la discapacidad visual entre las categorías de inserción media baja, como lo indica la tabla cinco<sup>177</sup>.

De hecho, profundizando en los programas de inclusión productiva, la inserción de las personas en condición de discapacidad visual en la ciudad de Quito ha sido baja, como se muestra en la tabla seis<sup>178</sup>. Aunque se aprecian algunos resultados positivos en materia de capacitación correspondiente al 2014 con 67 beneficiarios a 2015 con 310 personas, como se muestra en la tabla siete<sup>179</sup>.

Si bien, estas cifras son resultados importantes sobre la política de inclusión, al abrir el mercado laboral a las personas económicamente activas de este colectivo, hay que decir de manera elocuente que estos no reflejan precisamente un efectivo cumplimiento del derecho en estudio, por diversas razones que se exponen a continuación.

A pesar de que el Estado ecuatoriano si ha hecho el esfuerzo por ratificar algunos instrumentos de protección internacional, por implementar políticas que velen por el derecho en mención, como también determinar una acción afirmativa que exige al empleador público o privado contratar el cuatro por ciento de personas en condición de discapacidad de acuerdo al total de empleados, las acciones siguen siendo insuficientes, porque su inclusión laboral o el efectivo goce del mencionado derecho, dista mucho de

---

<sup>174</sup> Véase la tabla 2 del anexo 1.

<sup>175</sup> Véase la tabla 3 del anexo 1.

<sup>176</sup> Véase la tabla 4 del anexo 1.

<sup>177</sup> Véase la tabla 5 del anexo 1.

<sup>178</sup> Véase la tabla 6 del anexo 1.

<sup>179</sup> Véase la tabla 7 del anexo 1.

la realidad, de manera particular para las personas no-videntes, de quienes se detectó, que en muchos casos tienen diversas dificultades laborales, ya sea en el momento de querer acceder a una plaza de trabajo, o en la permanencia en el puesto de trabajo, cuando este ya se ha conseguido. Por ello, hay que señalar que la problemática de inclusión laboral, según lo analizado, se desprende de cinco factores que se detallan subsiguientemente de manera cualitativa.

Se tomó para corroborar la problemática enunciada, los testimonios de las entrevistas realizadas a las personas no-videntes que se encuentran trabajando, así como a las que no han logrado conseguir un puesto de trabajo. Primero, porque existen personas no-videntes que pese a todos los esfuerzos realizados para conseguir una plaza de trabajo en condiciones dignas no lo han logrado hasta la actualidad, o de lo contrario hay casos de personas que ya han tenido un primer trabajo, pero que por distintas circunstancias han quedado desempleadas.

Para mí el poder tener un trabajo era un sueño que tenía desde cuando ingresé a la universidad; de hecho, por esa ilusión, decidí matricularme en la universidad; pues quería prepararme, quería ser una profesional productiva para el país como lo piensa cualquier otra persona; sin embargo, ese sueño, hasta ahora no hecho realidad, a pesar de todo mi esfuerzo de estudio, te puedo decir que se ha convertido en este punto de la vida en una decepción. Digo en una decepción, porque cuando yo terminé el pregrado en la universidad, pensé que el título iba a ser un punto a mi favor para conseguir trabajo; pensé además que como ya estaba en vigencia en ese tiempo la política de inclusión laboral respecto a la cuota del 4% de personas con discapacidad, mi ubicación iba a ser un poco fácil o más llevadera; pero lamentablemente con el transcurrir de los días, me ha tocado enfrentarme a otra realidad, porque a pesar de que soy abogada, no he logrado colocarme en ningún trabajo hasta el momento<sup>180</sup>.

Aunque varios estándares nacionales e internacionales de derechos humanos, como la Observación General No. dieciocho del Comité DESC, califican el derecho al trabajo, como un derecho esencial e inherente de la dignidad humana, hay que puntualizar que la garantía justa e igualitaria de dicho derecho para las personas no-videntes es un objetivo todavía lejano, porque la dificultad del acceso laboral para ubicarse en algún trabajo en relación de dependencia, ha afectado al adecuado desarrollo humano de cada persona, en cuanto a la restricción del disfrute pleno de su vida, puesto que el referido derecho articula, el ejercicio también efectivo de otros derechos, como el derecho a acceder a una vivienda, el derecho a tener un medio económico para sostener no sólo sus necesidades básicas, sino también las de su

---

<sup>180</sup> Persona desempleada, entrevistada por la autora, 24 de junio de 2016. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3, entrevista 8.

familia; es decir, en definitiva, la oportunidad de vivir bien, de vivir como uno quiere, o vivir sin humillaciones<sup>181</sup>.

Segundo, porque existen personas no videntes, cuya cualificación profesional es relegada; es decir, no son valoradas, a pesar de tener los méritos suficientes para desenvolverse o para ser competentes laboralmente:

Apenas terminé la universidad, empecé a buscar trabajo. Mi primera oportunidad estuvo relacionada con la docencia; pues te cuento, logré incluirme en un proyecto de capacitación en informática destinado a personas no-videntes. Entonces yo era el instructor de los chicos que tenían mí misma condición, pero este trabajo fue algo eventual; es decir, no tenía ninguna seguridad laboral. Luego de esa oportunidad estuve un largo tiempo sin trabajo, hasta que ingresé a la Universidad Salesiana; no exactamente como profesional de la comunicación, sino como recepcionista, pero bueno, ahí no estuve mucho tiempo, primero porque me dijeron que mi perfil era muy alto para las funciones que cumplía. Segundo porque me manifestaron que iban a arreglar la infraestructura del lugar, pero supuestamente más adelante me iban a llamar para que siga trabajando; entonces, esos fueron los motivos por los que no me renovaron el contrato; de ahí en adelante, la verdad la búsqueda de empleo ha sido muy complicada, porque siempre te ponen cualquier traba. Por lo general, te dicen que tienes una excelente preparación, pero no tienes experiencia en el área, o también muchas de las veces los contratantes prefieren bachilleres o egresados de universidad, porque a esas personas les pueden pagar menos, pero a parte de esos inconvenientes está la cuestión de la discapacidad, porque la gente desconoce cómo nosotros podemos desenvolvernos; entonces, desde ese punto de vista, no es cierto que por ser persona con discapacidad con una normativa que nos ampara, tenemos más oportunidades laborales, como cree mucha gente<sup>182</sup>.

Por un lado, este segundo factor, ha generado casos de subempleo; a saber, trabajos sin mayor estabilidad, bajos salarios e incluso trabajos sin la respectiva seguridad laboral, entre otros.

Por otro lado, es indiscutible que la experiencia en el ámbito laboral es un requisito que se exige a todas las personas, pero hay que resaltar que este aspecto se vuelve un agravante más complejo para el caso de las personas no-videntes, ya que el mismo imaginario que tiene establecido la sociedad sobre la condición de discapacidad, no da paso a esa oportunidad laboral, a pesar de que se tenga la suficiente preparación académica; pues, al parecer esa preparación, meramente se queda en la idealización hacia la persona; esto es, en un simple sentido de admiración, que no corresponde con la realidad. En otros términos, al no existir la suficiente apertura de plazas de trabajo para

---

<sup>181</sup> Para recordar la explicación de los tres últimos aspectos, vuélvase a ver el punto 2 del capítulo primero.

<sup>182</sup> Persona desempleada, entrevistada por la autora, 20 de junio de 2016. Para leer la entrevista completa, ver anexo 3, entrevista 7.



las personas no-videntes, es más difícil que dichas personas puedan contar con el requisito de experiencia laboral, en comparación con el resto de personas.

Tercero, las acciones se siguen viendo insuficientes, porque si bien existen algunas personas que han accedido favorablemente a una plaza laboral, la política pública existente en este sentido es limitada, ya que se ha enfocado en mayor magnitud solo por una vía; es decir, al campo de la inclusión productiva, dejando de lado, en menor magnitud, el cumplimiento de los trabajos en relación de dependencia.

En mi caso muy personal, sinceramente no me he atrevido a pensar en un proyecto productivo, porque eso implica un endeudamiento con el banco, pero también la verdad es que esa cuestión no me llama mucho la atención; sin embargo, considero que esa alternativa de inclusión productiva no es una gestión en vano, sino que el problema está en que si la inclusión sólo se fortalece desde ese ámbito, dónde quedan las obligaciones que las empresas tienen, en cuanto al deber social de incluir laboralmente a una persona con discapacidad; por tanto, dónde queda la rectoría de inclusión laboral que le corresponde al Ministerio de Trabajo. En fin, dónde queda la garantía del derecho a trabajar dignamente que también tenemos las personas no-videntes, o mejor dicho todas las personas con discapacidad<sup>183</sup>.

Sin duda el fomentar un modelo de inclusión productiva, genera desarrollo económico para el país; sin embargo, frente a la inclusión laboral en relación de dependencia se evidencia un bajo nivel de gestión de los actores institucionales, debido a la falta de coordinación en la ejecución de la política.

Cuarto, porque, aunque la normativa nacional e internacional lo prescribe, la política es escasa en relación con las condiciones tecnológicas, así como con las barreras arquitectónicas en la permanencia laboral.

En cuanto al aspecto arquitectónico, puedo decirte que el edificio sí era accesible; me refiero en tiempo pasado, porque actualmente estamos en un nuevo edificio; pero en cambio, en lo que tiene que ver estrictamente al aspecto del desempeño laboral, por ejemplo me tocó instalar el software lector de pantalla Jaws para poder manejar el computador; es decir, en ese sentido yo tuve que crear mi propia accesibilidad, porque en el sistema público no existe todavía esa facilidad para que la institución disponga de la licencia original del programa; Sin embargo, en mi institución en un momento se intentó comprar las licencias originales, pero aún no se ejecuta eso. Asimismo, otras herramientas que me ha tocado implementar por mi propia iniciativa han sido ciertos software de acceso libre, para poder ejercer mis funciones; entre ellos puedo mencionar al Tequiuf para monitorear redes sociales, el Winán como reproductor de audios, porque es más fácil de manejar que otros reproductores, el Mozilla que es un explorador de internet bastante amigable con el Lector de Pantalla Jaws, a diferencia del Internet

---

<sup>183</sup> Persona desempleada, entrevistado por la autora, 24 de junio de 2016. Para leer la entrevista completa, ver anexo 3, entrevista 8.

Explorer; también el Sound Forge para edición de audios, porque si bien existen varios que sirven para editar, es este el más accesible con el Lector de Pantalla Jaws<sup>184</sup>.

La accesibilidad con los respectivos ajustes razonables, son aspectos indispensables para el desempeño laboral de las personas no-videntes; sin embargo, las condiciones tecnológicas han sido las menos facilitadas por los empleadores, teniendo que ser implementadas, en algunos casos, por las mismas personas no-videntes, con el fin de mantener en igualdad de condiciones la oportunidad laboral.

Quinto, porque se puede verificar también, que en los trabajos en relación de dependencia, no existe un notable acompañamiento o seguimiento por parte de las instancias rectoras de este derecho, para vigilar que este proceso de inclusión, tanto en el momento del acceso como en la permanencia laboral sea pleno, respete sus necesidades particulares e importantemente potencialice las capacidades de la persona.

En lo que le respecta al gobierno, pienso que este no ha creado un seguimiento adecuado para ver el cumplimiento de la política. Ahora claro que se habla de que las empresas deben cumplir por ejemplo con el 4 por ciento de inserción laboral de personas con discapacidad; pero, la ley se ha quedado ahí, se ha quedado en el discurso, ya que no se da un proceso real de acompañamiento.

Lo que se ha hecho en este gobierno es insertar laboralmente a las personas; es decir ubicarlas en alguna plaza laboral; simplemente hasta ahí, pero se debe tomar en cuenta que la inclusión no es solamente eso, porque esta tiene diferentes criterios como también otros problemas por resolver. Uno de esos problemas, es que muchas empresas por ejemplo solamente hacen constar a la persona en nómina; pues dicen directamente que no asista a trabajar. Yo soy testigo de eso porque a mí me pasó. Sucedió que en una ocasión me presenté a una entrevista de trabajo en la que primero me dijeron: todo está bien, pero tenemos un problema. Yo pregunté cuál, me dijeron su hoja de vida, ya que usted está sobre preparado, por lo tanto, no le podemos pagar lo que debería ser; pues lo que podemos hacer es pagarle el sueldo básico, pero no venga a trabajar porque la verdad no tenemos actividades para usted. Eso fue lo que me ofrecieron; por eso digo que no existe un buen seguimiento de la política<sup>185</sup>.

La inclusión laboral, no se efectiviza con la simple inserción de la persona al puesto de trabajo; es decir, el posibilitar el ingreso a la persona no-vidente en alguna plaza laboral, no es una acción suficiente, porque la inclusión en el acceso como en la permanencia debe ser integral; no obstante, esa integralidad, no es notable o más bien dicho no existe en la política pública por los siguientes aspectos:

- Las personas no-videntes de este estudio, no han encontrado apoyo concreto en ningún servicio especializado de empleo ni tampoco han experimentado un acompañamiento cercano por parte de los entes rectores de la política, sino más

---

<sup>184</sup> Empleado público, entrevistado por la autora, 9 de junio de 2016. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3, entrevista 1.

<sup>185</sup> *Ibíd.*

bien han sido ellos mismos quienes han logrado conseguir por sus propios medios sus puestos de trabajo.

- No existe una inspección continua por parte del Ministerio de Trabajo ni del CONADIS para evaluar el ambiente de trabajo de la persona no-vidente respecto a la convivencia entre compañeros, e incluso no se toma en cuenta las afectaciones psicológicas de los hechos de discriminación laboral atribuidos de manera directa e indirecta a estas mismas personas.
- En el seguimiento de la política no se hace una vigilancia estricta ni oportuna para controlar si todas las empresas privadas e instituciones públicas con un mínimo de 25 trabajadores cumplen con el cuatro por ciento de inclusión laboral estipulado en la normativa nacional vigente.
- En la práctica no hay una adecuada aplicación del enfoque de diversidad ni del principio de igualdad, ya que la aplicación del cuatro por ciento de inclusión laboral no es equitativo entre los colectivos con condición de discapacidad, siendo las personas no videntes las mayormente relegadas.

En resumen, el análisis tanto cuantitativo como cualitativo de la política pública de inclusión laboral estudiada, da cuenta de un grado de cumplimiento poco satisfactorio en respuesta a la garantía de una vida digna e igualitaria para las personas no-videntes de la ciudad de Quito.

Las acciones generalizadas revelan una política pública deficiente en cuanto a la determinación de los criterios de adaptabilidad, calidad, accesibilidad, disponibilidad en materia del derecho humano al trabajo digno del colectivo en estudio.

Los datos cuantitativos entregados por los entes rectores, al no presentar resultados desagregados bajo la concepción del enfoque de diversidad, evidencian la existencia de una brecha de capacidad interinstitucional marcada por la ausencia de un sistema de información estadístico claro e interconectado eficientemente, lo cual devela además una contradicción del discurso propagandístico de inclusión laboral frente a la transparencia de la política pública.

Los cinco factores cualitativos sustentados desde las voces de las personas no-videntes muestran la conducta discriminatoria o excluyente de la sociedad debido a la concepción errada de la discapacidad.

La política pública a pesar de la nueva tendencia del modelo social basado en el enfoque de derechos humanos aún guarda un corte asistencialista, porque las personas

no-videntes aparecen como simples beneficiarios, a diferencia de que estos puedan tener un rol más participativo como auténticos sujetos de derechos en el escenario de la dimensión social.

Con todo lo anterior, los resultados de la política pública frente a la comprensión de los principios del buen vivir, dejan ver una grieta social aún abierta, puesto que su doctrina o su promulgado discurso en la praxis, no aterriza completamente en el pleno ejercicio del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes.

### **6.5. Retos de la política pública de inclusión laboral relacionada con las personas no-videntes**

Una vez revisado el desarrollo, así como las distintas problemáticas de la política de inclusión laboral ejecutada en el periodo 2008-2015, es oportuno señalar algunos lineamientos importantes para contribuir a la mejora de la política existente.

#### 1. Normativa:

En el Ecuador, los avances de carácter normativo sobre el derecho humano al trabajo digno de las personas en condición de discapacidad, son medidas adoptadas a partir del año 2006 con la reforma del Código del Trabajo. En ese contexto, las personas en condición de discapacidad de este país, a diferencia de algunas naciones vecinas, cuentan con un amplio cuerpo jurídico, cuyo contenido garantiza sus derechos; más una vez que la normativa está escrita en papel, uno de los retos que corresponde afrontar de manera inmediata, está en la aplicación práctica de ese cuerpo jurídico.

Una alternativa para lograr dicha aplicación, tomando en cuenta una inclusión laboral en igualdad de oportunidades, puede darse mediante la designación de inspectores especializados por cada tipo de discapacidad, con la finalidad de tener evaluaciones disociadas e información concreta, para medir de manera efectiva e integral todos los parámetros de cumplimiento sobre el derecho humano al trabajo digno.

Además, para verificar dicho cumplimiento, es necesario generar primero acercamientos directos únicamente con los sujetos del derecho, porque de esa manera su derecho a la comunicación no se verá trastocado por la posible presencia de un jefe inmediato o por ciertas instancias de poder.

Considero que ese acompañamiento debería ser constante, generando un diálogo directo solamente con los inspectores de este ámbito. Digo solamente con los inspectores, porque por ejemplo, cuando inicié a laborar en la institución, el Ministerio de Trabajo fue a constatar si era real que estaba incluido, pero lo criticable de esto es que me realizaron unas cuantas preguntas delante de los señores de recursos humanos. Entonces, ¿cómo uno puede manifestar abiertamente lo que le está pasando, si luego puede ser sancionado por las autoridades?<sup>186</sup>.

Se señala lo anterior, porque las acciones realizadas por los inspectores actuales del Ministerio de Trabajo están limitadas únicamente a una fiscalización muy generalizada.

## 2. Accesibilidad tecnológica en la permanencia del trabajo:

La tecnología en los últimos tiempos está brindando a este colectivo una serie de ventajas significativas, las cuales favorecen grandemente al desenvolvimiento autónomo de sus vidas.

En tal razón, la política pública, para lograr espacios laborales más inclusivos, debe realizar el esfuerzo de implementar en sus ejes de acción un programa de apoyo tiflotecnológico, cuyo fin debe estar centrado en la prestación especializada de las distintas herramientas tecnológicas, en este caso para el desempeño laboral de la persona no-vidente. No obstante, para ello también es importante la cooperación de la empresa o de la institución en el sentido de contribuir con la adquisición de los dispositivos o software necesarios como una inversión positiva para el desarrollo de su nuevo empleado, lo cual debe ser considerado un aporte consciente a la inclusión social, en lugar de ser tomado como un gasto económico insignificante.

Una experiencia relativa con este reto es la labor efectuada por el Ministerio TIC de Colombia, quien brinda la gratuidad de la licencia del Lector de Pantalla Jaws, así como del Magnificador Magic otorgado a las personas en condición de discapacidad visual, a través del proyecto denominado “Convertic”.

Más de 100 mil descargas demuestran el gran impacto como la buena utilidad de Convertic para transformar la vida de personas con discapacidad visual en Colombia, dijo el Ministro TIC Diego Molavno Vega. Hace seis meses, cuando lanzamos la herramienta, la meta era lograr 32 mil descargas en 2014. Es fundamental impulsar aún más esa dinámica de las descargas, tanto por los usuarios como por empresas, porque el

---

<sup>186</sup> *Ibíd.*

otro objetivo fundamental de Convertic es vincular masivamente personas con discapacidad visual a la fuerza laboral del país<sup>187</sup>.

Gestiones como estas son las trascendentales en una política de inclusión. Sin embargo, estos dos softwares no son los únicos ventajosos para el desenvolvimiento autónomo de las personas no-videntes, sino también existen otros implementos tecnológicos como los escáneres físicos de alta resolución, los dispositivos portátiles de lectura artificial, los cuales convierten texto impreso a voz como es el caso del dispositivo Procer<sup>188</sup>, los Smartphones en los cuales se pueden instalar aplicaciones para escanear documentos o para realizar el reconocimiento de texto (OCR), mediante las cuales se puede acceder a la lectura de archivos digitales con la ayuda de los Lectores de Pantalla instalados en este tipo de teléfonos inteligentes.

Entonces, tanto estas herramientas inclusivas como otras, son las posibilitadoras de otras actividades dentro del espacio laboral; por tanto, el reto está en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este sentido, las cuales la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad expresa como ajustes razonables, pero en temas de inspección no se observan por parte del Ministerio de Trabajo.

### 3. Capacitación enfocada en recursos tiflotecnológicos:

Así como se desarrollan capacitaciones en temas de sensibilización sobre el trato a las personas en condición de discapacidad en las instituciones públicas como en las empresas privadas, también es indispensable trabajar en talleres de capacitación tiflotecnológica, destinados al personal de los departamentos de informática o de sistemas de estas entidades, porque es muy evidente el desconocimiento sobre la utilidad de los distintos recursos tiflotecnológicos, manejados por las personas no-videntes en el ámbito laboral.

Efectivamente, el problema está ahí, está en que los funcionarios de estos departamentos no tienen conocimiento de los mecanismos tiflotecnológicos que usamos las personas no-videntes o las personas de baja visión; por eso es que lamentablemente no pueden proponer herramientas que permitan la accesibilidad en nuestras funciones. Entonces te

---

<sup>187</sup> Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, “‘Convertic’, herramienta digital del MinTIC para invidentes, llegó a 100 mil descargas”, *Noticias*, accedido 14 de agosto de 2014, párr. 1, <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-6789.html>.

<sup>188</sup> Proyecto Procer, “Descripción general de Procer”, accedido 5 de septiembre de 2017, párr. 1, [https://www.youtube.com/watch?v=XQ\\_SG8EVsXg](https://www.youtube.com/watch?v=XQ_SG8EVsXg).

puedo decir, que es la propia iniciativa como la experiencia de cada persona no-vidente, lo que más bien ha generado dicha accesibilidad<sup>189</sup>.

Sí sería bueno que se capacite a ese personal, porque a veces cuando cambian de sistema o de software de trabajo, hacen los cambios sin darse cuenta si ese nuevo sistema es compatible con el Lector de Pantalla; entonces te imaginas, en una ocasión me quedé más de una semana sin trabajar, sólo porque no se comprobó con antelación si dicho sistema era accesible con el Jaws<sup>190</sup>.

#### 4. Programa de empleo especializado:

Aunque el CIL COMO EL Proyecto AGORA, son programas de intermediación laboral, destinados a brindar un servicio de inclusión en el ámbito del trabajo, el Ministerio de Trabajo, a través de la Unidad de Discapacidades, tiene el reto pendiente de crear dentro del sistema público, un programa de empleo especializado de atención prioritaria, el cual debe mantener un servicio de apoyo técnico permanente, basado en los siguientes aspectos:

- Creación de una base electrónica accesible de vacantes laborales.
- Apoyo u orientación para la elaboración del currículum vitae.
- Capacitación de actualización profesional, de acuerdo a las vacantes requeridas.
- Capacitación tiflotecnológica.
- Preparación para el momento de la entrevista.
- Búsqueda de vacantes laborales, reconociendo las diversas capacidades de la persona, los conocimientos profesionales o sus experiencias laborales anteriores de ser el caso.
- Ubicación en el puesto de trabajo.
- Seguimiento a la permanencia laboral con enfoque de derechos.
- Apoyo jurídico a los casos de violación relacionados con el derecho señalado.

#### 5. Políticas de inclusión dentro de las empresas privadas e instituciones públicas:

Toda empresa privada e institución pública, tiene para su correcto funcionamiento la ejecución de políticas institucionales, basadas en criterios de responsabilidad para el cumplimiento de su misión, sus objetivos, sus propias

---

<sup>189</sup> Empleado público, véase Anexo 3, entrevista 1.

<sup>190</sup> Empleada privada, entrevistada por la autora, 15 de junio de 2016. Para leer la entrevista completa, véase Anexo 3, entrevista 4.

obligaciones. En tal sentido, para poder contribuir al derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes, es crucial disponer a las empresas privadas e instituciones públicas la obligatoriedad de diseñar e implementar en sus entornos de trabajo, políticas internas de inclusión, cuya exigencia debe estar asesorada, regulada e inspeccionada por los entes rectores de la política pública.

Sin duda, esta iniciativa permitirá generar en las distintas entidades o instituciones, una cultura organizacional positiva en la determinación de sus valores, sus costumbres, sus comportamientos humanos, sus buenas prácticas laborales, frente a la visibilización / participación de las personas en condición de discapacidad.

#### 6. Sensibilización con enfoque comunicativo dirigido a la sociedad:

A pesar de contar con los procesos de sensibilización efectuados por el Ministerio de Trabajo, es sustancial la utilización de los medios de comunicación nacional, así como las redes sociales de internet, para la realización de campañas de difusión sobre las capacidades laborales de las personas no-videntes.

#### 7. Construcción de un sistema estadístico:

Es sumamente transcendental como apremiante, que en temas de estadísticas, exista un trabajo unificado entre todas las instituciones que vigilan el cumplimiento del derecho humano al trabajo digno, para de esa forma poder contar con información desagregada con enfoque de diversidad, que visualice las necesidades fundamentales en este caso de las personas no-videntes., pues solamente cumpliendo con esa gestión se podrá medir el efecto real de las políticas.

En definitiva, estos retos planteados no son los únicos pendientes: la aplicación práctica de la normativa, la accesibilidad tecnológica en la permanencia del trabajo, la capacitación enfocada en recursos tiflotecnológicos, el programa de empleo especializado, las políticas de inclusión dentro de las empresas privadas e instituciones públicas, la sensibilización con un enfoque comunicativo, la construcción de un sistema estadístico confiable, son de acuerdo a esta investigación, solamente algunos de los desafíos de incorporación urgente en la política pública de inclusión laboral.



## Capítulo tercero

### Rol significativo de Facebook y Twitter: un aporte para mejores políticas públicas

Después de haber presentado la sustentación tanto teórica como práctica sobre la realidad del derecho humano al trabajo digno, concretamente de las personas no-videntes, en concordancia con las políticas públicas, es oportuno argumentar el rol de Facebook como de Twitter. Para llegar a ello, este capítulo establece las principales características de las dos redes sociales; seguidamente presenta el estudio de casos concretos, a partir de los cuales se justifica la potencialidad, la incidencia, así como también los límites de dichas redes en la aplicación de las políticas públicas.

#### 1. Descripción de la funcionalidad de las dos principales redes sociales

La expresión *red social* parece que nació con los sitios web, pero antes de que se empezaran a popularizar estos inventos digitales de interacción social, la sociología denominaba así a la familia, los amigos, las asociaciones deportivas, culturales, políticas en las que el individuo elegía estar. “Sin embargo, esta utilización tenía un sentido simplemente metafórico, pero también muy diferente del concepto de red social como una serie de vínculos entre un conjunto definido de actores sociales”<sup>191</sup>. El uso de la denominación procede de los estudios que sociólogos como antropólogos anglosajones hicieran a mediados de la década del cincuenta del siglo inmediatamente pasado; “realizaron estudios de campo en los que usaron con rigor el concepto de red social, dando a éste un valor heurístico”<sup>192</sup>. En español no existe ningún estudio comparable, “que en otros lugares ha demostrado ser aplicable, respondiendo a cuestiones relacionales clave en el estudio de innumerables situaciones sociales”<sup>193</sup>.

Por tanto, la expresión redes sociales se aplica desde hace décadas al estudio de situaciones sociales. Para Carme Ferré la acción misma de creación de redes sociales es una cualidad de la especie humana:

---

<sup>191</sup> Félix Requena Santos, “El concepto de red social”, en Universidad de Málaga (2009), 137, [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_048\\_08.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_048_08.pdf).

<sup>192</sup> *Ibíd.*, 138.

<sup>193</sup> *Ibíd.*

Desde hace 10.000 años, la complejidad de las redes sociales creadas por el Homo Sapiens no cesa de incrementarse. La emergencia de los primeros núcleos urbanos, la aparición del Estado como la consolidación de las redes digitales son sólo fases de un mismo proceso evolutivo. La llegada de Internet y la difusión de las interfaces gráficas hace solo 10.000 días no hicieron otra cosa que llevar esa evolución a una etapa superior marcada por nuevas formas de comunicación ubicua y permanente. La aceleración de este proceso en los últimos años ha dejado detrás de sí una estela de utopías, miedos e interrogantes. Hay un antes y después de Facebook para las ciencias sociales<sup>194</sup>.

Pero los tiempos han cambiado; es decir, en la actualidad esa definición se usa de manera preponderante para las redes sociales de internet. ¿Qué es, entonces, aquello a lo que se denomina redes sociales en internet? Las redes sociales pertenecen a esa evolución natural de la web después de la implantación del correo electrónico, las salas de chat, los portales de noticias, los sitios empresariales, todos ellos surgidos a raíz de la década de los ochenta del siglo inmediatamente pasado, cuando la popularización del primer computador personal hizo que el acceso a internet se considerara parte del mismo<sup>195</sup>. Para Marcos Ros-Martín “Un servicio de red social en internet es una plataforma web cuyo fin es la creación de comunidades en línea”<sup>196</sup>. Al principio las comunidades en línea eran de gente con intereses o coincidencias comunes.

Podría creerse que las redes sociales se originan en la omnipresente y todo poderosa Facebook, que se abre al gran público en 2006; sin embargo, son un poco más antiguas que eso. Ros-Martín las data tan lejos como en 1997, “momento en el que se inaugura la web SixDegrees.com”<sup>197</sup>. Para entender las funciones de las actuales exitosas redes sociales, es importante comprender cómo funcionaban las primeras.

Las principales características de este sitio web eran la creación de perfiles, de listados de amigos, la posibilidad de envío de mensajes a amigos (funciones que ya permitían otras comunidades virtuales), y a partir de 1998, la navegación en las listas de amigos por parte de terceros (esta función sí que era una novedad). Desgraciadamente la falta de un modelo de negocio viable le abocó a su desaparición, y durante la crisis bursátil tecnológica de principios del siglo XXI tuvo que cerrar<sup>198</sup>.

Las actuales redes sociales mantienen las características de los inicios junto a muchas otras nuevas funcionalidades. Después aparecieron Ryze.com (2001), Tribe.net

---

<sup>194</sup> Carme Ferré Pavia y Anais Bernal, *El uso de las redes sociales: ciudadanía, política y comunicación. La investigación en España y Brasil* (Bellaterra: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona, 2014), 12.

<sup>195</sup> Conocido como PC, por sus siglas en inglés de *Personal Computer*.

<sup>196</sup> Marcos Ros-Martín, “Evolución de los servicios de redes sociales en internet”, *El Profesional de la Información: Revista de Valencia*, 18, n.º 5 (septiembre-octubre 2009): 554.

<sup>197</sup> *Ibíd.*

<sup>198</sup> *Ibíd.*

(2003), LinkedIn (2003) o Friendster (2002). Entonces aún no se consideraba a las redes sociales un mercado en el que había que competir, de hecho, “en un primer momento se apoyaron”<sup>199</sup>. No todas las redes sociales pioneras sucumbieron a la crisis de las puntocom, algunas de ellas encontraron su nicho de mercado en otros aspectos de la comunicación. “Ryze.com ha seguido una evolución muy positiva gracias a su repercusión en medios impresos norteamericanos”<sup>200</sup>. En cambio, LinkedIn se ha convertido en la red laboral por excelencia.

En un mundo tan competitivo como este, triunfan las redes sociales que consiguen el mayor número de perfiles; es decir, eso en este preciso momento lo ha conseguido Facebook, con su más de billón de usuarios; pero, con números muy inferiores, se encuentra a su lado una pequeña red social que no tiene mucha popularidad entre los jóvenes, sobre todo los adolescentes, quienes conforman el grueso de los usuarios de Facebook; dicha red es la de Twitter, la red del pajarito.

Las funciones de las redes sociales en general son relacionar a la gente en la multitud de formas en que estas se relacionan; es decir, transmitir información de persona a persona sobre temas que interesen a los usuarios. Fundamentalmente, comunican, crean comunidad e igualmente posibilitan que la gente trabaje junta, como cuando muchos a la vez se empeñan en un proyecto de tipo social, como por ejemplo buscarle familia de acogida a una mascota abandonada. En el caso que ocupa a este trabajo, Facebook como Twitter son dos modelos disímiles de redes sociales, pero al mismo tiempo complementarios. Disímiles porque su funcionalidad es distinta; complementarios porque los dos permiten comunicar, aunque de diferente forma, lo que este estudio busca. En consecuencia, en los numerales siguientes, se analiza de manera detenida cada una de ellas.

## 2. Facebook

Actualmente más de mil millones de personas cuentan con un perfil en esta red social<sup>201</sup>, lo que la hace la más popular del mundo a gran distancia de las demás. Para convertirse en la red social primera Facebook, según Píscatela, sirve para mantener el contacto de familias que están geográficamente separadas. Permite “a los miembros de

---

<sup>199</sup> *Ibíd.*, 555.

<sup>200</sup> *Ibíd.*

<sup>201</sup> Según el sitio *trecebits* la cifra se acerca a los 1500 millones, de las cuales, y según fuentes de la propia compañía, mil millones se conectan cada día.

una familia, crear sus propios grupos privados; además, funciona como una ‘sala de estar virtual’ para aquellos que viven lejos”<sup>202</sup>.

Las funcionalidades de Facebook se pueden resumir en las siguientes:

- Crear una lista de amigos
- Compartir videos.
- Compartir imágenes.
- Publicar en el muro.
- Enviar mensajes directos.
- Crear una página de fans.
- Crear grupos.
- Crear aplicaciones.
- Traducir Facebook a otros idiomas.
- Jugar.
- Insertar contenido de otro sitio.
- Opinar sobre temas de actualidad.
- Poner anuncios a través de la Facebook Ads (de pago).
- Actualmente las instituciones educativas que no cuentan con sitios propios comparten por este medio tareas o notas.

Bajo ese contexto, desde abril de 2016, Facebook es más inclusivo gracias a una tecnología de inteligencia artificial que lee las imágenes. Una buena noticia para las personas en condición de discapacidad visual, ya que gran parte de lo que se comparte viene por lo general en formato de imagen. Según el sitio web [tilomotion.com](http://tilomotion.com):

Esta misma semana la herramienta de Mark Zuckerberg ha presentado un nuevo sistema automático de texto impulsado por inteligencia artificial que describe las fotografías a las personas ciegas. La versión inicial del sistema está compuesta por 100 conceptos. Entre los objetos que pueden ser identificados están medios de transporte, paisajes o diferentes tipos de comida. Por supuesto, este sistema reconocerá los famosos selfies<sup>203</sup>.

Este nuevo adelanto de la red social permitirá que las personas en condición de discapacidad visual, quienes usan lectores de pantalla como Jaws o NVDA, escuchen

---

<sup>202</sup> Alejandro Piscitelli, Iván Adaime e Inés Binder (comp.), El proyecto Facebook y la posuniversidad. Sistemas operativos sociales y entornos abiertos de aprendizaje (Barcelona: Ariel, 2010), 10.

<sup>203</sup> Tilomotion, “Cómo se adaptan las redes sociales a las personas ciegas... y viceversa” (2016), <http://www.tilomotion.com/blog/como-se-adaptan-las-redes-sociales-a-las-personas-ciegas-y-viceversa/>.

una descripción del contenido de las imágenes. Sin embargo, esto aún no se encuentra disponible en español, pero es solo cuestión de tiempo, visto el éxito masivo que esta red en particular tiene en el mundo de habla hispana, especialmente en América Latina.

Además de todas estas funciones esperadas por una red social, en Facebook también es posible el activismo social, denominado por algunos autores como ciberactivismo (Teresa Piñeiro-Otero Carmen Costa Sánchez<sup>204</sup>, Adrián Peláez Castaño<sup>205</sup>, María Belén Calvache<sup>206</sup>, Amnistía Internacional<sup>207</sup>, entre otros). Dicho activismo social, es entendido como una militancia por alguna causa, la cual se ejerce particularmente en la red, no en la calle.

### 3. Twitter

Las funcionalidades de la red social del pajarito son notablemente inferiores en número a las de Facebook, igual que lo es la aceptación de cada red. Twitter cuenta con un poco más de 500<sup>208</sup> millones de usuarios. Esta red social no cuenta con un gran éxito entre los adolescentes, pues su característica principal de solo 140 caracteres no permite la expansión de los contenidos que otras similares si facilitan.

Las funciones principales de Twitter son:

- Compartir textos breves (los tuis de 140 caracteres.
- Tener seguidores.
- Ser seguidores.
- Compartir imágenes.
- Compartir videos.
- Tuitear/retuitear contenido de otros sitios
- Comentar noticias compartidas por gente a la que seguimos, así como también a la que no seguimos.

---

<sup>204</sup> Teresa Piñeiro-Otero y Carmen Costa Sánchez, “Ciberactivismo y redes sociales. El uso de facebook por uno de los colectivos impulsores de la ‘spanishrevolution’, Democracia Real Ya (DRY)”, en *Universidade da Coruña* (2012): 169, <http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/631>.

<sup>205</sup> Adrián Peláez Castaño, Manifiesto sobre el ciberactivismo en la FES para Latinoamérica, en *Fundación Friedrich Ebert* (2012): <http://www.fesmedia-latin-america.org/inicio/presentacion/>.

<sup>206</sup> María Belén Calvache, *Ciberactivismo de movimientos sociales y políticos en Ecuador* (Quito: CIESPAL, 2010), 45.

<sup>207</sup> Amnistía Internacional, *Herramientas y sugerencias para un ciberactivismo eficaz* (Madrid: Amnistía Internacional, 2009), 32.

<sup>208</sup> Datos obtenidos de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Twitter>.

Por otra parte, Twitter hizo público el 1 de abril de 2016 un acuerdo al que ha llegado con la ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles), “por el cual las personas ciegas o con discapacidad visual grave, podrán a partir de ahora, interpretar las imágenes, así como otros elementos gráficos de los mensajes de esta red social gracias a la incorporación en los mismos de un texto alternativo”<sup>209</sup>. Esta tecnología les permitirá oír una descripción de las imágenes de hasta 420 caracteres, siempre a los usuarios que utilicen lectores de pantalla.

Twitter también se ha posicionado como una red de contenido sobre todo para público adulto. En un amplio artículo producto de un estudio publicado por los doctores en comunicación de la Universidad de Málaga, en 2012, se sostiene que el perfil de los usuarios de Twitter tiene un rango de edad alto: “De todos ellos, una mayoría son hombres (61%). El 56% tiene más de 25 años, siendo la media de la edad 28, 30 años”<sup>210</sup>.

#### **4. Uso de Facebook y Twitter en casos de estudios existentes**

Internet, ha pasado de ser un medio emisor de información que los internautas consumían indiscriminadamente, a ser un espacio en que los usuarios son también productores y divulgadores de esa información. Esto es, la red 1.0, caracterizada por su unidireccionalidad, con usuarios pasivos, mutó, evolucionó, porque todo en el universo cibernético está sujeto a cambio y transformación. Para los profesores de comunicación de la Universidad de Málaga:

En un principio, la Web implicaba básicamente la lectura, la navegación, así como también la consulta de diferentes páginas con información. Era lo que se conocía como Web 1.0; pero, debido a la necesidad de participación y colaboración que se da entre los usuarios de la red, surge la denominada Web 2.0; una Web donde el contenido lo crean los usuarios, algo que ha supuesto una auténtica revolución en lo que a difusión de información se refiere<sup>211</sup>.

Esa natural evolución de la web, se dice que no termina aún, que la siguiente, la 3.0, es una red semántica. En palabras de Fernández y Paniagua:

---

<sup>209</sup> Tilomotion, “Cómo se adaptan”.

<sup>210</sup> María Jesús Fernández Torres y Francisco Javier Paniagua Rojano, “El poder de las redes sociales en la política y en los movimientos sociales”, en Mesa nº 23: Gestión política, campañas y nuevas tecnologías (2013): 8, <http://www.alice-comunicacionpolitica.com/files/ponencias/240-F500009ce2401342179790-ponencia-1.pdf>.

<sup>211</sup> *Ibíd.*, 4.

Llegados a este punto, debemos citar la Web 3.0, también llamada ‘Web Semántica’ según el creador de la World Wide Web Tim Berners-Lee; pero, aquí, no existe un acuerdo general acerca de lo que significa el término. Hay un determinado consenso que dice que ésta surge del cambio en la forma de las relaciones sociales y de la comunicación entre las personas<sup>212</sup>.

Pues, un medio que concita tanta gente a su alrededor, no puede menos que cambiar, cambiar al ritmo que le imponen quienes las usan. No hay que olvidar que internet es un producto de consumo masivo, más incluso de lo que fueron radio y televisión, cada una en su época.

En ese tiempo, las redes sociales son los elementos más relevantes de esa web 2.0, los que además de permitir a la población compartir con amigos y parientes las cuestiones cotidianas que componen la vida de la gente como una salida a comer, la adquisición de una prenda de vestir nueva, un cumpleaños, etc., también sirven para hacer activismo; esto es, para participar y colaborar en causas que les interesan y les afectan. A esto le están llamando en la contemporaneidad ciberactivismo.

Pero ¿qué es ciberactivismo? La palabra es un neologismo que aún no llega al diccionario, por lo que, para intentar encontrar una definición académica, se consignan aquí las definiciones de los dos componentes del término, porque ciberactivismo es una palabra compuesta que viene del inglés *cyber*, acortamiento de *cybernetic*, ‘cibernético’ en español: “elem. compos. Indica relación con redes informáticas. Ciberespacio, cibernauta”<sup>213</sup>; y del sustantivo activismo, que el diccionario define como: “**1.** m. Tendencia a comportarse de un modo extremadamente dinámico.**2.** m. Ejercicio del proselitismo y acción social de carácter público”<sup>214</sup>.

De este modo, juntando el elemento compositivo con la segunda parte, da como resultado el ejercicio del proselitismo en el espacio cibernético. Entonces, ¿quién es un ciberactivista? En un documento elaborado por Amnistía Internacional (España), se dice que:

Ciberactivista de Amnistía Internacional es una persona que utiliza herramientas de información y comunicación como teléfonos móviles, blogs, correo electrónico o redes sociales para actuar en favor de los derechos humanos. También puede organizar, movilizar y servir de inspiración a comunidades online de personas para que emprendan acciones en favor de los derechos humanos<sup>215</sup>.

---

<sup>212</sup> *Ibíd.*

<sup>213</sup> Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 22.<sup>a</sup> ed., 2 vol. (Madrid: Espasa, 2014).

<sup>214</sup> *Ibíd.*

<sup>215</sup> Amnistía Internacional, *Herramientas y sugerencias*, 1.

Como todo evoluciona, las protestas, más o menos pacíficas, de los jóvenes universitarios en las calles de las ciudades de todo el mundo, de los defensores de los derechos humanos, de los animales o de cualquier otro colectivo se han mudado al ciberespacio. El ciberactivista es una persona que ha descubierto que la red es proclive al uso como herramienta de protesta. En ese contexto, usa a menudo las ventajas del anonimato, como en el caso de *Anonymous*, para ocultar su identidad.

América Latina no se encuentra por supuesto fuera de esta corriente que convierte a la red en una adecuada plataforma de apoyo o reprobación de las acciones, o en el accionar de los políticos. Martín considera que:

En estos últimos años estamos asistiendo a la proliferación de acciones ciudadanas en el ámbito de la política. Movilizaciones que surgen y se organizan de forma autónoma, que no parecen estar estructurados ni tener líderes, pero que son capaces de convocar a miles de personas para llevar a cabo sus protestas tanto en las calles como en Internet<sup>216</sup>.

El vehículo que usan las mayorías para comunicarse es la herramienta que hace posibles convocatorias múltiples en las que no hay una organización como tal, sino solo la ira de miles que se convocan unos a otros con la espontaneidad que permite el universo cibernético.

En el Ecuador, país en el que pocos estudios sobre este tema se han realizado hasta la fecha, de entre ellos Rodrigo Mendizábal es autor de más de uno, afirma que “Internet se ha convertido en el terreno promisorio para la política en la última década”<sup>217</sup>.

Este autor considera que el área política ha concitado la atención de quienes hacen ciberactivismo en el Ecuador, sostiene que:

A la fecha ha habido momentos álgidos en la política ecuatoriana, marcados todos ellos por la conflictividad y la crisis. Aunque los derrocamientos de los gobiernos de Abdalá Bucaram (1996-1997), como de Jamil Mahuad (1998-2000), supusieron acciones de red, el derrocamiento de Lucio Gutiérrez es el punto de giro en la política ecuatoriana una vez que se ancló en las tecnologías de información y comunicación. Entonces, si hay que hablar de ciberactivismo en Ecuador, es a partir de este último caso por las siguientes razones: la forma de organización social implicó la constitución de una expansiva red comunicante que objetó la falta de debate de los medios de comunicación tradicionales, asimismo tal forma de organización dismanteló el marketing político del gobierno que quería apaciguar los ánimos, además que las tecnologías electrónicas y digitales fueron usadas de modo diferente por sectores sociales en pugna. Lo importante es la emergencia de uno o varios movimientos civiles con capacidad impugnadora,

---

<sup>216</sup> Adolfo Álvaro Martín, *Revoluciones horizontales: ciberactivismo y movilizaciones ciudadanas en América Latina y España* (San José: FLACSO, 2013), 15.

<sup>217</sup> Iván Rodrigo Mendizábal, “Ciberactivismo y conflictividad política en el Ecuador”, *ComHunaitas: Revista de CohHunaitas*, (2011): 4.



crítica, como también anárquica. Es evidente que la política tradicional ecuatoriana en dicho periodo se transformó en política 2.0<sup>218</sup>.

La coyuntura política que llevó a una buena parte de la población a tornarse activista circunstancial no se hizo permanente ni representa a toda la población, puesto que los porcentajes de acceso a internet son relativamente bajos en la región. Lo consigna Rodrigo Mendizábal cuando dice que: “Según datos oficiales, hasta junio de 2010 existían 2.594.863 usuarios de internet, es decir, el 18.21% de la población”<sup>219</sup>.

Bajo este marco, se reseñan en los siguientes párrafos tres estudios realizados sobre el activismo en las redes sociales; el ciberactivismo. Un estudio español, uno mexicano, así como también un caso ecuatoriano.

## **5. Caso: Ciberactivismo nueva forma de participación para estudiantes universitarios**

Este es el realizado por las comunicadoras María Guadalupe González-Lizárraga (Universidad de Sonora, México), María-Teresa Becerra (Universidad de Extremadura, España) y Mireya-Berenice Yáñez-Díaz (Universidad de Sonora, México), cuyo objetivo fue:

identificar a estudiantes ciberactivistas a través de las respuestas obtenidas de un cuestionario aplicado de manera electrónica, utilizando como criterios de inclusión la presencia de puntajes medios y altos en el nivel de participación y compromiso en las diversas acciones emprendidas en cuatro temas (medio ambiente, académicos, problemas sociales y ciudadanos, y derechos humanos)<sup>220</sup>.

Los criterios que se determinaron para conseguir esta meta fueron los siguientes:

- a) Jóvenes que participan con las actividades de firmar, adherirse o suscribirse a causas, peticiones, o grupos y administrar o difundir información en relación con los cuatro temas seleccionados.
- b) Jóvenes que reportan tener un compromiso medio o alto en estos temas.
- c) Aquellos que participan a través de Internet o que lo hacen en ambos espacios, es decir en Internet y en las calles<sup>221</sup>.

Es importante destacar que estos puntos se encuentran relacionados con los temas que los expertos consideran proclives al ciberactivismo. En una cita de este estudio:

---

<sup>218</sup> *Ibíd.*, 5-6.

<sup>219</sup> *Ibíd.*, 6.

<sup>220</sup> María Guadalupe González Lizárraga, María Teresa Becerra y Mireya Berenice Yáñez Díaz, “Ciberactivismo: nueva forma de participación para estudiantes universitarios”, *Comunicar: Revista de la Universidad de Sonora*, n. ° 46, XXIV (2016): 47.

<sup>221</sup> *Ibíd.*, 49.

Todos los puntos anteriores se encuentran relacionados con los temas identificados por los teóricos como relativos al ciberactivismo; éstos son: medio ambiente, ecología y protección de animales (Barranquero, 2012; Henríquez, 2011), problemas sociales y ciudadanos (Castells, 2014; Henríquez, 2011), derechos humanos (Henríquez, 2011; McCaughey&Ayers, 2003), y problemas educativos/académicos (Castells, 2014; Henríquez, 2011).<sup>222</sup>

El ciberactivismo es, pues, una actividad comprometida, de sensibilidad social y madurez política, una actividad de ciudadanos quienes conocen el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación. Los estudiantes de las generaciones actuales han crecido marcados por estos medios tecnológicos. Por tanto, es cómo los usan lo que las estudiosas quieren saber:

No obstante, en este estudio, y teniendo en cuenta el planteamiento anterior, queremos determinar cómo es la participación que establece una muestra de estudiantes universitarios cuando interactúan con otros a través de los diferentes medios tecnológicos. En concreto, nuestra intención es profundizar y conocer sobre ¿cuáles son los rasgos que poseen estos sujetos que han sido reconocidos como ciberactivistas?, y ¿cuáles son los elementos o puntos de inflexión en las actividades que ellos desarrollan en la interacción con otros que les permiten colocarse como ciberactivistas?<sup>223</sup>.

El método utilizado combinó un cuestionario de preguntas cerradas y una entrevista en profundidad. La muestra fue 713 estudiantes, de los cuales solo 13 resultaron con tipologías de ciberactivistas. De estos, “es posible destacar que ocho pertenecen al género femenino y cinco al género masculino, cuyas edades fluctúan entre los 19 a 26 años. Una característica importante es que nueve comparten sus estudios con actividades laborales, mientras que cuatro se dedican sólo a la escuela”<sup>224</sup>. Aunque el ciberactivismo es una actividad que desarrollan los jóvenes, el porcentaje de proselitismo en estas edades se ha demostrado bajo.

En lo que respecta a las acciones que emprenden los ciberactivistas, están:

Entre los resultados percibidos por este grupo de jóvenes se incluye la toma de conciencia por parte de la ciudadanía (6), seguido de acciones dentro de Internet (5), la creación de marchas, documentos de inconformidad o manifestaciones (2) y uno indicó haber logrado la creación o modificación de una ley. Respecto a algún otro resultado obtenido, tan solo un participante mencionó lograr el disgusto de otras personas al escribir que obtuvo «ofensas de gente ignorante que cree que tú [sic] eres el ignorante»<sup>225</sup>.

---

<sup>222</sup> *Ibíd.*

<sup>223</sup> *Ibíd.*

<sup>224</sup> *Ibíd.*, 50.

<sup>225</sup> *Ibíd.*, 51.

El perfil de los ciberactivistas se detectó que es de clase media-alta, con padres profesionales, con acceso a los medios tecnológicos desde la infancia.

La conciencia de los problemas que afrontan las democracias en estos tiempos se deriva de mentes revolucionarias comprometidas con las distintas situaciones de afectación colectiva.

## **6. Caso: Ciberactivismo y redes sociales. El uso de Facebook por uno de los colectivos impulsores de la ‘spanishrevolution’, Democracia Real Ya (DRY)**

Los movimientos sociales que han florecido al amparo de las redes sociales han sido los primeros estudiados por los especialistas. En 2012, Teresa Piñeiro-Otero y Carmen Costa Sánchez llevaron a cabo un estudio sobre el 15M<sup>226</sup>. “Un ejemplo paradigmático ha sido la gestación del movimiento 15M en España a través de la plataforma Facebook”<sup>227</sup>.

Se analiza aquí la actividad de la cuenta de Facebook de Democracia Real Ya (DRY), que se considera la principal impulsora del movimiento 15M, semanas antes y semanas después de que se produjeran los acontecimientos que derivaron en la formación del movimiento de los indignados.

Para llevar a cabo esta investigación se tomó como referencia la página de Facebook de dicho colectivo y todas las publicaciones realizadas en su muro durante el período comprendido entre la fecha de creación de la página, el 07 de marzo de 2011, y las elecciones municipales de 2011 (22 de mayo del mismo año), prácticamente unos dos meses y medio a lo largo de los que se gestó y se puso en práctica la movilización social en la Red y en el mundo<sup>228</sup>.

El análisis se lo hizo sobre esta red social y no sobre otra, pues esta es la red con mayor número de seguidores en España. La muestra realizada comprende un total de 667 publicaciones llevándose a cabo a partir de las categorías que se citan a continuación:

- Temporalización: día y hora de la publicación.
- Enlace de publicaciones con twitter.

---

<sup>226</sup> El 15M es un movimiento ciudadano español que surge de la indignación con los políticos por la corrupción y el abuso. Aunque también se lo conoce como de los indignados, es un movimiento de índole pacífica y conciliadora. Nació el 15 de mayo de 2011, de ahí su nombre, por la convocatoria que hicieron varios colectivos después de que 40 personas acamparan en la emblemática Puerta del Sol de Madrid.

<sup>227</sup> Piñeiro-Otero y Costa Sánchez, “Ciberactivismo y redes sociales”, 165.

<sup>228</sup> *Ibíd.*

- Grado de participación de los fans (me gusta y comentarios).
- Enlaces a otros recursos de Internet (plataformas de vídeos, medios de comunicación, otras redes sociales, páginas web).
- Tipo de contenido de la publicación (política, economía, movilización on y offline, otras revoluciones, acampadas, tratamiento recibido de los medios nacionales e internacionales, etc.).
- Empleo de las potencialidades del Facebook (eventos, fotos del muro, chat e iconos, grupos, etc.).
- Empleo de las herramientas propias de esta web social, en concreto, generación de eventos, álbum de fotos, chat e iconos, creación de grupos y de páginas<sup>229</sup>.

Los resultados que obtuvieron las estudiosas les permitieron conocer cómo se gestó lo que ellas consideran “el movimiento social más relevante de las últimas décadas”<sup>230</sup>. Se examinan el volumen de publicaciones y las afiliaciones. Sobre el primero, Piñeiro-Otero y Costa Sánchez descubrieron que: “En el período comprendido entre la creación del espacio de DRY en la red social y la primera semana de mayo (semana 9) el volumen de publicaciones semanales se encuentra en la franja comprendida entre las 10 y las 32 unidades. Circunstancia que supone una fluctuación en el número de publicaciones entre uno y cinco mensajes diarios”<sup>231</sup>.

El espacio de DRY en Facebook siguió aumentando la difusión de contenido, pero su crecimiento mayor es en las fechas de las movilizaciones, y en adelante:

Solamente durante esta semana (entre el 16 y el 22 de mayo) el número de publicaciones superó al registrado durante las diez semanas anteriores (un total de 363 publicaciones en el muro). Un volumen que supone una media de 52 mensajes diarios, llegando a las 90 publicaciones en la jornada de reflexión; uno de los momentos álgidos de las movilizaciones (o las no-movilizaciones) tras la prohibición de la junta electoral<sup>232</sup>.

Números altos representativos de un activismo en plena efervescencia de un movimiento que apenas nacía. Lo que DRY quería era obtener simpatías que se resolvieran en afiliaciones, un dato importante que medía la aceptación del público de las propuestas del perfil de la red social y del movimiento que se gestaba y emergía a raíz de los acontecimientos. Los datos de los nuevos seguidores los obtuvieron las estudiosas de la página de Facebook del colectivo, que comparte la información.

En función de estos datos se puede observar que la afiliación en la página de Facebook de DRY ha vivido dos períodos de expansión, de diferente índole, durante el período estudiado. El primero de ellos tuvo lugar tras la creación del espacio de DRY en la red

---

<sup>229</sup> *Ibíd.*, 169.

<sup>230</sup> *Ibíd.*, 170.

<sup>231</sup> *Ibíd.*

<sup>232</sup> *Ibíd.*, 171-2.

social, momento en el que el número de fans vivió un incremento exponencial sobrepasando los 5.000 seguidores en apenas una semana de existencia.

A partir de esta etapa de expansión la página de Facebook parece vivir una fase de letargo en la cual la incorporación de fans se ralentizó hasta el punto de inhibir el crecimiento de la red. Situación que se prolonga durante la mayor parte del período de tiempo analizado (de la segunda semana a la décima).

Finalmente el momento de mayor expansión coincide, al igual que sucedía en el caso de las publicaciones, con la última semana analizada. En las jornadas posteriores al 15M la red vive un crecimiento aberrante que lleva a superar el umbral de los 100.000 seguidores el día 18 de mayo. Un importante volumen de seguidores que se duplica en apenas unas horas (el 19 de mayo la página contaba con 200.000 fans)<sup>233</sup>.

Un movimiento social que consiguió en la red un número tan alto de afiliaciones en un tiempo récord mientras militaba por el buen gobierno desde su página de la red social más popular de las que han existido, sin duda debe dar unas cuantas lecciones sobre cómo el ciberespacio permite otro ejercicio de ciudadanía, así como también una militancia en derechos humanos. Para las autoras del estudio en cuestión, el caso evidencia lo siguiente:

En primer lugar, el éxito del empleo de dicha red social para el contagio inmediato y sin fronteras de la necesidad de manifestarse contra los poderes políticos y económicos. El hecho de que se vayan produciendo movilizaciones en cadena se convierte en un incitador de nuevas movilizaciones, y la plataforma virtual es el principal canal de comunicación y difusión de esa “solidaridad colectiva”.

De hecho, las temáticas de las publicaciones se dedican fundamentalmente a movilizar, a informar sobre esas movilizaciones o a referenciar lo que otros están informando sobre esas movilizaciones.

En segundo lugar, existe una retroalimentación mutua entre los acontecimientos del mundo real y del mundo virtual, de forma que, por ejemplo, la movilización online logró un gran éxito de público en la manifestación del 15-M, que a su vez generó un incremento en el número de publicaciones y de fans en la red social. La combinación de ambas acciones ha sido una de las claves del éxito del movimiento.

En tercer lugar, la necesidad de nutrir y cuidar la plataforma en el social network, por medio de la búsqueda de otros recursos que le aporten novedad y aprovechen el ámbito multimedia en el que se desarrollan.

Todo ello permite considerar la acción de DRY en Facebook como punto referencial en el desarrollo del ciberactivismo a nivel mundial y en concreto, en nuestro país, gracias a la confluencia de tres factores: El cansancio colectivo y general ante la crisis económica que estamos viviendo, una situación con la que personas de distintos países pueden identificarse; el protagonismo y deseo de cambio por parte de las nuevas generaciones; y el uso de técnicas de autogestión y de comunicación democráticas abiertas a la participación de los usuarios, que han multiplicado el fenómeno basándose fundamentalmente en el empleo de las redes sociales<sup>234</sup>.

Facebook es una red de enorme aceptación, llega a tanta gente que DRY acertó cuando decidió usarla para realizar ciberactivismo, puesto que ello le permitió llegar a

---

<sup>233</sup> *Ibíd.*, 173.

<sup>234</sup> *Ibíd.*, 178.

un número significativamente mayor de personas, que si hubiese usado otro medio, como las charlas en lugares públicos.

## 7. Caso: La rebelión de los forajidos

A principios del siglo XXI, exactamente el 24 de noviembre de 2002, en el Ecuador gana las elecciones en segunda vuelta, un militar golpista de mediana graduación, teniendo como valores en su currículum el haber participado activamente en el derrocamiento de Jamil Mahuad y un discurso incendiario sobre la desigualdad y la corrupción. Una vez más una figura política genera esperanzas en una población necesitada de creer. Pero las actuaciones de Lucio Gutiérrez en la administración del país no respaldaron esas esperanzas y la situación se puso tensa hasta que la misma población que lo aupó a la presidencia lo echó de ella.

Es en este contexto donde ocurre lo que la prensa se apresuró a nombrar como *La rebelión de los forajidos*, que era como llamaba Gutiérrez a los que se manifestaban contra su gobierno. Los acontecimientos, en cuyo desenlace internet tuvo un cierto protagonismo, se fraguan en las más altas instancias del Estado, incluida la Presidencia, cuando Abdalá Bucaram vuelve al país. Martín lo narra así:

El 8 de diciembre de 2004 la mayoría legislativa que apoyaba al presidente Gutiérrez, mediante una resolución que fue tildada de inconstitucional, aprobó la reorganización de la Corte Superior de Justicia, que fue conocida popularmente como la “Pichi Corte” (El Universo, 2005). Será esta nueva Corte Suprema de Justicia la que el 31 de marzo de 2005 anuló los juicios abiertos contra los ex presidentes Abdalá Bucaram y Gustavo Noboa. Como consecuencia de esta decisión, el primero regresaría al Ecuador desde su exilio en Panamá el 2 de abril y, al día siguiente, lo haría el segundo desde República Dominicana (EL Universo, 2005b)<sup>235</sup>.

Como señala Carlos de la Torre (2005: 108), el regreso de Abdalá Bucaram marcaría de forma definitiva el futuro político de Lucio Gutiérrez:

“[...] El retorno del temido “líder de los pobres” también despertó las viejas pesadillas sobre la falta de buenos modales y cultura de Bucaram, a tal punto que cada vez se vio más a Gutiérrez como un pobre imitador de su estilo. El grito “que se vaya Bucaram y también su edecán” ilustran cómo Bucaram sintetizó el resentimiento de muchos de quienes salieron a las calles para protestar en contra del gobierno de su ex-edecán [...]”. El rechazo fue especialmente importante en Quito, donde comenzaron manifestaciones espontáneas el día 4 de abril, con gritos de “Lucio corrupto, alcahuete de Bucaram” o “que se vaya a Panamá, que se lleve a Abdalá”<sup>236</sup>.

---

<sup>235</sup> Martín, *Revoluciones horizontales*, 155-6.

<sup>236</sup> *Ibíd.*, 156.

Varios acontecimientos políticos ocurrieron en un convulsionado Ecuador en aquellos días, que se pueden resumir en el pedido de destitución del presidente de la Corte Suprema y una convocatoria a huelga nacional que no contó con el apoyo masivo que se hubiera esperado de la población. Circunstancia que envalentonó a Gutiérrez.

Craso error de Lucio Gutiérrez que, esa misma noche, se enfrentó a la convocatoria ciudadana realizada desde radio La Luna, en la que miles de personas llevaron a cabo la “Marcha de las Cacerolas Vacías” desde la Tribuna de la Shyris hasta la sede de la Corte Suprema de Justicia (El Mercurio, 2005). Posteriormente, varios cientos de esos manifestantes se congregaron frente a la casa del presidente en el barrio de El Batán. Al día siguiente, en el programa que cada jueves realizaba en la Radio Nacional del Estado, Lucio Gutiérrez calificó como “dos o tres forajidos” a quienes protestaron frente a su domicilio (La Hora, 2005)<sup>237</sup>.

El 25 de abril, después de errores de forma y de fondo en su reacción, Gutiérrez abandona el país rumbo a Brasil. En ese contexto, según Martín, “la tecnología tuvo un papel relevante en las movilizaciones ciudadanas llevadas a cabo en Quito. Los jóvenes ‘forajidos’ pusieron en marcha una red para la comunicación política, la transmisión de mensajes, así como una coordinación de acciones de protesta. Los celulares e Internet fueron eficazmente utilizados para la confrontación política”<sup>238</sup>.

Aunque este caso ecuatoriano no utilizó de manera potencial Facebook ni Twitter en su proceso de actuación social, este es igualmente importante, porque encuentra en otros medios tecnológicos, una vía de comunicación factible para interpelar la situación política de aquel tiempo.

## **8. El papel de Facebook y Twitter en las políticas públicas**

Como ya se ha podido evidenciar en el desarrollo de los apartados anteriores, la red es la nueva herramienta de acceso a la información de las masas, a la vez que sirve a las mismas para el activismo en distintas causas. Manifiesta tanto Fernández Torres como Paniagua Riojano:

Internet se ha convertido en una nueva fuente de información y de expresión que proporciona una forma barata de manifestarse a los activistas políticos de todo el mundo. Se puede afirmar que ningún otro medio de comunicación ha tenido una capacidad de penetración tan rápida y descomunal como lo ha tenido Internet, medio que está cambiando, sin duda, las reglas del juego político. De hecho, las campañas electorales de los partidos incorporan ya, desde hace años, el uso de la red como un eje central. Aunque sea catalogado como un medio que ofrece un canal de información

---

<sup>237</sup> *Ibíd.*, 157.

<sup>238</sup> *Ibíd.*, 162.

vasto e inmanejable, Internet está democratizando tanto los medios como los sistemas políticos<sup>239</sup>.

De ahí, que si bien algunos catalogan a internet como un canal de información inmanejable, no se lo puede satanizar ni tampoco se puede dejar de reconocer que este medio, por ejemplo a través de las redes sociales de Facebook como de Twitter, se ha convertido en una herramienta de comunicación importante para la participación ciudadana, entendida esta como un acto social colectivo que ha permitido en multitud de ocasiones dar voz e intervención en temas públicos a quienes en otros tiempos no la han tenido.

En ese sentido, tomando en cuenta que la participación ciudadana es un elemento fundamental del proceso de formulación de las políticas públicas, esta puede tener la posibilidad de ser mayormente movilizada desde los espacios que pueden crear las redes sociales de Facebook como de Twitter, aprovechando la alta potencialidad inherente de cada una de ellas. Es decir, el papel que tendrían dichas redes sociales en el caso de las políticas públicas apunta a que estas podrían constituirse en un medio comunicativo-estratégico de participación ciudadana, las cuales deberán ser especialmente funcionales en determinados momentos del proceso de las políticas públicas, entre ellos los mencionados a continuación:

1. El identificar y hacer visible un problema existente en la agenda pública.
2. Lograr que se posicione el problema existente en la agenda pública.

Así pues, como ya se ha explicado, las políticas públicas parten de una necesidad socialmente detectada o percibida; se trata precisamente de que el problema para que pueda ser posicionado públicamente- debe estar antes visibilizado e identificado, así como también debe tener cierto interés político. Por tanto, se debe saber que a pesar de que en la sociedad pueden existir un sinnúmero de problemas, no toda situación problemática corre la suerte de ser atendida políticamente por varios factores. Esta investigación considera que uno de ellos tiene que ver con la invisibilización de varios aspectos problemáticos que se dan o que persisten en el efectivo cumplimiento de algún derecho, como es el caso de los aspectos problemáticos que sobrellevan las personas no-videntes en su proceso de inclusión laboral, los cuales muchas de las veces son desconocidos e ignorados.

---

<sup>239</sup> Fernández Torres y Paniagua Rojano, “El poder de las redes sociales”, 3.



En otras palabras, esto significa que en la formulación de las políticas públicas la determinación de un problema es complejo, porque puede existir la identificación del mismo, pero si en su proceso de análisis no se toma en cuenta la participación ciudadana de los afectados, puede generarse una exclusión e invisibilización de aspectos situacionales que solamente experimentan en sus vidas los afectados. Esto a la sazón, implica que esas otras problemáticas que no son visualizadas, son problemáticas que no están centralizadas como un interés legítimo en la realidad social. Por ello, es imprescindible proponer lo siguiente:

Para que dichos problemas sociales que están invisibilizados, puedan ser analizados, debatidos, tomados en cuenta e incorporados a la agenda pública, los ciudadanos pueden recurrir o valerse de herramientas tecnológicas que les permitan generar una organización movilizadora que se traduzca en un colectivo virtual de personas que pueda hacer, tanto de la funcionalidad de Facebook como de Twitter, un medio comunicativo que produzca influencia en las decisiones políticas, con la única finalidad de reformular o crear mejores políticas públicas que realmente garanticen la efectividad de sus derechos.

Entonces, bajo esa propuesta, cabe señalar que se toma como alternativa a las redes sociales mencionadas, porque son estas las que en los últimos tiempos, han servido para originar y mantener una serie de debates en la palestra social, dentro y fuera del universo cibernético.

Además, la importancia de hacer útiles a dichas herramientas se inscribe también en la necesidad de que la participación de los ciudadanos sea un elemento siempre presente en la formulación, no solo de la agenda pública, sino de todo el proceso de la política. Pues así, los ciudadanos se pueden convertir en protagonistas activos; facilidad ventajosa que han otorgado últimamente las redes sociales, porque, como menciona Sonia Blanco: “la web 2.0 le concede el poder de manifestarse y llegar a una audiencia potencial muy numerosa”<sup>240</sup>.

---

<sup>240</sup> *Ibíd.*, 4.

## 9. Limitaciones de Facebook y Twitter en las políticas públicas

Estas poderosas herramientas tecnológicas, como mecanismos comunicativos de un colectivo virtual que pretende tener influencia decisoria en la visualización de ciertos aspectos problemáticos sobre una situación específica, pueden tener posiblemente las siguientes limitaciones:

Hasta el momento el acceso a internet en el país es comparativamente bajo. Ecuador ocupa el octavo puesto en penetración de internet en una lista de diez. Según un artículo del diario el Universo, “El analfabetismo digital en Ecuador se ha reducido del 33,6% en el 2009 al 14,3% en el 2014. Así lo informó el ministro de Telecomunicaciones, Augusto Espín, durante un evento por el Día Mundial de las Telecomunicaciones realizado en el Colegio Mejía”<sup>241</sup>. Para muchas personas no existe la posibilidad del acceso, ni del gratuito que ofrecen algunas instituciones, ni el de pago a través de alguna empresa que provee el servicio; pues hay zonas en las que no se ofrece el servicio porque no hay infraestructura.

También, una segunda limitación, puede estar en la falta de motivación o en el poco empoderamiento por parte de los afectados para conformar a través de las redes sociales el colectivo virtual que tendría la intención de hacer ciberactivismo, comprometido este como la “estrategia que persigue un cambio en la agenda pública a través de medios electrónicos, [con el fin de promover] el uso de las nuevas tecnologías para la difusión de mensajes para que otros actores se hagan eco”<sup>242</sup>.

Por otra parte, el contexto de uso de las redes sociales en Ecuador aún es ciertamente limitado; es decir, la mayoría de las personas lo usan más para lo personal que para lo público.

Quizá se puede pensar que las mayorías están poco interesadas en el quehacer político. La construcción de ciudadanía es un proceso largo que en una democracia joven como la ecuatoriana no logra el empoderamiento requerido para hacer un uso reivindicativo de estas herramientas. Sin embargo, no se puede negar que hay excepciones; estas las constituyen los grupos que se ocupan de temas como la protección animal o como en el último evento catastrófico; la organización alrededor de la solidaridad.

---

<sup>241</sup> El Universo, “46% de la población tiene acceso a internet”, *Noticias*, 20 de mayo del 2015, párr. 1, <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/05/20/nota/4892016/46-poblacion-tiene-acceso-internet>.

<sup>242</sup> Peláez Castaño, “Manifiesto sobre”, 2.

En términos de gobernabilidad (gobernanza), la introducción de aplicaciones concretas de estas tecnologías –tales como las redes sociales– en la gestión municipal implica dar comienzo a un cambio en la cultura institucional, así como en la cultura ciudadana, en relación con las posibilidades de participación en el gobierno del municipio<sup>243</sup>.

El hecho de que las redes sociales den la posibilidad al anonimato constituye, probablemente, el mayor problema, puesto que hay perfiles que se crean con el objetivo específico de dedicarse a dañar a los demás. Un caso que ejemplifica esto sería el de una tuitera y columnista feminista española, que recibe cada día amenazas e insultos por verter sus opiniones en una columna y en sus tuits. La inmensa mayoría de quienes la vilipendian cada día, son usuarios anónimos, como ella, que tuvo la precaución de guardarse su verdadera identidad.

En palabras de González<sup>244</sup>, el ciberactivismo, “al igual que la participación, se organiza de manera horizontal alrededor de temas novedosos, buscando resultados y cambios de mentalidad”; no obstante, la mayor desventaja estaría en lo que Ferré Pavia y Bernal Triviño denominan el reto ético:

El fenómeno del ciberacoso que alcanza también a los creadores del considerado paradigma del ocio digital (los videojuegos), las suplantaciones de identidad, robo de datos, estafas o comentarios racistas en los periódicos, forman parte de los retos éticos, tremendos, que han generado los entornos virtuales. Por más que pareciera que en unos años desde que se generalizaran los medios electrónicos, los estándares éticos del mundo analógico se adaptarían a Internet, esto aún no ha sucedido de manera relevante, pues es más rápida la generación de nuevas redes y posibilidades técnicas que la capacidad de adaptación a los requisitos de la responsabilidad ciudadana<sup>245</sup>.

La implantación de la idea de responsabilidad ciudadana es uno de los retos del futuro de la red, además de la lucha contra la ciberdelincuencia, tarea esta que corresponde a los cuerpos represivos del Estado, quienes deberán adaptarse a un medio que les es ajeno.

---

<sup>243</sup> Ignacio Criado Grande, “Redes sociales y Open Government”, *Democracia y Gobierno Local: Revista de la Fundación Democracia y Gobierno Local* (III y IV Trimestre 2012): 32.

<sup>244</sup> González-Lizárraga, Becerra y Yáñez Díaz, “Ciberactivismo: nueva forma de participación”, 48.

<sup>245</sup> Ferré Pavia y Bernal Triviño, *El uso de las redes sociales*, 42-3.



## **Capítulo cuarto**

### **Facebook y twitter: alternativas para la exigibilidad del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes**

Tras haber analizado el problema de esta investigación, finalmente se hace necesario plantear en este último capítulo los principales lineamientos de actuación de Facebook como de Twitter en la exigibilidad del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes.

En tal sentido, primero se realiza una descripción concreta del uso de las dos redes sociales en el caso de las personas no-videntes, con lo cual se determina el reto de Facebook como de Twitter, culminando así con la propuesta de creación de la comunidad virtual, misma que pretende promover desde la exigibilidad no judicial, una incidencia en la agenda pública, con el fin de dignificar el trabajo de las personas no-videntes.

También, la construcción de la propuesta se realizó tomando en cuenta las opiniones de las personas no-videntes de la ciudad de Quito, quienes participaron en las entrevistas de esta investigación, a más de la experiencia propia de la tesista, quien vive la condición de discapacidad visual desde su nacimiento.

#### **1. Descripción del uso de Facebook y Twitter en el caso de personas no-videntes**

Para llegar a conocer tanto el uso de Facebook como de Twitter en el caso de las personas no-videntes, se considera preciso realizar primero una breve contextualización sobre el desarrollo de la tecnología, la cual permitió el acceso a la información para dicho colectivo.

Como es conocido, el siglo veinte es el periodo de la historia que concentra el mayor desarrollo científico y tecnológico. En lo referente al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, con todo y lo acelerado de su ritmo, requirió de un cierto tiempo para adaptar su uso y disfrute a las personas no-videntes; pues estas personas no estaban en las prioridades de quienes se dedican a la investigación tecnológica, en vista de ser un colectivo minoritario. Sin embargo, pese a la cierta tardanza, hay que señalar que desde el siglo XIX ya existían inventos que

podrían denominarse tecnológicos al servicio de las personas no-videntes, tal es el caso de la lectura en braille<sup>246</sup>.

Cuando en el siglo XX en los países desarrollados se da el surgimiento de un buen número de dispositivos, si bien no totalmente avanzados, que ayudan, por lo menos en ese momento, a la escritura braille, gracias a la incorporación de varios micro dispositivos como la máquina Picht de escritura braille, o a la lectura de libros en audio en 1962, se abre la puerta al conocimiento educativo, cultural, económico, social de este colectivo. Pero es a finales de los años 60 e inicios de los 70, la fecha aproximada en la que nace un término que viene a revolucionar en mayor escala el acceso a la información de las personas en condición de discapacidad visual. Se trata de la *tiflotecnología*, cuya definición fue incluida en el diccionario por la Real Academia de la Lengua recién en el 2008, haciendo referencia al:

Conjunto de técnicas, conocimientos, recursos para procurar a las personas con discapacidad visual los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología. Proporciona los instrumentos auxiliares, las ayudas o las adaptaciones tecnológicas, creadas o adaptadas específicamente para posibilitar a las personas con ceguera, discapacidad visual o sordoceguera la correcta utilización de la tecnología, contribuyendo tanto a su autonomía personal como a su plena integración social, laboral e incluso educativa<sup>247</sup>.

En otras palabras, es el conjunto de herramientas de apoyo, entre los que se puede mencionar: los magnificadores de pantalla, los navegadores de internet parlante, el reconocimiento de textos impresos OCR parlantes, los anotadores parlantes, entre otros.

En este caso se hace referencia principalmente a los lectores de pantalla, porque son estos los que ayudan a acceder a la información o a la publicación de información en las redes sociales. Existen lectores de pantalla para las computadoras como para los teléfonos móviles inteligentes, igual que ocurre con los sistemas operativos. Los que se usan en las computadoras son: Jaws, NVDA u Orca; los de los celulares son Talkbak para el sistema Android, así como VoiceOver para el sistema IOS.

Los lectores de pantalla, tanto para los ordenadores como para los celulares, llegaron al país recién entre los años 2000-2005 aproximadamente. Estos han

---

<sup>246</sup> Louis Braille ideó en 1825 el alfabeto que permite leer a las personas invidentes, este consiste en un sistema de puntos de relieve que lleva su apellido.

<sup>247</sup> Organización Nacional de Ciegos Españoles, "Educación Inclusiva", accedido el 20 de junio de 2016, párr. 1, [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/129/cd/unidad\\_10/m10\\_tiflotecnologia.htm](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/129/cd/unidad_10/m10_tiflotecnologia.htm).

significado para las personas no-videntes como para las personas de baja visión, ayudas invaluable para acceder al mundo cibernético, de modo específico a las redes sociales. La inclusión de este colectivo a las redes sociales les favorece de manera significativa, al haber creado redes de amistades de ámbito internacional, característica de la red que les permite estar en contacto con personas de países más desarrollados, con quienes comparten solidariamente conocimiento tecnológico que aún no llega al Ecuador, además de otro tipo de información importante para su desenvolvimiento.

A continuación, se mencionan experiencias relevantes de redes sociales creadas por colectivos de personas en condición de discapacidad visual. Algunas de estas experiencias son de países cercanos, en Ecuador no existen estudios concretos sobre el uso de Facebook como de Twitter, más se encontraron en el transcurso de esta investigación algunas iniciativas dignas de mencionar, las cuales de alguna forma han intentado generar procesos de activismo participativo, en los que se ha involucrado a personas en condición de discapacidad, a través del uso de internet.

El primer caso es el de una iniciativa argentina, denominada Por igual +, “la primera red social accesible sobre discapacidad, accesibilidad e inclusión. Hacia un Modelo Comunicacional y de Reconocimiento Legítimo de la Discapacidad en la Web 2.0”<sup>248</sup>. Este experimento parte de la intención de proponer un complemento al modelo social de la discapacidad, partiendo de la idea de que este supera los dos modelos anteriores, el de la prescindencia y el rehabilitador.

Sobre la creación de la red, Argento Nasser sostiene:

En ese sentido, cuando se aventuró en la creación de Por Igual Más, uno de los principales objetivos que impulsó el proyecto fue posibilitar un espacio en la Web donde se diera voz a las PCD y a su vez, facilitar la interacción de todos los actores involucrados día a día con la temática: familias, instituciones, profesionales, etc. La idea fue generar un “tejido social on line” enriquecido por el compartir de las distintas experiencias, conocimientos y todo tipo de información vinculada a la inclusión, la accesibilidad y la discapacidad, desde la horizontalidad y la premisa de favorecer un aprendizaje colaborativo entre todos acerca de esos temas y pasando de “consumir información”, a también producirla.

En Por Igual Más, se cree que es fundamental testimoniar experiencias que contribuyan a mostrar una cara real de la discapacidad, de las vivencias dentro de las familias, de la incalculable cantidad de actividades y acciones que las PCD sí pueden hacer. Es decir, se pretende que lo “social” favorezca una mirada más humana de la

---

<sup>248</sup> Ana Argento Nasser, “Por Igual +, la primera red social accesible sobre discapacidad, accesibilidad e inclusión. Hacia un Modelo Comunicacional y de Reconocimiento Legítimo de la Discapacidad en la Web 2.0”, (ponencia, Primer Congreso Internacional Virtual en Discapacidad y Derechos Humanos, Córdoba, 4 de diciembre de 2014)

discapacidad (fuera de cualquier tecnicismo, asistencialismo o mirada medicalizadora)<sup>249</sup>.

Por igual más, tiene dos ejes fundamentales de acción, el primero es la información; el segundo la comunidad; es decir, compartir información de todo tipo, igual que las redes sociales tradicionales, cuya perspectiva es ser una comunidad en la que se sientan bienvenidos y cómodos todos sus miembros, provenientes de todos los colectivos de personas en condición de discapacidad, sin excluir por ello al resto de la población.

La segunda experiencia de orden internacional es un experimento que se ha realizado en Colombia, en el marco del proyecto *Sintonizados con los derechos*. Esto trata de “dar formación a las personas con discapacidad, con el objetivo de que sean ellos mismos quienes reporten y difundan los acontecimientos relacionados con el tema de los derechos humanos, actuando como reporteros sociales”<sup>250</sup>.

Esta experiencia es iniciativa de dos instituciones: Fundación Saldarriaga Concha con Disnet Prensa Social. La capacitación se hizo en varias ciudades de Bogotá, Pereira, Cali, Medellín, Cartagena y Barranquilla, con el objetivo de “lograr la inclusión y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad”<sup>251</sup>.

Es relevante mencionar que este experimento ha tenido su réplica en el país, pues en el 2013, por iniciativa de Trust4americas y Gkillcity, se capacitó a un grupo de personas con discapacidad durante dos meses para ejercer el reportero<sup>252</sup>.

Dicha experiencia de reportero en el país se denominó *Reporteros PCD*, cuya idea principal es generar un periodismo ciudadano con énfasis en la participación política de las personas en condición de discapacidad en general; sin embargo, su propósito está también abierto a todo tema relacionado con la situación de discapacidad, con la finalidad de contribuir a un ejercicio de ciudadanía responsable.

En cuanto a otras iniciativas similares en el país, se puede mencionar a Tiflored, la cual surgió como una red para generar opinión e intercambiar información sobre la realidad de las personas en condición de discapacidad visual. Tiflored, es una red de los grupos de Google, que funciona con cuentas de correo, en la que toda información que

---

<sup>249</sup> *Ibíd.*

<sup>250</sup> Karen Mendoza, “Sintonizados con los derechos: forman a PCD como reporteros sociales en Colombia”, *Discapacidad en acción*, 19 de agosto de 2011, párr. 1, <http://discapacidadaccion.blogspot.com/2011/08/sintonizados-con-los-derechos-forman.html>.

<sup>251</sup> *Ibíd.*, párr. 3.

<sup>252</sup> Christian Espinosa, “Periodismo Inclusivo: armando la red @reporterosPCD”, *Cobertura digital*, 21 de febrero de 2013, <http://www.cobeturadigital.com/2013/02/21/periodismo-inclusivo-armando-la-red-reporterospcd-personas-con-discapacidad/>.



una persona publique en esta red, llega a todos quienes estén suscritos. Dicha red surgió aproximadamente entre los años 2006-2007, por iniciativa de Rita Villagómez, una mujer no-vidente que brindaba sus servicios en la Tiflo Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana de la ciudad de Quito, juntamente con Daniel Ajoy, quien propuso crear este espacio.

Tiflored fue la herramienta que permitió el apareamiento del Colectivo Nacional por el Cambio, organización que se creó para denunciar la poca intervención de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador, frente a las necesidades o demandas que las personas en condición de discapacidad visual persistentemente sufren.

En el mes de mayo de 2011, un grupo de personas en condición de discapacidad visual, de forma organizada y crítica, realizó una serie de debates con el objeto de analizar el trabajo de las entidades que los representan, que como observadores ciudadanos tienen derecho.

El colectivo analizó y criticó la actividad de federaciones y de otras entidades que, de una u otra manera, trabajan para las personas que se encuentran en condición de discapacidad a nivel nacional e internacional, poniendo énfasis en la labor cumplida por la Federación de Ciegos del Ecuador (FENCE). Este colectivo creó una activa conciencia política que llevó a generar un acercamiento con la FENCE, el cual exigía un mejor intervencionismo para el cumplimiento de sus derechos.

Así, dicho activismo no se quedó allí, después surgió la idea de realizar reuniones itinerantes en distintas provincias del Ecuador, con el fin de buscar formas concretas para solucionar las necesidades existentes de todas las personas que se encuentran en condición de discapacidad.

Estos entre otros aspectos, fueron la base fundamental para la conformación de este movimiento político, el cual buscaba velar por los derechos humanos de todas las personas en condición de discapacidad.

Por último, es necesario agregar que el surgimiento de dicho Colectivo dio a notar que en el gremio de personas en condición de discapacidad visual, hace falta un empoderamiento más comprometido, para poder seguir generando procesos de lucha en todos los ámbitos de la sociedad. Esto se puede expresar, en vista de que el colectivo no pudo seguir activamente con sus ideales tal como inició; no obstante, lo destacable en lo que compete a este trabajo de tesis, es que la organización en red del mencionado colectivo se logró a través de Tiflored; es decir, con la utilización del internet como vía inmediata de comunicación.

## **2. El reto de Facebook y Twitter en la exigibilidad del derecho humano al trabajo digno de las personas no-videntes**

Como ya se ha podido evidenciar en la presente investigación, el derecho humano al trabajo digno, es entre varios derechos fundamentales, un derecho indispensable que permite no sólo el desarrollo del ser humano desde el punto de vista material, sino también la autorrealización del ser humano desde el disfrute de una vida plena; es decir, significativamente la autorrealización en relación con el ámbito laboral implica el crecimiento propio del ser humano e involucra la felicidad misma de la vida.

Bajo ese marco, para que dicho derecho alcance su efectiva realización, particularmente en el caso de las personas no-videntes, debe tener un proceso participativo e integral de análisis, así como una evaluación periódica de los resultados de dichas políticas en cuestión. Estas acciones deben ser llevadas a cabo en todo el territorio ecuatoriano, para que no ocurra como con otras políticas públicas, que solo se implementan en las ciudades más grandes, dejando de lado las problemáticas agravantes del resto del territorio; ello debido a que desde los estamentos públicos no se realiza el necesario control; es decir, lamentablemente la ley no se cumple en todo el país. La evaluación de las políticas públicas relacionadas con el mejoramiento de la situación de vida de las personas que se encuentran en condición de discapacidad, debería ser realizada, entre el gobierno, las personas afectadas, las organizaciones de la sociedad civil, más el aporte de la academia, para que las conclusiones que se obtengan estén exentas de sospecha de subjetividad.

También es importante recalcar en ese mismo sentido, que el proceso de elaboración de estas políticas precisa de la participación de los colectivos a los que la misma atañe. No ha habido una convocatoria masiva en el país para hacerlo, no se ha invitado a los interesados a evaluar los resultados de las políticas implementadas por el actual gobierno ni hay un seguimiento de los resultados de la legislación, la cual obliga a las empresas a contratar laboralmente a personas con discapacidad. Mientras que en la política pública relacionada con la participación política se están haciendo de alguna manera capacitaciones a personas del colectivo, lo cual incluso coloca a algunos como candidatos a alguna dignidad de elección popular.

La participación de los actores protagonistas, en las políticas públicas de inclusión laboral, por tanto, se hace no solo necesaria, sino imperativa, en tanto las redes

sociales se pueden constituir en herramientas que sirvan para ese objetivo, lo cual cave dentro del involucramiento de los actores sociales, los ciudadanos, los titulares de los derechos, en las decisiones públicas a través de la participación ciudadana, tal como lo menciona la Constitución de 2008, la cual señala:

Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano. La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad<sup>253</sup>.

Dicho concepto de [participación] parece gozar de una serie de atributos que hacen referencia a cuestiones como la transparencia, la vigilancia y el buen encausamiento de políticas públicas. La participación parece estar vinculada con valores democráticos y cívicos de gran aceptación dentro de la sociedad. Al menos parece que al involucrarse en los asuntos públicos que nos competen como ciudadanos nos dará la oportunidad de ser partícipes en cuestiones que servirán para la buena toma de decisiones<sup>254</sup>.

Pero bien, aunque este poder ciudadano se establece en la vigente Constitución de una forma innovada, se puede decir que no ha sido en su totalidad fortalecido por los grupos de atención prioritaria, puesto que específicamente en el caso de las políticas de inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad, los entrevistados supieron mencionar que existe una escasa participación, tanto en la formulación como en el seguimiento de dichas políticas, lo cual evidencia que el cambio de paradigma social, inspirado en los derechos humanos, no ha ocurrido realmente, por lo menos no en una buena parte de la sociedad.

Entonces a tenor de lo mencionado, se propone que el rol de las redes sociales de Facebook como de Twitter, se conviertan en mecanismos que permitan una apropiación de estos medios por parte de las personas no-videntes, para que a través de estas dos redes puedan generar participación ciudadana en el proceso de las políticas de inclusión laboral, sobre todo con la enunciación pública de los problemas existentes, para que

---

<sup>253</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 95.

<sup>254</sup> Benito León Corona y Diana Alpizar, Políticas públicas y participación ciudadana: Una mirada desde los modelos de democracia, [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5042/politicas\\_publicas\\_y\\_participacion\\_ciudadana\\_una\\_mirada\\_desde\\_los\\_modelos\\_de\\_democracia.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5042/politicas_publicas_y_participacion_ciudadana_una_mirada_desde_los_modelos_de_democracia.pdf), 2.

estos logren posicionarse en la palestra de la agenda pública, con la finalidad de que en el caso de la inclusión laboral se generen reformulaciones a la política existente.

Para que en concreto se dé el rol de las dos redes sociales estudiadas, se considera oportuno que las cuentas deben ser generadas por el propio colectivo de personas no-videntes, convirtiéndose esta propuesta en un mecanismo de apoyo alternativo para fortalecer, a través de estos medios de comunicación, la función de participación activa en temas que determinan la vida de cada uno de los integrantes del colectivo. Pero, si bien la comunidad virtual es una iniciativa auténtica de las personas no-videntes, esta no puede ser una comunidad cerrada únicamente con personas de este colectivo, porque para lograr incidencia en el proceso de exigibilidad, es importante también la inclusión de la comunidad en general.

Ahora, para llegar a esta propuesta es necesario hablar de la conformación de una comunidad virtual, la cual se detalla a continuación.

### **3. Hacia una comunidad virtual que permita incidir en las políticas públicas de inclusión laboral**

Antes de empezar a establecer la creación de una comunidad virtual que incida en las políticas públicas de inclusión laboral, es necesario señalar que si bien el derecho humano al trabajo digno cuenta con la protección jurídica nacional e internacional que orienta la exigibilidad efectiva de dicho derecho, es también fundamental reflexionar que más allá de la protección legal desarrollada en materia de exigibilidad, existen otros procesos de exigibilidad estratégica, que si no son mecanismos precisamente judiciales, ayudan desde distintos repertorios de acción a la tutela de dicho derecho.

Estos otros procesos tienen que ver con los llamados mecanismos no judiciales, los cuales se caracterizan por ser diferentes alternativas que tienen los ciudadanos para exigir sus derechos, sin que estos comprometan a las vías legales que se estén llevando; es decir, dichas alternativas se constituyen en caminos estratégicos útiles que intentan, a través de la participación ciudadana, alcanzar cambios significativos no solo para evitar la violación de un derecho o vigilar su cumplimiento, sino también para visualizar y posicionar en la agenda pública las distintas problemáticas invisibilizadas de una política pública que no esté garantizando plenamente el disfrute de un determinado derecho.

Es así, que a partir de esta perspectiva, la exigibilidad se considera un proceso móvil que no se agota únicamente con el ámbito normativo, sino que aporta a la permanente construcción social, ampliando así los mayores niveles de garantía de los derechos.

En tal sentido, se señalan a continuación dos nociones válidas de exigibilidad estratégica no judiciales, bajo las cuales está sustentada la creación de la comunidad virtual. La primera corresponde a la dimensión social, cuya función es la organización colectiva, desde donde los afectados pueden generar una movilización activa que posibilite un ejercicio de ciudadanía propositivo y responsable, del cual las personas se deben apropiar, al tiempo que se exija al Estado el cumplimiento de sus obligaciones asumidas en la ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Constituyen parte de esta dimensión las diversas formas de movilización, entre ellas las que se hacen con organismos institucionales, pero también están las de los grupos que buscan la defensa de sus propios derechos, como las de las Madres de la Plaza de Mayo, ejemplo que vendría a ser, para este caso investigativo, el colectivo de personas que se encuentran en condición de discapacidad visual.

La segunda dimensión pertenece a la incidencia política, la cual igualmente se vincula con la organización colectiva, pero su particularidad está puesta en todas las actividades estratégicas que se realicen creativamente en favor de ganar acceso e influencia como sujetos de derechos sobre los actores que tienen poder de decisión en los asuntos políticos. Así entonces, la importancia de referirla en este apartado está también en que esta no solo utiliza el *lobby* o el cabildeo para hacer la exigibilidad de los derechos, sino que se sirve de las tecnologías de la información para poder transmitir los mensajes que en relación con la lucha de los derechos se tiene. Quiere decir que la intención de la dimensión política está enmarcada también en dejar de lado la visión asistencialista para convertirse en políticas públicas que tomen en cuenta la opinión de los afectados desde sus propias vivencias.

En otros términos, se puede manifestar que la creación de una comunidad virtual basada en procesos no judiciales de dimensión estratégica será, además de un colectivo social que surge por la demanda de los problemas de inclusión laboral, un colectivo que plantea a través de las redes sociales un innovado repertorio de acción desde el cual se pretende lograr una unión social que incida en la reformulación de la política de inclusión laboral vigente; lo cual, se convierte en un insumo para repensar el derecho humano al trabajo no solamente desde lo legal, sino también desde otros ámbitos de las

ciencias sociales. Entonces, desde ese punto de vista, el campo de la comunicación en esta investigación tiene su importancia fundamental, en tanto el acto de comunicar genera el empoderamiento de la opinión ciudadana de los involucrados, puesto que posibilita mediante las redes sociales la agrupación de personas, quienes se “encuentran para discutir, relacionarse, intercambiar información, organizarse... de forma bastante similar a las comunidades presenciales”<sup>255</sup>.

Ese empoderamiento de la opinión ciudadana, efectuado desde las redes sociales, nace de las nuevas tendencias comunicacionales del siglo XXI. Según Castells se trata de la comunicación construida desde la propia voz del sujeto; es decir, hace referencia a la autocomunicación de masas:

Es comunicación de masas porque procesa mensajes de muchos para muchos, pudiendo potencialmente llegar a numerosos receptores, conectándose a incontables redes que transmiten información digitalizada en un barrio o por todo el mundo. Es autocomunicación porque el emisor decide el mensaje de forma autónoma, designa a los posibles receptores, así como también selecciona los mensajes de las redes de comunicación que quiere recuperar. En fin, la autocomunicación de masas se basa en redes horizontales de comunicación interactiva, que en gran medida, los gobiernos como las empresas tienen dificultad para controlar<sup>256</sup>.

En efecto, la ventaja de la autocomunicación en relación con la exigibilidad de los derechos humanos posibilita una lucha social en red, apoyada significativamente en la comunicación multimodal. La comunicación multimodal entendida también como la interacción multimodal, “consiste en un proceso en el cual diversos dispositivos e igualmente las personas son capaces de llevar a cabo una interacción (auditiva, visual, táctil, gestual) conjunta desde cualquier sitio, en cualquier momento, utilizando cualquier dispositivo de forma accesible, incrementando así la interacción entre personas, entre dispositivos / personas”<sup>257</sup>.

Desde el pensamiento de Castells la comunicación multimodal, por una parte “permite una referencia constante a un hipertexto global de información, cuyos elementos el comunicador puede mezclar según los proyectos concretos de

---

<sup>255</sup> Ana Belén Rodríguez García, “Comunicación en las Redes Sociales”, *Universidad de Salamanca*, 2008, num. 4, <http://ceur-ws.org/Vol-562/paper4.pdf>.

<sup>256</sup> Manuel Castells, *Redes de indignación y esperanza: Los movimientos sociales en la era de internet* (Madrid: Alianza, 2012), 24. <https://derechoalaciudadflacso.files.wordpress.com/2014/01/manuel-castells-redes-de-indignacion3b3n-y-esperanza.pdf>.

<sup>257</sup> Oficina Española, “¿Qué es la interacción multimodal?”, Guía breve de interacción multimodal, accedido 25 de febrero de 2017, párr. 1, <https://www.w3c.es/Divulgacion/GuiasBreves/Multimodalidad>.

comunicación”<sup>258</sup>. Por otra parte, “la comunicación multimodal con redes digitales de comunicación horizontal es el medio más rápido, autónomo, interactivo, reprogramable, autopropagable de la historia”<sup>259</sup>.

Pero bien, si la intención está en crear la comunidad virtual con personas no-videntes, para que estas incidan en la reformulación de la política pública de inclusión laboral, surge a partir de la argumentación antes expuesta, la siguiente inquietud: ¿Cuáles serán las acciones concretas que se establecerán para poder llegar a esa comunidad virtual?

Para proceder con el ciberactivismo de la comunidad virtual, es lógico primero la creación de las cuentas de Facebook como de Twitter, a partir de las cuales se podrá ir conformando en red la comunidad virtual. Dicha comunidad virtual necesariamente deberá contar con una persona líder, quien debe hacer del ciberactivismo un ejercicio de liderazgo de influencia social, alejado de cualquier objetivo individualista, comprometido con un proceso recíproco de conciencia democrática.

Las publicaciones sobre todo de imagen en cualquiera de las dos redes sociales, deben tener una identificación bastante descriptiva; es decir, por ninguna razón pueden ser excluyentes para la percepción de las personas no-videntes.

De igual manera, para el conocimiento general, la pestaña de información de las dos cuentas deberá tener una breve descripción sobre el objetivo de la comunidad virtual.

Asimismo, como toda red social necesita una identificación por la cual se la conozca o llame, se ha considerado oportuno asignarles a las dos redes sociales el siguiente nombre: *El Telar de la Inclusión Laboral*.

El Telar nace de la idea de que, tejiendo redes entre la diversidad de las personas, se podrán construir enunciaciones que permitirán evidenciar las problemáticas de inclusión laboral, desde el aporte que pueda sumar o relatar cada uno respecto a su vivencia laboral. Esta acción es posible de ser provocada en las dos redes sociales porque la comunicación de esta manera es una característica de ese entorno. Pero necesita para posicionarse en el espacio público, complementarse con un elemento comunicacional, que en términos de exigibilidad vendría a ser el *frame*, el cual se utilizaría para expresar su lucha social. Dicho *frame* que se decidió manejar para

---

<sup>258</sup> Castells, *Redes de Indignación y esperanza*, 24.

<sup>259</sup> *Ibíd.*, 32.

colocarse de manera multiplicadora en el imaginario social de todos los actores, es en este caso: Teje tu punto para lograr un trabajo digno.

Teje tu punto, si no es totalmente explícito, resume la idea de invitar e ir sumando personas que puedan enunciar a través de sus publicaciones su situación o su vivencia laboral; empero, la idea no pretende generar una queja mal infundada, sino que trasciende a visibilizar en la diversidad las distintas potencialidades laborales que puede tener una persona no-vidente.

Una vez mencionados los aspectos básicos de la comunidad virtual, se establecen los siguientes pasos a seguir:

1. Con el objetivo de conformar la comunidad virtual, se enviará la solicitud de invitación a las personas no-videntes para poder ir agregándolos a la comunidad virtual.
2. Mientras se va agregando a las personas, se iniciará publicando, bajo la concepción de la comunicación multimodal distintas notas informativas sobre el derecho al trabajo, así como también se publicará las historias de vida de los involucrados, las cuales deberán evidenciar sus experiencias tanto de acceso como de permanencia laboral.
3. Para poder crecer en cuanto al número de integrantes de la red, se deberá compartir en otras redes sociales de personas no-videntes, como en la cuenta de Facebook de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador o en las cuentas de las asociaciones, el contacto de nuestras redes.
4. Luego de tener un número considerable de seguidores no-videntes, es ineludible ampliar la red, integrando también a otras personas sensibles con la discapacidad, las cuales pueden ser: familiares, compañeros de trabajo, amigas o amigos cercanos de las mismas personas no-videntes.
5. Para empezar a generar influencia en la agenda pública, se deberá compartir la información relacionada con el derecho al trabajo digno o los testimonios de las experiencias laborales a las cuentas de las redes sociales de las instituciones públicas que trabajan en beneficio de la inclusión laboral.
6. Para propagar en mayor dimensión las problemáticas invisibilizadas de inclusión laboral de las personas no-videntes, igualmente es oportuno compartir o retwittear a las cuentas de las redes sociales de los medios de comunicación tradicional, la situación real del colectivo.



Estas acciones permitirán ir construyendo de apoco el propósito de la comunidad virtual; no obstante, para ganar incidencia en los decisores políticos, es importante también asumir como estrategia comunicativa las siguientes directrices. Esa estrategia se relaciona con la forma en la que los internautas comunican; esto es, la manera de cómo hagan llegar el mensaje, tomando en cuenta desde el lugar que lo generen hasta como lo legitimen.

- Los contenidos de carácter informativo deben ser bien seleccionados, con el fin de aprender o de sensibilizar sobre la condición de la discapacidad visual.
- El lenguaje a utilizar debe ser un lenguaje apropiado, directo, responsable, con enfoque de diversidad, no violento ni discriminatorio, lo cual se entrelaza con el enfoque de comunicación horizontal, cuya visión está en respetar la opinión del otro.
- La difusión de los mensajes debe ser multidireccional; es decir, deben tener retroalimentación, deben conectar distintas experiencias de vida, deben ser interactivos, puesto que el proceso de comunicación en las redes no sólo es de ida sino también de vuelta.
- Las publicaciones direccionadas a las cuentas de las redes sociales de los medios de comunicación tradicionales deben efectuarse de manera constante hasta lograr posicionar la temática en su producción informativa.
- Ante una publicación con alguna pregunta o reclamo de alguien, es necesario dar una respuesta oportuna, evitando juicios de valor.
- En el caso de encontrar errores en alguna publicación, es importante manifestarlo con mesura.
- Los actores principales de la comunidad, deberán proponer o sugerir como mejorar las políticas de inclusión laboral, especialmente para las personas no-videntes.
- El ciberactivismo de la comunidad virtual, debe tener como principio el anhelo compartido de una movilización justa, con rechazo a todo acto de violación de derechos humanos, en particular del derecho humano al trabajo digno.



## Conclusiones y recomendaciones

No hay duda que la incorporación del trabajo en la vida de las personas contribuye a su realización, tanto personal, familiar como de la sociedad en la que se desarrolla. Siendo así, las personas no-videntes, sujetos de derechos de esta investigación, generan, a través de sus propios testimonios, las expectativas de una garantía efectiva sobre el derecho humano al trabajo digno, con la finalidad de lograr su propia autodeterminación, para mejorar con ello su calidad de vida.

Bajo ese contexto, el presente estudio académico, cuya finalidad investigativa fue estudiar, en qué medida las redes sociales, Facebook y Twitter, se pueden constituir en medios comunicativos para visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes de la ciudad de Quito, concluye lo siguiente:

El origen de la invisibilización de las problemáticas de las personas no-videntes para el efectivo cumplimiento de su derecho humano al trabajo digno, se encuentra en dos causas: la primera de carácter socio cultural basada en la construcción de imaginarios sociales, los cuales estigmatizan a las personas no videntes. La segunda de carácter político por las insuficientes acciones desarrolladas por el Estado para la garantía de los derechos de las personas no videntes.

La problemática estructural, se desprende de una sociedad que desde sus épocas más antiguas hasta la actualidad ha expresado una serie de estereotipos/prejuicios discriminantes sobre el tratamiento a las personas en condición de discapacidad, los cuales difícilmente se han podido eliminar, a pesar de que a finales de los años sesenta e inicio de los setenta del siglo XX surgió el modelo social, cuya noción evoca una posición del enfoque de derechos humanos, de acuerdo a los momentos contemporáneos de la sociedad. Así, dichos estereotipos/prejuicios devienen de las barreras mentales que la mayoría de las personas tienen frente a la condición de discapacidad, las cuales han limitado la mirada de las personas en condición de discapacidad como verdaderos sujetos de derechos. Claro está, no desde el ámbito formal o normativo, porque desde ese aspecto sí existe un reconocimiento, sino más bien desde una visión social de respeto a la diversidad, que trascienda de lo formal para que pueda efectivizarse en el ejercicio práctico o cotidiano de interrelación humana.

Por ello, esta tesis alude que esa primera causa es la que ha incidido en los bajos niveles de inclusión laboral, particularmente en el caso de las personas no-videntes, tanto en el momento del acceso como en la permanencia, al no poder ubicarse en una plaza laboral, o de lo contrario al no poder disfrutar de condiciones dignas de trabajo en su función laboral.

Ante esto, la sociedad debería experimentar el acompañamiento laboral de las personas que se encuentran en esta condición, mejorando su actitud para dar fuerza a un modelo de cooperación e interacción, creando desde la cotidianidad oportunidades para desarrollar un trabajo digno, no poniendo barreras, carentes de fundamento, sólo para desconocer el potencial que pueden brindar las personas no-videntes.

En cambio, las insuficientes acciones estatales de inclusión laboral, en concordancia con el contenido de las obligaciones internacionales de derechos humanos, adquiridas por el Estado ecuatoriano, no responden a las necesidades laborales del colectivo de personas no-videntes, a pesar de la definición, asumida en 2008, como Estado constitucional de derechos.

Al respecto, se establece que si bien el Estado cuenta con el desarrollo de la parte normativa o formal del derecho al trabajo, en la práctica dicha normativa queda únicamente en papel pasivo o en letra muerta, porque no existe un cumplimiento ni un seguimiento real del derecho en mención. Pues muchas personas, se han visto en la necesidad de aceptar ofrecimientos de plazas laborales a las que no asisten, sino solamente reciben su remuneración. Las personas inmersas en esta situación se ven obligadas a aceptar estos actos de falta de honestidad laboral, por la necesidad de tener un ingreso, el cual de alguna manera supla sus necesidades.

Igualmente, otro factor que rebela que la normativa es letra muerta, es el problema de que no se ha garantizado ni se han establecido acciones para que se generen espacios laborales en igualdad de condiciones, como se manifiesta en la normativa. Pues, en su mayor parte la inserción laboral efectuada se queda solamente en el incentivo a proyectos productivos privados, o en último caso, cuando la persona consigue insertarse bajo relación de dependencia, lo hace en plazas laborales de Call Center, estableciéndose un imaginario de que las personas con discapacidad, sobre todo no videntes, tan solo están preparadas para contestar o realizar llamadas telefónicas; situación que ha provocado que se tome a la persona como objeto, siendo no valorada como sujeto de derecho. Este hecho viene generando desempleo, pobreza, así como frustración en las personas que se han preparado profesionalmente con mucho esfuerzo.

En suma, a modo de recomendación, se debe señalar que para poder contar con una política real de inclusión laboral con enfoque de derechos humanos para las personas en situación de discapacidad, es necesario que se haga un trabajo conjunto con todos los sectores sociales, que se dejen de lado las barreras o los concebidos imaginarios adversos a la discapacidad, para así llegar a un reconocimiento, a un respeto de la diversidad, por ende, al establecimiento de una efectiva inclusión social e inclusión laboral.

Además, para establecer una real aplicación del derecho humano al trabajo digno, es necesario que se tome en cuenta la incorporación del enfoque de derechos, el enfoque de diversidad, así como la perspectiva de género. En otro sentido, en todo proceso de política pública de inclusión deben estar presentes aspectos tales como: el principio de igualdad, la no discriminación, la dignidad, las acciones afirmativas, la diversidad, la igualdad de oportunidades, los ajustes razonables, entre otros; es decir, se debe establecer un marco de referencia en cuanto a concretar los criterios sugerentes de nuevas estrategias de actuación que garanticen el pleno desarrollo de los derechos, desterrando todo tipo de práctica discriminatoria.

Para concretar este alcance, sobre todo para potenciar la influencia en la agenda pública, la presente tesis propone con mucha importancia la creación de una comunidad virtual que incida en las políticas públicas de inclusión laboral, basada en procesos no judiciales de dimensión estratégica en derechos humanos. Se trata de un colectivo que plantea a través de las redes sociales, un permanente, creativo e innovado repertorio de acción desde el cual se pretende lograr una comunidad virtual, que incida en la reformulación de la política de inclusión laboral vigente; lo cual permite repensar la exigibilidad del derecho humano al trabajo no solamente desde lo legal, sino también desde otros ámbitos de las ciencias sociales.

En ese marco se promueve el uso del Facebook como del Twitter, bajo la denominación de un espacio denominado: Telar de la Inclusión, así como también el uso del siguiente frame: Teje tu punto para lograr un trabajo digno. En el funcionamiento de estos espacios se propone compartir pequeños productos de audio o video con historias que evidencien las experiencias laborales que puedan contar los involucrados.

Se busca de esta manera crear comunidad no vidente activa, con capacidad de incidir en la agenda pública, así como en los decisores políticos, a través de una

estrategia comunicativa que se sustente en lenguaje retroalimentador, directo, responsable, no violento, siempre lleno de mucho empoderamiento participativo.

Finalmente, con este aporte académico animo a nuestro colectivo a juntarnos, a generar un sentido de hermandad, de solidaridad, con el fin de hacer realidad el espacio de una comunidad virtual con voz propia, en el interés de visibilizarnos, de ubicar en la agenda pública nuestras necesidades particulares de colectivo.

## Bibliografía

- Abramovich, Víctor. *Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo*. CEPAL, 2006.
- Aguilar, Luis. *La hechura de las políticas*. México, D. F.: Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial, 1992.
- Aguilar, Ricardo, y Marco Lima. «¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas?» *Contribución a las Ciencias Sociales*. 2009. Accedido 27 de febrero de 2016. [www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm).
- Alzamora, Geane, y Carolina Braga. «Las redes sociales, armas de protesta. Twitter y Facebook en las protestas de movimientos sociales en España y Brasil.» En *El uso de las redes sociales: ciudadanía, política y comunicación. La investigación en España y Brasil*, editado por Carme Ferré Pavia, 16-29. Barcelona: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona, 2014.
- Amnistía Internacional. *Herramientas y sugerencias para un ciberactivismo eficaz*. S.I.: Amnistía Internacional, 2009.
- Arellano Gault, David, y Felipe Blanco. *Políticas públicas y democracia*. México, D.F.: Instituto Federal Electoral, 2013.
- Argento Nasser, Ana. “Por Igual +, la primera red social accesible sobre discapacidad, accesibilidad e inclusión. Hacia un modelo comunicacional y de reconocimiento legítimo de la discapacidad en la web 2.0”. Ponencia, Primer Congreso Internacional Virtual en Discapacidad y Derechos Humanos, Córdoba, 4 de diciembre de 2014.
- Aristóteles. *Ética a Nicómano*. Madrid: Alianza, 1996.
- Arroyave Alzate, Santiago. «Las políticas públicas en Colombia: Insuficiencias y desafíos» *Forum: Revista del Departamento de Ciencia Política*, 1 (2011): 95-111.
- Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador*. San Salvador, 1988.
- Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París, 1948.
- Asamblea Nacional. *Constitución*. Quito: Asamblea Nacional, 1929.
- . *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial 796, 25 de septiembre de 2012.

- Ávila Santamaría, Ramiro. «Los principios de aplicación de los derechos». En *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*, editado por Ramiro Ávila Santamaría, 39-72. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008.
- . «Los retos de la exigibilidad de los derechos del buen vivir en el derecho ecuatoriano». En *La protección judicial de los derechos sociales*, 543-576. Editado por Christian Courtis. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Banco Interamericano de Desarrollo. *La política de las políticas públicas*. México, D.F.: Planeta Mexicana, S.A. de C.V., 2006.
- Benavides Ordóñez, Jorge. «Del bien común al buen vivir.» En *Política, justicia y Constitución*, 189-204. Editado por Luis Fernando Ávila Linzán. Quito: Corte Constitucional para el Período de Transición, 2012.
- Brogna, Patricia. «El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación». Argentina: El Cisne, 2006. Accedido 21 de marzo de 2016. [http://www.um.es/discatif/PROYECTO\\_DISCATIF/Documentos/Brogna\\_profesionales.pdf](http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/Brogna_profesionales.pdf).
- Cachiguango, Luis Enrique. «Sumak Kawsay: salud y enfermedad en los Andes.» En *Salud, interculturalidad y derechos: Claves para la reconstrucción del Sumak Kawsay-Buen Vivir*. Editado por de Ministerio de Salud Pública, 65-81. Quito: Abya-Yala, 2010.
- Calvache, María Belén. *Ciberactivismo de movimientos políticos y sociales en Ecuador*. Quito: CIESPAL, 2010.
- Castells, Manuel. *Redes de indignación y esperanza: Los movimientos sociales en la era de internet*. Madrid: Alianza, 2012. <https://derechoalaciudadflacso.files.wordpress.com/2014/01/manuel-castells-redes-de-indignacion-y-esperanza.pdf>.
- Caudillo Félix, Gloria Alicia. «El buen vivir: un diálogo intercultural». *Ra Ximhay* 8, n.º 2 (2012): 345-64. <http://redalyc.org/articulo.oa?id=46123366015>.
- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. *Observación General 18: El Derecho Al Trabajo*. Ginebra, 2005.
- Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis). *Consejo Discapacidades*. s.f. Accedido 24 de noviembre de 2016. <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/valores-mision-vision/>.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017*. Quito: s.f.



- Convención Americana de Derechos Humanos. *Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos*. San José, 1969.
- Corte Constitucional de Colombia. *Principio de dignidad humana-Naturaleza*. 2002.
- Corzo, Julio Franco. «¿Qué son las políticas públicas?». 2014. [www.iexe.edu.mx](http://www.iexe.edu.mx).
- Courtis, Christian. «Los derechos de las personas con discapacidad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.» En *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, 127-166. Editado por Ignacio Campoy Cervera. Madrid: Dykinson, 2004.
- Crespo Barrera, Juan Manuel. *El buen vivir: Del sumak kawsay y suma qamaña a las constituciones del buen vivir*. Bilbao: Universidad del País Vasco, 2013.
- Criado Grande, J. Ignacio. «Redes sociales y Open Government». *Democracia y Gobierno Local* (2012): 4-13.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. *Soporte teórico para introducción a los Derechos Humanos*. Quito: Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2015.
- Del Toro, Mauricio. *La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional*. México, D.F.: Comisión Nacional de Los Derechos Humanos, 2012.
- Dhanda, Amita. «Construyendo un nuevo léxico de derechos humanos: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad». *Sur: Revista Internacional de Derechos Humanos*, n.º 8 (2008): 45.
- Ecuador. *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005.
- . *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 1, 11 de agosto de 1998.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial 796, 25 de septiembre de 2012.
- . *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010.
- El Universo. «46% de la población tiene acceso a internet.» *El Universo*, 20 de mayo de 2015.
- Espinosa, Christian. *coberturadigital.com*. 21 de febrero de 2013. <http://www.coberturadigital.com/2013/02/21/periodismo-inclusivo-armando-la-red-reporterospcd-personas-con-discapacidad/>.
- Fantova, Fernando. «Gestión política de la diversidad.» *fantova.net*. 7 de noviembre de 2013. [http://fantova.net/?wpfb\\_dl=249](http://fantova.net/?wpfb_dl=249).
- Fernández Torres, María Jesús, y Francisco Javier Paniagua Rojano. «alice-comunicacionpolitica.» 2013. [http://www.alice-](http://www.alice-comunicacionpolitica.com)

comunicacionpolitica.com/files/ponencias/240-F500009ce2401342179790-ponencia-1.pdf.

- Ferré Pavia, Carme, y Ana I. Bernal Triviño. «Jóvenes e Internet: protagonismo y dudas.» En *El uso de las redes sociales: ciudadanía, política y comunicación. La investigación en España y Brasil*, 30-44. Editado por Carme Ferré Pavia. Bellaterra: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona, 2014.
- Fierro, Alfredo. «Filosofía del buen vivir El buen vivir: su examen filosófico.» En *La ciencia del bienestar*, 254-69. Coordinado por Carmelo Vázquez y Gonzalo Hervás. Madrid: Alianza, 2009.
- Ghai, Dharam. «Trabajo decente: Concepto e indicadores». *Revista Internacional del Trabajo* 122, n.º 2 (2003): 135-60.
- Giménez, Rodrigo. *Derechos de las personas con discapacidad*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008.
- González Lizárraga, María Guadalupe, María Teresa Becerra Traver, y Mireya Berenice Yanez Díaz. «Ciberactivismo: Nueva forma de participación para estudiantes universitarios». *Comunicar* (2016): 47-54.
- González Tachiquín, Marcelo. «El estudio de las políticas públicas: un acercamiento a la disciplina.» *Quid Juris*, n.º 1 (2004): 99-116.
- Guendel González, Ludwig. «Políticas Públicas y Derechos Humanos». *Revista de Ciencias Sociales*, 3, n.º 97 (2002): 105-25.
- Houtart, François. «El concepto de sumak kawsai (buen vivir) y su correspondencia con el bien común de la humanidad». En *Buena Vida, Buen Vivir: imaginarios alternativos para el bien común de la humanidad*, 97-124. Editado por Gian Carlo Delgado Ramos. México, D.F.: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, 2014.
- Huanacuni, Fernando. *Buen Vivir / Vivir Bien: Filosofía, políticas, estrategias y experiencias regionales andinas*. Lima: Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas (CAOI), 2010.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Indicadores laborales. Estadístico*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015.
- Jacay Munguía, Sheilah. *Los derechos de las personas con discapacidad*. Lima: Comisión Andina de Juristas, 2004.
- Jiménez Benítez, William Guillermo. «El enfoque de los derechos humanos y las políticas públicas». *Universidad Sergio Arboleda* 7, n.º 12 (2007): 31-46.

- La República. «Correa promueve en Expo Milán la riqueza natural y el 'buen vivir' de Ecuador.» *La República*, 2015.
- Labardini, Rodrigo. «Orígenes y antecedentes de los derechos humanos hasta el siglo XV». *Jurídica: Revista Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana* (1988): 287-325.
- Lahera H., Eugenio. *Política y política públicas*. 2004. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/1/S047600\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/1/S047600_es.pdf).
- Lahera Parada, Eugenio. *Introducción a las políticas públicas*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica, 2002.
- LaRepública. «Correa promueve en Expo Milán la riqueza natural y el "buen vivir" de Ecuador». *Sociedad*, 13 de junio de 2015. <http://www.larepublica.ec/blog/sociedad/2015/06/13/correa-promueve-en-expo-milan-la-riqueza-natural-y-el-buen-vivir-de-ecuador/>.
- Le Quang, Matthieu, y Tamia Vercoutère. *Ecosocialismo y Buen Vivir: Diálogo entre dos alternativas al capitalismo*. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales, 2013.
- López, Guadalupe, y Clara Ciuffoli. *Facebook es el mensaje: oralidad, escritura y después*. Buenos Aires: La Crujía, 2012.
- Martín, Adolfo Álvaro. *Revoluciones horizontales: Ciberactivismo y movilizaciones ciudadanas en América Latina y España*. San José: Flacso, 2013.
- Martínez de Pisón, José. *Derechos Humanos: Un ensayo sobre su historia, su fundamento y su realidad*. Zaragoza: Egido Editorial, 1997.
- Melish, Tara. *La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Manual para la presentación de casos*. Quito: Orville H. Schell, Jr. Center for International Human Rights / Centro de Derechos Económicos y Sociales, 2003.
- Mendoza, Guillermo Ejea. «Teoría y ciclo de las políticas públicas». 2006. <http://cpps.dyndns.info/cpps-docs-web/secgen/2015/pol-oceanica-regional/Doc%2010.Teoria%20y%20ciclo%20de%20las%20Politicasy%20Publicas.pdf>.
- Mendoza, Karent. «Sintonizados con los derechos: forman a PCD con reporteros sociales en Colombia». 19 de agosto de 2011. <http://discapacidadaccion.blogspot.com/2011/08/sintonizados-con-los-derechos-forman.html>.
- Meny, Ives, y Jean-Claude Thoenig. *Las políticas públicas*. Barcelona: Editorial Ariel, S.A., 1992.

- Ministerio de Relaciones Laborales. *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Quito: Ministerio de Relaciones Laborales, 2013.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. “‘Convertic’, herramienta digital del MinTIC para invidentes, llegó a 100 mil descargas”. *Noticias*. Accedido 14 de agosto de 2014. <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-6789.html>.
- Molina, Angélica. *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Bogotá: Defensoría del Pueblo, 2005.
- Moreno, Lenin. *Cinco años de revolución de las discapacidades*. Quito, 2012.
- Nivón Bolán, Eduardo. «Qué son las políticas públicas». s.f. [sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/nivon/NIVON\\_Que\\_son\\_las\\_politicas\\_publicas.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/nivon/NIVON_Que_son_las_politicas_publicas.pdf).
- Novena Conferencia Internacional Americana. *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*. Bogotá, 1948.
- Oficina Española. “¿Qué es la interacción multimodal?”. *Guía breve de interacción multimodal*. Accedido 25 de febrero de 2017. <https://www.w3c.es/Divulgacion/GuiasBreves/Multimodalidad>.
- Olavarría Gambi, Mauricio, Bernardo Navarrete Yáñez, y Verónica Figueroa Huencho. «¿Cómo se formulan las políticas públicas en Chile?» *Política y gobierno* (2011): 109-54.
- Organización de los Estados Americanos. *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. 1999.
- Organización Internacional del Trabajo. *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.
- . «Trabajo decente en América Latina y el Caribe». Accedido 2 de marzo de 2016. <http://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang--es/index.htm>.
- Organización Nacional de Ciegos Españoles. “Educación Inclusiva”. Accedido 20 de junio de 2016. [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/129/cd/unidad\\_10/m10\\_tiflotecnologia.htm](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/129/cd/unidad_10/m10_tiflotecnologia.htm).
- Palacios, Agustina. *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*. Madrid: Ediciones Cinca, 2007.
- Papacchini, Ángel. «Los derechos humanos a través de la historia». *Revista Colombiana de Psicología*, n.º 7 (1998): 138-200.

- Pásara, Luis. *El uso de los instrumentos internacionales de derechos humanos en la administración de justicia*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos / Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2008.
- Pelaez Castaño, Adrián. «Comunicación ciudadana y derecho a la comunicación». Noviembre de 2012. <http://www.fesmedia-latin-america.org/inicio/documentos/comunicacion-ciudadana-y-derecho-a-la-comunicacion/>.
- Piñeiro-Otero, Teresa, y Carmen Costa Sánchez. «Ciberactivismo y redes sociales: El uso de facebook por uno de los colectivos impulsores de la ‘spanish revolution’, Democracia Real Ya (DRY)». *Observatorio (OBS\*) Journal, Special issue*. 2012. <http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/631/>.
- Piscitelli, Alejandro, Iván Adaime, y Inés, Binder, comps. *El proyectos Facebook y la posuniversidad: Sistemas operativos sociales y entornos abiertos de aprendizaje*. Barcelona: Ariel, 2010.
- Porras, Angélica. «Las reformas laborales en el Ecuador.» En *Estado constitucional de derecho: Informe sobre derechos humanos. Ecuador, 2009*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / Abya Yala, 2010.
- Procer Tecnologías. “Descripción general del dispositivo Procer”. *YouTube*. 5 de septiembre de 2017. [https://www.youtube.com/watch?v=XQ\\_SG8EVsXg](https://www.youtube.com/watch?v=XQ_SG8EVsXg).
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. 22.<sup>a</sup> ed. Madrid: Espasa, 2014.
- Requena Santos, Félix. “El concepto de red social”. *Universidad de Málaga* (2009), 137-52. [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_048\\_08.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_048_08.pdf).
- Rodríguez García, Ana Belén “Comunicación en las Redes Sociales”. *Universidad de Salamanca*. 2008. <http://ceur-ws.org/Vol-562/paper4.pdf>.
- Rodrigo Mendizábal, Iván. «Ciberactivismo y conflictividad política en el Ecuador». *ComHumanitas* (2011): 107-29.
- Rosano, Santiago. «La cultura de la diversidad y la educación inclusiva». Tesis de maestría, Universidad Internacional de Andalucía, 2007. [http://benu.edu.mx/wp-content/uploads/2015/03/La\\_cultura\\_de\\_la\\_diversidad\\_y\\_la\\_educacion\\_inclusiva.pdf](http://benu.edu.mx/wp-content/uploads/2015/03/La_cultura_de_la_diversidad_y_la_educacion_inclusiva.pdf).
- Ros-Martín, Marcos. «Evolución de los servicios de redes sociales en internet.» *El profesional de la información* (2009): 552-7.
- Roth Deubel, André-Noel. *Políticas públicas: Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Aurora, 2006.

- Saba, Roberto. «(Des) Igualdad estructural.» En *Igualdad y no discriminación: El reto de la diversidad*, 53-94. Editado por Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2010.
- Salgado, Judith. «Derechos de personas y grupos de atención prioritaria en la Constitución política del Ecuador». En *La nueva Constitución del Ecuador: Estado, derechos e instituciones*, 137-156. Editado por Santiago Andrade, Agustín Grijalva y Claudia Storini Quito: Corporación Editora Nacional, 2009.
- Sauquillo, Julián. «La declaración de derechos del hombre y del ciudadano y el liberalismo revolucionario (a vueltas con los orígenes)». *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*. 2007. Accedido 2 de diciembre de 2016. <http://www.uv.es/CEFD/15/sauquillo.pdf>.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013.
- Senplades. *Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales*. Quito: Senplades, 2011.
- Setedis. Accedido 14 de noviembre de 2015. <http://www.setedis.gob.ec/?cat=6&scat=3&desc=misi%C3%B3n,-visi%C3%B3n-y-objetivos>.
- Vega, Silvia. «Igualdad y diversidad en la formulación de derechos.» *Tendencias* (2008): 86-101.
- Zapata-Barrero, Ricardo. «Diversidad y política pública». *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, n.º 104 (2008): 93-104.

## Anexos

### Anexo 1. Tablas de datos estadísticos

Tabla 1

#### Estadísticas generales de personas en condición de discapacidad en el Ecuador

Etiqueta	Porcentaje	Cantidad
Total de personas en condición de discapacidad en el Ecuador	2.56%	415.500
Femenino	44.18%	183.563
Masculino	55.82%	231.937

Fuente: CONADIS, 2016.

Elaboración propia.

Tabla 2

#### Estadísticas de personas en condición de discapacidad visual en el Ecuador

Etiqueta	Porcentaje	Cantidad
Total de personas en condición de discapacidad visual en el Ecuador	11.80%	49.034
Sexo femenino	40.58%	19.897
Sexo masculino	59.42%	29.137
Personas en condición de discapacidad visual en Pichincha	15.22%	7.463
Sexo femenino	42.73%	3.189
Sexo masculino	57.27%	4.274
Personas en condición de discapacidad visual en Quito	90.00%	6.717
Sexo femenino	43.01%	2.889
Sexo masculino	56.99%	3.828

Fuente: CONADIS, 2016.

Elaboración propia.

Tabla 3

#### Personas en condición de discapacidad visual incluidas laboralmente en Pichincha

Año	Cantidad
2013	3 798
2014	4 158
2015	2 513

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2016.

Debido a la gran dificultad de conseguir información específica, tal como ya se señaló, fue necesario acudir al Proyecto Aulas de Gestión Ocupacional para América Latina (AGORA), en búsqueda de información concreta sobre personas no-videntes incluidas en la ciudad de Quito, con el fin de tener una referencia al menos general de la efectividad de la política en análisis. Sin embargo, estas cifras también son generales porque no muestran información de todo el periodo correspondiente a esta investigación. Además, este proyecto no forma parte de ninguna institución pública; más bien es un proyecto privado que forma parte de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE), como se citó en las páginas anteriores.

Tabla 4

**Información parcial del número de personas en condición de discapacidad visual incluidas  
laboralmente por AGORA Ecuador en la ciudad de Quito**

<b>Inserción laboral 2014</b>				
<b>Áreas</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Tiempo</b>
Administrativo	6	5	1	1er Trimestre 2014
Operativo	6	4	2	2do Trimestre 2014
Administrativo	16	11	5	3er Trimestre 2014
Administrativo	3	1	2	4to Trimestre 2014
Administrativo	1	0	1	
Administrativo	4	2	2	
	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>Total</b>
<b>Inserción laboral 2015</b>				
<b>Áreas</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Tiempo</b>
Puestos Operativos	7	5	2	1er Trimestre 20XX
Puestos Administrativos	15	10	5	
Puestos Operativos	4	3	1	2do Trimestre 20XX
Puestos Administrativos	5	4	1	
Puestos Operativos	3	2	1	3er Trimestre 20XX
Puestos Administrativos	9	6	3	
Puestos Operativos	4	4	0	4to Trimestre 20XX
Puestos Administrativos	6	3	3	
	<b>53</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>Total</b>

Las estadísticas que se detallan a continuación corresponden al trabajo realizado por la SETEDIS; por tanto, todos los datos correspondientes a dicha institución se señalan a partir del 2013, debido a su creación en el mismo año.

Tabla 5

**Estadísticas del periodo 2013-2015 de personas en condición de discapacidad insertadas  
laboralmente en los proyectos de inclusión productiva de acuerdo al tipo de discapacidad a nivel  
nacional**

<b>Discapacidad</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Física	34	210	409
Auditiva	3	20	62
Visual	12	46	95
Intelectual	5	54	132
Psicológica	3	6	6
Mental	0	4	10
Lenguaje	0	2	5
Enfermedad catastrófica	0	3	1
Mixta	0	0	1
Total	57	345	721

Fuente: Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, 2016<sup>260</sup>.

<sup>260</sup> El nombre del tipo de discapacidad es anotado según reza el carnet de cada usuario.



Tabla 6

**Personas en condición de discapacidad visual insertadas laboralmente en los proyectos de inclusión productiva de acuerdo al género en Quito y Pichincha, periodo 2013-2015**

Localización	2013		2014		2015	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Quito	2	0	4	1	7	6
Pichincha	-	-	-	-	-	1
Total	2	0	4	1	7	7

Fuente: Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, 2016.

Tabla 7

**Capacitaciones en inclusión productiva en Quito y Pichincha, 2014-2015**

Tipo	2014		2015	
	Capacitaciones	Beneficiarios	Capacitaciones	Beneficiarios
Pichincha	16	67	6	310

Fuente: Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, 2016.

## Anexo 2

### Entrevistas a autoridades

#### 1. Entrevista uno

##### Datos generales:

Apellido/nombre del entrevistado	Torres Xavier
Edad	53 años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Física, paraplejía (81%)
Función laboral	Vicepresidente del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)
Lugar de la entrevista	Instalaciones del CONADIS
Fecha de la entrevista	18 de marzo de 2016

##### Preguntas:

1. ¿Cuáles son las funciones que le compete ejecutar al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)?

El CONADIS, de acuerdo a la constitución, cuando pasa a ser Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, según la transitoria sexta, define claramente que nuestra institución debe encargarse de la formulación, la transversalización, la observancia, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en el ámbito de las discapacidades; quiere decir, que el CONADIS vigila que el resto de instituciones vayan cumpliendo con los programas, los planes, los presupuestos que estén vinculados en beneficio de las personas con discapacidad.

2. Si la misión del CONADIS es: formular, transversalizar, observar, realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en discapacidades, en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobierno y en los ámbitos público y privado, con el fin de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizando el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, de acuerdo a la Constitución de la República, los instrumentos internacionales vigentes, la Ley Orgánica de Discapacidades y de los Consejos Nacionales para la Igualdad. ¿Cuál es el trabajo que diferencia al CONADIS de la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades (SETEDIS), si la misión institucional es similar en las dos entidades?

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades está reconocido constitucionalmente; en cambio la SETEDIS, se estableció bajo los principios de decreto ejecutivo No. 6, registro oficial 14, del 13 de junio de 2013, lo que significa que la SETEDIS se creó como un apéndice de la Vicepresidencia de la República, con personalidad jurídica, autonomía administrativa y financiera, para la coordinación intersectorial de la implementación y ejecución de la política pública en materia de discapacidades, tomando para esa época las siguientes atribuciones:

- Coordinar e implementar el proceso de transferencia de las Misiones “Solidaria Manuela Espejo” y “Joaquín Gallegos Lara” a los ministerios rectores de la salud y de la inclusión económica y social.

- Asumir y desarrollar de forma transitoria los proyectos de Órtesis y Prótesis, Auditivo y Visual, Inserción Laboral y Ecuador Alegre y Solidario, que en ese tiempo eran parte de la Vicepresidencia de la República.

- Ejecutar planes, programas, proyectos dirigidos a las personas con discapacidad, así como cualquier otra acción que le asigne el Presidente o el Vicepresidente de la República en materia de discapacidades.

Posterior a ello, en enero de 2015, la secretaría se transformó bajo decreto ejecutivo No. 547, en Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, cuyas atribuciones estaban enmarcadas en:

- Coordinar intersectorialmente la implementación operativa de la política pública en materia de discapacidades, en coordinación con los Ministerios rectores y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

- Desarrollar y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos asignados a la atención de personas con discapacidad, en el ámbito de la inclusión participativa e inclusión productiva, lo cual podrá realizarse en coordinación con los Ministerios rectores y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

- Coordinar intersectorialmente la instrumentación y la operación de planes, proyectos y programas de accesibilidad universal, así como Las demás funciones que se le asigne por el Presidente y Vicepresidente de la República.

Entonces, la diferencia de funciones está en que el CONADIS directamente vigila la política pública; es decir, nosotros hacemos un proyecto de inversión que está suscrito a la promoción, a la efectividad, al seguimiento, a la evaluación de la política pública; en cambio, la SETEDIS es la que ejecuta la política pública.

3. Si la visión del CONADIS, es ser la institución que lidera las políticas públicas de discapacidades, constituyéndose como referente nacional e internacional, al igual que la visión de la SETEDIS, ¿cómo es la coordinación del trabajo que llevan ambas entidades para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos de las personas en condición de discapacidad?

Lo que el CONADIS realiza con la SETEDIS es una actuación de vigilancia u observancia, para que se vayan cumpliendo los diferentes procesos que se deben dar en beneficio de las personas con discapacidad; entonces, en esa vigilancia comprobamos si los procesos que se están llevando a cabo están siendo participativos entre todas las personas con discapacidad. A más de ello, ayudamos a impulsar ciertas convocatorias de eventos que la SETEDIS realiza, así como también participamos de ciertas capacitaciones u orientaciones que necesita la SETEDIS en el ámbito de la discapacidad.

4. En razón de la dificultad económica que está viviendo el país, ¿el presupuesto económico destinado al CONADIS en los últimos años ha sido disminuido?

En primer lugar, la crisis económica considero que es una situación que nos afecta a todos los ciudadanos ecuatorianos, porque además no es una situación económica solamente del país, sino es un problema que se está dando a nivel mundial. Por ello, creo que lo importante es que se sigan manteniendo ciertos parámetros, principalmente basados en los principios que nos brinda la Constitución.

Ahora, hablando concretamente del presupuesto, más bien este se ha ido mejorando; por ejemplo, en el 2001, la inversión era menor, a diferencia de que ahora la inversión ha ido creciendo en su valor; esto quiere decir, que si hemos tenido positivamente apoyo del Gobierno de la Revolución Ciudadana, porque se ha ido potenciando la inversión en el ámbito de la discapacidad.

Por otro lado, lo importante en este sentido, también es el tipo de trabajo que se va haciendo o que se ha venido ejecutando, en la inversión de los diferentes programas o planes. Entonces, en el caso del MIES, en las transferencias económicas para los bonos o los servicios de protección social, se invierte cerca de 134 millones de dólares.

5. ¿Cuántos funcionarios laboran en el CONADIS Matriz Quito?

En el CONADIS Matriz Quito laboran ochenta y cinco funcionarios.

6. Del total de empleados mencionados, ¿cuántas personas tienen la condición de discapacidad visual?

No tengo en este momento el dato exacto, pero directamente conmigo trabaja una chica que tiene baja visión.

7. ¿Usted considera que en el Ecuador fue importante para el ámbito de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, la presencia pública de un actor político como Lenin Moreno?

Aunque sea el presidente de la república, quien tome principalmente muchas decisiones políticas en cualquier ámbito, creo que siempre es importante para la atención de las personas con discapacidad, una persona con discapacidad como actor político para que en la práctica se puedan gestionar de mejor manera las políticas públicas.

8. Si uno de los objetivos estratégicos del CONADIS es exigir, así como vigilar el cumplimiento obligatorio de la Agenda Nacional de Igualdad de Discapacidades, ¿cuáles son las acciones específicas que por parte del CONADIS se están ejecutando para cumplir con el lineamiento de inserción laboral que se manifiesta en la ANID en concordancia con otros instrumentos nacionales e internacionales?

En ese sentido, lo que realiza el CONADIS, es un seguimiento de la política específica de inserción laboral para personas con discapacidad, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, de manera concreta con los inspectores del ministerio. Entonces, lo que hacemos es identificar los diferentes casos de afiliaciones o de múltiples afiliaciones existentes, para verificar que los empleadores estén recibiendo los ingresos, por tanto estén laborando activamente: Es decir, esto implica que los inspectores que son quienes hacen las inspecciones, deben ir generando los reportes de los diferentes casos, para nosotros como CONADIS hacer el respectivo seguimiento y la evaluación, a fin de ir detectando las diferentes falencias o incumplimientos.

9. ¿Cuál es su opinión sobre la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en el país, a diferencia de otras épocas políticas?

Considero de manera general, que en los últimos años sí se ha dado una mejora en la inserción laboral de las personas con discapacidad, aunque este incremento de inserción, evidentemente se ha dado en menores porcentajes en el caso de las personas con discapacidad visual, en relación a las personas con discapacidad física o también de las personas con discapacidad auditiva; es decir, es real que las oportunidades son menores para el caso de las personas con discapacidad visual, muchas de las veces por la desconfianza de la gente, porque creo que lo visual es algo predominante en la sociedad. Pero también es necesario señalar, que dentro del mismo colectivo de personas con discapacidad visual, quienes tienen mayor acceso a un puesto laboral son las personas con baja visión; o sea, me refiero a las personas que aún conservan un cierto remanente de visión.

10. En vista de que la mayoría de ofertas laborales para personas en condición de discapacidad son, por decirlo de alguna manera, de nivel inferior a la cualificación académica, como es el caso de los *Call Center* para las personas no-videntes, ¿el CONADIS, ha realizado alguna acción para fomentar puestos de trabajo acordes a los perfiles profesionales de las personas?

El CONADIS vigila la política pública, pero no solo vigila sino también genera las líneas de acción de la política, por eso tenemos como aliados a algunas organizaciones de la sociedad civil, que son las que ayudan a mejorar los perfiles, así como también a buscar trabajo; pues, el CONADIS, no ayuda a buscar trabajo, sino más bien vigila que se vayan cumpliendo todas las acciones con las empresas. Pero es importante notar que esa problemática, no solamente pasa con las personas con discapacidad, sino también con las personas sin discapacidad, ya que existen personas sin discapacidad que también tienen títulos profesionales, pero de igual forma desarrollan otras actividades. Entonces, dicho problema depende mucho de la apertura que exista en las plazas de trabajo, así como de las acciones que se ejecuten; por eso, nosotros como CONADIS exigimos al Ministerio de Trabajo, para que el ministerio, por su parte, exija a las empresas el cumplimiento de la política.

11. Bajo la problemática de menores oportunidades laborales para las personas en condición de discapacidad visual, sobre todo para las personas no-videntes totales, ¿qué acciones ha realizado el CONADIS a fin de mejorar la situación de estas personas?

Las acciones siempre se hacen; es decir, nosotros como CONADIS trabajamos con la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE), con quienes efectuamos procesos de capacitación, promovemos espacios laborales con la Red Socio Empleo, intentamos también generar vinculaciones laborales hablando con las empresas; sin embargo, un problema también existente es que a veces las personas no cumplen con los requisitos, o a veces las empresas nos piden solamente personal con baja visión por el tipo de actividad que deben realizar.

12. Cuando existe alguna falencia o incumplimiento laboral, ¿qué acción legal se aplica?

Existen las sanciones que aplica el Ministerio de Trabajo; por ejemplo, cuando se presenta un caso de alguna persona que tiene dos contratos; quiero decir dos trabajos, primero se verifica si consta un acuerdo mutuo entre las dos partes, pero si no se presenta dicho acuerdo, se aplica la respectiva sanción estipulada en la ley.

13. Ahora, evaluando cuantitativamente desde el 2008 hasta el 2015, ¿en qué medida se ha podido cumplir con la obligación impuesta a las empresas de contratar un 4% de personas en condición de discapacidad incluidas laboralmente?

Hasta agosto de 2015, tenemos cerca de ochenta y un mil cuatrocientas dos personas con discapacidad trabajando a nivel nacional.

14. ¿En qué espacios del ámbito social ecuatoriano se han realizado las capacitaciones o los talleres de sensibilización en la temática de discapacidad?

Las capacitaciones de sensibilización hemos realizado en todos los espacios, porque la inclusión, así como el fomento de la plena participación, está en que la mayoría de la sociedad, entre ellos los funcionarios públicos y los privados, vayan conociendo la discapacidad; por eso incluso hemos creado una plataforma virtual para sensibilizar a los empleados públicos, incluyendo además a los profesores, en el ámbito de la educación, para lograr que conozcan esa diversidad de la discapacidad, con el fin de alcanzar una plena inclusión. Asimismo, se ha elaborado una plataforma para capacitar en temas de accesibilidad al medio físico, esto sobre todo para los arquitectos, diseñadores gráficos, ingenieros, funcionarios municipales de los departamentos de planificación de obras públicas.

15. ¿Cuáles son las reacciones más relevantes que tienen los ciudadanos después de las capacitaciones de sensibilización?

Nosotros como CONADIS manejamos el siguiente lema: “Una atención efectiva, debe ser afectiva”. En ese sentido, se debe aclarar que muchas veces, capacitando solamente a través de la plataforma virtual que tenemos, no es que se alcanza una sensibilización hacia la discapacidad; por ello, también hemos capacitado presencialmente en diferentes espacios de la sociedad. Entonces, con este tipo

de trabajo hemos logrado evidenciar, que posterior a las capacitaciones existe una serie de comportamientos positivos en el campo de acción; es decir, se origina un mejor lenguaje por parte de las personas, un apoyo más importante de acercamiento hacia las personas con discapacidad, pero el cambio más difícil de lograr ha sido en el área del transporte, porque ahí no han hecho caso de lo que les hemos sugerido.

16. Después de efectuar los procesos de sensibilización, ¿considera usted que los estereotipos concebidos de la discapacidad han sido en los últimos tiempos erradicados en los espacios laborales en los que existen personas en condición de discapacidad?

No, nunca; eso se demoraría toda una eternidad, porque en realidad los estereotipos no se asignan solamente al ámbito de la discapacidad, sino también tienen que ver con el racismo, con la violencia de género, con la discriminación de los pueblos indígenas; por eso, es necesario seguir trabajando mucho más, no solamente nosotros como CONADIS, sino todos quienes estamos inmersos en el ámbito de la discapacidad.

17. ¿Cuáles, según su experiencia, son los factores sociales resistentes por los que aún existe discriminación laboral para las personas en condición de discapacidad?

Cuando la gente desconoce cómo tratar algún tema discrimina; por eso un factor es el desconocimiento, el miedo a lo desconocido, el pensar erradamente que una persona con discapacidad no se va a poder desenvolver; Por ello es importante mantener continuamente los talleres de sensibilización, las distintas campañas, entre otras acciones más.

18. ¿Cuál sería su propuesta para de a poco seguir combatiendo los estereotipos de la discapacidad sobre todo en el ámbito laboral?

Si bien hemos logrado cambiar algunos comportamientos excluyentes en los lugares de trabajo, es necesario seguir efectuando más capacitaciones de sensibilización, porque la sociedad es más excluyente cuando desconoce de algún tema o situación.

19. ¿Cuáles son los canales de comunicación utilizados por el CONADIS para dar a conocer a la ciudadanía los servicios, los programas, las políticas, las capacitaciones, en fin, todo su accionar que presta en beneficio del colectivo de personas en condición de discapacidad?

Los canales de comunicación más usados son la radio, la televisión, el Facebook, el Twitter, nuestra página web, pero también informamos a través de boletines informativos, elaboramos talleres en territorio, o en otros casos, generamos varios diálogos ciudadanos.

20. ¿En qué medida las redes sociales del CONADIS se han constituido en un mecanismo de comunicación participativo para las personas en condición de discapacidad frente al accionar del CONADIS?

Las redes sociales nos han ayudado a que la gente esté informada al instante; eso ha permitido que nos poseionemos de mejor manera en la sociedad; es decir, nos han ayudado bastante, porque ha fomentado la plena participación, no solamente de las propias personas con discapacidad, sino también de sus familias; pues, siempre se están generando inquietudes, las cuales evaluamos para dar respuesta; por tanto, , a través de la comunicación por las redes sociales también generamos una atención efectiva.

## 2. Entrevista dos

### Datos generales:

Apellido/nombre del entrevistado	Jaramillo Roberto
Edad	29 años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Ninguna
Función laboral	Coordinador de Inclusión Productiva de la SETEDIS
Lugar de la entrevista	Oficinas de la SETEDIS, Matriz Quito
Fecha de la entrevista	20 de junio de 2015

### Preguntas:

1. ¿Cuáles son las funciones que realiza el Departamento de Inclusión Productiva?

El Proyecto de Inclusión Productiva genera autonomía e independencia tanto para las propias personas con discapacidad como para sus familias, a través de la Red de Inclusión Productiva, creando emprendimientos unipersonales o asociativos que buscan la plena inclusión de este grupo de atención prioritaria en condiciones de equidad.

2. ¿Cuáles son los objetivos que se ha planteado el Departamento de Inclusión Productiva?

Como te digo, generamos autonomía e independencia en las personas con discapacidad como también en sus familias, a través de la generación de emprendimientos productivos; es decir, incluimos productivamente a las personas con discapacidad, a sus familias en el aparataje productivo del país en condiciones de equidad. Asimismo coordinamos acciones para generar competencias en este grupo de atención prioritaria, promovemos también los encadenamientos productivos, el ingreso al mercado de los emprendimientos desarrollados por personas con discapacidad o de sus familias, promovemos la democratización de las micro-finanzas en favor de la plena inclusión de este grupo de atención prioritaria; fomentamos el desarrollo de las alianzas público privadas en favor del fortalecimiento de la Red de Inclusión Productiva.

3. ¿Bajo qué perspectiva surge el trabajo del Departamento de Inclusión Productiva?

Las personas con discapacidad han pasado largos años de exclusión en todos los ámbitos; principalmente en el ámbito social como en el ámbito económico, por eso nosotros creemos que este colectivo, es un grupo de atención prioritaria que se ha encontrado de cierta forma estancado por la falta de políticas públicas en favor de su plena inclusión. Entonces en esa razón, A través de la institucionalización de la SETEDIS, se crea e implementa el proceso de Inclusión Productiva, bajo la visión de asesorar a las personas con discapacidad o a sus familias durante la implementación de sus emprendimientos, garantizando su viabilidad, su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

4. De manera general, ¿cuál es el perfil profesional del equipo de trabajo que conforma el Departamento de Inclusión Productiva?

La coordinación está conformada por treinta y cinco profesionales aproximadamente; ellos están capacitados en Negocios, Administración, Marketing, Finanzas, Agronomía, Turismo, entre otras profesiones.

5. ¿Existen personas no-videntes o personas con cualquier otra condición de discapacidad que integren el equipo de trabajo de la Coordinación de Inclusión Productiva?

Nosotros actualmente no contamos con profesionales con discapacidad, pero si con uno de nuestros técnicos que tiene a su hijo con discapacidad; entonces esta persona es parte de nuestro cumplimiento de inclusión laboral en la institución.

6. ¿Cuáles son las instituciones que financian o apoyan al Proyecto de Inclusión Productiva?

Principalmente son dos; el Banco Nacional de Fomento, así como también la Corporación Financiera Nacional.

7. ¿Cuáles son los requisitos que la persona debe tener para que pueda acceder al financiamiento de Inclusión Productiva?

El beneficiario debe acercarse a nuestros Centros de Gestión Inclusiva con sus documentos de identidad, o sea con la cédula, el carné de discapacidad, pero principalmente debe traer su propuesta de emprendimiento para poderle orientar.

8. ¿Cuál es el monto máximo de financiamiento, plazo e interés al que acceden los emprendedores de negocios?

Es un financiamiento de 100 a 15.000 dólares a 5 años plazo con un interés del 9,64% reajutable.

9. ¿Cuántos emprendimientos se han implementado en la ciudad de Quito desde la existencia del Departamento de Inclusión Productiva?

Hasta el momento tenemos aprobados un total de ochenta y tres emprendimientos en la Provincia de Pichincha, de estos setenta y seis están en la ciudad de Quito.

10. ¿Qué tipos de emprendimientos se han implementado mayormente?

Son varios, pero de modo general a nivel nacional la mayor implementación es en el área de Comercio de Bienes y Servicios.

11. ¿Cuáles son los rangos de edad tanto de mujeres como de hombres que han accedido a los emprendimientos de Inclusión Productiva?

Bueno, nuestros emprendedores se encuentran en un grupo etario que parte de 18 años hasta 65 años; en este rango están tanto hombres como mujeres.

12. Sobre los distintos colectivos de personas con diferente condición de discapacidad, ¿quiénes mayormente han podido acceder al programa?

Nosotros de ninguna manera discriminamos por tipo de discapacidad, incluimos a la Discapacidad Física, Auditiva, Visual, Múltiple e intelectual, aunque con mayor frecuencia quienes aplican son las personas con discapacidad física. De ahí en el caso de las personas que tienen discapacidad severa, los que aplican son los familiares; es decir, los padres o los hermanos, o también los cuidadores de estas personas, los cuales son personas voluntarias.

13. ¿Existe algún programa de acompañamiento (capacitación, asistencia técnica, supervisión) para los beneficiarios luego de recibir el financiamiento del programa?

Claro, nosotros consideramos todas las capacitaciones necesarias durante la implementación del negocio, tomando en cuenta el eje de generación de competencias.

14. ¿Para lograr posicionar la marca o el emprendimiento de negocio del beneficiario, se ha utilizado las redes sociales de Facebook o Twitter como mecanismos de difusión?

Sí, en las asesorías que brindamos a los beneficiarios se orienta sobre ese aspecto muy útil.

15. Tomando en cuenta la accesibilidad a la información, ¿existe material informativo sobre el programa de financiamiento impreso en el Sistema de Lecto-Escritura Braille para las personas no-videntes?

No, porque solamente un pequeño porcentaje de personas con discapacidad visual están capacitadas en el uso de braille; por eso consideramos a los medios audibles como los adecuados para este grupo.

16. Específicamente, ¿cuáles son los canales de información que utiliza la Coordinación de Inclusión Productiva para dar a conocer su programa de emprendimiento?

Nosotros efectuamos el proceso de difusión, a través de nuestra Dirección de Comunicación Social, utilizando los medios de comunicación escritos, la televisión, la radio, las redes sociales, porque todos ellos son medios accesibles para las personas con discapacidad, aunque nos falta trabajar un poco más con el lenguaje de señas.

### 3. Entrevista tres

#### Datos generales

Apellido/Nombre entrevistado	del	Tibanta Zoila
Función laboral		Asistente de Atención a Grupos Prioritarios - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Trabajo
Edad		Sin responder
Sexo		Femenino
Etnia		Mestizo
Discapacidad		Ninguna
Fecha de la entrevista		26 de marzo de 2015
Lugar de la entrevista		Oficinas de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo

#### Preguntas:

1. ¿Cuáles son las funciones del equipo de trabajo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo en el ámbito de la discapacidad?

Las funciones de nuestro equipo están direccionadas a desarrollar, evaluar, realizar el seguimiento de la política pública, a través de la creación de distintas mesas de trabajo intersectoriales, procesos de sensibilización, asesorías, construcción de normativa pertinente sobre inclusión laboral destinada al colectivo de discapacidad en general.

2. Si las funciones del equipo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo son las señaladas anteriormente, ¿cómo es la coordinación de este trabajo con el CONADIS para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos de las personas en condición de discapacidad?

Al ser reconocidos como entes rectores de la política, nosotros dirigimos nuestro propio trabajo; por eso, el ministerio tiene la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, mediante la cual se ejecuta las distintas actividades en beneficio del colectivo de discapacidad. Claro esto a más de la función de las Inspectorías de trabajo, cuya actividad es controlar el cumplimiento de todas las obligaciones laborales a nivel nacional, entre ellas las referentes al colectivo de discapacidad. De ahí, una acción positiva realizada en colaboración con el CONADIS fue la elaboración del Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión, el cual se publicó en el 2013.

3. ¿Cuántos funcionarios en condición de discapacidad laboran en el Ministerio de Trabajo Matriz Quito?

No podría manifestar esos datos, ya que esa información maneja directamente el Departamento de Talento Humano del ministerio.

4. ¿La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo Matriz Quito ha incluido en su equipo de trabajo a alguna persona en condición de discapacidad?

Sí, el ministerio para la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios tiene contratada como auxiliar a una chica con discapacidad visual, pero ella es una persona de baja visión; es decir casi no se le nota su discapacidad, puesto que aún tiene un buen porcentaje de visión con lo cual puede realizar tranquilamente sus actividades.

5. ¿Usted considera que en el Ecuador fue importante para el ámbito de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, la presencia pública de un actor político como Lenin Moreno?

Claro, para impulsar la política pública si fue bastante ventajoso, porque gracias a su gestión se pudieron instituir varios programas, proyectos, servicios, políticas en favor de este colectivo del país.

6. Tomando en cuenta que el Ministerio de Trabajo es la entidad rectora de las políticas laborales a nivel nacional, ¿cuáles son las acciones que por parte de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios se están ejecutando para cumplir con el lineamiento de inserción laboral que se manifiesta en la Agenda Nacional de Igualdad de Discapacidades en concordancia con otros instrumentos nacionales e internacionales?

Sin duda todas las acciones ejecutadas desde la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios son un aporte para mejorar la inclusión laboral del colectivo de discapacidad. Por ejemplo, nuestros talleres de sensibilización sirven para generar mayores espacios de participación en los lugares de trabajo, la orientación sobre los derechos laborales hacia las propias personas con discapacidad contribuyen a la exigibilidad de los derechos, el servicio de atención permite canalizar las distintas denuncias sobre



discriminación laboral; es decir, todos esos aspectos pasan a ser aportes importantes para lograr la inclusión laboral.

7. ¿Cuál es su opinión sobre la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en el país a diferencia de otras épocas políticas?

Aunque en el país todavía tenemos mucho por hacer, la diferenciación con otras épocas es notable, porque anteriormente no existían políticas públicas de inclusión laboral con los beneficios de ahora. Entonces, las leyes actuales si favorecen mucho, no sólo a la persona con discapacidad, sino también a sus familiares cercanos.

8. En vista de que la mayoría de ofertas laborales para personas en condición de discapacidad son, por decirlo de alguna manera, de nivel inferior a la cualificación académica, como es el caso de los Call Center para las personas no-videntes, ¿la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo, ha realizado alguna acción para fomentar puestos de trabajo acordes a los perfiles profesionales de las personas?

Nosotros como Ministerio de Trabajo, como es de conocimiento público, contamos con la plataforma de la Red Socio Empleo, mediante la cual todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, pueden acceder en igualdad de oportunidades a las ofertas de trabajo disponibles; me refiero a los concursos públicos efectuados bajo méritos. Entonces para poder postular a las vacantes disponibles, primero las personas interesadas deben cumplir con el registro de su hoja de vida en la plataforma, con el fin de poder ser parte de los procesos de selección de acuerdo al puesto aplicado.

9. La plataforma de la Red Socio Empleo del Ministerio de Trabajo, ¿cuenta con las normas de Accesibilidad Web para el fácil acceso de personas con alguna condición de discapacidad como es el caso de la discapacidad visual?

Quizá por ser un poco largo el registro del currículo, puede volverse un poco complicado para una persona con discapacidad visual, incluso porque es necesario ingresar toda la información correctamente de acuerdo a los documentos físicos; sin embargo, pueden llenar los datos con la ayuda de alguna persona cercana. En todo caso, sobre esta parte técnica de accesibilidad no puedo dar mucha referencia, ya que todos esos aspectos manejan los encargados del soporte informático de la plataforma.

10. Bajo la problemática de menores oportunidades laborales para las personas en condición de discapacidad visual, sobre todo para las personas no-videntes totales, ¿qué acciones concretas ha realizado la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo a fin de mejorar la situación de estas personas?

En la sociedad ecuatoriana la verdad ese aspecto para estas personas es un problema bastante recurrente, porque todavía algunos empleadores tienen ciertos prejuicios fuertes en contra de las personas con discapacidad. Pero bueno, a pesar de no contar con alguna acción específica sólo para las personas no-videntes, cada una de nuestras acciones realizadas desde esta Dirección, son importantes porque siempre están encaminadas a alcanzar una inclusión laboral para todos.

11. Cuando existe alguna falencia o incumplimiento laboral relacionado con la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, ¿cuál es el procedimiento a seguir para realizar la denuncia?

Para presentar cualquier denuncia laboral el trabajador debe llenar completamente el formulario disponible en nuestra página web, o de lo contrario, puede acercarse a nuestras oficinas para ayudarlo.

12. Ahora, evaluando cuantitativamente desde el 2008 hasta el 2015, ¿en qué medida se ha podido cumplir con la obligación impuesta a las empresas de contratar un 4% de personas en condición de discapacidad incluidas laboralmente?

Según el reporte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta septiembre de 2014 El registro de población con discapacidad económicamente activa es de ciento siete mil cuatrocientas veintidós; de este número, dieciocho mil quinientas setenta y siete son plazas laborales ocupadas por personas con distinto tipo de discapacidad a nivel nacional.

13. Del número de plazas laborales ocupadas a nivel nacional, ¿cuántas personas no-videntes de la ciudad de Quito están ubicadas en un puesto de trabajo?

En los archivos de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo, únicamente tenemos la información general de inclusión laboral de personas con todo tipo de discapacidad a nivel nacional, por lo cual sugiero se solicite la información específica al IES.

14. ¿Cuántos empleados de la ciudad de Quito han sido sensibilizados en la temática de las personas en condición de discapacidad visual?

Esa información también tenemos de modo general; es decir, durante el año 2014 fueron capacitadas mil trecientas ochenta personas, de ciento ochenta y nueve empresas a nivel

nacional; en cambio, hasta marzo de 2015 contamos con un registro de doscientos ocho personas capacitadas, de cuatro empresas ubicadas en la provincia de Pichincha.

15. Después de efectuar los procesos de sensibilización, ¿considera usted que los estereotipos concebidos de la discapacidad han sido en los últimos tiempos erradicados en los espacios laborales en los que existen personas en condición de discapacidad?

En cierta medida sí, porque los compañeros de trabajo empiezan a mirar a la discapacidad de un modo más inclusivo desde el cambio de ciertas actitudes.

16. ¿Cuál sería su propuesta para de a poco seguir combatiendo los estereotipos de la discapacidad sobre todo en el ámbito laboral?

Para llegar a más gente o tener más impacto a nivel nacional, una opción oportuna es efectuar constantemente campañas comunicativas en los medios de comunicación.

17. ¿Cuáles son los canales de comunicación que utiliza el Ministerio de Trabajo para dar a conocer a la ciudadanía los servicios, los programas, las políticas, las capacitaciones, en fin, todo su accionar que presta en beneficio de las personas con discapacidad?

Para comunicar externamente el Departamento de Comunicación elabora boletines de prensa, publica novedades en la página web e incorpora en sus medios informativos el Twitter.

18. ¿En qué medida las redes sociales del Ministerio de Trabajo se han constituido en un mecanismo de comunicación participativo para las personas en condición de discapacidad frente a todo el accionar de la institución?

El impacto de las redes sociales en los últimos tiempos ha sido muy valioso, porque ha permitido a la institución tener una cierta cercanía con los grupos prioritarios, con toda la ciudadanía en general, no sólo con quienes buscan trabajo, sino también con las personas empleadoras.

## 4. Entrevista cuatro

### Datos generales

Apellido/nombre del entrevistado	Puruncajas Escobar Mario
Edad	64 años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Visual
Función laboral	Presidente de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE)
Lugar de la entrevista	Instalaciones de la FENCE (Edificio CONADIS)
Fecha de la entrevista	20 de marzo de 2016

### Preguntas:

1. ¿Cuál es la misión de la FENCE?

La Federación Nacional de Ciegos del Ecuador, creada el 12 de abril de 1985, es una organización sin fines de lucro, cuyo objetivo es impulsar el desarrollo cultural, educativo, económico, social de todas las personas con discapacidad visual, a través de sus filiales, sus programas, sus proyectos, los cuales buscan mejorar la calidad de vida de este colectivo.

2. ¿Cuántas filiales tiene la FENCE?

La FENCE tiene cuarenta y cuatro asociaciones a nivel nacional, entre ellas existen aproximadamente tres mil socios activos.

3. ¿Cuántas personas en condición de discapacidad visual existen en la ciudad de Quito según los registros de la FENCE?

No contamos con un registro completo, porque nuestros datos sólo son de quienes vienen a solicitar nuestros servicios, pero más o menos somos alrededor de siete mil quinientas personas entre las distintas edades.

4. ¿De dónde provienen los recursos económicos con los cuales funciona la organización?

La ayuda para el funcionamiento de la organización es externa, se da gracias a la cooperación interinstitucional de la Fundación ONCE para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina (FOAL).

5. ¿cuáles son sus funciones como presidente de la FENCE?

Como presidente soy el representante legal de la institución; en ese sentido dirijo las políticas, la logística de todas las dependencias técnicas que son parte de la institución.

6. ¿Cuáles son las dependencias técnicas que tiene la FENCE para atender las necesidades de sus destinatarios?

Nuestra federación tiene varias dependencias, entre ellas está el Proyecto DECSIEDIV, los Centros de Apoyo a la Educación Especializada, la Imprenta Braille, el Proyecto AGORA de inclusión laboral manejado por la coordinadora Evelin Alvarez.

7. ¿Cuáles son los objetivos de trabajo del Proyecto AGORA?

Como AGORA capítulo Ecuador hacemos la detección específica de las personas con discapacidad visual en edad productiva, damos asesoramiento en la adaptación de los puestos de trabajo, realizamos intermediación laboral, brindamos capacitación adaptada para crear perfiles de empleo; es decir, a partir de eso nosotros apoyamos a la persona con la inserción laboral en algún puesto de trabajo o también con la implementación de algún emprendimiento independiente o autónomo.

8. ¿Cuáles son los medios utilizados por el Proyecto AGORA para acceder a las ofertas de trabajo disponibles?

AGORA diariamente accede a ofertas de empleo publicadas en diferentes medios de comunicación; sin embargo, las ofertas en las cuales se solicita específicamente a personas con discapacidad, son de un promedio de una por semana, pero de estas, el 30% muestra resistencia por entrevistar a personas con discapacidad visual.

9. ¿El Proyecto AGORA accede a ofertas de empleo relacionadas con la preparación profesional de sus destinatarios?

Sí, tratamos de acceder a las ofertas de empleo para las cuales no se precisa el requerimiento de una persona con discapacidad, pero lamentablemente para nuestros usuarios la probabilidad de convocatoria para el proceso de selección es del 1%, lo cual determina que algunas empresas

todavía no están consientes de que las personas con discapacidad pueden ser productivos al igual que una persona sin discapacidad.

10. ¿El Proyecto AGORA cumple su labor únicamente en la ciudad de Quito?

Hacemos un trabajo a nivel nacional, pero no lo hacemos al mismo tiempo en todas las provincias; es decir realizamos el trabajo con tiempos planificados para cada provincia, porque nuestros recursos económicos son pequeños.

11. ¿El Proyecto AGORA sólo incluye laboralmente a las personas afiliadas EN las asociaciones pertenecientes a la FENCE o a cualquier persona con discapacidad visual?

Nosotros servimos a las personas con baja visión o ceguera total indistintamente; es decir, no importa si la persona no pertenece a alguna asociación o a la FENCE, e incluso brindamos nuestro apoyo de acompañamiento en los procesos legales de discriminación laboral, en los cuales se encuentran actualmente varias personas, personas no socias de la FENCE.

12. ¿Cuáles son los rangos de edad de las personas atendidas por el Proyecto AGORA?

Atendemos a las personas desde los 18 años hasta los 60 años, pero ocasionalmente recibimos a personas de más edad, debido a su situación socio económica o también por la falta de alternativas para cubrir sus necesidades.

13. Según La experiencia del Proyecto AGORA, ¿quiénes tienen menos oportunidades laborales de inclusión?

La mayoría de las personas tienen complicaciones al ubicarse, pero para las mujeres con discapacidad visual, es más difícil, porque a parte de ser discriminadas por el hecho de no ver, también son discriminadas por la edad.

14. ¿Cuáles son las dificultades recurrentes que la FENCE ha encontrado para poder incidir en la política pública de inclusión laboral?

Bueno, En la normativa nacional se nos garantiza el derecho al trabajo; por tanto el acceso a una vida digna; es decir, en un principio cuando se implementó la ley, veíamos con mucho agrado que los empresarios, así como las instituciones públicas, nos empezaron a tomar en cuenta a las personas con discapacidad; sin embargo, lamentablemente con el pasar del tiempo se han ido poniendo varias restricciones. Entonces, nos damos cuenta que los jefes, los directivos de las empresas privadas e instituciones públicas, desconocen bastante de la discapacidad visual, porque cuando queremos incluir a una persona nos ponen trabas; nos dicen que la empresa no está adaptada a las necesidades de nuestro colectivo, que no tienen rampas, que tienen miedo de que la persona con discapacidad visual se ruede las gradas, que no tienen una persona para que le lleve al baño para sus necesidades, que tienen miedo que se tropiece con los obstáculos. Entonces, eso es no conocer a la discapacidad, porque claro, cuando la persona con discapacidad visual va por primera vez a un lugar, sí, podemos tener ciertas dificultades; pero una vez que nos adaptamos, una vez que conocemos bien el lugar, eso ya no pasa. En consecuencia, todas esas situaciones han hecho que las personas con discapacidad visual en general, no tengan una adecuada equiparación de oportunidades; primero en relación al número de personas existentes del propio colectivo; segundo en relación al resto de personas con otro tipo de discapacidad.

15. ¿La FENCE tiene acciones concretas con el Ministerio de Trabajo para mejorar la inclusión laboral de las personas no-videntes?

Nosotros conversamos con todas las entidades competentes, entre ellos lógicamente está el Ministerio de Trabajo. Con el ministerio hemos conversado para gestionar ciertas acciones puntuales como las capacitaciones o alguna denuncia de discriminación laboral, pero lamentablemente no hemos tenido mayor respuesta, por eso en ciertos casos hemos preferido acudir a la Defensoría del Pueblo; sin embargo, lo importante sería estrechar verdaderos vínculos de competencias para encontrar alternativas de solución a la política pública de inclusión laboral, porque cuando yo entré a la presidencia pensé que el ministerio iba a ser mi mejor aliado para generar inclusión laboral, pero no ocurrió así, porque lo que hemos podido hacer hasta ahora, es por nuestro propio esfuerzo.

16. Frente a las dificultades de inclusión laboral existentes, ¿cuáles son las acciones que ha podido realizar la FENCE para poder eliminar las barreras de discriminación?

Así como detectamos a las personas con discapacidad, también detectamos a las empresas, a las cuales les brindamos capacitación sobre la discapacidad visual; o sea, sensibilizamos a los empresarios, porque para nosotros son importantes los procesos de sensibilización. Del mismo modo, programamos cursos de formación para nuestros usuarios, porque consideramos que las personas deben estar con los mayores conocimientos para poder ofertar los perfiles a los empresarios; con eso damos cuenta de que los futuros empleados están bien preparados para desempeñar sus funciones.

17. ¿Cuáles han sido los resultados de los procesos de sensibilización realizados por la FENCE?

La gente se sensibiliza, se hace un poco más humana, pero no desde la lástima, sino más bien empieza a relacionarse de mejor manera con la persona con discapacidad; sin embargo, aún falta mucho por hacer, porque también otro problema, es que a nosotros nos han felicitado por tener buenos gestores telefónicos para los Call Center, pero la cuestión es que en nuestro registro de usuarios, no tenemos solamente esos perfiles, sino también tenemos una buena cantidad de profesionales titulados, pero a estas personas no las hemos podido incluir laboralmente como debería ser, porque únicamente las empresas nos piden telefonistas, asistentes administrativos, asistentes de limpieza. Entonces, eso da a notar que no valoran o no aprecian nuestros conocimientos; por eso a nosotros nos toca seguir exigiendo, nos toca seguir luchando para que la sociedad cambie de perspectiva, para que se comprenda que en el mundo existe diversidad humana, entre ellas estamos las personas con discapacidad visual, quienes tenemos nuestras necesidades sociales, económicas, familiares, recreativas, educativas o de preparación.

18. Desde su punto de vista, ¿cuáles son los retos pendientes de la política pública de inclusión laboral, sobre todo para garantizar el efectivo cumplimiento del derecho humano al trabajo digno a las personas no-videntes?

Algo importante para este ámbito, fue la promulgación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pero además en ese contexto, también fue importante la creación de la nueva Constitución del 2008; estas dos normativas fueron una coincidencia favorable para el desarrollo de varias políticas públicas; es decir, se creó la Ley Orgánica de Discapacidades, el propio Reglamento de la Ley, se crearon varios programas, varias políticas con el objetivo de garantizar también el buen vivir a las personas con discapacidad en general, pero el grave problema, es que la normativa se queda en la nada, el buen vivir se queda en la nada, como si el buen vivir fuera solamente papeles. Entonces, sin duda es perfecta la creación de todas las leyes, pero la verdad aún estamos lejos para decir que las personas con discapacidad hemos alcanzado el buen vivir, a pesar de la existencia de dichas leyes; por eso la responsabilidad está en el Ministerio de Trabajo, en el sentido de que debe ayudarnos a hacer cumplir la ley para que el buen vivir se haga realidad en la práctica cotidiana.

19. ¿Cuáles son los medios de comunicación externa de la institución?

Para informar nuestras actividades nosotros tenemos nuestra propia página web, tenemos una cuenta de Facebook con cinco mil seguidores aproximadamente; también, deseamos utilizar próximamente las redes sociales para promocionar los emprendimientos productivos, para que la gente compre el producto, pero que compren por la calidad, no porque se lo están comprando a un cieguito, como a veces se suele decir.

20. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Las redes sociales han ayudado últimamente a la generación de muchos debates de problemáticas sociales; por esa razón, seguramente estos medios sí pueden ser nuestros aliados, como dije anteriormente para promocionar algún emprendimiento productivo o también los perfiles profesionales de cualquier persona; en fin, pueden ser útiles para poder incidir en la política pública, no sólo en la política de inclusión laboral, sino en todos los programas destinados al beneficio de nuestra colectividad.

## Anexo 3

## Entrevistas a personas no-videntes residentes en la ciudad de Quito

Tabla 1

## Cuadro clasificado de entrevistas a personas no-videntes residentes en la ciudad de Quito

n.º	Edad	Sexo	Estado civil	Etnia	Porcentaje de discapacidad visual	Clase social	Nivel de instrucción	Profesión	Condición laboral	Ocupación	Institución
1	31 años	Masculino	Soltero	Mestizo	77%	Media	Superior (cuarto nivel)	Comunicador Social para el Desarrollo	Empleado público activo	Analista de Relaciones Públicas y Comunicación	Institución pública
2	38 años	Masculino	Soltero	Mestizo	75%	Media	Superior (tercer nivel)	Educador Inicial	Empleado privado activo	Auxiliar Administrativo	Institución privada
3	28 años	Femenino	Soltera	Mestiza	74%	Media	Superior (cuarto nivel)	Comunicadora Social para el Desarrollo	Empleada pública activa	Auxiliar Administrativa	Institución pública
4	33 años	Femenino	Casada	Mestiza	86%	Media	Superior (tercer nivel)	Estudiante universitaria	Empleada privada activa	Auxiliar de Servicios Administrativos	Institución privada
5	30 años	Masculino	Soltero	Mestizo	75%	Media	Superior (cuarto nivel)	Comunicador Social, Mención Periodismo	Empleado privado activo	Asistente de Biblioteca	Institución privada
6	28 años	Masculino	Casado	Mestizo	93%	Media	Superior (tercer nivel)	Estudiante universitario	Empleado público activo	Recepcionista	Institución pública
7	40 años	Masculino	Casado	Mestizo	86%	Media	Superior (tercer nivel)	Comunicador Social para el Desarrollo	Empleado privado activo	Asistente Asesor de Telemercadeo	Institución privada
8	24 años	Masculino	Soltero	Mestizo	74%	Media	Superior (tercer nivel)	Comunicador Social, Mención Periodismo	Desempleado	Ninguna actualmente	Ninguna
9	36 años	Femenino	Soltera	Mestiza	75%	Baja	Superior (tercer nivel)	Abogada	Desempleada	Con relación de dependencia, ninguna actualmente	Ninguna
10	24 años	Femenino	Soltera	Mestiza	76%	Media	Superior (tercer nivel)	Trabajadora Social	Desempleada	Ninguna actualmente	Ninguna
11	25 años	Masculino	Soltero	Mestizo	90%	Baja	Superior (tercer nivel)	Comunicador Social, Mención Periodismo	Desempleado	Ninguna actualmente	Ninguna
12	24 años	Femenino	Soltera	Mestiza	78%	Media	Superior (tercer nivel)	Psicóloga	Desempleada	Ninguna actualmente	Ninguna

Tabla 2

## Principales características de las personas entrevistadas

Rango de edad	Sexo	Estado civil	Etnia	Porcentajes de discapacidad visual	Clase social	Nivel de instrucción	Condición laboral
Cinco mujeres 24 a 36 años, siete hombres 24 a 40 años	Cinco mujeres, siete hombres	Una mujer casada, cuatro mujeres solteras, dos hombres casados, cinco hombres solteros	Cinco mujeres mestizas, siete hombres mestizos	74% al 93%	Una mujer clase baja, cuatro mujeres clase media, un hombre clase baja, seis hombres clase media	Cuatro mujeres tercer nivel, una mujer cuarto nivel, cinco hombres tercer nivel, dos hombres cuarto nivel	Dos mujeres empleadas, tres mujeres desempleadas, dos hombres desempleados, cinco hombres empleados

## 1. Entrevista uno

### Datos generales

Apellido/Nombre del entrevistado	Anónimo
Edad	31 años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Visual (77%)
Profesión	Comunicador Social para el Desarrollo
Ocupación	Analista de Relaciones Públicas y Comunicación
Departamento en el que labora	Comunicación y Mercadeo
Institución	Pública
Lugar de la entrevista	Instalaciones de la Universidad Andina Simón Bolívar
Fecha de la entrevista	9 de junio de 2016

### Preguntas

#### 1. Aspectos generales del entrevistado:

1.1. ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

Considero que mi condición visual no ha sido una dificultad para desarrollarme como persona, porque siempre he intentado capacitarme o prepararme; por ello, a mis 18 años, después de haber terminado la secundaria, asistí al Centro de Formación y Capacitación Laboral para Ciegos (CEFOCLAC), el cual actualmente es Centro Diurno de Atención para las Discapacidades. En el CEFOCLAC me ayudaron a capacitarme en orientación y movilidad, en actividades de la vida diaria, en computación, en braille, así como también en ciertos oficios que me podían ser útiles para la vida, como por ejemplo la carpintería. Cuando empecé a capacitarme en los aspectos que señalo, o más bien dicho a raíz de que perdí la visión, considero que una de las primeras cuestiones que se suscitaron en mí fue el desarrollo de los otros sentidos con mayor agudeza; es decir, que el desarrollo del oído, del tacto, del olfato como del gusto, empezaron a suplir a mis ojos, como mecanismos de orientación.

Ahora bien, luego de capacitarme, después de haber generado una cierta independencia, me inscribí en la Universidad Salesiana para continuar con mis estudios de pregrado; posterior a ello, ingresé a la Universidad Andina Simón Bolívar a estudiar una maestría en comunicación; pues, siempre he querido avanzar en mi preparación académica, porque mi intención es llegar al doctorado. Entonces, en ese sentido de preparación creo importante manifestar que para muchas personas no-videntes como también para mí, las nuevas tecnologías se han constituido en un gran aliado.

1.2. ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Yo perdí gran parte de la visión a los 18 años de edad, a causa de una retinosis pigmentaria, la cual es una enfermedad congénita.

1.3. Según su nueva calificación del 77% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

El nuevo mecanismo de calificación ha implementado una metodología que tiene, por un lado, sobre el 100%, el 75% de la discapacidad como tal; por otro lado, el 25% de la condición socioeconómica; es decir, en mi caso de ese 75% de discapacidad yo tengo el 75%, pero el 2% restante, corresponde a mi situación económica, porque según la lógica de la entidad calificadora, entre más crítica sea la situación socioeconómica de la persona, más porcentaje se obtiene; por ello, yo discrepo un tanto en el manejo de la nueva metodología que se está utilizando, ya que en los parámetros para el caso de la situación socioeconómica se toma en cuenta la estabilidad laboral, el tipo de vivienda, la accesibilidad tecnológica e incluso la violencia intrafamiliar, etc., lo que significa que para la administración actual, mientras menos ingresos económicos tengas, mientras arriendes un cuarto con poca accesibilidad, o tengas problemas intrafamiliares, se tiene mayor puntaje sobre el 25% que señalé.

1.4. ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

80%, pero antes se evaluaba estrictamente la condición clínica o médica de la persona.

## 2. Proceso personal de inclusión: Condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

### 2.1. A sus 31 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Siempre mi interés ha sido adquirir experiencia en el ámbito de mi profesión; es así que me he involucrado por ejemplo como articulista de algunas revistas. En el caso de mi primera experiencia laboral, conseguí esta en el Ministerio de Relaciones Exteriores, en el que se me encargó desarrollar el Proyecto de una biblioteca accesible para personas con discapacidad visual, en el cual participé poco tiempo, porque después se presentó mi segunda oportunidad laboral. Pues la verdad, por causas salariales de ese momento, decidí presentar mi carpeta en la institución que laboro actualmente desde noviembre de 2010; o sea, Luego de haber transcurrido un año del ingreso de mi carpeta, me contactaron para contratarme como Analista de Relaciones Públicas y Comunicación del Departamento de Relaciones Públicas, el cual después pasó a ser Departamento de Comunicación y Mercadeo. Entonces, te puedo manifestar, que con esta oportunidad de trabajo al menos pude mejorar mis condiciones laborales respecto al salario, porque el sueldo pasó a ser mucho mejor que el del Ministerio.

### 2.2. ¿Cuáles son las funciones que desempeña usted en su lugar de trabajo?

Estoy encargado de todo lo que se relaciona con la organización de eventos culturales, sociales, así como también del protocolo de carácter institucional, convocatorias de ruedas de prensa, coordinación de entrevistas en vivo o pregrabadas, difusión de medios, distribución de información, acercamiento con medios, monitoreo de medios de comunicación para levantar informes de impacto noticioso que tiene la institución a nivel nacional. Además, realizo monitoreo de redes sociales a fin de anticiparnos a crisis comunicacionales o planes de comunicación según sea el caso.

### 2.3. ¿Cuál fue el tipo de relación laboral con el que usted ingresó a trabajar en la institución actual?

Mi tipo de relación laboral en un principio estuvo establecido bajo un contrato de servicios ocasionales.

### 2.4. Después de haber cumplido seis años en su trabajo actual, ¿usted ha podido acceder durante este tiempo, a un tipo de relación laboral que le garantice su estabilidad laboral?

Sí, en el año 2015 firmé un nombramiento fijo, porque gané el concurso de méritos y oposición que realizó la institución.

### 2.5. Como está establecido en una parte del artículo 47, sección sexta de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus responsabilidades laborales, la o el empleador público o privado, debe proporcionar todos los elementos técnicos, tecnológicos, así como adecuar o readecuar el ambiente o el área laboral. Bajo ese sentido, me podría comentar, ¿cómo fueron las condiciones de accesibilidad con las que usted ingresó a desempeñar sus funciones?

En cuanto al aspecto arquitectónico, puedo decirte que el edificio sí era accesible; me refiero en tiempo pasado porque actualmente estamos en un nuevo edificio; en cambio, en lo que tiene que ver estrictamente al aspecto del desempeño laboral, por ejemplo me tocó instalar el software Lector de Pantalla Jaws para poder manejar el computador; es decir, en ese sentido yo tuve que crear mi propia accesibilidad, porque en el sistema público no existe todavía esa facilidad para que la institución disponga de la licencia original del programa; sin embargo, en un momento se intentó comprar las licencias originales, pero aún no se ejecuta eso. Asimismo, otras herramientas que me ha tocado implementar por mi propia iniciativa han sido ciertos software de acceso libre para poder ejercer mis funciones; entre ellos puedo mencionar al Tequiuf para monitorear redes sociales, el Winán como reproductor de audio porque es más fácil de manejar que otros reproductores, el Mozilla que es un explorador de internet bastante amigable con el Lector de Pantalla Jaws, a diferencia del Internet Explorer; también el Sound Forge para edición de audios, porque si bien existen varios que sirven para editar, es este el más accesible con el Jaws.

### 2.6. ¿Considera usted que los funcionarios de los Departamentos de Informática o en algunos casos de Sistemas de las instituciones desconocen de herramientas tflotecnológicas que son útiles para las personas no-videntes?

Efectivamente el problema está ahí; está en que los funcionarios de estos departamentos no tienen conocimiento de los mecanismos tflotecnológicos que usamos las personas no-videntes o de baja visión; por eso, es que lamentablemente, no pueden proponer herramientas que permitan la accesibilidad en nuestras funciones. Entonces, te puedo decir, que es la propia iniciativa como la experiencia de cada persona lo que ha generado más bien dicha accesibilidad.

### 2.7. En relación a la pregunta anterior: ¿considera usted que el Departamento de Informática o de Sistemas en vinculación con el Departamento de Recursos Humanos de las instituciones o de las empresas, deben capacitarse e interesarse en conocer sobre la tflotecnología que usan las personas no-videntes para que sepan cómo proceder cuando tengan algún caso de inclusión?



En realidad ese es el trabajo que debería hacer el Departamento de Informática o de Sistemas con la respectiva ayuda del Departamento de Recursos Humanos; pero lamentablemente acá en mi trabajo eso no se hace.

2.8. ¿Cómo ha sido su vivencia personal respecto a la relación entre compañeros de trabajo?

En mi caso personal, debo manifestar que he tenido buenas como también malas experiencias. Buenas porque la persona que era mi jefa en aquel entonces cuando ingresé a laborar, me recibió abiertamente, o sea puedo decir que lo que logramos fue un aprendizaje mutuo. En cambio, al decir malas experiencias me refiero a que cuando ingresé, muchas personas pensaron que yo estaba ahí por la campaña de inclusión que emprendió el gobierno para las personas con discapacidad, o sea por poco me habían regalado el puesto. Entonces, para mí eso sí fue un choque fuerte, porque las personas piensan que tener una discapacidad es un privilegio; además piensan que, en ese ámbito, todo está fácil, todo está dado, todo es regalado para las personas con discapacidad; pues, no es así. Asimismo, otro choque se dio porque yo llegué con una buena experiencia a este trabajo, por lo cual me asignaron un cargo importante dentro del área, pero, lamentablemente, yo tuve que luchar contra eso, contra personas que no estaban de acuerdo con el cargo que se me asignó; porque literalmente no concebían que una persona con discapacidad esté en el Departamento de Relaciones Públicas, supuestamente por la imagen institucional. Entonces, respecto a esas situaciones han sido mis luchas, que, pese a que esas personas en la actualidad ya no están, siempre existen esos rezagos, esos estereotipos mal fundados de que las personas con discapacidad, más aún las personas no-videntes somos improductivas para el sistema, por ello es que no confían en nosotros para designarnos cargos con poder alto de decisión.

2.9. ¿Cómo usted calificaría su situación laboral actual a diferencia de lo vivido en los primeros años de sus funciones?

La calificaría como estática, monótona, porque no ha cambiado mayormente. En la convivencia laboral sigue persistiendo la discriminación; además, porque desde el Departamento de Recursos Humanos no se ha hecho nada. En cambio, el Gobierno por su parte no ha generado el seguimiento real para el cumplimiento del marco jurídico, como el de la Ley Orgánica de Discapacidades. Ahora, claro, en estos días se habla de que las empresas deben cumplir por ejemplo con el 4% de inserción de personas con discapacidad, pero la ley se a quedado ahí, se a quedado en el discurso, porque realmente no se ha dado un proceso de acompañamiento amplio.

2.10. Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que las situaciones de exclusión vividas en su lugar de trabajo afectaron de alguna forma a su parte emocional?

Sí, incluso a veces tenía la intención de renunciar, porque la verdad es súper fuerte luchar contracorriente, de que, por el hecho de no ver, algunas personas piensen que uno no es productivo o que uno no es funcional para la institución. Entonces, son fuertes esas situaciones, más aún cuando se piensa que por el hecho de no ver uno no puede acceder a un puesto de una jefatura, a pesar de que se tenga la experiencia con el currículo suficiente para desempeñar esa determinada función. Por ejemplo, en mi caso personal, me permito confesar que actualmente tengo un mejor currículo académico que el gerente de división de mi área; pero porqué razón no he podido estar en una instancia de decisión, a pesar de que lo he intentado varias veces; o sea, lamentablemente es porque en las personas aún persisten ciertos estereotipos; no porque yo lo piense así, sino porque algunas personas me lo han dicho directamente.

2.11. ¿De qué manera usted ha combatido las situaciones de discriminación que le ha tocado vivir en su espacio de trabajo?

Solamente con mi trabajo, demostrando en el día a día que yo sí puedo, e incluso mis compañeros se dieron cuenta de que, en el manejo del computador, gracias al sistema Jaws, yo podía manejar el computador a veces hasta más rápido que las personas videntes; porque nosotros utilizamos comandos; quiero decir, en algunos casos, cuando nosotros aplicamos un cierto comando realizamos una acción más rápido.

2.12. ¿Qué aspecto o anécdota usted podría rescatar como algo positivo, según su experiencia laboral?

Con mi ex jefa de la cual te hablé antes, tube una excelente relación laboral; ella es una persona bastante abierta, bastante humana, que me dijo el primer día, yo más que tu jefa soy tu compañera. Entonces, como te digo en realidad fue un aprendizaje mutuo que tuvimos los dos; para mí eso ha sido lo más valioso que hasta ahora tengo como experiencia.

### 3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos

3.1. ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Pienso que sobre todo para las personas no-videntes, las oportunidades de inclusión laboral han sido menores, a diferencia de las personas con discapacidad física, a las que en su momento, técnicamente les ayudó mucho el ex vicepresidente Lenin Moreno, por el hecho de que son personas que tienen su

misma condición; pero además, es necesario tomar en cuenta que esta problemática para el caso de las personas no-videntes se genera porque desde occidente viene una cuestión cultural que da primacía a lo visual, en el sentido de que si no vemos es como que no podemos hacer nada. Eso es lo que se piensa; entonces, por eso es que las personas no-videntes están relegadas muchas de las veces a funciones secundarias o terciarias, como telefonistas de los Call Center, recepcionistas o de ayudantes de servicios de limpieza, etc., actividades o trabajos que no digo que estén mal, sino que lo malo está en que se piense que las personas no-videntes solamente pueden desempeñar o cumplir esas funciones.

3.2. ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad?

Considero que ese acompañamiento debería ser constante, generando un diálogo directo solamente con los inspectores de este ámbito; digo solamente con los inspectores, porque por ejemplo, cuando inicié a laborar en la institución, el Ministerio de Trabajo fue a constatar si era real que estaba insertado, pero lo criticable de esto es que me realizaron unas cuantas preguntas delante de los señores de recursos humanos. Entonces, ¿cómo uno puede manifestar abiertamente lo que le está pasando, si luego puede ser sancionado por las autoridades?.

Además, se debe tener claro que ese proceso de acompañamiento no debe ser solamente una ni dos veces, sino debe ser constante como también profundo, que no llene solamente informes estadísticos, sino que analice todas las necesidades e inconvenientes que sobrelleva el empleado.

3.3. Después de haber compartido diferentes cuestiones de la inclusión laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

Lo que se ha hecho en este gobierno, es insertar laboralmente a las personas; es decir ubicarlas en alguna plaza laboral; hasta ahí, pero se debe tomar en cuenta que la inserción no es solo eso, porque tiene diferentes factores, así como también problemas; uno de ellos, es que muchas empresas por ejemplo solamente hacen constar a la persona en nómina y le dicen directamente que no asista a trabajar. Yo soy testigo de eso porque a mí me pasó. Pues sucedió que en una ocasión me presenté a una entrevista de trabajo en la que primero me dijeron, todo está bien, pero tenemos un problema; yo pregunté cuál, me dijeron su hoja de vida, ya que usted está sobre preparado y no le podemos pagar lo que debería ser; lo que podemos pagarle es el básico y no venga a trabajar porque no tenemos actividades para usted; eso fue lo que me ofrecieron.

#### **4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter**

4.1. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Claro, sí, las redes sociales pueden ser una buena vía para visualizar la problemática de la situación laboral de las personas no-videntes. Primero, porque pueden ayudar a cambiar los imaginarios mal fundados en torno a la discapacidad; eso sí, siempre que se establezca o se marque un discurso distinto, porque por lo general, la manera como se ha entregado el mensaje a la sociedad no ha sido la forma correcta, porque si bien se ha visibilizado a las personas con discapacidad, ese mensaje no ha dejado de ser paternalista desde mi forma de pensar. Entonces, lo que se debería hacer es dar un giro al discurso, se debería hacer una difusión más objetiva, más real, jamás con denuncias malsanas, sino con un mensaje que evidencie, sobre todo que las personas no-videntes o de baja visión somos un grupo de seres humanos más, somos unos funcionarios más que podemos aportar al país. Segundo, en la red se debería evidenciar o dar a conocer que con las herramientas necesarias que se nos faciliten, las personas no-videntes, sí estamos en la capacidad de desenvolvemos en un puesto laboral, así como también estamos preparados para asumir cualquier responsabilidad laboral o algún cargo de decisión alto.

Por otra parte, pienso que el uso de las redes sociales para el fin de la propuesta, sí puede ser útil, en la medida que no tenga ninguna intervención estatal ni privada, sino que nazca como una iniciativa ciudadana; es así como puede funcionar, porque si tiene alguna intervención, nadie va querer expresarse o participar, porque siempre se va a intentar controlar o evidenciar lo que convenga; además, es necesario que dentro de la red exista una persona líder que sea independiente, que no tenga ningún nexo político directo.

4.2. ¿Usted es usuario de Facebook como de Twitter?

Sí, soy usuario, pero solamente de Twitter, porque Facebook no me gusta.

4.3. ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza Twitter?

Todos los días, porque para mí constituye una herramienta de trabajo; en cambio en el ámbito personal, utilizo para postear las actividades académicas que realizo, pero también me sirve para postear notas importantes sobre el ámbito de la discapacidad.

4.4. De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en Twitter?

Sobre todo sigo a medios de comunicación, a asociaciones de periodismo independiente, algunas cuentas de salud, entre otras.

4.5. ¿Usted es seguidor de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

No, nunca, la verdad no me ha llamado la atención; pues no creo en ese tipo de instancias, porque dicen velar por nuestros derechos, pero al menos por mí no han velado, o sea no me siento representado.

4.6. ¿Considera usted que Twitter es accesible con los Lectores de Pantalla para el uso de personas no-videntes?

Sí, la verdad que sí es accesible, tanto en la página web como con los gestores de redes sociales como el Thecube; o sea, en ese sentido no existe problema, porque hasta en el celular se puede manejar Twitter.

## 2. Entrevista dos

### Datos generales

Apellido/Nombre del entrevistado	Anónimo
Edad	38 años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Visual (75%)
Profesión	Educador Inicial
Ocupación	Auxiliar Administrativo
Departamento en el que labora	Dirección General del Estudiante
Institución	Privada
Lugar de la entrevista	Parque la Carolina
Fecha de la entrevista	10 de junio de 2016

### Preguntas:

#### 1. Aspectos generales del entrevistado:

1.1. ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

En esta vida de la ceguera me han surgido un montón de obstáculos, los cuales me ha tocado surcar. Bueno, te cuento que a la edad de 14 años por un accidente futbolístico me quedé ciego, cambiándome rotundamente la vida. Yo buscaba una institución para terminar el colegio, pero en aquella época me serraban las puertas por ser ciego, entonces no fue fácil terminar mi secundaria. Luego pasé a la Universidad, a la Universidad Tecnológica Equinoccial donde me recibieron gustosos, pero se presentó el problema con los docentes, en el sentido de que no sabían cómo incluir en su clase a una persona ciega; sin embargo, con el tiempo se fue dando un aprendizaje mutuo, con lo cual terminé mi carrera; para mí eso fue una alegría, porque pude obtener con esfuerzo mi título, pero desde ese momento ya me preguntaba: ¿quién me podrá ayudar con un trabajo?

1.2. ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Con el accidente que tuve, quedaron atrofiadas mis retinas. Los médicos intentaron ayudarme, pero fue imposible, porque no contaban con la tecnología necesaria.

1.3. Según su nueva calificación del 75% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

Según el CONADIS estos porcentajes son de acuerdo a la discapacidad, pero no es así, porque nos están bajando el porcentaje de discapacidad, o sea nos están quitando algunos derechos; es que al disminuir el porcentaje, se restringen algunos beneficios. Por ejemplo, en mi caso yo no veo nada, pero igual el momento de evaluarme me bajaron el porcentaje; por eso, yo creo que es importante que se tomen otro tipo de parámetros más reales.

1.4. ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

Yo tenía el 100%, pero los parámetros de evaluación eran diferentes.

#### 2. Proceso personal de inclusión: Condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1. A sus 38 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Siempre ha estado en mí el demostrar a la sociedad, que a pesar de ser persona no-vidente, sí se pueden hacer las cosas; es decir, si me dan una oportunidad de trabajo me destacaré como los demás; ese siempre ha sido mi pensamiento desde cuando entré al mundo del trabajo. De ahí, te cuento que yo trabajé por algunos años en un taller de alfombras como diseñador; ese fue mi primer trabajo. Después de unos años pasé a trabajar en un restaurante oscuro de la ciudad como mesero titular; ese trabajo solamente era medio tiempo, o sea los fines de semana nada más. Luego, en el 2009 pude ingresar a este centro educativo, en el cual trabajo actualmente como auxiliar administrativo. Pero, como el trabajo del restaurante era a medio tiempo, entonces lo seguí conservando; es que para mí todo es importante, así sea poco, así sean 10 dólares.

2.2. ¿Cuáles son las funciones que desempeña usted en su lugar de trabajo?

Estoy encargado de las tutorías para los estudiantes invidentes, realizo los seguimientos de los planes de estudio de cada uno, doy asesorías a los docentes que están realizando proyectos en el campo de la discapacidad, preparo cursos para personas invidentes sobre el uso del computador; además al inicio de cada semestre doy inducciones sobre el uso de la plataforma virtual a los estudiantes de la propia universidad.

- 2.3. ¿Cuál fue el tipo de relación laboral con el que usted ingresó a trabajar en la institución actual?  
Mi tipo de relación laboral en un principio estuvo establecido bajo un contrato de medio tiempo.
- 2.4. Después de haber cumplido siete años en su trabajo actual, ¿usted ha podido acceder durante este tiempo, a un tipo de relación laboral que le garantice su estabilidad laboral?  
Sí, en el año 2015 pude firmar el contrato de trabajo a tiempo completo.
- 2.5. Como está establecido en una parte del artículo 47, sección sexta de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus responsabilidades laborales, la o el empleador público o privado, debe proporcionar todos los elementos técnicos, tecnológicos, así como adecuar o readecuar el ambiente o el área laboral. En ese sentido, me podría comentar, ¿cómo fueron las condiciones de accesibilidad con las que usted ingresó a desempeñar sus funciones?

En cuanto a la accesibilidad han sido un poco readecuados ciertos espacios, sobre todo los espacios en los que yo he estado. En el caso de la tecnología, yo sí cuento con un Lector de Pantalla, pero no tengo el JAWS, sino el NVDA, el cual es un software libre.

- 2.6. ¿Considera usted que los funcionarios de los Departamentos de Informática, o en algunos casos de Sistemas de las instituciones, desconocen de herramientas tiflotecnológicas que son útiles para las personas no-videntes?

Tienen un total desconocimiento de los programas que utilizan las personas invidentes. Los técnicos cuando tienen que ayudar a una persona invidente comienzan a experimentar, más no tienen una preparación adecuada sobre el uso de los Lectores de Pantalla que utilizamos las personas invidentes.

- 2.7. En relación a la pregunta anterior: ¿considera usted que el Departamento de Informática o de Sistemas, en vinculación con el Departamento de Recursos Humanos de las instituciones o de las empresas, deben capacitarse e interesarse en conocer sobre la tiflotecnología que usan las personas no-videntes para que sepan cómo proceder cuando tengan algún caso de inclusión?

Eso se debería hacer, pero es muy difícil, porque ese tipo de trabajo casi no les interesa a estos departamentos.

- 2.8. ¿Cómo es su vivencia personal respecto a la relación entre compañeros de trabajo?

Bueno, poco a poco se ha ido dando la amistad con unos cuantos compañeros, porque de primera es difícil para toda persona, pero para una persona invidente es mucho más.

- 2.9. ¿Cómo calificaría usted su situación laboral actual a diferencia de lo vivido en los primeros años de sus funciones?

Bueno, mejoró un poco porque ahora trabajo a tiempo completo; por tanto, aumentaron un poquito mis ingresos económicos; pero un poquito nomás, porque una persona con discapacidad tiene otros gastos adicionales, a diferencia de una persona sin discapacidad.

- 2.10. Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que las situaciones vividas en su lugar de trabajo afectaron de alguna forma a su parte emocional?

Sí, me preguntaba, por qué no puedo participar en las reuniones que tenían mis compañeros; o sea, me sentía triste, yo decía por qué, por qué no me toman en cuenta si yo sí puedo dar sugerencias o tomar decisiones.

- 2.11. ¿De qué manera usted ha combatido las situaciones de discriminación que le ha tocado vivir en su espacio de trabajo?

Cumpliendo con excelencia cada una de las tareas que me designen.

- 2.12. ¿Qué aspecto o anécdota usted podría rescatar como algo positivo, según su experiencia laboral?

El hecho de que me cambiaron a otro departamento.

### 3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos

- 3.1. ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Las personas invidentes tienen desventajas, ya que, por el hecho de no ver, mucha gente cree que no somos dignos de tener un puesto de trabajo, como lo tienen las personas con discapacidad física; es que solo piensan que las personas ciegas servimos para contestar un teléfono.

- 3.2. ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad?

Me gustaría que periódicamente los inspectores de trabajo verifiquen, conversen con la persona con discapacidad sobre las dificultades que está teniendo.

- 3.3. Después de haber compartido diferentes cuestiones de la inclusión laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

Yo creo que la mayoría de las personas con discapacidad que han conseguido un trabajo ha sido por el contacto cercano de alguna persona, más no existe el propio valor de la persona o del currículum que uno entrega; es que cuando uno entrega alguna carpeta, es poco el interés, aunque uno tenga el mejor currículum.

#### **4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter**

- 4.1. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Sí, pueden ser positivas, porque incluso las redes sociales en parte han permitido visibilizar a las personas con discapacidad.

- 4.2. ¿Usted es usuario de Facebook como de Twitter?

Sí, yo uso Twitter, Facebook, hasta Whatsapp.

- 4.3. ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza dichas redes sociales?

Facebook utilizo más, Twitter utilizo poco, porque pienso que es una herramienta que dispone de mucha información.

- 4.4. De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en las redes sociales que usa?

Únicamente a algunos amigos que tengo agregados.

- 4.5. ¿Usted es seguidor de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

Sinceramente no sigo a ninguna, porque no me he interesado en agregarlas.

- 4.6. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, son accesibles con los Lectores de Pantalla para el uso de personas no-videntes?

Sí, como te digo yo manejo las dos, pero con la página de Facebook tengo mayor experiencia.

### 3. Entrevista tres

#### Datos generales

Apellido/Nombre del entrevistado	Anónima
Edad	28 años
Sexo	Femenino
Etnia	Mestiza
Discapacidad	Visual (74%)
Profesión	Comunicadora Social para el Desarrollo
Ocupación	Auxiliar Administrativa
Departamento en el que labora	Atención al Usuario
Institución	Pública
Lugar de la entrevista	Residencia propia
Fecha de la entrevista	14 de junio de 2016

#### Preguntas:

##### 1. Aspectos generales de la entrevistada:

1.1. ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

Mi problema de visión es de nacimiento. En cuanto a las oportunidades, creo que estas han sido en medio de ciertas adversidades, no solo negativas, sino también positivas; por ejemplo un aspecto positivo, es que cumplí el sueño de tener mi licenciatura bastante joven, con lo cual pude emprender otros retos, como por ejemplo el ingresar al ámbito laboral; sin embargo, a pesar de haber tenido situaciones positivas, debo comentarte que para poder tener mejores oportunidades de inclusión, me tocó salir de mi provincia natal; es decir, vine a Quito; es que en las provincias pequeñas, es más complicada la situación de una persona con cualquier tipo de discapacidad, porque no existen mayores apoyos, en razón de que el accionar o la gestión de ciertas políticas está centralizado. Entonces, esa situación del cambio de residencia fue la verdad duro, porque me tocó dejar a mi familia, cuando tenía tan solo 18 años; pero entre todo eso, lo único que me hacía fuerte, lo que me detenía para no regresarme, eran las ganas de salir adelante, eran los sueños que tenía en mente.

1.2. ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Como te comenté, yo no veo desde que nací; tengo glaucoma en mis dos ojos.

1.3. Según su nueva calificación del 74% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

La verdad no comparto con el nuevo modelo de calificación, porque el porcentaje que asignan no es coherente con la condición de uno, en este caso con la condición visual. Te cuento que a mí me bajaron el porcentaje, por tener mi trabajo, por tener mis propios ingresos económicos, porque tengo una profesión, porque de cierta manera soy independiente; en definitiva, por todos esos aspectos socioeconómicos en la recalificación me disminuyeron el porcentaje, los cuales lógicamente son parte de las necesidades básicas de cualquier persona.

1.4. ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

100%; pero sabes, más allá de la aplicación del porcentaje, el error está en que estos modelos de calificación aún tienen sus aspectos discriminantes; tienen una percepción prejuiciosa sobre las personas con discapacidad; porque no valoran a la persona como humano, sino más bien acentúan a la discapacidad como una afectación total del cuerpo; es decir, en el caso de la discapacidad visual, no se basan solamente en el hecho de no ver.

##### 2. Proceso personal de inclusión: Condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1. A sus 28 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Te cuento que mi primera experiencia laboral la tuve gracias a una amiga no-vidente. Esta amiga era instructora de computación de personas no-videntes en un centro educativo de la ciudad; entonces, la cuestión es que ella me permitió ocupar su puesto de trabajo, ya que a ella le salió un trabajo en un ministerio; desde ahí empezó mi mundo laboral, exactamente en el 2010, pero claro, este trabajo solamente era por horas; o sea era por servicios profesionales prestados; sin embargo, yo me sentía muy contenta, porque el conseguir un trabajo después de haber pasado un par de meses de mi egresamiento en la universidad, era para mí una verdadera bendición; es que para una persona no-vidente es muy difícil ingresar enseguida al mundo laboral, así uno sea profesional; es decir, si para el resto de personas sin discapacidad es también complicado, para una persona con discapacidad es el triple. De ahí, te puedo

decir que este inicio laboral fue bastante favorable porque gracias al contacto de una persona que conocí en este centro educativo, pude ingresar a mi nuevo trabajo; o sea a mi actual trabajo. En este segundo empleo me tocó luchar con el personal de la institución, porque desconocían las formas de tratar a una persona con discapacidad; de hecho, el primer día que me llamaron a la entrevista, me manifestaron que no sabían en qué lugar ubicarme, a pesar de que sabían que soy comunicadora, que tenían miedo de que me pase algo, que no sabían cómo relacionarse con una persona no-vidente; contra todo eso me tocó luchar hasta lograr sensibilizar un poco a la gente. Asimismo, te comento que al tiempo de estar laborando, yo tuve una mala experiencia en un concurso público, en el cual no me brindaron las medidas de accesibilidad suficientes para que yo pueda participar en igualdad de condiciones, a pesar de que la normativa lo garantiza; me refiero a que no me brindaron lamentablemente la accesibilidad tecnológica para poder rendir la prueba, tal como se exige en este tipo de concursos.

2.2. ¿Cuáles son las funciones que desempeña usted en su lugar de trabajo?

Tengo que cumplir con varias actividades, entre ellas brindo atención o apoyo al usuario.

2.3. ¿Cuál fue el tipo de relación laboral con el que usted ingresó a trabajar en la institución actual?

Mi relación laboral, primero fue por medio de contrato; e ingresé en el 2012.

2.4. Después de haber cumplido cuatro años en su trabajo actual, ¿usted ha podido acceder durante este tiempo a un tipo de relación laboral que le garantice su estabilidad laboral?

Después del contrato, pasé a tener un nombramiento indefinido; eso para mí es parte de la estabilidad laboral, aunque el sueldo siga siendo similar al que ingresé.

2.5. Como está establecido en una parte del artículo 47, sección sexta de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus responsabilidades laborales, la o el empleador público o privado, debe proporcionar todos los elementos técnicos, tecnológicos, así como adecuar o readecuar el ambiente o el área laboral. En ese sentido, me podría comentar, ¿cómo fueron las condiciones de accesibilidad con las que usted ingresó a desempeñar sus funciones?

Actualmente estoy en otro edificio, pero el anterior espacio de trabajo no era tan inaccesible, ya que el espacio del edificio es pequeño; sin embargo, yo me permití dar algunas sugerencias; por ejemplo, poner ciertos identificadores de pisos cerca de las escaleras, ya sea de bajada o de subida. De ahí, en la parte tecnológica tampoco tuve mayor problema, porque aceptaron mi sugerencia de rediseñar la página web institucional de manera accesible, igualmente tuve la apertura para instalar el Lector de Pantalla Jaws en el computador; pero claro, con el transcurrir de los días me tocó instruirles un poco sobre el manejo del Jaws, porque nunca habían escuchado de su funcionamiento.

2.6. ¿Considera usted que los funcionarios de los Departamentos de Informática, o en algunos casos de Sistemas de las instituciones, desconocen de las herramientas tiftecnológicas que son útiles para las personas no-videntes?

Sí, eso se nota claramente, porque muchas de las veces ni siquiera saben cómo instalar el Jaws o el NVDA, a pesar de que pueden ser muy buenos técnicos o buenos ingenieros.

2.7. En relación a la pregunta anterior: ¿considera usted que el Departamento de Informática o de Sistemas, en vinculación con el Departamento de Recursos Humanos de las instituciones o de las empresas, deben capacitarse e interesarse en conocer sobre la tiftecnología que usan las personas no-videntes para que sepan cómo proceder cuando tengan algún caso de inclusión?

Sería bueno que exista una capacitación por lo menos básica en ese sentido; además, no solamente para una persona o para un solo técnico, sino por lo menos para dos o tres, porque en mi trabajo por ejemplo solo un técnico me ayuda cuando tengo algún problema.

2.8. ¿Cómo es su vivencia personal respecto a la relación entre compañeros de trabajo?

La verdad ha pasado de todo, entre ellas cosas bonitas, cosas positivas, pero también momentos desagradables en los que me he sentido discriminada. Bueno, muchas de esas situaciones de discriminación se puede decir que han sido indirectas, porque es como que te las dicen entre líneas; por ejemplo, cuando me quedo más horas en el trabajo, porque laboro medio tiempo, en algunas ocasiones me han dicho: Qué haces aquí a esta hora, o me han dicho yo quisiera tener tu suerte como dando a entender que mi trabajo es fácil; o sea, yo creo que piensan que me la paso calentando el puesto, o que hago cualquier otra cosa; entonces, esos comentarios sí hacen sentir mal, porque no valoran el trabajo de uno; es que además si me quedo un par de horas adicionales, es lógicamente porque tengo trabajo que entregar; pero realmente tienen un pensamiento errado; porque si yo me quedo más tiempo, es porque me gusta ser responsable, porque obviamente me gusta cumplir con mis funciones; ni siquiera es por tener horas extras, porque no ha sido mi interés exigir el pago de eso. Si mira solo por ponerte otro ejemplo, cuando mi área de trabajo tenía que cambiarse de espacio, en una conversación una compañera de otro departamento me dijo delante de otra compañera, seguro van a estar con bastante trabajo ahora que se cambien, pero seguro solo ella va a estar sin hacer nada, dijo refiriéndose a mí. Entonces, eso sí me indignó, porque uno se pregunta muchas cosas de este tipo de gente; pero bueno, por suerte no se le



cumplió ese vaticinio a esta compañera, porque me di modos para poder ayudar a mis compañeros en el traslado; es que así nos toca, nos toca buscar la solución, más no ahogarse en el problema.

2.9. ¿Cómo calificaría usted su situación laboral actual a diferencia de lo vivido en los primeros años de sus funciones?

Primero, te puedo decir que la situación a pesar de que no está del todo bien, si ha mejorado un poco, porque una parte de mis compañeros están sensibilizados, aunque hay otra parte que se nota que todavía tienen ciertos prejuicios. Segundo, puedo decir que mi situación es estable; pero, eso no significa que esté totalmente bien, porque a mí me gustaría que me permitan crecer, teniendo experiencia en otra área acorde con mi preparación profesional. Ahora claro, esto no significa que no estoy a gusto con lo que hago actualmente; no se trata de eso, porque de hecho me gusta mucho lo que realizo; sin embargo, yo me siento a veces detenida, triste, frustrada, porque no puedo explotar mis conocimientos profesionales adquiridos; entonces, me pregunto para que estudié, para que tanto esfuerzo de estudio, si a uno le limitan con determinadas actividades, si uno no es valorado como profesional.

2.10. Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que las situaciones de exclusión vividas en su lugar de trabajo afectaron de alguna forma a su parte emocional?

Bueno, sobre todo en los primeros años yo salía varias veces triste del trabajo; me iba a mi casa a desahogarme, es que la verdad me he sentido triste cuando no me han tomado en cuenta en ciertas actividades, cuando han invisibilizado mi trabajo, cuando tienen actitudes que dan a entender que no valoran el trabajo que uno hace; pero, ese desconsuelo más lo tenía en los primeros años, porque ahora es un poco más distinto, ahora soy más fuerte e intento no dejarme influenciar de las actitudes del resto; o sea tampoco significa que me dejo violentar, sino que si salen con cualquier actitud discriminante o excluyente, trato de que esas malas actitudes se las lleve el viento, ya que no quiero sentirme de menos, es que la verdad yo nunca me he quejado por mi condición de no ver.

2.11. ¿De qué manera usted ha combatido las situaciones de discriminación que le ha tocado vivir en su espacio de trabajo?

Demostrando que yo sí puedo, enseñándoles a mis compañeros que más allá de tener una discapacidad, soy ser humano, soy una compañera que también puede aportar al crecimiento del trabajo que como equipo realizamos. Pero además, esas situaciones las he combatido también con mucha responsabilidad, e igualmente haciendo las cosas con calidad de servicio, con mucho amor, aunque lo de amor suene muy moralista.

2.12. ¿Qué aspecto o anécdota usted podría rescatar como algo positivo, según su experiencia laboral?

Lo que más me llena de mi trabajo, es el poder servir a la gente. La verdad para mí lo positivo es la gratitud sincera que me expresan mis usuarios.

### **3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos**

3.1. ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Ese aspecto aún es complejo, porque no existe una inclusión laboral igualitaria entre los distintos tipos de discapacidad; es que por lo general se incluye a las personas que tienen una mínima discapacidad; por ejemplo, a la gente que tiene el 30%, el 40% o el 50% de discapacidad; entonces, en el caso del grupo de personas con discapacidad visual, quienes son un poco más incluidos son las personas que tienen baja visión.

3.2. ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad?

Yo pienso que el Ministerio de Trabajo, debe ser más constante con las inspecciones que realiza, porque aún existen muchas empresas que no están cumpliendo con la ley. Además, las inspecciones no deben ser solamente para comprobar si la empresa tiene el número de personal con discapacidad que se exige, sino también deben ser para evaluar de manera integral todas las condiciones de trabajo en las que uno está laborando, porque incluso existen casos de personas a las que no les tienen con ninguna actividad fija; no les tienen haciendo nada, o en otros casos no se brinda las herramientas tecnológicas de apoyo para que la persona con discapacidad se pueda desempeñar.

3.3. Después de haber compartido diferentes cuestiones de la inclusión laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

Sí, sigue siendo complejo, pero en menor magnitud, porque por lo menos ahora existe una política de inclusión laboral, pero el grave problema está en que aún no existe el cumplimiento justo, equitativo, digno de todo lo que está escrito o de todo lo que está normado.

### **4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter**

- 4.1. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Claro, pueden ser dos medios accesibles para dar a conocer nuestras problemáticas, pero es importante ser constante en el uso; es decir no debemos manifestarnos una sola vez o dos veces, sino más bien debemos ser persistentes para así lograr exigir nuestros derechos.

- 4.2. ¿Usted es usuaria de Facebook como de Twitter?

Soy usuaria de las dos redes sociales, aunque más uso Facebook.

- 4.3. ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza dichas redes sociales?

Facebook utilizo todos los días; en cambio Twitter unas 4 veces por semana.

- 4.4. De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en las redes sociales que usa?

Tengo como contacto a mis amistades, a mis compañeros de trabajo; sigo a las cuentas de ciertos medios de comunicación, a las cuentas de ciertos personajes públicos.

- 4.5. ¿Usted es seguidora de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

Sí, entre las instituciones ecuatorianas sigo al CONADIS, también a la FENCE.

- 4.6. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, son accesibles con los Lectores de Pantalla para el uso de personas no-videntes?

Últimamente son un poco más accesibles, es que cada vez va teniendo más avances la tecnología.

## 4. Entrevista cuatro

### Datos generales

Apellido/Nombre del entrevistado	Anónima
Edad	33 años
Sexo	Femenino
Etnia	Mestiza
Discapacidad	Visual (86%)
Profesión	Estudiante universitaria
Ocupación	Auxiliar de Servicios Administrativos
Departamento en el que labora	Telemercadeo
Institución	Privada
Lugar de la entrevista	Parque la Alameda
Fecha de la entrevista	15 de junio de 2016

### Preguntas:

#### 1. Aspectos generales de la entrevistada:

1.1. ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

En primer lugar, Cuando era pequeña no tuve mayor problema, ya que en esa época todavía veía; cuando ingresé en la universidad, ahí si se me presentaron varios inconvenientes, porque en ciertos aspectos los profesores ponen trabas; no ayudan con los libros accesibles, por ejemplo. En segundo lugar, yo creo que una buena oportunidad para poder ser incluida, como tú dices socialmente, fue el hecho de que pude capacitarme en el CEFOCLAC; al CEFOCLAC entré EN EL 2009; ahí me capacité en algunos aspectos; aprendí braille, actividades de la vida diaria, orientación, también un poco de computación. Luego cuando terminé el proceso de capacitación, desde el CEFOCLAC me enviaron al SECAP para que me siga preparando, sobre todo en el manejo del computador con el Jaws. Después los señores del Proyecto AGORA, organizadores del curso de computación, una vez que terminamos las clases en el SECAP, realizaron un proceso de inclusión laboral. Eso fue favorable, porque yo salí seleccionada. Entonces, pienso que el capacitarme fue positivo para mí.

1.2. ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Mi carnet dice que tengo el 86% de discapacidad; tengo doble discapacidad; es que tengo a parte de la discapacidad visual, también epilepsia. Mi visión perdí totalmente por la misma epilepsia; lo que pasa es que se presentó un problema neurológico complejo; entonces, cuando me pasó eso, se me afectó el nervio óptico; por eso perdí mi visión en los dos ojos, porque se me presionó el nervio óptico.

1.3. Según su calificación del 86% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

Cuando me calificaron me dijeron que el 70% corresponde a la discapacidad visual; el resto es de la epilepsia. De ahí yo no estoy de acuerdo con ese tipo de calificación, porque creo que todo es más por conveniencia, porque mira, un compañero conocido tiene más visión que yo, pero él tiene el 96%.

1.4. ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

No tuve ninguna otra calificación; la del ministerio fue la primera.

#### 2. Proceso personal de inclusión: Condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1. A sus 33 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Como te digo, yo ingresé a trabajar cuando terminé el curso del Jaws en el SECAP. El Proyecto AGORA me ayudó a ingresar en Recap; ese fue mi primer trabajo, en el cual trabajé por un mes. Después en el 2010 gracias a una amistad conseguí mi segundo trabajo; a este nuevo lugar me acuerdo que fui un lunes a dejar mi hoja de vida; ese ingreso fue enseguida porque el miércoles de esa semana ya me llamaron para contratarme. Primero trabajaba desde casa como asistente de recursos humanos; lo que hice durante tres años era llamar por teléfono para comprobar cierta información que necesitaba la institución; o sea, desde la institución se me enviaba vía correo la información sobre la que yo debía trabajar. Luego de los tres años, no sé algo pasó en la institución, parece que tuvieron quejas de que nos tenían a las personas con discapacidad solamente trabajando desde casa; entonces, a partir de eso nos hicieron asistir normalmente al lugar de trabajo.

2.2. ¿Cuáles son las funciones que desempeña usted en su lugar de trabajo?

Como ya me hicieron asistir todos los días al trabajo, me colocaron en el Departamento de Telemercadeo. Ahí mis funciones son de gestión, de monitoreo, de acuerdo a las campañas de los

productos, como por ejemplo las tarjetas de crédito; o sea, la institución tiene seis Call Center como proveedores, desde donde se llama a los clientes ya sea para cobrar o para promocionar algún producto; entonces, a mi departamento nos dan más o menos por semana cincuenta llamadas por cada Call Center para revisar si se está gestionando bien las cobranzas o las ventas; pero claro, a pesar de que yo monitoreo la gestión de esos Call Center, también gestiono ciertos productos, por eso debo cumplir ciertas metas que nos ponen, ya que a nosotros también nos evalúan.

2.3. ¿Cuál fue el tipo de relación laboral con el que usted ingresó a trabajar en la institución actual?

Primero me hicieron firmar un contrato de un año.

2.4. Después de haber cumplido seis años en su trabajo actual, ¿usted ha podido acceder durante este tiempo, a un tipo de relación laboral que le garantice su estabilidad laboral?

Después del contrato de un año, por mi desempeño en el trabajo, me dieron un contrato fijo. Sin embargo, a veces si he pasado preocupada, porque varias veces han hecho despedidos intempestivos; por ejemplo, la otra vez botaron a las personas que tienen discapacidad por decirlo así, un poco más compleja, con el fin de coger a personas con discapacidad leve. Entonces, si da un poco de miedo, pese a que la ley nos favorece, pero también la cuestión es que a veces no existe una justicia tan clara.

2.5. Como está establecido en una parte del artículo 47, sección sexta de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus responsabilidades laborales, la o el empleador público o privado, debe proporcionar todos los elementos técnicos, tecnológicos, así como adecuar o readecuar el ambiente o el área laboral. En ese sentido, me podría comentar, ¿cómo fueron las condiciones de accesibilidad con las que usted ingresó a desempeñar sus funciones?

Cuando ya fui a trabajar directamente a la institución, ellos me instalaron el Jaws.

2.6. ¿Considera usted que los funcionarios de los Departamentos de Informática, o en algunos casos de Sistemas de las instituciones, desconocen de herramientas tiflotecnológicas que son útiles para las personas con dificultades visuales?

No conocen, no tienen idea, pero como les he explicado ya saben un poco del Jaws.

2.7. En relación a la pregunta anterior: ¿considera usted que el Departamento de Informática o de Sistemas, en vinculación con el Departamento de Recursos Humanos de las instituciones o de las empresas, deben capacitarse e interesarse en conocer sobre la tiflotecnología que usan las personas con dificultades visuales para que sepan cómo proceder cuando tengan algún caso de inclusión?

Si sería bueno, porque a veces cuando cambian de sistema o de software de trabajo, hacen los cambios sin darse cuenta si ese nuevo sistema es compatible con el Lector de Pantalla; entonces te imaginas, en una ocasión me quedé más de una semana sin trabajar, sólo porque no se comprobó con antelación si dicho sistema era accesible con el Jaws.

2.8. ¿Cómo es su vivencia personal respecto a la relación entre compañeros de trabajo?

Desde cuando yo entré a este trabajo, mis compañeros recién ahora me están incluyendo en las actividades sociales relacionadas con el trabajo, porque antes no lo hacían, no nos tomaban en cuenta no sólo a mí sino a varios compañeros con discapacidad. Nosotros sólo nos enterábamos de las reuniones por los rumores, porque las invitaciones nunca nos llegaban. Entonces, en una ocasión una compañera me dijo: vas a ir al almuerzo de la jefa; yo le dije como voy a ir si no me han invitado; eso creo escuchó una de las coordinadoras, porque luego esta coordinadora conversó conmigo, me preguntó que estaba pasando, yo le dije todo lo que debía decirle, entonces a raíz de eso ya nos toman en cuenta, ya nos integran un poco más.

2.9. ¿Cómo calificaría usted su situación laboral actual a diferencia de lo vivido en los primeros años de sus funciones?

La verdad, ni tan bueno ni tan malo; o sea, casi normal, porque quisiera que exista mayor participación, es decir que no me tengan solamente ahí haciendo lo mismo, sino que me permitan integrarme a otra área para adquirir también más experiencia laboral.

2.10. Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que las situaciones vividas en su lugar de trabajo afectaron de alguna forma a su parte emocional?

Claro, sí me han afectado, uno se siente mal, porque parece que te ven como bicho raro.

2.11. ¿De qué manera usted ha combatido las situaciones de discriminación que le ha tocado vivir en su espacio de trabajo?

Yo he tratado de explicar varias cosas a mis compañeros, e igualmente le he conversado mis molestias a mi jefa directa.

2.12. ¿Qué aspecto o anécdota usted podría rescatar como algo positivo según su experiencia laboral?

Como yo trabajo con metas que debo cumplir, en una ocasión me felicitaron porque llegué a las metas planteadas.

### 3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos

- 3.1. ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

En mi trabajo a nivel nacional hay solamente tres personas no-videntes totales, porque han preferido coger a personas con discapacidad física, incluso solamente a personas con el 35% de discapacidad como máximo. Te imaginas, por esa razón no existe una buena equidad laboral entre todas las personas con discapacidad.

- 3.2. ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad?

Verás, un buen seguimiento se puede lograr cuando se cumpla todo lo escrito en las leyes, cuando nuestras voces sean escuchadas, cuando seamos incluidos con dignidad, no solamente por llenar informes, sino también porque somos gente productiva.

- 3.3. Después de haber compartido diferentes cuestiones de la inclusión laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

Los problemas de inclusión laboral siguen persistiendo; además, por la situación económica del país todo se vuelve más difícil, sobre todo la inversión social, dentro de la cual está la atención a las personas con discapacidad.

### 4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter

- 4.1. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Así como han servido para exponer otros problemas nacionales, pueden ser también ventajosas para nuestro colectivo, pero si es que somos unidos, porque esto requiere mucha unión colectiva.

- 4.2. ¿Usted es usuaria de Facebook como de Twitter?

Manejo únicamente Facebook.

- 4.3. ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza Facebook?

A veces todos los días, otras veces menos; es que como soy mamá no siempre tengo tiempo para conectarme.

- 4.4. De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en Facebook?

A mi familia, a mis amigas, a mis amigos.

- 4.5. ¿Usted es seguidora de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

En mi Facebook tengo agregada la cuenta del CONADIS.

- 4.6. ¿Considera usted que Facebook es accesible con el Lector de Pantalla Jaws para el uso de personas no-videntes?

Te cuento que yo no sé mucho de avances tecnológicos, pero sí es fácil manejar.

## 5. Entrevista cinco

### Datos Generales:

Apellido/Nombre Del Entrevistado	Anónimo
Edad	30 Años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Visual (75%)
Profesión	Comunicador Social, Mención Periodismo
Ocupación	Asistente de Biblioteca
Departamento en el que labora	Biblioteca
Institución	Privada
Lugar de la entrevista	Instalaciones de la Universidad Andina Simón Bolívar
Fecha de la entrevista	6 de julio De 2016

### Preguntas:

#### 1. Aspectos generales del entrevistado:

1.1 ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

Bueno, quisiera primero contarte que como persona con discapacidad visual ya tengo alrededor de 18 años, porque empecé a perder la visión de manera más notable a los 12 años de edad. Entonces en ese momento me surgió la necesidad de aprender nuevas formas de vida para poderme desenvolver como persona no-vidente; esa oportunidad la tuve en el antiguo CEFOCLAC, un centro que daba atención a personas no-videntes. Luego en el colegio se me presentaron problemas sobre todo en Matemáticas, pero lo que hicieron conmigo es exonerarme en esa materia; claro que tuve que dar una prueba para demostrar que de alguna forma tenía conocimientos en esa materia. Entonces, a partir de eso ya no tuve problemas con los profesores que dictaban esa asignatura. Después para ingresar a la universidad, el IECE me otorgó una beca por mejor bachiller; claro que no fue precisamente una beca por discapacidad, pero con eso pude estudiar mi pregrado en la Universidad Salesiana. De ahí como ya vino una nueva época de gobierno, se nos empezó a dar una mejor atención a las personas con discapacidad.

1.2 ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Mi diagnóstico es Degeneración de la retina, pero adicionalmente también tengo un queratocono progresivo, ya casi a punto de degenerarse totalmente.

1.3 Según su nueva calificación del 75% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

La calificación que me designaron a mí es un poco contradictoria, ya que mi carnet actual dice que yo tengo el 75%, pero la realidad es que yo no veo casi nada; entonces eso es algo arbitrario. Ahora verás, lamentablemente en los últimos tiempos en varios aspectos se están acogiendo modelos extranjeros; no solamente en la calificación de discapacidad, sino también en otras situaciones. En el caso de la calificación del porcentaje de discapacidad, me parece que se está tomando parámetros de calificación de un modelo europeo; lo que no se relaciona con la realidad de vida de una persona no-vidente ecuatoriana, porque hay que ver que la realidad de una persona no-vidente europea, es totalmente distinta a nivel de tecnología, a nivel de sociedad, a nivel de cultura, a nivel arquitectónico de país, a nivel de preparación. Por tanto, considero que ese tipo de calificación, no es el adecuado ni el óptimo; por eso pienso que dichos parámetros de calificación se deberían aterrizar a la realidad ecuatoriana, por ende a la realidad latinoamericana, ya que ese es nuestro contexto inmediato.

1.4 ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

95%; ese porcentaje de calificación se me asignó en el año 1999 más o menos.

#### 2. Proceso personal de inclusión: Condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1 A sus 30 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Cuando culminé mis estudios de universidad, entre tantas expectativas, me surgía la preocupación de cómo iba a poder enfrentar la vida, de cómo iba a defenderme. Entonces, empecé a entregar algunas carpetas en empresas privadas e instituciones públicas, pero como siempre era común, las personas decían como puede usted trabajar, si usted no puede mirar, e incluso en una de esas empresas para darme supuestamente el trabajo, me pidieron como requisito la licencia de conducir porque necesitaban que la persona se movilizara; ante esa situación ilógica, me permití dar la opción de utilizar taxis, porque para mí

no es ningún problema, pero igual se negaron, cuestión que creo fue más un pretexto, que la real necesidad de pedir dicho requisito. Además, a parte de esas manifestaciones hay que añadir que en el 2008 todavía las personas con discapacidad no eran tan visibilizadas ni tampoco estaba tan cimentada la política de inclusión laboral. Entonces, en ese tiempo me encontré con esas dificultades, que pienso que han sido siempre más complejas para las personas no-videntes, porque en el país existe todavía un cierto nivel de a renuencia hacia nosotros; pero bueno, en medio de esas adversidades, seguí buscando trabajo hasta que me salió la oportunidad de ingresar a la institución en la que me encuentro actualmente; esa es mi primera experiencia laboral, la cual inicié con mucho gusto en el 2008.

2.2 ¿Cuáles son las funciones que desempeña usted en su lugar de trabajo?

Yo me dedico a conseguir material accesible; descargo libros en formato digital, escaneo libros, asesoro, capacito en informática a personas no-videntes; realizo un acompañamiento al estudiante no-vidente en su proceso educativo.

2.3 ¿Cuál fue el tipo de relación laboral con el que usted ingresó a trabajar en la institución actual?

Bueno, me dieron un contrato de tres meses de prueba como es común, luego pasados los tres meses me hicieron firmar otro por un año.

2.4 Después de haber cumplido ocho años en su trabajo actual, ¿usted ha podido acceder durante este tiempo a un tipo de relación laboral que le garantice su estabilidad laboral?

Sí, porque con el tipo de contrato firmado después de haber cumplido el año de trabajo me siento tranquilo de poderme mantener en este espacio. Es que como tú sabes, para una persona no-vidente es difícil conseguir otro trabajo.

2.5 Como está establecido en una parte del artículo 47, sección sexta de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus responsabilidades laborales, la o el empleador público o privado, debe proporcionar todos los elementos técnicos, tecnológicos, así como adecuar o readecuar el ambiente o el área laboral. En ese sentido, me podría comentar, ¿cómo fueron las condiciones de accesibilidad con las que usted ingresó a desempeñar sus funciones?

Mi gran ventaja fue que antes de que yo ingrese a laborar, ya existía el servicio de una biblioteca accesible para personas no-videntes; hago hincapié en ese aspecto, porque como ya existía una chica no-vidente trabajando, eso generó desde años anteriores un ambiente inclusivo dentro de la institución; es decir, esa situación fue positiva para mí, porque fue más fácil que me adapten el espacio laboral. Entonces, uno de los primeros apoyos que me facilitaron fue en la cuestión tecnológica; me ayudaron con la instalación del Jaws, también con la instalación de un escáner. En cambio, en cuanto al espacio arquitectónico, este al principio si era un poco complicado no solo para mí, sino también para los usuarios, porque para llegar al punto de trabajo, se debía cruzar por dentro de la biblioteca general; o sea, tocaba pasar por en medio de mesas, sillas, modulares, pero esto se mejoró posteriormente, porque se reestructuró toda la infraestructura de la biblioteca general; por tanto, en ese cambio, se decidió que lo óptimo era que la sala dirigida a personas no-videntes esté a la entrada para facilitar el acceso de los usuarios, así como también de quienes trabajamos. Ahora claro, todavía hay unos cuantos aspectos por mejorar, pero ya son mínimos; en todo caso lo importante de todo es que la institución ha sido muy consciente para generar la inclusión de personas no-videntes, a diferencia de otros lugares.

2.6 ¿Considera usted que los funcionarios de los Departamentos de Informática, o en algunos casos de Sistemas de las instituciones, desconocen de herramientas tflotecnológicas que son útiles para las personas no-videntes?

Yo pienso que muchos técnicos de informática de otros lugares de trabajo sí desconocen de las herramientas tecnológicas que nosotros utilizamos; sin embargo, en mi caso he tratado de crear un ambiente de camaradería con los técnicos; creo que eso ha permitido que estas personas tengan el interés por conocer como funciona un computador con el Lector de Pantalla Jaws; pero claro, lo importante sobre todo es que uno de los técnicos de acá, siempre tiene esa buena voluntad de aprender, o de siempre estar al tanto de los nuevos avances tecnológicos que están dirigidos a personas no-videntes. Entonces, finalmente la voluntad de los técnicos también es necesaria para que se cree esa camaradería.

2.7 En relación a la pregunta anterior: ¿considera usted que el Departamento de Informática o de Sistemas, en vinculación con el Departamento de Recursos Humanos de las instituciones o de las empresas, deben capacitarse e interesarse en conocer sobre la tflotecnología que usan las personas no-videntes para que sepan cómo proceder cuando tengan algún caso de inclusión?

Claro, eso es muy necesario, porque así se le puede dar un soporte al empleado para que pueda desarrollar su trabajo, porque si no se da las ayudas tecnológicas es difícil que pueda desarrollar sus funciones; entonces, la verdad debería existir un trabajo dinámico entre los dos departamentos, tomando en cuenta obviamente la opinión del empleado, o en el caso de las empresas que trabajen con la fabricación de algún producto, ahí la coordinación debería ser con el departamento de maquinaria, para que puedan buscar las adaptaciones necesarias respecto al área.

2.8 ¿Cómo es su vivencia personal respecto a la relación entre compañeros de trabajo?

Como te digo, el ambiente de inclusión que se ha generado en la institución, ha permitido que la gran mayoría de compañeros estén sensibilizados con la discapacidad; eso ha hecho que exista armonía laboral; entonces cuando alguien me encuentra por ahí, siempre me presta su ayuda.

2.9 ¿Cómo calificaría usted su situación laboral actual a diferencia de lo vivido en los primeros años de sus funciones?

Bueno te diré, a pesar de que no estoy trabajando en el área de mi profesión, o no he podido tener lo que realmente deseo, debo manifestar que ha sido importante la oportunidad que me han dado para demostrar que tengo la suficiente capacidad para desarrollarme laboralmente. También lo que siempre han valorado es la reacción que he tenido ante los diversos problemas, aparte de que han considerado positivamente muchas de las propuestas que he realizado.

2.10 ¿Qué aspecto o anécdota usted podría rescatar como algo positivo según su experiencia laboral?

Bueno, existen distintas, pero la más gratificante es que el mismo trabajo que realizo sobre tiflobiblioteca, se esté replicando en la sede institucional de Guayaquil; quiero decir, me da satisfacción de que la persona a quien le solicitaron asesoría para implementar el proyecto fue a mí.

### **3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos**

3.1 ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Creo que directamente o indirectamente siempre va a existir ese sentir de que unas personas se están beneficiando más que otras; es que esta cuestión deviene de las condiciones de cada uno; porque por ejemplo, algunas personas con discapacidad física, tienen inclusive la posibilidad de conducir un vehículo, lo cual les da cierta ventaja. Entonces, pienso que a veces si predomina la parte visual en las oportunidades laborales; sin embargo, lo que debe conocerse es la capacidad de cada persona, para poder explotar en buen sentido sus habilidades.

3.2 ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad?

El acompañamiento que debe dar el Estado o las entidades pertinentes, desde mi punto de vista es puntual. Tienen que velar constantemente, estrictamente las condiciones laborales del colectivo de personas no-videntes; porque si bien yo puedo decir que estoy bien, en otras instituciones o empresas, existen compañeros que son explotados o discriminados; por esa razón, es importante que los organismos laborales que están a cargo de este derecho, asistan a los espacios laborales, para que así midan los diferentes aspectos de las condiciones de trabajo. Del mismo modo, es imprescindible que se nos brinde capacitación para mejorar nuestro desempeño, pero esa capacitación debe ser accesible, porque de que sirve que me incluyan en una capacitación del programa Winisis, por darte un ejemplo, si esta no va a ser compatible con el JAWS. Entonces, si no puedo ser parte de esa capacitación, obvio existirán otras que si me pueden servir.

3.3 Después de haber compartido diferentes cuestiones de su experiencia laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

Creo que la situación laboral en su normativa si ha cambiado de cierta manera, pero la parte del reconocimiento socioeconómico para las personas no-videntes o para todas las personas con discapacidad, aún hace falta aplicar; eso se relaciona con la poca valoración profesional que se le da a la persona no-vidente, e incluso por ese motivo uno prefiere mantenerse en el lugar de trabajo que está, porque al menos aquí tengo estabilidad laboral.

### **4. Opinión sobre Facebook/Twitter**

4.1 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Siempre que se usen bien, claro que podrían ser un mecanismo apropiado para poder manifestar las problemáticas de inclusión laboral; es que justamente las redes permiten dar voz a la gente; además, pueden ser importantes porque actualmente la mayoría tiene internet, aunque también hace falta que la gente se eduque con el uso de estas redes.

4.2 ¿Usted es usuario de Facebook como de Twitter?

Sí, soy usuario de las dos redes.

4.3 ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza dichas redes sociales?

O sea me gusta publicar más en Twitter, porque Twitter es más informativo.

4.4 De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en las redes sociales que usa?

De manera general te puedo contar que sigo a personajes políticos, a periodistas, a medios de comunicación, a empresarios, a compañeros de trabajo, a amistades, también a unos cuantos artistas.



4.5 ¿Usted es seguidor de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

Sí, pero les hace falta gestionar de mejor manera sus cuentas, sobre todo en la inmediatez de la información que producen, porque muchas de las veces me he enterado de beneficios o de cualquier otra noticia por otros lados, pero no por su propia fuente.

4.6 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, son accesibles con los Lectores de Pantalla para el uso de personas no-videntes?

Sí, yo las uso perfectamente.

## 6. Entrevista seis

### Datos generales:

Apellido/Nombre del entrevistado	Anónimo
Edad	28 años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Visual Más Física (93%)
Profesión	Estudiante universitario
Ocupación	Recepción
Departamento en el que labora	Central Telefónica
Institución	Pública
Lugar de la entrevista	Centro Histórico
Fecha de la entrevista	12 de junio de 2016

### Preguntas:

#### 1. Datos generales del entrevistado:

1.1 ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

Ante todo, te cuento, yo soy de Quevedo, vine a Quito por tratamientos de salud por la misma discapacidad, es que debido a un accidente en mi lugar de trabajo, producto de una manipulación de explosivos adquirí dos tipos de discapacidad; es decir, tengo discapacidad visual como discapacidad física. Entonces, ante esa realidad, las oportunidades la verdad han sido medianamente buenas de alguna manera, porque aquí en la ciudad, logré hace un par de años rehabilitarme en el CEFOCLAC para poder ser independiente; asimismo, con la ayuda del Proyecto AGORA pude seguir en el SECAP un curso de atención al cliente, un curso de contabilidad, de computación, pude ingresar al Instituto Superior Tecnológico Quito Metropolitano a estudiar una tecnología en administración; también, en la actualidad me encuentro terminando mi carrera en derecho en la Universidad Particular de Loja, claro, todo esto a diferencia de las pocas oportunidades de mi lugar natal.

1.2 ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Por el mismo accidente, yo estuve inconsciente dos meses, a partir de eso me quedé ciego total; además, por la misma situación perdí mi mano derecha; es decir, me hicieron una amputación de mano bajo codo.

1.3 Según su nueva calificación del 93% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

Por mi parte no tuve mayor problema, aunque por el hecho de no poder ver nada, debería tener el 100%, pero de todas formas me asignaron esa calificación por la discapacidad física.

1.4 ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

En la primera calificación me pusieron el 86%.

#### 2. Proceso personal de inclusión: Condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1 A sus 28 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Aunque el accidente que tuve fue en mi trabajo, en la Fuerza Naval de la Armada del Ecuador, en el 2008 cuando me quedé ciego me querían dar de baja, porque en ese tiempo las normas de la institución así lo señalaban; es decir, si alguien tenía algún caso de discapacidad por accidente en el trabajo, se le debía dar de baja según las propias normas de la institución, pero como ventajosamente en esos años surgieron algunas políticas públicas en favor de las personas con discapacidad, yo apelé con la normativa pertinente, defendí mi caso con mucha decisión, porque no querían aceptar mi reubicación laboral. Entonces, como se resistían a darme un puesto, las personas del Proyecto AGORA me ayudaron a orientar a las autoridades de la institución sobre mi ubicación; después de eso, surgió recién en el 2009 la posibilidad de ubicarme en la Central Telefónica como recepcionista de la institución. En fin, no quedó de otra, sino uno mismo generar el propio puesto, porque cuando pasó todo esto ni siquiera existían personas con discapacidad laborando.

2.2 ¿Cuáles son las funciones que desempeña usted en su lugar de trabajo?

Responder el teléfono, transferir llamadas, dar información cuando las personas se acercan o también cuando llaman por teléfono.

2.3 ¿Cuál fue el tipo de relación laboral con el que usted ingresó a trabajar en la institución?

Tengo firmado un contrato.

2.4 Después de haber cumplido siete años en su trabajo actual, ¿usted ha podido acceder de alguna forma durante este tiempo a un tipo de relación laboral que le garantice su estabilidad laboral?

Sí, te explico, yo tenía desde antes de mi accidente un contrato indefinido; entonces, luego cuando me reubicaron en el puesto actual seguí manteniendo ese contrato indefinido.

2.5 Como está establecido en una parte del artículo 47, sección sexta de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus responsabilidades laborales, la o el empleador público o privado, debe proporcionar todos los elementos técnicos, tecnológicos, así como adecuar o readecuar el ambiente o el área laboral. En ese sentido, me podría comentar, ¿cómo fueron las condiciones de accesibilidad con las que usted ingresó a desempeñar sus funciones?

El edificio fueron arreglando poco a poco, en el caso de la licencia del Lector de Pantalla Jaws me facilitó el Proyecto AGORA, pero de ahí, claro, el programa para transferir las llamadas no es accesible con el Jaws; entonces, por ese problema me tocó hacer una base de datos en un documento de Excel.

2.6 ¿considera usted que los funcionarios de los Departamentos de Informática o en algunos casos de Sistemas de las instituciones desconocen de herramientas tiflotecnológicas que son útiles para las personas no-videntes?

Sí, por poner un porcentaje, diría, desconocen un 80% más o menos, pues únicamente tienen conocimientos de manera general, porque cuando uno ya les enseña como manejamos el programa van aprendiendo poco a poco.

2.7 En relación a la pregunta anterior: ¿considera usted que el Departamento de Informática o de Sistemas, en vinculación con el Departamento de Recursos Humanos de las instituciones o de las empresas, deben capacitarse e interesarse en conocer sobre la tiflotecnología que usan las personas no-videntes para que sepan cómo proceder cuando tengan algún caso de inclusión?

En mi trabajo hicieron capacitaciones de sensibilización, pero nunca en el sentido de las tecnologías para la utilidad de nosotros; por eso, sería importante facilitar ese tipo de aprendizajes.

2.8 ¿Cómo ha sido su vivencia personal respecto a la relación entre compañeros de trabajo?

De cierta manera buena, porque ya me conocen algunos años, pero cuando llegan nuevos compañeros a la institución a ellos todo les parece raro.

2.9 ¿Cómo calificaría usted su situación laboral actual a diferencia de lo vivido en los primeros años de sus funciones?

Como tengo contrato indefinido, me siento un poco estable, pero también para tener eso, es importante el apoyo normativo existente; por eso, para poder exigir su cumplimiento, es necesario nosotros como ciudadanos estudiar todas las leyes protectoras de nuestros derechos.

2.10 Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que las situaciones vividas en su lugar de trabajo afectaron de alguna forma a su parte emocional?

Eso depende de la actitud de cada uno, porque la discriminación hacia nosotros como personas con discapacidad está en todo lado, pero afectarme fuertemente no.

2.11 ¿De qué manera usted ha combatido las situaciones de discriminación que le ha tocado vivir en su espacio de trabajo?

En principio cuando no me querían dar la reubicación de mi puesto, yo me basé mucho en la normativa nacional; entonces, con mucho empeño exigí a la institución prácticamente el cumplimiento de la ley.

2.12 ¿Qué aspecto o anécdota usted podría rescatar como algo positivo según su experiencia laboral?

Para mí fue positivo lograr la reubicación del puesto, el haberme podido integrar poco a poco en las nuevas funciones, porque a partir de eso he hecho respetar mi derecho a trabajar.

### **3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos**

3.1 ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Aún existe mucha discriminación, mucha desigualdad, porque en la realidad no se da una inclusión en igualdad para todas las personas con discapacidad; es decir, en las empresas a nivel nacional tú puedes constatar más inclusión para las personas con discapacidad física, en vez de contratar equitativamente a personas no-videntes o a personas con otras discapacidades.

3.2 ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad?

Deberían hacerse informes de evaluación transparentes por empresa o por institución, con el fin de poder analizar la situación de los trabajadores con discapacidad; es decir, se debería

constatar el funcionamiento de la empresa o de la institución frente a las necesidades de la persona con discapacidad, porque por ejemplo existe mucha discriminación en la asignación de los puestos o en la asignación de las funciones para nosotros.

- 3.3 Después de haber compartido diferentes cuestiones de la inclusión laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas de gobierno?

Sí, aún es complejo, pues seguirá siendo complejo mientras no exista la aplicación de procesos de evaluación serios.

#### **4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter**

- 4.1 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Sí podrían servir, pero haciendo un buen grupo, asegurando la lectura de nuestras publicaciones con las autoridades; es decir, se debe buscar la mejor forma para hacer llegar nuestras problemáticas a las autoridades.

- 4.2 ¿Usted es usuario de las redes sociales de Facebook como de Twitter?

Sí, tengo Facebook.

- 4.3 ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza Facebook?

Todas las semanas.

- 4.4 De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en Facebook?

Tengo varios contactos, entre ellos a mi familia.

- 4.5 ¿Usted es seguidor de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

Tengo agregada la cuenta del CONADIS, pero si no me equivoco también la cuenta de la

FENCE.

- 4.6 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, son accesibles con el Lector de Pantalla Jaws para el uso de personas no-videntes?

Sí, ahora estoy descubriendo la accesibilidad de estas redes con los teléfonos iPhone.

## 7. Entrevista siete

### Datos generales:

Apellido/Nombre del entrevistado	Anónimo
Edad	24 años
Sexo	Masculino
Etnia	Mestizo
Discapacidad	Visual (74%)
Profesión	Comunicador Social, Mención Periodismo
Ocupación	Ninguna actualmente
Departamento en el que labora	Ninguno
Institución	Ninguna
Lugar de la entrevista	Instalaciones de la Casa de la Cultura
Fecha de la entrevista	20 de junio de 2016

### Preguntas:

#### 1. Aspectos generales del entrevistado:

1.1. ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

La experiencia escolar en el Instituto Mariana de Jesús te cuento que fue muy buena, porque aprendí el braille, aprendí a utilizar el bastón para poderme movilizar; es que ese centro era propiamente para personas no-videntes, aunque también cogían a personas con discapacidad auditiva. Después cuando fui al colegio, sí se me presentaron muchas dificultades, porque los profesores no sabían cómo adoptar una metodología inclusiva para poder enseñarme; lo que pasa es que los profesores en el país no están preparados para afrontar una situación de una persona no-vidente; sin embargo, me tocó buscar diferentes formas para continuar con el proceso educativo. En cambio, en la universidad fue un poco más fácil, porque en la Universidad Politécnica Salesiana, en la que estudié, los profesores de cierto modo ya tenían experiencia con otras personas no-videntes que estaban estudiando desde años anteriores; pero igual pienso que los procesos de inclusión académica, todavía toca seguirlos trabajando, porque aún no existe la preparación de los profesores ni la accesibilidad necesaria para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse sin mayores dificultades. En definitiva, al país aún le hace bastante falta muchos procesos de inclusión para personas no-videntes.

1.2. ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Según el carnet actualmente tengo el 74%. Cuando nací tuve dos diagnósticos. El primero determinaba que mi problema de visión era debido a la toxoplasmosis; el otro indicaba que era debido a un problema de las córneas que se denomina queratocono.

1.3. Según su nueva calificación del 74% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

Bueno, me parece que ahora es más burocrático, porque antes pedían pocos documentos, como por ejemplo el certificado médico; lo que pasa es que actualmente están tomando otros mecanismos de calificación que en muchos casos han afectado a varias personas, porque en la recalificación nos han disminuido el porcentaje de discapacidad, causando incluso una confusión en la sociedad. Por poner un ejemplo, existe mucha gente que no ve nada; sin embargo, su carnet dice que esa persona tiene el 70%; entonces, se asume que esa persona si tiene algo de visión; eso significa que lo que dice el carnet precisamente no se relaciona con nuestra condición, no se relaciona con la realidad. Además, los nuevos mecanismos de evaluación te puedo decir que son discriminantes, porque si una persona tiene varios títulos o vive en condiciones cómodas, eso ya es un factor para que se le disminuya el porcentaje de su discapacidad.

1.4. ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

100%, porque en mi caso no tengo nada de visión; pero eso era en base a la calificación del CONADIS.

#### 2. Proceso personal de inclusión: condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1. A sus 24 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Apenas terminé la universidad, empecé a buscar trabajo. Mi primera oportunidad estuvo relacionada con la docencia; pues te cuento, logré incluirme en un proyecto de capacitación en informática destinado para a personas no-videntes. Entonces yo era el instructor de los chicos que tenían

mí misma condición, pero este trabajo era algo eventual; es decir, no tenía ninguna seguridad laboral; luego de esa oportunidad, estuve por un largo tiempo sin trabajo, hasta que ingresé a la Universidad Salesiana; no exactamente como profesional de la comunicación, sino como recepcionista, pero bueno ahí no estuve mucho tiempo, primero porque me dijeron que mi perfil era muy alto para las funciones que cumplía. Segundo porque me manifestaron que iban a arreglar la infraestructura del lugar, pero supuestamente después me iban a llamar para que siga trabajando; entonces, esos fueron los motivos por los que no me renovaron el contrato; de ahí en adelante, la verdad la búsqueda de empleo ha sido muy complicada, porque siempre te ponen cualquier traba. Por lo general, te dicen que tienes una excelente preparación; pero no tienes experiencia en el área, o también muchas de las veces los contratantes prefieren bachilleres o egresados de universidad, porque a esas personas les pueden pagar menos, pero a parte de esos inconvenientes está la cuestión de la discapacidad, porque la gente desconoce cómo nosotros podemos desenvolvernos; entonces, desde ese punto de vista, no es cierto que por ser persona con discapacidad con una normativa que nos ampara, tenemos más oportunidades laborales, como cree mucha gente.

2.2. ¿Cuáles eran las funciones que desempeñaba usted en su último trabajo?

Como era recepcionista, tenía que dar información a la gente que preguntaba cuestiones de la universidad; aparte de eso, tenía que contestar las llamadas telefónicas que hacían a la central de la universidad.

2.3. ¿Cuál fue el tipo de relación laboral con el que usted ingresó a trabajar en su último empleo?

Me hicieron firmar un contrato de 3 meses, que no se renovó supuestamente por las razones que ya te comenté anteriormente.

2.4. Como está establecido en una parte del artículo 47, sección sexta de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus responsabilidades laborales, la o el empleador público o privado, debe proporcionar todos los elementos técnicos, tecnológicos, así como adecuar o readecuar el ambiente o el área laboral. En ese sentido, me podría comentar, ¿cómo fueron las condiciones de accesibilidad con las que usted ingresó a desempeñar sus funciones en su último trabajo?

En el caso arquitectónico, no existía mayor problema, porque yo me conocía bien el lugar. En el aspecto tecnológico, me instalaron en el computador el programa Jaws para poder tener en algún documento las extensiones telefónicas de los diferentes departamentos; pero, lo que hizo falta fue más capacitación, a parte de la que me dieron.

2.5. ¿Considera usted que los funcionarios de los Departamentos de Informática, o en algunos casos de Sistemas de las instituciones, desconocen de herramientas tiflotecnológicas que son útiles para las personas no-videntes?

Me parece que la gran mayoría de empresas o instituciones, sí tienen muchísimo desconocimiento sobre el Lector de Pantalla Jaws; pero en el caso de la última institución en la que trabajé, fue distinto ese aspecto, porque en la Salesiana como tienen anteriores experiencias con personas no-videntes sobre todo en la biblioteca, los encargados del Departamento de Informática sí tienen conocimiento de como se debe instalar el Jaws.

2.6. En relación a la pregunta anterior: ¿considera usted que el departamento de informática o de sistemas, en vinculación con el departamento de recursos humanos de las instituciones o de las empresas, deben capacitarse e interesarse en conocer sobre la tiflotecnología que usan las personas con dificultades visuales para que sepan cómo proceder cuando tengan algún caso de inclusión?

Claro, eso sería lo ideal; sería perfecto que los encargados de estos dos departamentos tengan la suficiente capacitación en ese sentido para que sepan cómo proceder.

2.7. En cuanto al último trabajo, ¿cómo fue su vivencia personal respecto a la relación entre compañeros?

Te cuento, pese a que me llevaba bien con todos, ese aspecto siempre es complicado, porque la gente sigue pensando que una persona con alguna discapacidad no puede cumplir con todas sus responsabilidades al igual que el resto.

2.8. Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que las situaciones vividas en su último trabajo afectaron de alguna forma a su parte emocional?

Uy Sí, porque después de tanto esfuerzo personal, que a uno no le valoren por lo que es, la verdad sí afecta emocionalmente; peor cuando a uno lo despiden sin ninguna razón lógica. Igualmente, te puedo contar que otro momento en el que mi parte emocional se vio afectada, puedo decir que era cuando las personas llegaban a la ventanilla, pero no hablaban para pedirme la ayuda, sino solamente se acercaban, pero obviamente yo no las veía y preferían ir a la otra ventanilla; entonces, existía el

comentario de que yo no las quería atender o de que estaba dormido; sinceramente con esas actitudes de la gente yo me sentía muy frustrado, porque lo que pensaban los usuarios era algo equivocado.

2.9. ¿De qué manera usted combatió las situaciones de discriminación que le tocó vivir en su último trabajo?

A las personas con discapacidad muchas de las veces nos toca hacer un doble esfuerzo, porque a uno le toca estar buscando mil formas para poder hacer algo más, pese a que no nos hayan designado otras actividades. Por ejemplo, en mi caso trataba, aparte de cumplir con mis funciones, recibir también la correspondencia, entre otras cosas más; quiero decir, de alguna forma siempre buscaba otros modos para demostrar mi capacidad.

2.10. ¿Qué aspecto o anécdota usted podría rescatar como algo positivo según su última experiencia laboral?

Lo positivo es que algunas personas confiaron en mí; es decir que se acercaban a preguntarme sin ningún problema, a diferencia de que otras preferían acercarse donde mi compañero de puesto, como te comenté; pero, en medio de las malas actitudes, yo sentía que mucha gente se iba satisfecha con la ayuda que les brindaba; para mí eso era bonito, era gratificante.

2.11. Actualmente, ¿cuál es su vivencia en la búsqueda de trabajo?

Uy, si te contara, yo he ido a todo lado, a empresas privadas como también a instituciones públicas, pero no necesariamente a las que trabajan en el ámbito de mi profesión, porque como la situación laboral está complicada para todos, toca intentar por distintos lados hasta que salga algo; sin embargo, a pesar de haber dejado en varios lugares, incluso en las empresas que sé que no están cumpliendo con el porcentaje de discapacidad, no he tenido hasta ahora ningún resultado; pues, únicamente hasta donde se llega, es a entregar la hoja de vida; de ahí, simplemente lo que siempre dicen es ya le llamamos, pero no pasa nada más; no he tenido ningún resultado positivo. Entonces, como no he conseguido nada en este tiempo, me he visto en la necesidad de hacer un poco de música para poder tener un sustento de vida.

### **3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: Logros, falencias, nuevos retos**

3.1. ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Personalmente, considero que existe bastante desigualdad, porque por ejemplo, entre una persona con discapacidad física y una persona no-vidente, la persona con discapacidad física tiene mayores oportunidades, por el simple hecho de que esta persona puede mirar; en cambio, en el caso de una persona no-vidente, a la gente le surge la inquietud de cómo va a manejar la computadora si no puede mirar, cómo se va a movilizar al lugar de trabajo si no puede ver, cómo va a poder realizar algún trámite relacionado con el trabajo, o también tienen miedo de algún accidente en el trabajo por el hecho de no poder mirar.

3.2. Después de haber compartido diferentes cuestiones de su experiencia laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

En mi caso personal, no puedo hacer mucha diferenciación de épocas, porque no tengo muchos años de haber entrado al ámbito del trabajo; sin embargo, en la vicepresidencia de Lenin Moreno, las políticas de discapacidad estaban mejor direccionadas, pero luego lamentablemente se perdió un poco el horizonte.

3.3. ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad?

Se deberían hacer más campañas de sensibilización dentro de las empresas, se deberían conformar los mecanismos de veeduría para que se vigile más estrictamente nuestro derecho al trabajo.

### **4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter**

4.1. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Sí, las redes tienen diferentes opciones para poder evidenciar problemáticas o para pronunciarnos sobre algo que esté sucediendo; pues pueden ser una herramienta efectiva para visibilizar nuestras problemáticas; podemos empezar dando a conocer esas problemáticas a nuestros propios contactos; el asunto es que tenemos que empoderarnos de las nuevas tecnologías para luego poder llegar a las autoridades.

4.2. ¿Usted es usuario de Facebook como de Twitter?

Tengo cuenta personal en las dos redes sociales.

4.3. ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza estas dos redes?

Mi cuenta de Facebook utilizo todos los días, porque ahí comento más cosas; el Twitter lo utilizo más para publicar noticias nacionales o a veces también internacionales.

4.4. De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en las redes sociales que usa?

En las dos redes tengo como contactos a mis amigos. La verdad no tengo como seguidores a políticos, pero como esto justamente es una red, cuando uno publique algo, los propios amigos también pueden compartir lo que uno comenta.

4.5. ¿Usted es seguidor de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

Tengo agregados los contactos de dos instituciones en Facebook, pero estas instituciones no he visto que han publicado oportunidades de trabajo, o al menos yo no me he enterado.

4.6. ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, son accesibles con los Lectores de Pantalla para el uso de personas no-videntes?

La verdad sí, las dos redes son accesibles. Según algunas personas conocidas, la página de Facebook es más accesible con el Voice Over. En cambio, la red de Twitter tiene sus propios gestores para ayudarnos a la navegación.



## 8. Entrevista ocho

### Datos generales:

Apellido/Nombre de la entrevistada	Anónima
Edad	36 años
Sexo	Femenino
Etnia	Mestiza
Discapacidad	Visual (75%)
Profesión	Abogada
Ocupación	Con relación de dependencia, ninguna actualmente
Departamento en el que labora	Ninguno
Institución	Ninguna
Lugar de la entrevista	Residencia propia
Fecha de la entrevista	24 de junio de 2016

### Preguntas:

#### 1. Aspectos generales de la entrevistada:

1.1 ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

Mi experiencia de inclusión más difícil ha sido en el aspecto laboral, porque en el sentido educativo no tuve tantos problemas sobre todo en la universidad, ya que tenía buenos compañeros, buenos profesores. Mis profesores me ayudaron bastante para poder ser incluida; en el caso de mis compañeros, ellos eran bien solidarios, me ayudaban a leer los libros, me incluían en sus trabajos de grupo, también en las reuniones sociales.

1.2 ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Yo no tengo nada de visión, no veo desde mi nacimiento; mi diagnóstico se deriva de una enfermedad llamada arteritis de takayasu.

1.3 Según su nueva calificación del 75% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

A pesar de que yo no veo nada, a mí me dejaron con el mismo porcentaje del carnet dado por el CONADIS, pero me parece injusta la nueva calificación, porque a varios amigos les han bajado el porcentaje, al parecer, porque son profesionales o porque no están en una situación deplorable, cuando de eso no se trata, sino más bien debería analizarse solamente el problema de la propia visión, porque de lo contrario esa situación está causando inconvenientes. Es que por un lado la gente relaciona el 75% o el 80% con la baja visión, cuando en realidad la situación es otra; e incluso en estos casos de invidencia total, uno tiene más necesidades de adaptaciones, uno necesita más herramientas tecnológicas para poder desarrollar nuestras vidas en igualdad de condiciones. Por otro lado, lo más injusto es que para limitarnos ciertos derechos, ahí sí nos bajan el porcentaje de discapacidad, pero para favorecer a los empresarios o a las mismas instituciones públicas respecto al cumplimiento de la inclusión laboral, ahí sí se prescribe en el reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, el artículo favoritista; te digo favoritista, porque las empresas o las instituciones para cumplir con el porcentaje de inclusión laboral, pueden emplear a cualquier persona con el 30% de discapacidad; es decir, a partir del 30% en adelante ya se considera a la persona como parte de la cuota laboral. Entonces, con eso no se hizo un estudio para diagnosticar la consecuencia de desigualdad laboral, en el sentido de que no se tomó en cuenta que dicho artículo iba a facilitar la inclusión a los empresarios, pero excluir por ejemplo a las personas no-videntes totales, porque es obvio, tú como dueña de una empresa o como jefa de alguna institución, para cumplir la ley vas a preferir contratar una persona que no te implique muchos gastos económicos, como el hecho de reestructurar el espacio laboral para que el lugar sea arquitectónicamente accesible, o comprar alguna herramienta tecnológica para el desempeño de la persona, tal como obliga la normativa nacional e internacional correspondiente a la protección de nuestros derechos.

#### 2. Proceso personal de inclusión: condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1 A sus 36 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Ay, para poderte responder esa pregunta, déjame primero respirar profundo, porque el hablar de esa situación me trae muchos malos recuerdos, mucha indignación. Pero bueno, te cuento, para mí el poder tener un trabajo era un sueño que tenía desde cuando ingresé a la universidad; de hecho, por ese sueño, decidí matricularme en la universidad; pues quería prepararme, quería ser una profesional productiva para el país como lo piensa cualquier otra persona; sin embargo, ese sueño, hasta ahora no

hecho realidad, a pesar de todo mi esfuerzo de estudio, te puedo decir que se ha convertido en este punto de la vida en una decepción. Digo en una decepción, porque cuando yo terminé el pregrado en la universidad, pensé que el título iba a ser un punto a mi favor para conseguir trabajo; pensé además que como ya estaba en vigencia en ese tiempo la política de inclusión laboral respecto a la cuota del 4% de personas con discapacidad, mi ubicación laboral iba a ser un poco fácil o más llevadera; pero, lamentablemente con el transcurrir de los días, me ha tocado enfrentarme a otra realidad, porque a pesar de que soy abogada, no he logrado colocarme en ningún trabajo hasta el momento.

2.2 Desde su titulación como Abogada, ¿cuánto tiempo ya ha pasado en la búsqueda de alguna plaza laboral?

Ya voy bastante tiempo en esa búsqueda, ya son casi cinco años; sin embargo, no consigo nada de nada, pese a que me he propuesto dejar carpetas por todo lado, sin importar si el trabajo es relacionado con mi profesión, pero igual, lo único que he encontrado son pretextos, son rechazos por parte de las personas que están enfrente de las entidades.

2.3 ¿Cuáles han sido las reacciones o las respuestas de las empresas o de las instituciones el momento de entregar su currículum o al solicitar una oportunidad laboral?

Te cuento que son varias, entre tantas, me han dicho lo típico; ya vamos a revisar su carpeta, ya le llamamos, espere nuestra llamada, pero hasta ahora espero esa llamada. Otras veces me han dicho venga mañana, venga pasado mañana a ver algún resultado, pero cuando he ido nunca me han dado resultados, o sea siempre se hacen los locos. Igualmente, me han dicho que tienen miedo que me ocurra algún accidente el momento de ir al trabajo; también en una ocasión me dijeron que no tenían una persona para que se encargue de mi cuidado; es que la gente creo que piensa que para todas las actividades uno depende necesariamente de alguien; pero bueno, de todas formas ese pensamiento tonto no es nada; porque en otra ocasión me dijeron que no podía ocupar el puesto de recepcionista ya que necesitaban una mujer normal, no una mujer discapacitada, porque supuestamente ellos ya cumplían con el 4% de exigencia, entonces esa vacante no era para ninguna persona con discapacidad.

2.4 Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que dichas situaciones de discriminación vividas han afectado de alguna forma a su parte emocional?

Claro, sinceramente yo me he sentido muy triste, muy deprimida, sobre todo en los momentos en los que mi pequeña hija ha necesitado cubrir alguna necesidad; eso ha sido lo más duro, porque cómo le explicas a una niña pequeñita todas estas situaciones de exclusión laboral, de exclusión social.

2.5 ¿De qué manera usted ha combatido esas situaciones de discriminación laboral que le ha tocado vivir a lo largo de estos años?

A pesar de que me he sentido decepcionada, desesperada porque muchas de las veces no he tenido ni siquiera para el pasaje del bus ni para comprarle ropa a mi hija, me he cargado de bastante paciencia, me he visto en la necesidad de yo decirles a los que me han recibido mi carpeta, en lo que yo me podría ocupar, por eso en una ocasión, recuerdo que en una empresa privada me dijeron que les lleve en una hoja el listado de las cosas que yo puedo hacer, puedes imaginarte eso. En cambio, en el Ministerio de Trabajo, me dijeron si no me importaba trabajar en cualquier otra cosa que no sea relacionado con mi profesión; yo les dije que no importa, lo que me interesa es trabajar, pero igual, nunca tuve ninguna respuesta. Entonces, como ya me cansé de todas esas cosas que me han dicho, he tomado la decisión de cantar en los buses, como una solución a las circunstancias; es que la verdad ya me cansé de esperar tanto, más aún cuando tengo una hija a quien mantener; por todo eso tomé esa decisión, con el único objetivo de poder sacar a mi nena adelante con mi propio esfuerzo, ya que soy madre soltera sin mayor apoyo del padre de mi hija.

2.6 ¿Considera usted que los proyectos de inclusión productiva destinados a las personas en condición de discapacidad, pueden ser una alternativa al problema de inclusión laboral?

En mi caso muy personal, sinceramente no me he atrevido a pensar en un proyecto productivo, porque eso implica un endeudamiento, pero también la verdad, es que esa cuestión a mí no me llama mucho la atención; sin embargo, considero que esa alternativa de inclusión productiva no es una gestión en vano, sino que el problema está en que si la inclusión sólo se fortalece desde ese ámbito, dónde quedan las obligaciones que las empresas tienen, en cuanto al deber social de incluir laboralmente a una persona con discapacidad; por tanto, dónde queda la rectoría de inclusión laboral que le corresponde al Ministerio de Trabajo. En fin, dónde queda la garantía del derecho a trabajar dignamente que también tenemos las personas no-videntes, o mejor dicho todas las personas con discapacidad.

### 3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos

3.1 En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Yo pienso que ha sido totalmente desigual, no sólo en relación a todos los colectivos de personas con discapacidad, sino también ha sido inequitativo respecto al género, porque, aunque no existen cifras

explícitas de cuantas mujeres y de cuantos hombres con discapacidad están en unos casos trabajando o en otros casos están desempleados, estoy casi segura de que las mujeres, por sus distintas condiciones, somos las menos favorecidas el momento de buscar un empleo, porque somos discriminadas doblemente; es decir, por el hecho de ser mujer, así como por tener una discapacidad, e incluso hasta por ser mamá.

3.2 Después de haber compartido diferentes cuestiones de su experiencia laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

Bueno, sobre eso no te podría comentar tanto, porque cuando empecé a buscar trabajo, ya existía la normativa actual, ya estaba en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, entonces no tengo mayor registro de cómo ha sido antes; o sea, antes de la creación de toda la normativa existente; pero, algo que se debe notar es que en esta época, el desarrollo laboral de la persona no-vidente, es menos complejo en el sentido tecnológico; quiero decir, el cumplimiento de sus funciones puede ser más inclusivo, debido al surgimiento de varios apoyos tecnológicos, con los cuales la persona puede estar en mejores condiciones de igualdad laboral.

3.3 ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona no-vidente?

Antes de determinar el tipo de acompañamiento, es importante que el Departamento de discapacidad del Ministerio de Trabajo, fortalezca su labor con el planteamiento de lineamientos claros, así como también debería realizar de manera exhaustiva un diagnóstico participativo, para así determinar los problemas reales de cada grupo de personas con discapacidad, como por ejemplo las necesidades concretas de las personas no-videntes; es más, ese proceso de trabajo debería estar representado por una persona por cada tipo de discapacidad, ya que solamente, quienes vivimos la situación somos los que realmente sabemos a profundidad todas las necesidades.

#### **4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter**

4.1 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Te confieso que yo recién tengo poco tiempo en el manejo de las redes sociales; pero, en este poco tiempo me he dado cuenta que son geniales para varias cosas, incluso para que a uno le ayuden con algún problema tecnológico, porque me he enterado que existen varios grupos de personas no-videntes para varias temáticas; por ejemplo, yo estoy en un grupo de accesibilidad tecnológica. Entonces, viendo esas ventajas te puedo decir que sí pueden ser útiles las redes sociales, claro sabiéndolas manejar.

4.2 ¿Usted es usuaria de Facebook como de Twitter o únicamente de una de ellas?

Como recién me estoy adentrando en ese mundo de las redes, por ahora sólo tengo Facebook.

4.3 ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza Facebook?

Como no tengo siempre internet, me conecto una vez por semana o a veces a los quince días.

4.4 De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en la red social que usa?

Tengo las páginas en las cuales se publican ofertas de trabajo, a mis familiares, igualmente a mi grupo de amigos.

4.5 ¿Usted es seguidora de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

Sí, me olvidé de indicar eso antes, porque sigo la cuenta de Facebook del CONADIS.

4.6 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, son accesibles con los Lectores de Pantalla para el uso de personas no-videntes?

Hasta el momento el manejo se me ha hecho fácil, aunque para utilizar el internet debes primero conocer el funcionamiento del Jaws o del NVDA, o de lo contrario, el uso del Lector de Pantalla del celular.

## 9. Entrevista nueve

### Datos generales

Apellido/Nombre DEL ENTREVISTADO	Anónima
Edad	24 años
Sexo	Femenino
Etnia	Mestiza
Discapacidad	Visual (76%)
Profesión	Trabajadora Social
Función laboral	Ninguna actualmente
Departamento en el que labora	Ninguno
Institución	Ninguna
Lugar de la entrevista	Residencia propia
Fecha de la entrevista	22 de junio de 2016

### Preguntas:

#### 1. Aspectos generales del entrevistado:

1.1 ¿Cómo han sido sus oportunidades de vida o de inclusión social en el país al tener que enfrentarse a una dificultad visual?

Yo aquí en la ciudad no he vivido toda la vida, soy de Ambato, nací allá, estudié en una escuela especial allá, el colegio igual estudié allá. Sin embargo, se me abrieron las puertas aquí para venir a estudiar la universidad; por eso, aquí en Quito es donde tengo mayores recuerdos, porque me pude realizar como profesional, porque me encuentro estudiando idiomas en la Politécnica Nacional. Entonces, en el caso de la universidad, la verdad no tuve mayores obstáculos para poderme desenvolver e integrar, porque ventajosamente los profesores si entendieron como debían trabajar conmigo; es decir, si aplicaron buenos métodos de enseñanza.

Ahora bien, en cuanto a la accesibilidad en la ciudad, ahí sí he tenido inconvenientes, porque la movilidad sobre todo para las personas ciegas totales es complicada; o sea, como sabrás el sistema del Trolebús, el sistema de los buses articulados no son accesibles desde el primer momento de querer subirse en cualquiera de estos transportes.

1.2 ¿Cuál es el diagnóstico de su condición visual?

Yo nací prematura a los 6 meses, los médicos cometieron una mala práctica con la aplicación del oxígeno; por esa razón, me dio desprendimiento de retina; entonces, cuando tocó la calificación por parte del Ministerio de Salud, me pusieron el 76% de discapacidad.

1.3 Según su nueva calificación del 76% de discapacidad, ¿qué opinión tiene usted respecto al nuevo mecanismo de calificación que maneja el Ministerio de Salud Pública?

Yo siento más desventajas, porque sobre las ventajas únicamente puedo mencionar los descuentos de los pagos en la universidad; es decir, en la Universidad Técnica Particular de Loja como en la Politécnica Nacional los estudiantes con discapacidad tenemos descuentos económicos del costo de la carrera o de los cursos de acuerdo al porcentaje de discapacidad. Pero, el habernos quitado el 100% de discapacidad ha traído bastantes desventajas, bastantes efectos negativos. Sin embargo, el Gobierno creo pensó hacernos un bien, pero no se ha dado así, porque cuando uno busca trabajo, los empleadores preguntan cuánto uno tiene de porcentaje de discapacidad en el carnet; entonces, cuando yo digo mi porcentaje, me consideran como baja visión, pero, en la realidad yo no veo nada. Por eso, a veces les doy la razón a las empresas, porque entienden mal; o sea, se confían de algo no real, e incluso se terminan enterando de la situación real el rato de hacer la entrevista.

1.4 ¿Cuál era el porcentaje de discapacidad asignado anteriormente?

En principio, tenía 100%; luego, por la razón de la pérdida de mi carnet, el mismo CONADIS me volvió a calificar colocándome el 75%; después, el Ministerio de Salud me calificó con el porcentaje señalado anteriormente.

#### 2. Proceso personal de inclusión: condición de trabajo actual, experiencias positivas, situaciones de discriminación durante el acceso / la permanencia laboral

2.1 A sus 24 años de edad, ¿cómo han sido sus oportunidades de experiencia laboral?

Verás, desde cuando egresé de la universidad mi meta fue buscar un trabajo; por tanto, empecé a postularme en las páginas donde publican ofertas laborales, como por ejemplo en Multitabajos, en la Red Socio Empleo, pero como no lograba nada, una persona muy allegada

del Baca Ortiz, me dijo, anda a dejar tu carpeta en gerencia, porque en el hospital no hay ninguna persona con discapacidad, no hay ninguna. Entonces, con esa referencia un cierto día fui a dejar la carpeta; efectivamente las personas de gerencia me recibieron, pero, me dijeron, en este momento no hay nada de vacantes. Yo les dije bueno, pero aquí no tienen personas con discapacidad. Claro, la respuesta fue no, pero dijeron, no se preocupe, cuando haya vacantes le llamaremos si nos gusta su perfil. Yo dije bueno, pero al mismo tiempo como ignoraba todavía la ley, decía, porqué toca esperar vacantes, porqué tantas trabas; por eso, en los siguientes días mejor decidí irme al Ministerio de Trabajo. En el ministerio, me acerqué a la Licenciada Zoila Tibanta, asesora del área de discapacidad; a ella le expliqué sobre el particular del Baca Ortiz, le dije no sé si hice bien o mal, no sé si debía dejar la carpeta aquí en el ministerio; me dijo, no, aquí no, ustedes igual postulan como cualquier otra persona. Dije bueno. Pero, igual le pregunté, cuando la institución no cumple con el porcentaje de personas con discapacidad, cómo funciona, porque en el Baca Ortiz no hay personas con discapacidad. Dijo bueno, ahí sí tienen la obligación de contratar. Sin embargo, si bien es verdad la falta de personas con discapacidad, quienes seguramente están incluidos, son los sustitutos; es decir, estas personas trabajan en vez de la persona con discapacidad. Entonces, yo pienso, así cómo vamos a tener trabajo, si estas personas equivalen a cubrir las vacantes de personas con discapacidad, lo cual se les hace fácil a los empresarios, porque prefieren incluir a los sustitutos. En definitiva, entre todas esas experiencias, te pudiera contar un montón más, pero en resumidas cuentas, aunque he postulado en muchísimas empresas e instituciones públicas, para mí han sido muy difíciles las oportunidades en ese sentido.

- 2.2 Desde su titulación como Licenciada en Trabajo Social, ¿cuánto tiempo ya ha pasado en la búsqueda de alguna plaza laboral?

Yo llevo más de tres años buscando trabajo, porque como te decía, desde cuando egresé empecé a buscar trabajo, pero como los empleadores ponen obstáculos, hasta el momento no hay ninguna oportunidad.

- 2.3 ¿Cuáles han sido las reacciones o las respuestas de las empresas o de las instituciones el momento de entregar su currículum o al solicitar una oportunidad laboral?

Por ejemplo, en Baterías Ecuador me dijeron aquí no la podemos contratar porque usted se puede quemar con el ácido de las baterías, pero, ese es un pretexto absurdo, porque lógicamente yo no pedía trabajar en planta, sino más bien pedía trabajar en el Departamento de Trabajo Social. Por otra parte, me han dicho, nosotros nunca hemos tenido una persona así como usted, usted se puede desenvolver sola, usted es independiente, cómo usa la computadora, sabrá utilizar la computadora, pero cómo va a utilizar la computadora, cómo va hacer las matrices, cómo va a llenar la información si usted es ciega. Entonces, como te darás cuenta son una serie de objeciones, hasta podría decir objeciones cargadas de miedos, porque, claro, yo podría entender hasta cierto punto la falta de orientación; pero, por poner un ejemplo, si tú eres la persona encargada de seleccionar el personal, debes estar enterada del tipo de persona a entrevistar, por si tengas algún rato, alguna persona con discapacidad visual, auditiva, intelectual o con cualquier otra discapacidad. Es decir, es tu responsabilidad profesional el saber previamente como estas personas se desenvuelven, porque hasta por lógica, aunque sea podrías investigar de manera general en el google, para luego, preguntar más detalladamente a la propia persona con discapacidad. Eso es distinto, porque tú le puedes decir, yo sé o yo investigué un poco sobre como ustedes usan la computadora: me puedes explicar más ampliamente. Eso es totalmente diferente, a todas esas preguntas de, pero cómo haces, pero cómo vas hacer las visitas domiciliarias, pero cómo, pero cómo.

- 2.4 Tomando en cuenta que la violencia en algunos casos no solamente es física, sino también psicológica, ¿considera usted que dichas situaciones de discriminación vividas han afectado de alguna forma a su parte emocional?

Bueno, aunque mi meta central a parte de superarme educativamente, era tener un empleo, porque obviamente de eso sobre vive el ser humano, no me han afectado tanto como para sumirme en la tristeza, pero si me han causado leves impresiones, porque yo pensé otra cosa, pensé conseguir enseguida trabajo. Entonces, no me han consumido emocionalmente como para echarme a morir o como para detenerme, sino más bien, yo sigo siendo la misma persona sonriente, e incluso me he sentido más fuerte, me he sentido con más ánimo, porque los ciegos son las personas que discriminan, nosotros no somos los ciegos, nosotros podemos ser ciegos físicamente, pero ellos son ciegos del alma, porque no saben aprovechar todo nuestro aporte de conocimiento para la sociedad.

- 2.5 ¿De qué manera usted ha combatido esas situaciones de discriminación laboral que le ha tocado vivir a lo largo de estos años?

Siempre trato de tener un poco de paciencia, aunque a veces la gente sale con muchas actitudes o cosas desatinadas.

- 2.6 ¿Considera usted que los proyectos de inclusión productiva destinados a las personas en condición de discapacidad, pueden ser una alternativa al problema de inclusión laboral?

Para mí, no es una alternativa a la inclusión laboral, para mí es como maquillar la inclusión, porque mira, si en la actualidad algunos negocios de personas sin discapacidad alzan su negocio, porque desventajosamente no les funciona, para una persona con discapacidad, esa misma situación sería más complicada, porque el Gobierno de ninguna manera nos va a perdonar la deuda, sino igual debe pagarse. Entonces, para mí lo mejor es tener un trabajo en relación de dependencia, porque cuando uno tiene un sueldo estable de todos los meses, uno puede endeudarse o invertir con la confianza de un sueldo seguro con el cual voy a poder pagar; en cambio, con los negocios o los emprendimientos se debe probar suerte; es decir, yo lo veo como algo incierto; por eso, por mi parte no he intentado acceder.

### 3. Opinión sobre la inclusión laboral en el país: logros, falencias, nuevos retos

- 3.1 ¿En qué medida considera usted que ha existido inclusión laboral en igualdad de oportunidades para todas las personas con diferente tipo de discapacidad?

Sí ha existido un poco de inclusión, pero no una inclusión excelente. Sin embargo, lamentablemente la persona con discapacidad visual es la menos incluida en todos los espacios del ámbito laboral; no lo digo sólo por mí, porque si yo tuviera un trabajo, siguiera diciendo lo mismo, siguiera diciendo la persona con discapacidad visual es la menos incluida, porque en la realidad las empresas solamente tienen personas con discapacidad física. Claro, no les hago de menos a los compañeros, porque también tienen discapacidad, pero para las personas con discapacidad visual ha sido pésima, porque como ya te manifesté, en las empresas únicamente tienen personas con otro tipo de discapacidad, e incluso todavía se pueden evidenciar varias personas con discapacidad visual vendiendo en los buses.

- 3.2 Después de haber compartido diferentes cuestiones de su experiencia laboral, ¿considera usted que en el país el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno de las personas que se encuentran en condición de discapacidad sigue siendo complejo al igual que en otras épocas?

Con todo lo vivido, sí es notable la complejidad de este tema, porque complementando a mis opiniones anteriores, sabes donde tienen incluidas a las personas con discapacidad. Pues según un caso cercano, un chico con discapacidad visual lo tienen de bodeguero, ahí lo tienen sin hacer nada, Te digo esto, porque así me lo comentó una colega Licenciada en Trabajo Social del Super Mercado Santa María a quien entrevisté una vez. Entonces, el tratarnos de esa forma, no es inclusión, el tener a la persona sin hacer nada por simplemente cubrir el porcentaje de vacantes de personas con discapacidad, no es inclusión.

- 3.3 ¿De qué manera considera usted que se debería dar un proceso de acompañamiento en la inclusión laboral de una persona no-vidente?

El Estado debe hacer muchas cosas, entre ellas debe adaptar los espacios laborales en base a nuestras necesidades. Asimismo, debe hacer una especie de proyecto para generar a las empresas una socialización sobre las necesidades, el desenvolvimiento, las herramientas de ayuda, los parámetros de contratación, específicamente para los casos de las personas con discapacidad visual. Por otro lado, para los trabajos del sector público, en los concursos de méritos se debe dar un mejor tratamiento en la aplicación de las acciones afirmativas, porque muchas de las veces los puestos de los concursos ya tienen dueño. Entonces, dónde está el apoyo para nosotros; es decir, de ninguna manera pedimos puestos regalados, porque también deben poner a prueba nuestros conocimientos, pero eso sí, haciendo una buena reforma de las acciones afirmativas correspondientes a las personas con discapacidad. Además, como no son accesibles para las personas con discapacidad visual las evaluaciones de los concursos públicos, estas se deben adaptar, porque muchas de las veces las preguntas tienen opciones de selección gráfica. Por último, se debería reformar la ley, en el sentido de asignar un cierto porcentaje de inclusión laboral de obligación distinta o separada, para el caso de los sustitutos; en otras palabras, el 4% de inclusión existente debería quedar estrictamente para las personas con discapacidad; por tanto, con ese cambio no existiría tanta desigualdad el momento de la inclusión.

### 4. Opinión sobre el uso de las redes sociales: Facebook/Twitter

- 4.1 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, pueden constituirse en medios comunicativos que permitan visibilizar y posicionar en la agenda pública las problemáticas de acceso y permanencia laboral del derecho humano al trabajo digno que tienen las personas no-videntes?

Sí, desde mi punto de vista te digo es una buena propuesta, porque se convertiría en un espacio para poder ser escuchados desde nuestras voces, así como para poder visibilizar todos los problemas; también, al mismo tiempo se debería con los mismos integrantes de la red hacer encuentros presenciales de foros o hacer gestiones para solicitar alguna audiencia con el presidente de la república o con cualquier

autoridad encargada de la política de inclusión laboral, para de ese modo poder exponer directamente nuestras problemáticas; así, esas ideas se vuelven un complemento importante al uso de las redes sociales.

4.2 ¿Usted es usuaria de Facebook como de Twitter o únicamente de una de ellas?

Yo uso las dos redes sociales.

4.3 ¿Cuál es la frecuencia con la que usted utiliza estas dos redes?

Aunque estoy más acostumbrada a usar el WhatsApp, uso Facebook casi todos los días; en cambio, Twitter más o menos tres o cuatro veces a la semana.

4.4 De forma general podría indicar, ¿cuáles son las cuentas que usted sigue en las redes sociales que usa?

Yo agrego exclusivamente a gente conocida.

4.5 ¿Usted es seguidora de las redes sociales de las instituciones que trabajan en beneficio de las personas que se encuentran en condición de discapacidad?

Sí, tengo algunos grupos e instituciones de personas con discapacidad.

4.6 ¿Considera usted que las redes sociales, Facebook como Twitter, son accesibles con el Lector de Pantalla Jaws para el uso de personas no-videntes?

Sí son accesibles, aunque sería bueno la creación de algunos comandos de teclas rápidas o de algunas opciones de acceso rápido para tener un manejo más ágil.