



# *Participación y Autonomía Económica de Mujeres con Discapacidad en Paraguay*

Un Estudio Participativo en  
Asunción, Central, Caaguazú y Guairá.



COCEMFE



**Material realizado por:**



Dr. Hassler 6446  
Asunción - Paraguay  
www.saraki.org

**Dirección Ejecutiva:** María José Cabezudo

**Coordinación:** Gloria Bareiro

**Responsable de la investigación:** Liz Díaz

**Revisión Técnica General:** Ivana De Stefani

**Equipo de investigación:**

Andrea Centurión  
Selva Cuenca  
Paola Duarte  
Romina Ferreira  
Araceli Karlsberg  
Serena Morinigo

Sonia Peralta  
Selva Riquelme  
Samira Ríos  
María Elena Rivera  
Alejandra Valdez  
Natalia Vera

**Diseño de tapa y diagramación:** AXIA Studio

**Asunción, Paraguay – 2026**

**Título:** Participación y Autonomía Económica de Mujeres con Discapacidad en Paraguay. Un Estudio Participativo en Asunción, Central, Caaguazú y Guairá.

**Proyecto:** Las Mujeres con Discapacidad de Paraguay defendemos nuestros derechos.

Este documento ha sido realizado con el apoyo financiero de AECID, la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y Fundación Once, con cargo al proyecto “Las Mujeres con Discapacidad de Paraguay defendemos nuestros derechos” con código de la AECID 2023-PRYC-1077. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la Fundación Saraki y no refleja necesariamente la opinión de la Cooperación Española.

No está permitida la reproducción de este documento sin autorización de la Fundación Saraki.

**Licencia:** Esta obra está licenciada bajo Creative Commons (Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual).



# INDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	<b>5</b>
Introducción y Propósito del Estudio.....	5
Enfoque Metodológico.....	5
Hallazgos Principales.....	5
Conclusiones y Horizonte de Transformación .....	6
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>MARCO EPISTEMOLÓGICO Y METODOLÓGICO</b> .....	<b>8</b>
3.1. La interseccionalidad como postura epistemológica .....	8
3.2. Ética de la interdependencia.....	9
3.3. IAP, autonomía y participación .....	9
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>11</b>
<b>4.1. Perspectiva de género e interseccionalidad</b> .....	<b>11</b>
4.1.1. Evolución de los paradigmas de la discapacidad.....	11
4.1.2. Enfoques sobre Género y Discapacidad .....	11
4.1.3. Autonomía y vida independiente .....	14
4.1.4. Justicia social, accesibilidad y políticas públicas inclusivas.....	14
<b>4.2. Empleo y Autonomía Económica:</b> <b>Conceptos, Enfoques y Relación con el Empoderamiento</b> .....	<b>15</b>
4.2.1. Empleo Inclusivo y Trabajo Digno.....	15
4.2.2. El emprendimiento como generador de Ingreso y Autonomía.....	16
<b>4.3. Barreras y condiciones estructurales</b> .....	<b>17</b>
4.3.1. Barreras materiales: accesibilidad y entorno físico .....	17
4.3.2. Barreras comunicacionales: derecho a la información y participación.....	18
4.3.3. Barreras socioculturales .....	18
<b>4.4. Inclusión institucional y políticas públicas</b> .....	<b>19</b>
4.4.1. Marco normativo y políticas de igualdad .....	19
4.4.2. Implementación y brechas institucionales .....	20
4.4.3. Participación y representación de Mujeres con Discapacidad.....	21
4.4.4. Exigibilidad y mecanismos de control .....	21
4.4.5. Experiencias de inclusión institucional y prácticas sectoriales .....	21
4.4.6. Avances y desafíos hacia una institucionalidad inclusiva .....	23
4.4.7. Hacia una gobernanza inclusiva .....	24

# INDICE

<b>OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>25</b>
5.1. Objetivo general de investigación .....	25
5.2. Las preguntas de investigación .....	25
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>26</b>
6.1. Tipo de Estudio .....	26
6.2. Población y Equipo de Investigación .....	26
6.3. Adaptaciones para la plena participación de las lideresas investigadoras .....	27
6.3.1. Adaptaciones físicas y logísticas .....	27
6.3.2. Adaptaciones comunicacionales y tecnológicas .....	27
6.3.3. Adaptaciones metodológicas y pedagógicas .....	28
6.3.4. Adaptaciones actitudinales y culturales .....	28
6.4. Fases de la investigación .....	28
6.5. Técnicas e instrumentos .....	29
6.6. Consideraciones éticas .....	30
<b>RESULTADOS Y ANÁLISIS</b> .....	<b>31</b>
7.1. Ejercicio de Decisiones Propias .....	31
7.2. Tareas Domésticas y de Cuidado .....	32
7.3. Acceso y Desempeño Laboral .....	34
7.4. Educación y Formación .....	35
7.5. Emprendimiento Inclusivo .....	37
7.6. Participación e Incidencia .....	38
7.7. Violencia basada en género e interdependencia desigual .....	40
<b>PROPUESTAS</b> .....	<b>44</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>50</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>56</b>

# 1 RESUMEN EJECUTIVO

## INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Esta investigación cualitativa ofrece un análisis sobre las barreras estructurales, las estrategias de resistencia y los factores facilitadores que condicionan la participación social y la autonomía económica de las Mujeres con Discapacidad en Paraguay. El estudio se posiciona desde un enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad, bajo la premisa de que la exclusión no es una consecuencia de la condición individual de las mujeres, sino el resultado de un entorno social, económico e institucional que restringe sistemáticamente sus libertades.

## ENFOQUE METODOLÓGICO

El estudio adopta la Investigación Acción Participativa (IAP) para romper con las lógicas extractivistas de conocimiento y garantizar que la producción de saberes sea liderada por sus propias protagonistas. El equipo investigador estuvo integrado por 13 lideresas con diversas discapacidades (visual, auditiva, física, psicosocial e intelectual) de cuatro territorios clave: Asunción, Central, Caaguazú y Guairá. El diagnóstico integra las narrativas de 43 Mujeres con Discapacidad y la perspectiva de 9 informantes clave del sector público y privado, evidenciando asimetrías críticas entre la capital y el interior del país.

## HALLAZGOS PRINCIPALES

La investigación revela que la autonomía es un proceso en constante tensión entre la dependencia forzada por el entorno y la búsqueda de autodeterminación. Los resultados se agrupan en cuatro dimensiones:

- **Autonomía Relacional y Vida Independiente:** Se constata la inexistencia de un sistema estatal de apoyos y cuidados. Esta ausencia institucional obliga a las mujeres a depender de redes familiares informales que, aunque brindan sustento, suelen reproducir lógicas de sobreprotección e infantilización que limitan su poder de decisión. La falta de accesibilidad física y la grave escasez de intérpretes de lengua de señas actúan como mecanismos de reclusión doméstica.
- **Inclusión Laboral y Brechas en el Estado:** El empleo formal es el principal obstáculo para la autonomía. A pesar del marco normativo vigente,

el Estado paraguayo presenta un incumplimiento crónico: las personas con discapacidad representan solo el 0,5 % del total del funcionariado público. Solo 19 instituciones estatales alcanzan o superan el cupo legal del 5 %. Las mujeres enfrentan “techos de cristal y de cemento”; aun cuando el 43 % de las Mujeres con Discapacidad en el sector público posee educación superior, el sistema no traduce este capital en ascensos o cargos de responsabilidad, relegándolas mayoritariamente a tareas operativas.

- **Educación y Emprendimiento de Subsistencia:** El sistema de formación técnica (SNPP y SINAFOCAL) opera desvinculado de las demandas reales del mercado laboral. Las mujeres entran en ciclos de “sobrecapacitación” que no desembocan en empleos dignos. Ante esta exclusión, el emprendimiento surge como una estrategia de resistencia vital. Sin embargo, estos negocios chocan con la inaccesibilidad de los servicios financieros y la burocracia institucional, lo que les impide trascender la informalidad.
- **Participación Política e Incidencia:** La representación en espacios de toma de decisiones sigue siendo marginal. Las participantes exigen transitar de una consulta simbólica a una cogestión real de las políticas públicas. El estudio demostró que el fortalecimiento de redes de pares y la generación de ingresos propios son catalizadores directos que empoderan a las mujeres para exigir sus derechos ante los gobiernos locales.

## CONCLUSIONES Y HORIZONTE DE TRANSFORMACIÓN

El estudio concluye que la autonomía económica de las Mujeres con Discapacidad requiere abandonar definitivamente el modelo asistencialista. La igualdad sustantiva exige transformar la materialidad del entorno y las prácticas institucionales para que los apoyos dejen de ser mecanismos de control y se conviertan en herramientas de emancipación.

### PARA ALCANZAR ESTE HORIZONTE, ES IMPERATIVO:

1. Diseñar políticas públicas multidimensionales que garanticen la accesibilidad universal y la provisión de ajustes razonables en el empleo y la educación.
2. Implementar un Programa Nacional de Asistencia Personal que reconozca este servicio como un derecho ciudadano que potencie la autonomía.
3. Erradicar las violencias normalizadas “especialmente la económica y simbólica” mediante protocolos de atención accesible y redes comunitarias de apoyo.

El desafío para el Estado paraguayo es asumir una corresponsabilidad real, garantizando que las Mujeres con Discapacidad dejen de ser espectadoras de las políticas públicas para convertirse en las protagonistas de su propio desarrollo.

# 2 INTRODUCCIÓN

En Paraguay, las Mujeres con Discapacidad enfrentan múltiples barreras estructurales que restringen su participación plena en la vida social, política y económica. A pesar de los avances normativos, como la adhesión a la CDPD y a la CEDAW, persiste una brecha crítica entre la ley y la realidad cotidiana. Las estadísticas muestran una representación mínima de este grupo en la economía formal.

Este estudio surge para visibilizar y transformar estas condiciones mediante la Investigación Acción Participativa (IAP), posicionando a las mujeres como protagonistas. El proceso permitió recoger voces desde Asunción, Central, Caaguazú y Guairá, articulando dimensiones personales e institucionales. El objetivo es generar conocimiento situado que impulse propuestas de cambio real en el país.

La investigación revela que la autonomía económica es inseparable de la participación social y de la capacidad de decidir sobre la propia vida. Sin embargo, este camino se ve frecuentemente obstruido por factores estructurales que limitan el desarrollo profesional de las participantes. Superar estos obstáculos es vital para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

Asimismo, se identifican formas de violencia económica y simbólica a menudo naturalizadas bajo el discurso de la “protección” o el cuidado familiar. En muchos casos, se restringe el manejo del dinero o la movilidad, limitando la agencia de las Mujeres con Discapacidad. Estas barreras invisibles refuerzan ciclos de dependencia que el marco legal vigente aún no logra desactivar plenamente.

Frente a este escenario, el estudio propone un modelo donde el Estado y la sociedad garanticen servicios como la asistencia personal y la accesibilidad universal. La autonomía real requiere que estos apoyos sean entendidos como derechos ciudadanos y no como actos de caridad. Solo mediante la provisión efectiva de estos recursos se puede asegurar una vida digna e independiente.

Finalmente, esta investigación aporta evidencias para el diseño de políticas públicas que reconozcan a las Mujeres con Discapacidad como agentes de cambio. Su propósito es impulsar una transformación cultural donde la inclusión sea una práctica de justicia social. Se busca asegurar que quienes fueron silenciadas sean hoy protagonistas del desarrollo inclusivo.

# 3 MARCO EPISTEMOLÓGICO Y METODOLÓGICO

La presente investigación se sustenta en el paradigma de la Investigación Acción Participativa (IAP), entendida no solo como una metodología de producción de conocimiento, sino como una postura epistemológica y política que busca transformar las relaciones entre quienes investigan y quienes son tradicionalmente investigadas.

En contraposición a los enfoques positivistas del conocimiento, la IAP propone una práctica investigativa basada en la horizontalidad, la reflexión crítica y la acción colectiva, donde las personas implicadas se reconocen como sujetos activos en la comprensión y transformación de su realidad (Lewin, 1946; Fals Borda, 1985; Freire, 1970).

Desde esta perspectiva, la investigación se concibe como un proceso dialógico en el que conocer y actuar no son etapas separadas, sino momentos interdependientes de un mismo ciclo reflexivo: acción–reflexión–acción.

La producción de conocimiento deja de ser un privilegio de expertos y se convierte en una herramienta colectiva para el cambio social. En ese sentido, la IAP se distancia del empirismo neutral y asume que toda investigación implica una posición ética y política, especialmente cuando se trata de grupos históricamente marginados, como las Mujeres con Discapacidad.

## 3.1. LA INTERSECCIONALIDAD COMO POSTURA EPISTEMOLÓGICA

Este estudio asume la perspectiva de género y la interseccionalidad no solo como un marco teórico, sino como una postura epistemológica ineludible. Para comprender las barreras que enfrentan las Mujeres con Discapacidad en Paraguay hacia la autonomía económica, no basta con sumar las categorías de “mujer” y “discapacidad”.

Metodológicamente, el enfoque interseccional permitió al equipo investigador (y a las propias coinvestigadoras) diseñar instrumentos y guías de diálogo que capturarán la complejidad de sus vidas cotidianas.

Obligó a mirar cómo el territorio (vivir en Asunción vs. Caaguazú), el nivel educativo y el tipo de discapacidad se entrelazan de forma simultánea, creando experiencias de exclusión únicas. Por tanto, la interseccionalidad fue el lente metodológico que garantizó que ninguna de estas realidades quedara invisibilizada durante el trabajo de campo y el análisis de los datos.

### 3.2. ÉTICA DE LA INTERDEPENDENCIA

El proceso investigativo se orientó además por una ética de la interdependencia, entendida como un principio que reconoce la autonomía relacional y la corresponsabilidad social entre todas las personas que participan en la producción de conocimiento.

A diferencia de la noción tradicional de “cuidado”, que suele asociarse con relaciones unidireccionales y paternalistas, la ética de la interdependencia parte del reconocimiento de que todas las personas somos interdependientes, y que los apoyos, ajustes y relaciones de colaboración son condiciones estructurales para ejercer la autonomía (Kittay, 1999; Butler, 2016).

Desde esta mirada, la accesibilidad, el acompañamiento y las adaptaciones metodológicas no son gestos de benevolencia ni ayudas individuales, sino expresiones de justicia relacional. Implican crear condiciones equitativas para que todas las personas “independientemente de su tipo de discapacidad o condición social” puedan participar, decidir y aportar en igualdad de oportunidades.

La ética de la interdependencia transforma así la práctica investigativa en un espacio de reciprocidad y reconocimiento mutuo, donde la autonomía no se entiende como independencia absoluta, sino como la capacidad de actuar con apoyos elegidos, dentro de una red de relaciones que sostienen la vida.

En el marco de esta investigación, este principio ético permitió abordar la participación desde un enfoque no asistencialista, generando relaciones horizontales entre investigadoras técnicas y lideresas comunitarias, y promoviendo un clima de respeto, empatía y confianza.

De esta manera, la interdependencia se tradujo en decisiones metodológicas que garantizan la accesibilidad, la comunicación efectiva, la flexibilidad de tiempos y la consideración de las distintas condiciones y ritmos de las participantes. Lejos de entender la discapacidad como déficit o limitación, esta perspectiva reconoce que la participación plena depende tanto de la voluntad individual como de las condiciones sociales que posibilitan la autonomía.

### 3.3. IAP, AUTONOMÍA Y PARTICIPACIÓN

La IAP, al ser un proceso de investigación que combina conocimiento y acción, constituye también una práctica de autonomía y participación política. La autonomía, en este marco, no se reduce a la capacidad individual de decidir, sino que se concibe como una práctica colectiva de agencia<sup>1</sup> en la que las Mujeres con Discapacidad redefinen su rol social, cuestionan las estructuras que limitan su participación y elaboran propuestas para incidir en políticas públicas.

---

1 Capacidad de las personas para actuar de forma autónoma, tomar sus propias decisiones y transformar sus condiciones de vida.

La participación activa en la investigación se convierte así en una forma de empoderamiento epistémico y político, que permite a las lideresas fortalecerse como sujetas de derecho y como productoras de conocimiento legítimo. Este proceso de empoderamiento no se agota en la reflexión, sino que se expresa en la acción transformadora: en la creación de redes, en la formulación de demandas colectivas y en la generación de estrategias para la inclusión institucional y económica.

De este modo, el vínculo entre IAP, autonomía y participación sintetiza el sentido político de la investigación: conocer para transformar, actuar para emancipar. La investigación no se limita a describir desigualdades, sino que se configura como una práctica de incidencia y cambio social, orientada a fortalecer las capacidades colectivas de las Mujeres con Discapacidad y a posicionar sus voces en los espacios de toma de decisiones.

# 4 MARCO TEÓRICO

## 4.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD

### 4.1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PARADIGMAS DE LA DISCAPACIDAD

Históricamente, la discapacidad se ha comprendido bajo modelos que reflejan las estructuras de poder de cada época. El modelo de prescindencia consideraba a las personas innecesarias o sujetos de caridad. Posteriormente, el modelo médico trató la discapacidad como una “enfermedad” que debía ser curada o normalizada para que la persona fuera productiva.

La ruptura con estas visiones ocurrió entre 1960 y 1970 con el modelo social. Este enfoque cambió la mirada: la discapacidad no reside en el cuerpo de la persona, sino en un entorno lleno de barreras sociales y físicas. Este avance se consolidó con la Convención de la ONU (2006), que establece la obligación del Estado de eliminar obstáculos y garantizar los ajustes necesarios para una participación plena.

Sin embargo, esta transición no es total. Hoy conviven el enfoque de derechos con prácticas de caridad y afanes de “normalización”. En esta confusión institucional, persisten mecanismos sociales que siguen limitando la autonomía y la capacidad legal de las personas, incluso cuando las leyes proclaman la igualdad formal.

En el contexto paraguayo, existe una brecha profunda entre las leyes firmadas y la realidad de políticas fragmentadas y sin presupuesto. Lograr una inclusión económica real exige superar definitivamente la asistencia caritativa y avanzar hacia el reconocimiento pleno de la autonomía y el protagonismo de las personas con discapacidad.

### 4.1.2. ENFOQUES SOBRE GÉNERO Y DISCAPACIDAD

El concepto de género es una herramienta clave para entender por qué existen desigualdades profundas entre mujeres y hombres. No se trata de diferencias biológicas o “naturales”, sino de una construcción social y política. Esta estructura decide, en gran medida, quién tiene acceso al poder, a los recursos y a las mejores oportunidades en nuestra sociedad.

Como sistema de organización, el género influye tanto en la vida familiar como en el ámbito público y laboral. Históricamente, este sistema ha colocado a las mujeres en una posición de subordinación. No es un destino físico, sino un proceso social donde la

identidad femenina se ha definido tradicionalmente desde una perspectiva masculina y restrictiva.

Kimberlé Crenshaw (1989, 1993) aportó un cambio decisivo al demostrar que las desigualdades no actúan de manera aislada, sino entrelazadas, mostró cómo las mujeres negras sufrían discriminaciones que no podían explicarse sumando las categorías de raza y género, sino que debían entenderse como una intersección de estructuras de poder. Este enfoque transformó profundamente los estudios de género, introduciendo la idea de que las identidades y las desigualdades son simultáneamente múltiples y situadas.

Desde esta perspectiva, el género no puede analizarse de forma aislada ni universal, sino en relación con otras categorías sociales como la clase, la raza, la etnicidad, la edad, la orientación sexual y, en el caso de esta investigación, la discapacidad. Esta última introduce una dimensión adicional en la que los cuerpos, las capacidades y las normas de productividad se convierten en criterios de valor social.

El capacitismo —entendido como el sistema de poder que privilegia ciertos cuerpos y modos de funcionamiento— interactúa con el machismo, produciendo nuevas formas de exclusión y jerarquía.

La interseccionalidad revela que las Mujeres con Discapacidad no enfrentan dos barreras aisladas, sino una forma única y combinada de exclusión. Esta convergencia de género y discapacidad genera un impacto específico que condiciona su participación en la sociedad, la economía y la política.

Con frecuencia, estas mujeres son infantilizadas y se les priva de su autonomía jurídica. Este entorno consolida una discriminación estructural que las mantiene en situación de dependencia, limitando severamente su acceso a derechos fundamentales como la educación, la salud, el empleo y la justicia.

Incluso dentro de las organizaciones de personas con discapacidad persisten desigualdades de género. Los hombres suelen ocupar los espacios de liderazgo, reproduciendo jerarquías que silencian las demandas específicas de las mujeres.

Esta realidad provoca una exclusión doble: las Mujeres con Discapacidad quedan fuera del mercado laboral general y, al mismo tiempo, sus voces son relegadas dentro de sus propios movimientos de derechos.

Las desigualdades también se manifiestan en el ámbito doméstico y de los cuidados. La literatura feminista ha mostrado que las tareas de cuidado recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, limitando su tiempo y sus oportunidades de desarrollo (Browne & Misra, 2003). En el caso de las Mujeres con Discapacidad, esta situación se duplica: muchas dependen de apoyos familiares no remunerados para sus actividades diarias y, simultáneamente, asumen responsabilidades de cuidado hacia otras personas. Este doble

rol de dependencia y cuidadora refuerza la exclusión económica y social, evidenciando que las políticas públicas siguen sin reconocer ni redistribuir adecuadamente el trabajo doméstico y de cuidados (ONU Mujeres, 2021).

Aunque la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), en su artículo 27, garantiza el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, la realidad es otra. Las Mujeres con Discapacidad siguen excluidas del empleo formal debido a prejuicios, falta de accesibilidad física y ausencia de ajustes en la comunicación.

Para que la inclusión laboral sea efectiva, no basta con tener leyes o instituciones dispuestas a contratar. Existe una dimensión interna fundamental: la confianza que la mujer tiene en sus propias capacidades. Factores como la autoestima y la seguridad personal son el motor que permite a una mujer con discapacidad reconocerse como profesional y negociar condiciones de trabajo dignas.

Cuando estos elementos se fortalecen, la mujer deja de ser una espectadora de su vida laboral y se convierte en la protagonista. Sentirse dueña de su trayectoria profesional significa tener la fuerza para exigir ajustes razonables y proyectar su crecimiento a largo plazo, rompiendo con la idea de que su empleo es una concesión o un favor, y entendiéndolo como un derecho ejercido con competencia.

Ante la falta de oportunidades en empresas u organismos públicos, muchas mujeres optan por el emprendimiento como alternativa económica. Sin embargo, este camino es difícil: la falta de créditos, la ausencia de redes de apoyo y la carencia de políticas de fomento limitan su éxito y estabilidad.

En el plano normativo, los marcos internacionales como la CDPD (ONU, 2006) y la CEDAW (ONU, 1979) reconocen explícitamente la discriminación múltiple que enfrentan las Mujeres con Discapacidad (artículo 6 de la CDPD). A su vez, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible refuerza este compromiso mediante el ODS 5, sobre igualdad de género, y el ODS 10, sobre reducción de desigualdades.

No obstante, como advierte el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2016), la implementación de estos marcos se ve obstaculizada por la persistencia de enfoques médicos y prácticas discriminatorias dentro de los propios sistemas jurídicos y sociales.

En síntesis, la perspectiva de género aplicada a la discapacidad e informada por la interseccionalidad permite comprender que las Mujeres con Discapacidad viven formas agravadas de exclusión que no pueden abordarse de manera fragmentada. Superar estas desigualdades exige transitar definitivamente hacia el modelo social y de derechos humanos, donde la discapacidad se conciba como el resultado de las barreras estructurales y no como un déficit individual.

Ello implica transversalizar el enfoque de género e interseccionalidad en las políticas públicas, garantizar la accesibilidad universal, reconocer y redistribuir el trabajo de

cuidados, y promover la participación laboral, social y política de las Mujeres con Discapacidad. Solo así será posible avanzar hacia una inclusión plena y efectiva, en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado paraguayo.

#### **4.1.3. AUTONOMÍA Y VIDA INDEPENDIENTE**

La autonomía no es un concepto exclusivo del ámbito de la discapacidad; es la bandera histórica que une a todas las mujeres. Representa el derecho a ser dueñas de la propia vida, a decidir sobre el cuerpo, el trabajo y el futuro sin tuteladas ni violencias. Para cualquier mujer, conquistar la autonomía significa romper con las estructuras que tradicionalmente la han relegado a la dependencia o al cuidado invisible. Es, en esencia, la libertad de elegir un proyecto de vida propio.

Para las personas con discapacidad, la “Vida Independiente” es una filosofía que redefine la libertad. No se trata de poder hacer todo físicamente sin ayuda, sino de tener el control sobre las decisiones. Según la Convención de la ONU (Art. 19), esto implica que la persona decida dónde, cómo y con quién vivir. Aquí, la independencia no es “soledad”, sino la capacidad de dirigir los apoyos necesarios (como la asistencia personal) para participar en la comunidad en igualdad de condiciones.

El desafío específico para las Mujeres con Discapacidad En las mujeres, esta filosofía enfrenta barreras dobles. A menudo, se les niega la autonomía debido a una sobreprotección familiar que las infantiliza, o por la falta de recursos económicos que las mantiene subordinadas y una sociedad poco inclusiva. Reclamar la vida independiente para una mujer con discapacidad es exigir que el apoyo no sea “control”, sino una herramienta para ejercer su poder de decisión, su sexualidad, su trabajo y su voz política.

En Paraguay, persisten brechas de accesibilidad, predominio del modelo médico y oferta limitada de apoyos personalizados. Iniciativas como Teko Sãso (vida libre) — que impulsa asistencia personal, formación de liderazgos y acompañamiento para la vida autónoma— muestran caminos de incidencia y transformación cultural. Con redes familiares fuertes, el reto es reorientar la corresponsabilidad comunitaria hacia la autodeterminación y el reconocimiento de las Mujeres con Discapacidad como sujetas de derecho. En síntesis, la vida independiente se realiza cuando existen apoyos personalizados, accesibilidad universal y entornos comunitarios que sostienen la elección, la participación y la dignidad.

#### **4.1.4. JUSTICIA SOCIAL, ACCESIBILIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS**

La justicia social constituye un pilar central en la construcción de sociedades inclusivas y democráticas, donde la igualdad no puede reducirse a la distribución de bienes materiales, sino que debe incluir también el reconocimiento, la participación y la redistribución del poder. Nancy Fraser (2008) propone una concepción tridimensional de la justicia que integra la redistribución económica, el reconocimiento cultural y la representación política, dimensiones indispensables para la transformación de las

estructuras de exclusión. Esta mirada es particularmente relevante para analizar las desigualdades que enfrentan las Mujeres con Discapacidad, cuyas experiencias se sitúan en la intersección de los ejes económico, simbólico e institucional.

El principio de accesibilidad universal ocupa un lugar estratégico dentro del modelo de derechos humanos de la discapacidad. De acuerdo con el artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006), la accesibilidad constituye una condición previa para el ejercicio de todos los demás derechos. No se trata únicamente de eliminar barreras físicas o arquitectónicas, sino de garantizar la accesibilidad comunicacional, tecnológica, institucional y actitudinal. La accesibilidad debe entenderse, por tanto, como una expresión concreta de justicia social: una sociedad justa es aquella en la que todas las personas pueden participar y acceder a los bienes, servicios y espacios comunes en igualdad de condiciones.

La accesibilidad se vincula directamente con la autonomía y la participación política. Las Mujeres con Discapacidad enfrentan obstáculos adicionales derivados de la falta de transporte accesible, la carencia de intérpretes de lengua de señas, la escasa disponibilidad de materiales en lectura fácil o braille, y la ausencia de entornos laborales y educativos inclusivos. Estas barreras limitan su presencia en los espacios de decisión y su acceso a derechos básicos como la salud, la educación y el trabajo. Por ello, la accesibilidad debe considerarse no solo un requisito técnico, sino una condición ética y política de igualdad sustantiva (Palacios & Romañach, 2006).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) exige medidas específicas para el empoderamiento de las mujeres de este colectivo. Estos mandatos se refuerzan con la Agenda 2030, que busca la igualdad (ODS 5) y la reducción de las desigualdades (ODS 10).

Sin embargo, en Paraguay existe una brecha entre las leyes y su aplicación. Aunque contamos con la Ley N.º 4.729/12 y la SENADIS, las políticas suelen ser fragmentadas y de carácter asistencialista. Para que la inclusión sea efectiva, es urgente pasar de la ayuda caritativa a mecanismos de coordinación que unan salud, educación, trabajo y protección social bajo un presupuesto sostenible y con monitoreo constante.

El país aún enfrenta barreras críticas: instituciones físicas inaccesibles, falta de comunicación adaptada y una escasa representación de Mujeres con Discapacidad en el poder. La justicia social exige políticas que redistribuyan recursos y aseguren que las mujeres no solo “estén presentes”, sino que tengan voz y voto en la rendición de cuentas del Estado.

## **4.2. EMPLEO Y AUTONOMÍA ECONÓMICA: CONCEPTOS, ENFOQUES Y RELACIÓN CON EL EMPODERAMIENTO**

### **4.2.1. EMPLEO INCLUSIVO Y TRABAJO DIGNO**

La inclusión laboral de las Mujeres con Discapacidad debe abordarse desde la interseccionalidad y el modelo social de la discapacidad. Desde esta perspectiva, la exclusión no se origina en la condición individual, sino en barreras físicas, comunicacionales, institucionales y culturales.

El empleo inclusivo exige entornos accesibles, la provisión de ajustes razonables, tal como lo establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 27, procesos de reclutamiento sin sesgos y una política de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso.

A nivel nacional, el Estado paraguayo cuenta con un marco normativo orientado a garantizar este derecho, destacándose la Ley N.º 2479 (2004) y su modificatoria, la Ley N.º 3585 (2008), que establecen la obligatoriedad de un cupo del 5 % en la función pública, así como la Ley N.º 4934 (2013) de accesibilidad al medio físico.

Más allá del marco legal, la discriminación laboral cotidiana se manifiesta de forma estructural en el acceso, la permanencia y la progresión. En el mercado laboral operan fuertes estereotipos y una marcada segregación ocupacional. Las Mujeres con Discapacidad se enfrentan a techos de cristal y de cemento: por un lado, barreras externas e invisibles que frenan sus oportunidades de ascenso; por otro, auto-restricciones interiorizadas derivadas de los mandatos cruzados de género y discapacidad. A esto se suman las cargas asimétricas de cuidado, que restringen drásticamente su disponibilidad de tiempo y penalizan doblemente sus salarios y trayectorias profesionales.

Para operacionalizar estas brechas y orientar las políticas públicas, el análisis del trabajo digno debe medir indicadores clave: (a) el acceso al empleo formal; (b) la calidad de las condiciones (contrato, salario, seguridad social); (c) la efectividad de la accesibilidad y los ajustes razonables; (d) la salud y seguridad ocupacional; (e) las oportunidades de formación; y (f) la protección frente a la violencia con mecanismos de denuncia y reparación. Para lograrlo, la articulación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), la Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) y el Ministerio de la Mujer resulta indispensable, a fin de garantizar una inspección laboral con enfoque de derechos, acciones afirmativas y un acompañamiento técnico real a las empresas.

#### **4.2.2. EL EMPREDIMIENTO CÓMO GENERADOR DE INGRESO Y AUTONOMÍA**

Para la mayoría de las Mujeres con Discapacidad, el emprendimiento no nace de una simple preferencia, sino de la necesidad de generar ingresos ante un mercado laboral excluyente. Al no encontrar espacios en el empleo formal, el autoempleo se convierte en la herramienta principal para alcanzar la autonomía económica y dejar de depender económicamente de terceros o del asistencialismo.

Este esfuerzo individual permite que las mujeres cubran sus necesidades básicas y fortalezcan su seguridad personal. Sin embargo, para que el emprendimiento sea un verdadero generador de estabilidad, no puede depender solo de la voluntad. Se requieren

condiciones del entorno, como el acceso a capital inicial y mercados accesibles, que transformen un negocio de supervivencia en una fuente de ingresos digna y sostenible.

En Paraguay, el emprendimiento liderado por Mujeres con Discapacidad también cumple una función social: visibiliza sus capacidades ante la comunidad. Al generar sus propios recursos, las mujeres no solo mejoran su calidad de vida, sino que adquieren poder de decisión dentro de sus hogares y organizaciones, convirtiéndose en agentes activas de la economía nacional.

La experiencia de la Fundación Saraki demuestra que el emprendimiento es una vía real para la autonomía. A través de programas de formación técnica y el acceso a espacios de comercialización —como ferias y mercados—, se ha logrado que muchas Mujeres con Discapacidad formalicen sus negocios. Estas iniciativas no solo generan ingresos, sino que brindan la visibilidad necesaria para romper prejuicios sobre su capacidad productiva.

Sin embargo, para escalar este impacto, Paraguay aún debe superar brechas críticas. La experiencia de Saraki señala que, sin acceso a créditos con condiciones especiales y una mayor apertura del sector privado para incluir estos productos en sus cadenas de valor, el emprendimiento corre el riesgo de estancarse en la subsistencia. La meta es que estos esfuerzos se conviertan en la base de una política pública nacional de empleo independiente.

### **4.3. BARRERAS Y CONDICIONES ESTRUCTURALES**

Los procesos de vida independiente, autonomía económica y participación social analizados en el apartado anterior no pueden comprenderse plenamente sin examinar el contexto estructural que los condiciona. En Paraguay, las Mujeres con Discapacidad enfrentan un entramado de obstáculos que no derivan de su condición individual, sino de las múltiples barreras físicas, comunicacionales, socioculturales e institucionales que limitan su participación en igualdad de condiciones. Este apartado analiza dichas barrera, evidenciando los desafíos que aún persisten para garantizar la inclusión plena y efectiva.

#### **4.3.1. BARRERAS MATERIALES: ACCESIBILIDAD Y ENTORNO FÍSICO**

Las barreras físicas y urbanísticas continúan siendo uno de los principales factores de exclusión para las personas con discapacidad en Paraguay. Aunque la Ley N.º 4934/2013 “De Accesibilidad al Medio Físico para las Personas con Discapacidad” y su Decreto Reglamentario N.º 6831/2017 establecen normas técnicas mínimas, su cumplimiento sigue siendo limitado.

Según la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS, 2022), más del 70 % de los edificios públicos no cumplen con los criterios básicos de accesibilidad, incluyendo instituciones educativas, hospitales y dependencias municipales.

Esta falta de accesibilidad constituye una violación sistemática del derecho a la movilidad y la participación, afectando de manera desproporcionada a las Mujeres con Discapacidad. La ausencia de transporte público accesible y seguro limita su desplazamiento cotidiano, reduce sus oportunidades de formación y empleo y refuerza la dependencia económica. En zonas rurales, la precariedad vial y la falta de servicios básicos agravan el aislamiento.

Como señalan Palacios y Romañach (2010), la inaccesibilidad no es un obstáculo técnico, sino una manifestación estructural de desigualdad que naturaliza la segregación. Por ello, la accesibilidad universal debe entenderse como una política de justicia espacial y social que garantice el derecho a habitar, transitar y participar plenamente en la comunidad.

#### **4.3.2. BARRERAS COMUNICACIONALES: DERECHO A LA INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

Las barreras comunicacionales constituyen un desafío central para la inclusión, ya que limitan el acceso a la información y a la expresión en condiciones de igualdad. La escasez de intérpretes de Lengua de Señas Paraguaya (LSPy), materiales en braille, subtítulo, audiodescripción y lectura fácil genera exclusión en los ámbitos educativo, laboral y ciudadano.

La Ley N.º 6530/2020, que reconoce la LSPy como idioma natural de la comunidad sorda, representó un avance significativo al establecer la obligación del Estado de promover la formación de intérpretes y la enseñanza bilingüe. Sin embargo, su implementación enfrenta obstáculos: falta de profesionales calificados, débil coordinación institucional y escasa incorporación de la LSPy en los medios y servicios públicos (SENADIS, 2023). Asimismo, la ausencia de materiales en lectura fácil vulnera los derechos de las personas con discapacidad intelectual, quienes quedan excluidas del acceso a información sobre salud, educación o programas sociales.

La falta de información accesible reproduce la exclusión cognitiva y limita la participación social y política. Para las Mujeres con Discapacidad, especialmente las sordas o con discapacidad intelectual, esta situación refuerza la dependencia y la invisibilidad. La comunicación accesible no es un servicio adicional, sino una condición habilitante para el empoderamiento y el ejercicio de la ciudadanía activa.

#### **4.3.3. BARRERAS SOCIOCULTURALES**

Las barreras socioculturales se entrelazan con las actitudes discriminatorias que persisten en la sociedad paraguaya. A nivel estructural, la exclusión de las Mujeres con Discapacidad se relaciona con la pobreza, la falta de políticas integrales y la escasa conciencia pública sobre sus derechos (CEPAL, 2019). La carencia de datos desagregados por sexo y discapacidad (Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, 2022) impide diseñar estrategias basadas en evidencia y perpetúa la invisibilidad estadística.

Las barreras actitudinales, por su parte, derivan de prejuicios que asocian la discapacidad con dependencia o incapacidad, la persistencia de visiones asistencialistas refuerza la idea de que las personas con discapacidad son receptoras pasivas de ayuda. En el caso de las mujeres, estas representaciones se agravan por estereotipos de género que las infantilizan o las excluyen de roles productivos y de liderazgo.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 8) insta a los Estados a promover campañas sostenidas de sensibilización para modificar estas percepciones, pero en Paraguay los esfuerzos son intermitentes y de alcance limitado.

Transformar estas barreras requiere un cambio cultural profundo. La accesibilidad universal, entendida como condición para el uso autónomo y seguro de los entornos, y los ajustes razonables, como medidas personalizadas para garantizar la igualdad sustantiva, son herramientas fundamentales.

#### **4.3.4. CONDICIONES ESTRUCTURALES QUE FACILITAN LA INCLUSIÓN**

A pesar de las barreras señaladas, Paraguay cuenta con experiencias significativas que demuestran el potencial transformador de las políticas inclusivas cuando se articulan con participación y voluntad institucional. Asociaciones como Teko Sãso, impulsado por personas con discapacidad, promueven la vida independiente a través del acceso a asistentes personales, capacitación y acompañamiento comunitario entre pares.

Asimismo, iniciativas como la Red Summa y la Fundación Saraki han desarrollado modelos de articulación público-privada que impulsan la inclusión laboral y empresarial mediante la certificación Sello Empresa In, los programas de formación en gestión inclusiva y el acompañamiento técnico a empresas. Por su parte, la Red Mbarete constituye un espacio de articulación multisectorial orientado al fortalecimiento de emprendimientos liderados por Mujeres con Discapacidad, promoviendo acceso a créditos, ferias y mercados inclusivos.

Estas experiencias evidencian que la inclusión no depende únicamente de la normativa, sino de políticas activas que combinen accesibilidad, formación, asistencia técnica y liderazgo femenino.

### **4.4. INCLUSIÓN INSTITUCIONAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

Este apartado analiza la relación entre las normativas nacionales e internacionales, los mecanismos institucionales de aplicación, las experiencias sectoriales y las prácticas innovadoras que han intentado traducir el enfoque de derechos en políticas públicas concretas, especialmente en lo relativo a la inclusión de Mujeres con Discapacidad.

#### **4.4.1. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Paraguay ha ratificado los principales instrumentos internacionales en materia de

derechos humanos, entre ellos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, ONU, 2006), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El artículo 6 de la CDPD y el 5 de la CEDAW obligan al Estado a adoptar medidas específicas para asegurar el empoderamiento de mujeres y niñas con discapacidad, reconociendo que enfrentan una discriminación múltiple. No obstante, los informes alternativos de la sociedad civil evidencian una brecha entre el reconocimiento formal y la igualdad sustantiva. Los planes nacionales de igualdad y las políticas de discapacidad carecen de una transversalización efectiva del enfoque de género, lo que mantiene la invisibilidad de las Mujeres con Discapacidad en los programas públicos.

La Agenda 2030 refuerza este compromiso a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 10 (reducción de desigualdades). Sin embargo, el seguimiento nacional de los ODS muestra una débil articulación interinstitucional y la falta de datos desagregados por sexo y discapacidad, lo que impide medir los avances con precisión (CEPAL, 2020).

#### **4.4.2. IMPLEMENTACIÓN Y BRECHAS INSTITUCIONALES**

El marco jurídico paraguayo ha experimentado avances significativos hacia el modelo social con normativas como la Ley N.º 4934 (2013) de Accesibilidad al Medio Físico; la Ley N.º 6530 (2020), que reconoce la Lengua de Señas Paraguaya (LSPy); y la reciente promulgación de la Ley N.º 7371 (2025), la cual elimina la figura de la curatela en el Código Civil para reconocer la capacidad jurídica plena de las personas, en estricta consonancia con el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006).

Pese a este andamiaje normativo, la aplicación efectiva de los derechos enfrenta profundas brechas estructurales. En la práctica, las leyes chocan con la debilidad de los mecanismos de fiscalización y la escasez de recursos asignados para su ejecución. Al respecto, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha advertido sobre la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de monitoreo, establecer sanciones efectivas ante los incumplimientos y crear sistemas públicos de rendición de cuentas (ONU, 2023).

A nivel rector, la institucionalidad de la discapacidad en el país – encabezada por la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) – enfrenta importantes desafíos operativos, de descentralización y de financiamiento. Un ejemplo claro de esta limitación es la Ley N.º 6808 (2021), que dispone la creación de Secretarías de Discapacidad en los gobiernos departamentales y municipales; sin embargo, la falta de una asignación presupuestaria estable dificulta su presencia territorial. Esta carencia de recursos descentralizados limita severamente la articulación de políticas integrales que crucen las dimensiones de género, discapacidad

y empleo, afectando con mayor dureza a las mujeres que residen fuera del área metropolitana.

#### **4.4.3. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE MUJERES CON DISCAPACIDAD**

La participación institucional de las Mujeres con Discapacidad sigue siendo incipiente. Aunque el artículo 4 de la CDPD establece la obligación estatal de consultarlas en todas las decisiones que les afecten, las organizaciones de Mujeres con Discapacidad continúan siendo consultadas de manera informal o sin accesibilidad plena. En muchos casos, las reuniones se realizan sin intérpretes, sin materiales en formatos accesibles o sin mecanismos de devolución.

En los últimos años, el trabajo articulado entre la SENADIS, el Ministerio de la Mujer y organizaciones como la Fundación Saraki ha permitido avances en la creación de mesas técnicas, programas de formación y participación en espacios como la Red Mbarete. No obstante, persiste la ausencia de Mujeres con Discapacidad en cargos de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado. La desigualdad estructural se traduce en la exclusión de sus voces de los procesos deliberativos, lo que limita la posibilidad de incidir en las políticas públicas desde sus propias experiencias y demandas.

#### **4.4.4. EXIGIBILIDAD Y MECANISMOS DE CONTROL**

El cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad depende no solo de la existencia de leyes, sino de la posibilidad real de exigir su aplicación. Paraguay carece de un mecanismo independiente de monitoreo de la CDPD, lo que debilita el seguimiento de las políticas y la presentación de informes alternativos. Además, no existe una ley general contra la discriminación que contemple de manera integral las dimensiones de género, discapacidad, orientación sexual o etnia.

Las observaciones finales del Comité de la CDPD (ONU, 2023) instan al Estado a fortalecer la institucionalidad de la SENADIS, crear un observatorio nacional de datos desagregados, garantizar presupuestos con enfoque de derechos y asegurar mecanismos judiciales y administrativos accesibles para la denuncia de violaciones de derechos.

#### **4.4.5. EXPERIENCIAS DE INCLUSIÓN INSTITUCIONAL Y PRÁCTICAS SECTORIALES**

##### **a) La inclusión laboral en la función pública**

La inclusión laboral en el Estado no constituye únicamente un indicador de cumplimiento normativo, sino una dimensión sustantiva de la ciudadanía y la justicia social. Para evaluar este escenario, el equipo investigador identificó barreras de accesibilidad y un crónico subregistro en las planillas oficiales de datos abiertos del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2025). Ante esta limitación, el análisis empírico se basó en el Informe GGO/DGSIIP N.º 28/2024 del MEF, remitido a la Cámara de Diputados, el

cual permite observar con total claridad las brechas estructurales del empleo público paraguayo.

Según la actualización de dicho informe a mayo de 2024, el Estado emplea a 2427 personas con discapacidad, de las cuales 959 son mujeres. Esta cifra representa apenas un 0,5 % del total del funcionariado, situándose drásticamente por debajo del cupo del 5 % exigido por las Leyes N.º 2479 (2004) y N.º 3585 (2008). De hecho, el mismo documento revela un déficit estructural alarmante: solo 19 Organismos y Entidades del Estado (OEE) reportan un porcentaje igual o mayor al cupo legal. Esta brecha no responde a una falta de capacidades individuales, sino a la persistencia de barreras institucionales y culturales que bloquean el acceso equitativo al servicio civil.

El desglose de los cargos evidencia, además, una profunda segmentación ocupacional cruzada por el género y la jerarquía. La mayoría de las Mujeres con Discapacidad se desempeñan en funciones docentes, administrativas o de apoyo operativo (como asistentes o auxiliares).

En cuanto al nivel educativo, el 61 % del funcionariado con discapacidad posee formación media o técnica, mientras que el 39 % cuenta con educación superior universitaria. Dentro de este último grupo de alta cualificación, las mujeres representan el 43 %. Este dato es revelador: demuestra que las mujeres han acumulado un capital formativo significativo, pero el Estado no lo traduce en acceso a cargos de mayor responsabilidad ni en mejores escalas salariales, reproduciendo la desigualdad dentro de sus propias estructuras.

El propio informe del MEF reconoce limitaciones críticas en la calidad de su información, admitiendo la existencia de subregistros, heterogeneidad en los criterios de carga de datos y serias debilidades en los sistemas de monitoreo del cupo del 5 %. En síntesis, los datos confirman que la función pública paraguaya presenta un bajo cumplimiento normativo, una marcada segmentación ocupacional y una débil gobernanza del dato.

Para transitar de una inclusión puramente declarativa a una transformadora - en coherencia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 y 10) -, es indispensable fortalecer la trazabilidad y la interoperabilidad de los datos públicos. Asimismo, en línea con la Investigación Acción Participativa (IAP), resulta ineludible que el Estado incorpore la voz y el monitoreo activo de las propias Mujeres con Discapacidad en el diseño y evaluación de las políticas de empleo, asegurando que ocupen el centro de la política pública.

## **b) El MTESS y la inclusión laboral**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) ha incorporado en su Plan Nacional de Empleo 2022-2026 el objetivo de promover el trabajo decente y sostenible, fortaleciendo la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, los informes institucionales y las respuestas a solicitudes de información pública (MTESS, 2025) muestran que las estadísticas no están desagregadas por sexo ni tipo de

discapacidad, lo que contraviene el artículo 31 de la CDPD relativo a la recopilación de datos.

La ausencia de desagregación impide diseñar políticas con enfoque interseccional y genera una “neutralidad aparente” que, al no reconocer las desigualdades de partida, perpetúa la exclusión (Crenshaw, 1991; Mitra et al., 2023). Los programas de capacitación del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) han beneficiado a Mujeres con Discapacidad, principalmente en áreas de habilidades blandas, gestión de negocios, administración, ofimática y community management. Estas competencias constituyen un primer paso hacia la participación social y económica, aunque su impacto en la inserción formal aún es limitado.

#### **c) Centro de Entrenamiento del Emprendedor (CEE)**

El CEE se ha consolidado como un espacio de apoyo al emprendimiento inclusivo. Entre 2020 y 2025 capacitó y acompañó técnicamente a más de 200 personas con discapacidad, con avances en formalización y acceso a capital semilla. Aun así, la falta de desagregación de datos por sexo limita la evaluación de la participación femenina y de los resultados en términos de equidad. La información remitida por el CEE (2025) muestra que se han formalizado 28 emprendimientos bajo los regímenes IRE Simple y RESIMPLE, aunque no se dispone de indicadores de sostenibilidad ni de seguimiento a largo plazo.

#### **d) Fundación Saraki y redes de inclusión**

La Fundación Saraki constituye un referente en la implementación de modelos de inclusión basados en derechos. Su metodología de Empleo con Apoyo combina formación personalizada con acompañamiento a las empresas mediante la Red SUMMA, una plataforma que agrupa a más de 70 organizaciones comprometidas con la inclusión laboral. El Sello Empresa IN, desarrollado por esta red, certifica a las entidades que cumplen estándares de accesibilidad y ajustes razonables, y ha sido otorgado a más de 60 empresas en 2025.

Paralelamente, la Red Mbarete, impulsada también por Saraki, articula instituciones públicas, privadas y sociales para promover el emprendimiento inclusivo y la formalización de personas con discapacidad. Su Mesa de Formalización elaboró una propuesta de reforma a la Ley de MIPYMES (N.º 4457/12) para crear una subcategoría de Negocios de Subsistencia, destinada a reconocer y facilitar la transición hacia la formalidad de pequeños emprendimientos liderados por personas con discapacidad.

Estas experiencias reflejan la importancia de la cooperación público-privada y de los modelos de acompañamiento sostenido. La inclusión no se logra solo mediante leyes o cupos, sino a través de ecosistemas que promuevan accesibilidad, capacitación, incentivos y seguimiento.

### **4.4.6. AVANCES Y DESAFÍOS HACIA UNA INSTITUCIONALIDAD INCLUSIVA**

Los avances normativos y las buenas prácticas institucionales evidencian una voluntad progresiva de construir políticas inclusivas. Sin embargo, persisten desafíos estructurales:

- La fragmentación institucional entre ministerios, secretarías y gobiernos locales.
- La falta de presupuestos con enfoque de discapacidad y género.
- La escasa articulación entre formación, intermediación laboral y colocación efectiva.
- La ausencia de indicadores de seguimiento desagregados y comparables.
- La invisibilidad estadística de las Mujeres con Discapacidad en los sistemas públicos.

Una institucionalidad inclusiva requiere integrar transversalmente la perspectiva de género y discapacidad en todas las políticas públicas. Esto implica transformar los sistemas de información, promover la accesibilidad universal en los procesos administrativos, establecer sanciones efectivas ante el incumplimiento de cuotas, y fortalecer la participación de Mujeres con Discapacidad en la planificación y evaluación de políticas.

#### **4.4.7. HACIA UNA GOBERNANZA INCLUSIVA**

La inclusión institucional en Paraguay se encuentra en una etapa de madurez normativa, pero de débil implementación práctica. Las experiencias del MTESS, SINAFOCAL, SNPP, CEE y Fundación Saraki demuestran que el cambio es posible cuando las políticas se acompañan de mecanismos de apoyo, alianzas intersectoriales y participación efectiva. La construcción de una gobernanza inclusiva requiere una visión sistémica: articular las políticas laborales, educativas, económicas y sociales bajo el principio de nada sobre nosotras sin nosotras.

Solo una institucionalidad accesible, con datos abiertos, presupuestos sensibles al género y mecanismos de exigibilidad efectivos, podrá garantizar que los derechos reconocidos en la CDPD y la CEDAW se conviertan en realidades tangibles para las Mujeres con Discapacidad en Paraguay.

# 5 OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

## 5.1. OBJETIVO GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Explorar, a través de la Investigación Acción Participativa, las experiencias, desafíos y propuestas de las Mujeres con Discapacidad en los espacios de participación y toma de decisiones en Asunción, Central, Caaguazú y Guairá, abarcando la vida independiente, el acceso al empleo, el emprendedurismo y las distintas formas de discriminación, con el propósito de construir colectivamente estrategias que promuevan su inclusión plena y el ejercicio efectivo de sus derechos.

## 5.2. LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cómo viven y describen las Mujeres con Discapacidad de Asunción/Central, Guairá y Caaguazú sus procesos hacia la vida independiente y la autonomía personal, y de qué manera construyen su autonomía económica a través del acceso al empleo formal, las oportunidades laborales y el emprendimiento en sus contextos cotidianos y comunitarios?
2. ¿Qué experiencias, desafíos, estrategias y barreras estructurales enfrentan estas mujeres en los ámbitos laborales, sociales e institucionales, y cómo estas inciden en sus posibilidades de participación y en la toma de decisiones?
3. ¿Qué experiencias de inclusión en espacios públicos, privados y comunitarios reconocen como significativas, y qué propuestas colectivas formulan para fortalecer su autonomía, participación y plena inclusión en sus territorios?

# 6 METODOLOGÍA

El diseño metodológico de la presente investigación se fundamenta en el enfoque de la Investigación Acción Participativa (IAP), cuyos principios éticos y epistemológicos – centrados en el protagonismo y la autonomía epistémica de las Mujeres con Discapacidad – han sido desarrollados en el Capítulo 3. A nivel operativo y técnico, el estudio cualitativo se estructuró y ejecutó de la siguiente manera.

Se articuló fases de formación, co-diseño de instrumentos, trabajo de campo en cuatro territorios (Asunción, Central, Guairá y Caaguazú), análisis colectivo y devolución de resultados, culminando con la formulación de propuestas de incidencia.

## 6.1. TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación se enmarca en un diseño metodológico cualitativo, con un alcance descriptivo y exploratorio:

- **Cualitativo:** El estudio prioriza la recuperación de las narrativas, los significados y las experiencias vividas por las propias Mujeres con Discapacidad. Este enfoque permite comprender en profundidad la complejidad de sus trayectorias personales y colectivas hacia la autonomía económica, más allá de los datos estadísticos.
- **Descriptivo:** La investigación detalla y caracteriza de forma exhaustiva las condiciones actuales de vida, las barreras específicas (físicas, actitudinales y estructurales) y los facilitadores que experimentan las participantes en sus contextos territoriales particulares (Asunción, Central, Caaguazú y Guairá).
- **Exploratorio:** Ante la escasez de literatura previa y de datos empíricos actualizados que aborden de manera conjunta la intersección entre género, discapacidad y participación económica en Paraguay, este estudio indaga en un terreno poco documentado para establecer nuevas categorías de análisis y sentar las bases para futuras políticas públicas.

## 6.2. POBLACIÓN Y EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Dada la naturaleza de la Investigación Acción Participativa (IAP), el estudio involucró a diferentes grupos de actores, diferenciando claramente entre quienes lideraron el proceso metodológico y quienes aportaron sus testimonios en el trabajo de campo:

Grupo / Perfil	Cantidad	Representatividad territorial / Características	Rol / Aportes en la investigación
<b>Equipo Investigador (Coinvestigadoras)</b>	<b>13</b>	“Territorio: Asunción, Central, Guairá y Caaguazú. Discapacidad: Diversidad de discapacidad (visual, auditiva, física, psicosocial e intelectual).”	Validó los instrumentos, acompañó el trabajo de campo y analizó los resultados, garantizando que la voz de las Mujeres con Discapacidad guiara el sentido de la indagación.
<b>Población de Estudio (Participantes de campo)</b>	<b>43</b>	“Territorio: Asunción y Central (28), Caaguazú (10) y Guairá (6). Perfil: Diverso (buscadoras de empleo, emprendedoras y mujeres ya incluidas en el mercado laboral formal).”	Recolección de narrativas que permitió comprender las diferentes trayectorias de acceso y permanencia económica.
<b>Informantes Clave</b>	<b>9</b>	Perfil: Representantes institucionales (públicos y privados) y empresariales vinculados a la formación, el empleo y la inclusión.	Participación en entrevistas y grupos focales, lo que permitió contrastar la experiencia de las mujeres con las prácticas reales de las instituciones y empresas.

### 6.3. ADAPTACIONES PARA LA PLENA PARTICIPACIÓN DE LAS LIDERESAS INVESTIGADORAS

El proceso metodológico de la investigación se diseñó bajo el principio de accesibilidad universal, garantizando que todas las lideresas investigadoras – independientemente del tipo de discapacidad o de sus condiciones personales – pudieran participar en igualdad de condiciones en todas las fases del trabajo. En coherencia con el enfoque de derechos humanos y con los artículos 9 y 29 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006), se implementaron adaptaciones físicas, comunicacionales, metodológicas y actitudinales que constituyeron un eje transversal del proceso y un aprendizaje colectivo para el equipo.

#### 6.3.1. ADAPTACIONES FÍSICAS Y LOGÍSTICAS.

La sede de la Fundación Saraki fue el espacio elegido ya que es accesible para la realización de los talleres y reuniones, con rampas, baños adaptados y mobiliario adecuado para usuarias de sillas de ruedas. Durante las jornadas extensas se organizaron pausas activas, espacios de descanso y tiempos adecuados para evitar la fatiga física y cognitiva, considerando los distintos ritmos y necesidades de las participantes. Asimismo, se habilitó un fondo para cubrir gastos de traslado y alimentación, de modo a no generar barreras económicas para la participación sostenida de las lideresas de los distintos territorios. Además se contó con una persona para la atención de niñas y niños que acompañan a las participantes en los eventos de capacitación.

#### 6.3.2. ADAPTACIONES COMUNICACIONALES Y TECNOLÓGICAS.

En las sesiones formativas y en las entrevistas se contó permanentemente con intérprete de lengua de señas paraguaya (LSPy), asegurando la comunicación efectiva con las

lideresas sordas y con las participantes entrevistadas. Se utilizaron apoyos visuales en formato digital y en papel, tipografías legibles y contraste cromático adecuado para personas con baja visión. Los materiales fueron elaborados en lenguaje claro y lectura fácil, simplificando estructuras y utilizando ejemplos cotidianos.

En las reuniones virtuales, realizadas a través de plataformas accesibles, se planificaron tiempos de conexión ampliados y se compartieron previamente las presentaciones y guías para facilitar la comprensión y anticipación del contenido. En casos necesarios, se realizaron sesiones individuales de acompañamiento técnico para garantizar el uso autónomo de dispositivos y plataformas.

### **6.3.3. ADAPTACIONES METODOLÓGICAS Y PEDAGÓGICAS.**

La capacitación inicial del equipo investigador incorporó metodologías activas basadas en el aprendizaje significativo, el trabajo en pequeños grupos y la reflexión colectiva, favoreciendo que cada lideresa pudiera aportar desde su experiencia y ritmo de aprendizaje. Se utilizaron estrategias multisensoriales y recursos didácticos adaptados: pictogramas y ejercicios prácticos. Las guías de entrevista y de grupo focal fueron revisadas con el equipo para asegurar comprensión plena del lenguaje, de los conceptos clave y de las preguntas.

### **6.3.4. ADAPTACIONES ACTITUDINALES Y CULTURALES.**

El proceso formativo incluyó espacios de diálogo y sensibilización sobre barreras actitudinales y sobre la importancia del respeto a la diversidad dentro del propio equipo. Se fomentó un ambiente horizontal, basado en la confianza, la empatía y la corresponsabilidad, donde las diferencias se asumieron como valor y fuente de aprendizaje. La metodología partió de la premisa de que la accesibilidad no es un acto técnico, sino un proceso relacional y ético que exige disposición al cambio y apertura constante.

Otra adaptación realizada es la utilización del idioma guaraní para las capacitaciones y las entrevistas con las mujeres de lengua materna guaraní.

Estas adecuaciones permitieron que todas las lideresas pudieran participar de manera efectiva en las distintas fases de la investigación, fortaleciendo su confianza, autonomía y sentido de pertenencia al proceso. La experiencia demostró que la inclusión plena no es un requisito adicional, sino una condición estructural para la producción de conocimiento con justicia epistémica y pertinencia social

## **6.4. FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

El proceso se estructuró en fases concatenadas, con una lógica cíclica de acción-reflexión-acción propia de la IAP:

Conformación del equipo investigador. Se convocó a lideresas del proyecto Kuña Mbarete, priorizando diversidad territorial (Asunción, Central, Guairá, Caaguazú) y de

tipos de discapacidad (visual, auditiva, física, psicosocial e intelectual). Se establecieron responsabilidades compartidas, favoreciendo liderazgos situados para facilitar, validar instrumentos, difundir y analizar resultados en los territorios.

Fase de capacitación. Mediante encuentros presenciales y virtuales (modalidad híbrida), el equipo se formó en género e interseccionalidad, discapacidad y ajustes razonables, y fundamentos y fases de la IAP; se trabajaron técnicas participativas y dilemas éticos, y se planificaron adaptaciones para participación plena (intérprete de señas, materiales accesibles, apoyos personalizados, uso de castellano, jopará y guaraní, pausas y tiempos ampliados).

Diseño participativo de instrumentos. Se acordaron objetivos de indagación, dimensiones analíticas comunes y guías específicas por perfil (buscadoras de empleo, emprendedoras, mujeres incluidas laboralmente, informantes clave institucionales y empresariales). Las guías fueron revisadas y ajustadas colectivamente para asegurar pertinencia cultural y accesibilidad.

Trabajo de campo en cuatro territorios. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas y se realizaron grupos focales, con acompañamiento del equipo investigador comunitario en Asunción, Central, Guairá y Caaguazú, según el cronograma de la investigación.

Análisis colectivo, devolución y validación. Se organizaron talleres de análisis para identificar patrones, construir categorías emergentes y contrastarlas con las dimensiones definidas; posteriormente, se devolvieron hallazgos a las participantes y se validaron resultados en instancias ampliadas.

Elaboración de propuestas y acción transformadora. A partir de los hallazgos validados, se formularon propuestas de incidencia y de mejora programática y de políticas públicas, reforzando el vínculo entre investigación y cambio social. Esta fase cierra un ciclo y, a la vez, abre uno nuevo de acción y seguimiento, en coherencia con la dinámica espiralada de la IAP.

## 6.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas privilegiadas fueron cualitativas y participativas. Se emplearon entrevistas semiestructuradas (individuales y a informantes clave), grupos focales (con mujeres y con representantes empresariales).

Los instrumentos fueron diseñados de manera colaborativa, definiendo dimensiones transversales (contexto socio-demográfico; roles y organización del tiempo; participación y toma de decisiones; trayectoria laboral o emprendedora; condiciones del entorno de trabajo; sostenibilidad económica; discriminación, género y derechos; acceso y uso de apoyos; propuestas y perspectivas) y adaptándolos a cada perfil de participante. En el caso de informantes clave institucionales, se incorporaron bloques sobre políticas, programas, datos desagregados y mecanismos de participación; y para el grupo focal

con empresas se profundizó en prácticas de inclusión, adaptaciones, clima y resultados. Todos los instrumentos incluyeron un bloque final de propuestas.

Finalmente, se establecieron procedimientos de consentimiento informado (con explicación del propósito, voluntariedad, confidencialidad y autorización de grabaciones con fines de análisis) y pautas de cuidado en la entrevista (tiempos de respuesta, respeto por silencios, posibilidad de interrumpir la participación). Dichas pautas se integraron explícitamente en las guías de aplicación.

## 6.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El proceso estuvo regido por principios éticos acordados colectivamente: consentimiento informado, confidencialidad, accesibilidad comunicacional, respeto a la diversidad y resguardo del bienestar emocional de las participantes. Se elaboraron protocolos específicos durante la fase de capacitación y diseño metodológico, que incluyeron: procedimientos de autorización de registro de audio, resguardo de datos, pautas de lenguaje inclusivo y accesible, adaptaciones razonables durante la entrevista o el grupo focal, y lineamientos para la devolución de resultados a las comunidades participantes. Asimismo, se tomaron previsiones para la atención de eventuales malestares emocionales (pausas, derivación a apoyos dentro del equipo o redes institucionales) y para evitar revictimización en el tratamiento de experiencias de discriminación o violencia. Estos protocolos se socializaron con todo el equipo y se incorporaron en las guías de campo.

En coherencia con el enfoque de derechos humanos, la confidencialidad se preservó mediante anonimización de testimonios y resguardo de registros en soportes protegidos, con acceso restringido al equipo de análisis. La devolución de resultados se concibió como parte constitutiva del compromiso ético, reconociendo la autoría colectiva y habilitando correcciones o precisiones de las participantes antes de la redacción final. El uso de intérprete de lengua de señas, materiales en formatos accesibles y apoyos personalizados forma parte del estándar ético de accesibilidad universal aplicado desde la fase formativa hasta el cierre del proceso.



# RESULTADOS Y ANÁLISIS

El presente capítulo integra los principales hallazgos empíricos del proceso de Investigación Acción Participativa (IAP) desarrollado con Mujeres con Discapacidad en los departamentos de Asunción, Central, Caaguazú y Guairá. Su propósito central es comprender, desde las propias voces de las protagonistas, cómo construyen y ejercen su autonomía —personal, económica y social— en contextos atravesados por desigualdades estructurales.

Más allá de exponer resultados aislados, este capítulo busca honrar el enfoque participativo de la investigación. Por ello, el análisis prioriza las narrativas, aprendizajes y estrategias de resistencia de las participantes, evidenciando que la autonomía de las Mujeres con Discapacidad no es un logro estrictamente individual, sino un proceso de **emancipación colectiva y justicia social**.

## 7.1. EJERCICIO DE DECISIONES PROPIAS

Las experiencias narradas por las participantes exponen una cotidianidad marcada por la interacción con sus entornos cercanos y las **barreras del medio físico y comunicacional**. Para muchas de ellas, el hogar funciona como un espacio ambivalente donde el apoyo y el control se confunden. Aunque algunas logran espacios de autonomía, es frecuente que las figuras de cuidado asuman roles tutelares que limitan el manejo de recursos y la movilidad, una situación que se agrava por prejuicios de género. Como relata una de las participantes:

*“Ninguna decisión, todo con mi mamá... ella me lleva y me trae a todas partes” [GF2],* mientras otra subraya cómo el entorno familiar frena sus proyectos personales:

*“Mis familiares me atajan... porque soy mujer no me dejan independizarme” [GF3].*

Esta dependencia no es solo una dinámica familiar, sino el resultado de un entorno que no ofrece los apoyos técnicos necesarios. En el caso de las mujeres sordas, la falta de intérpretes en procesos de selección o en el puesto de trabajo las obliga a recurrir a terceros para comunicarse, perdiendo privacidad y capacidad de gestión. Esta exclusión estructural se vuelve crítica fuera de la capital, donde, como se menciona en los testimonios,

*“el interior está muy apartado... no hay intérprete para poder comunicarse, es imposible” [EB9].*

A pesar de estos obstáculos, **el acceso a ingresos propios aparece como el principal detonante de un cambio de estatus.** Al obtener independencia económica, las mujeres dejan de ser sujetos pasivos de cuidado para negociar sus decisiones desde una posición de mayor poder, logrando incluso transitar del aislamiento al apoyo mutuo. Este proceso de empoderamiento se resume en el cambio de perspectiva de quien antes vivía “escondida” y hoy afirma con convicción:

*“Si vos decís, no hay cosa que no puedas hacer” [GF3].*

El análisis de estos relatos revela que la vida independiente para las Mujeres con Discapacidad no es un acto solitario, sino un proceso de negociación constante frente a estructuras que limitan su voluntad. Los puntos clave de esta dinámica son:

**La tutela familiar como estrategia de supervivencia:** La convivencia prolongada en el hogar materno no suele ser una elección libre, sino una respuesta obligada ante la falta de políticas públicas. Al no existir sistemas de asistencia personal o transporte accesible, la familia se convierte en el único soporte disponible. Sin embargo, este apoyo puede transformarse en un control que infantiliza a las mujeres y restringe sus salidas bajo una lógica de sobreprotección.

**Barreras estructurales y dependencia forzada:** La falta de herramientas de accesibilidad (como intérpretes de lengua de señas o entornos físicos adaptados) funciona como un mecanismo de exclusión. Cuando el entorno es hostil, las mujeres se ven obligadas a depender de terceros para gestiones básicas, lo que delega su autonomía en familiares o acompañantes.

**El ingreso propio como motor de libertad:** Tener ingresos propios permite pasar de “pedir permiso” a “tomar decisiones”. El dinero propio cambia la jerarquía dentro del hogar: la mujer es reconocida como un miembro con autoridad. No obstante, el mercado laboral presenta barreras severas que frenan muchos proyectos de emancipación total.

**La autonomía como trayecto colectivo:** La vida independiente no se experimenta como una ruptura con los afectos, sino como una redistribución del poder. El paso del aislamiento al encuentro con pares es fundamental: participar en redes de mujeres permite que pasen de sentirse “ayudadas” a convertirse en agentes de cambio que apoyan a otras.

## 7.2. TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

El estudio revela que las Mujeres con Discapacidad asumen una **carga significativa de tareas domésticas y de cuidado** que, en muchos casos, constituye su principal ocupación diaria. Las participantes describen rutinas que comienzan temprano y abarcan la limpieza total del hogar, la preparación de alimentos y el cuidado de otros familiares.

**Rutinas doméstica:**

*“Desde que se despierta, le ayuda a su mamá en la limpieza, le cuida a su nena y hace las cosas de la casa” EB1;*

*“A la mañana limpia, cocina, lava la ropa... todos los días, le gusta luego limpiar” EB9;*

*“Limpio toda la casa, pero hago nomás cuando quiero” EB7.*

**Inversión de roles de cuidado:** Se identifica un patrón donde la mujer con discapacidad, históricamente receptora de cuidados, transita hacia el rol de cuidadora principal de padres o abuelos envejecidos.

*“Ella ya depende de mí prácticamente... Yo tengo que ver su remedio, yo le cuido a mi mamá” GF1;*

*“Yo le cuido a mi abuela que está enferma... no quiere estar sola” GF4.*

**Cuidado de terceros como barrera:** La responsabilidad sobre hijos o hermanos con discapacidad también limita su movilidad y tiempo para la formación.

*“Tengo que cuidar la casa, cuidarla a mi mamá, también está mi trabajo... a veces me estreso mucho” GF3.*

**La gestión del hogar y los cuidados personales de terceros emergen como un nudo crítico en la construcción de la autonomía de las Mujeres con Discapacidad,** presentando las siguientes tensiones:

**La paradoja de la capacidad:** Útil para servir, incapaz para decidir. Existe una contradicción sistémica en el trato familiar y social. Por un lado, se reconoce y se delega en la mujer con discapacidad la responsabilidad de mantener el hogar y cuidar a miembros vulnerables (ancianos o niños), lo que implica una alta capacidad funcional y de gestión. Sin embargo, esta misma mujer suele ser privada de su autonomía para tomar decisiones sobre su propia vida, como estudiar, salir o tener pareja, bajo argumentos de “protección”. El hogar se convierte así en un espacio de reclusión productiva.

**La feminización del cuidado y la discapacidad:** El patrón de inversión de roles —donde ellas terminan cuidando a quienes las cuidaron— demuestra que los mandatos de género son más fuertes que el estigma de la discapacidad. A la mujer con discapacidad se le asigna el rol de “cuidadora de reserva” dentro de la familia, ocupando el vacío que dejan otros miembros que sí salen al mercado laboral formal. Esta carga invisibilizada no solo agota su energía física y mental, sino que actúa como un ancla económica: al no recibir remuneración por estas tareas, su dependencia financiera de la familia se perpetúa.

**Impacto en la inserción laboral y el emprendimiento:** Esta “triple carga” (tareas del hogar, cuidados de terceros y, en algunos casos, el propio emprendimiento o empleo) genera niveles de estrés y agotamiento que ponen en riesgo su permanencia en el mundo productivo. Las empresas y los programas de formación a menudo no consideran estas responsabilidades domésticas como barreras reales, asumiendo que la mujer está “libre” cuando en realidad su jornada de trabajo no remunerado es exhaustiva. La autonomía económica plena requiere, por tanto, no solo de un empleo, sino de una redistribución de los cuidados dentro del hogar y de servicios de apoyo institucionales que alivien esta carga.

### 7.3. ACCESO Y DESEMPEÑO LABORAL

En el ámbito laboral, la experiencia de las participantes revela que **la inclusión no se agota con la obtención de un empleo**, sino que es un proceso lleno de obstáculos que comienzan desde el reclutamiento. Las mujeres reportan procesos de selección que ignoran sus necesidades básicas, como señalan estas voces:

*“En entrevistas no había intérprete, fue muy difícil entender las preguntas” [EB3] y*

*“Fue dura la búsqueda... concursos con vara muy alta que no contemplaban discapacidad” [EL2].*

Una vez insertas en el mercado, **la falta de adaptaciones y el trato de los pares generan entornos de alta presión y exclusión**. Una de las entrevistadas relata que renunció tras un año en una empresa porque

*“sus compañeros le asignaban todos los trabajos pesados... muchos se burlaban de ella” [EB4].*

A este maltrato se suma una clara percepción de **discriminación por razones de género**, indicando que en el entorno laboral

*“prefieren contratar hombres que mujeres, tanto en sordos como en oyentes” [EB10].*

Incluso quienes logran sostener trayectorias exitosas enfrentan una fatiga constante por la **necesidad de validar su capacidad**. Una participante afirma:

*“Nunca acepté sobreprotección ni lástima, dejé claro que la discapacidad no era limitación” [EL2].*

Sin embargo, esa misma autonomía económica conlleva nuevas formas de abuso, pues la entrevistada admite:

*“Tener ingresos me dio independencia económica... pero me siento sobrecargada porque me derivan todas las tareas” [EL2].*

Finalmente, **la precariedad institucional y la brecha territorial** agotan las posibilidades de progreso, especialmente fuera de la capital. Según informantes clave,

*“el transporte institucional es limitado... los recursos para combustible son cada vez menores” [EIC2] y*

*“en el interior, las oportunidades son limitadas a oficios manuales... los concursos públicos están centralizados” [EIC1].*

Pese a esto, existen casos donde la incidencia de las mujeres logra cambios concretos:

### *“En hospitales impulsé mejoras de accesibilidad, carteles e intérpretes” [EL3].*

El análisis de estos testimonios permite comprender que el trabajo para las Mujeres con Discapacidad no es solo un medio de vida, sino un campo de batalla contra prejuicios estructurales. Los ejes principales son:

**Barreras de entrada:** El acceso al empleo está diseñado bajo un modelo que asume que todos los aspirantes compiten en igualdad de condiciones físicas y comunicacionales. Al no contar con intérpretes o ajustes en los concursos, el sistema expulsa a las mujeres antes de que puedan demostrar su idoneidad. Esto convierte el acceso al trabajo en una carrera de obstáculos donde la “vara alta” no mide la capacidad profesional, sino la capacidad de adaptarse a un entorno que no las tuvo en cuenta.

**Capacitismo persistente y la débil preparación del entorno:** Una vez contratadas, la exclusión no desaparece, sino que muta hacia el acoso o la sobreexigencia. Esto sucede debido a una débil preparación del entorno donde están insertas: las organizaciones suelen cumplir con una cuota de contratación, pero no preparan a sus equipos ni adaptan sus procesos de gestión de personas.

El capacitismo —la idea de que el valor de una persona depende de su producción bajo estándares tradicionales— se manifiesta entonces de dos formas: mediante la burla y el aislamiento, o mediante la sobrecarga de tareas. En muchos casos, para evitar ser vistas con “lástima”, las mujeres asumen una carga mental y física extenuante, intentando demostrar constantemente que son “capaces”. Esta sobreexigencia, sumada a un entorno que no ofrece apoyos reales, termina derivando en un desgaste emocional profundo y en una fatiga simbólica por tener que “validar” su presencia cada día.

**Sesgo de género y centralismo estatal:** La discriminación laboral es interseccional, no solo se las excluye por su discapacidad, sino por ser mujeres. Existe una preferencia histórica por la contratación de varones, lo que relega a las mujeres a roles de menor jerarquía o tareas de limpieza, ignorando su formación académica. Esta situación se vuelve dramática en el interior del país, donde la falta de presupuesto para transporte y la centralización de los concursos públicos eliminan cualquier posibilidad de ascenso social fuera de los oficios manuales básicos.

**La mujer como agente de cambio organizacional:** A pesar del entorno difíciles, los resultados demuestran que las Mujeres con Discapacidad no son sujetos pasivos. Cuando logran posicionarse, suelen convertirse en motor de cambios para toda la institución, impulsando mejoras en accesibilidad que benefician a la comunidad. Esto confirma que el problema nunca fue su falta de capacidad, sino la rigidez de organizaciones que necesitan ser transformadas desde adentro para ser verdaderamente inclusivas.

## **7.4. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

Las trayectorias educativas de las Mujeres con Discapacidad en Paraguay están marcadas por la persistencia frente a un **sistema que no garantiza apoyos básicos**. La falta de

intérpretes de lengua de señas es una barrera recurrente que obliga a las estudiantes a buscar soluciones por cuenta propia o a través de sus familias:

*“A la tarde sale porque está estudiando una carrera en la facultad... ahí cuentan con intérprete” [EB3].*

*“Las PcD se acercan a la fundación y hacemos entrevista inicial... muchas personas no terminaron el colegio” EIC3*

La formación técnica y los cursos de oficios, aunque frecuentes, suelen percibirse como insuficientes o desconectados de las necesidades reales:

*“Le parece que es una formación parcial, sin adecuaciones adecuadas” [EB4].*

Pese a los obstáculos, las narrativas muestran un alto compromiso con la capacitación constante como vía para la autonomía. Muchas mujeres alternan múltiples estudios simultáneamente:

*“Por la mañana ayuda en la casa... a la tarde estudia el tercer año de su carrera en la facultad” [EB3] o*

*“Estoy estudiando dos carreras... estoy en el segundo año de Relaciones Públicas y el primer año de psicología” [EE2].*

Sin embargo, persiste la frustración de que este esfuerzo no se traduce automáticamente en empleo:

*“Mucho tiempo ya lleva buscando trabajo y no consigue” [EB1].*

El análisis de estos testimonios permite identificar los siguientes ejes sobre la formación como base de la autonomía:

**El sobreesfuerzo como requisito para estudiar:** La educación no se vive como un derecho garantizado, sino como una conquista individual. Al no haber una política universal de ajustes razonables (como intérpretes o materiales accesibles), la permanencia en el sistema educativo recae sobre los hombros de la mujer. Esto genera una “doble jornada”: el esfuerzo académico sumado al esfuerzo de gestionar sus propios apoyos, lo que produce un desgaste mayor en comparación con sus pares sin discapacidad.

**El fenómeno de la “sobrecapacitación” sin retorno:** Se observa un patrón donde las mujeres acumulan múltiples títulos y cursos (el SNPP es una referencia constante), pero no logran dar el salto al mercado laboral formal. La formación se convierte en un refugio ante la falta de oportunidades de empleo, generando un ciclo de capacitación infinita que no logra romper la barrera de la exclusión económica. Existe una desconexión crítica entre lo que se enseña y lo que las empresas demandan o lo que el Estado apoya con capital semilla.

**Exclusión territorial y brecha comunicacional:** El sistema de formación es profundamente centralista. Mientras que en la capital existen experiencias aisladas de facultades con intérpretes, en el interior del país la oferta es prácticamente nula o se limita a oficios

manuales básicos de baja remuneración. Esto condena a las mujeres de zonas rurales a una formación técnica precaria, limitando sus aspiraciones profesionales y perpetuando el círculo de la pobreza y la dependencia familiar.

**La educación como herramienta de resistencia:** Para estas mujeres, estudiar no es solo adquirir conocimientos, sino una forma de demostrar su valor ante una sociedad que suele subestimarlas. La educación superior se percibe como una “armadura” contra la discriminación; sin embargo, el análisis advierte que sin un cambio en el entorno laboral y estatal, el título académico corre el riesgo de ser solo un reconocimiento simbólico sin impacto real en su calidad de vida económica.

## 7.5. EMPRENDIMIENTO INCLUSIVO

Ante las barreras del mercado laboral formal, el autoempleo y el emprendimiento surgen como la principal estrategia de subsistencia para las Mujeres con Discapacidad. Estas iniciativas se desarrollan mayoritariamente desde el espacio doméstico y abarcan diversos rubros:

### Producción y ventas:

*“Hago crochet todas las tardes como parte de mi emprendimiento” EE1;*

*“Tengo un emprendimiento de cosas dulces, soy repostera, y de eso pude hacer para mi despensa” GF3;*

*“Mi emprendimiento es hacer productos de limpieza” GF4.*

### Servicios y comercio:

*“Soy peluquera... gracias a la formación de Saraki gané un Capital Semilla” GF3;*

*“Hago masajes... pero atiendo en mi dormitorio porque no tengo consultorio”*

*GF4; “Tengo un emprendimiento de venta de nafta” GF3.*

El acceso a estos proyectos suele depender de apoyos externos o ahorros familiares. Algunas mujeres han logrado escalar sus negocios mediante programas específicos:

*“En un primer proyecto gané para mi equipo de trabajo, y en el segundo proyecto gané para mi salón que tengo en mi casa” GF3.*

Sin embargo, la falta de herramientas técnicas y financieras sigue siendo un obstáculo:

*“Necesitan capital para iniciar un emprendimiento y mejorar ingresos... cómo tenemos que gastar, tener, sumar, restar nuestros ingresos” GF4.*

El análisis de estas trayectorias permite comprender el emprendimiento no solo como una actividad económica, sino como un espacio de resistencia y construcción de identidad

**El emprendimiento como respuesta a la exclusión:** El autoempleo no siempre nace de una vocación, sino de la necesidad ante un mercado laboral en la no tienen acceso. En este contexto, la casa se convierte en el centro de producción, permitiendo a las mujeres conciliar el trabajo con las barreras de movilidad y comunicación del entorno exterior.

**Barreras administrativas:** El camino a la autonomía financiera choca con una burocracia que no contempla ajustes razonables. La exigencia de formularios estándar y la falta de intérpretes para trámites financieros disfrazan de “falta de capacidad” lo que es, en realidad, una exclusión institucional. Sin un acompañamiento que entienda la diversidad de las emprendedoras, el acceso al crédito y a la formalización sigue siendo inalcanzable para la mayoría.

**Valor simbólico y autonomía económica:** Más allá del ingreso, el emprendimiento genera una transformación en el estatus de la mujer dentro de su familia y comunidad. Al manejar su propio dinero, pasan de ser percibidas como “sujetas de cuidado” a ser reconocidas como productoras y proveedoras. Este cambio fortalece la autoestima y les otorga una herramienta de negociación frente a la sobreprotección familiar.

**Necesidad de un apoyo estatal continuo:** Para que estos negocios sean sostenibles, el apoyo no puede limitarse a ferias ocasionales o entregas únicas de capital. Se requiere una política pública que combine el financiamiento con una formación técnica adaptada a cada tipo de discapacidad, asegurando que la formación no sea un fin en sí mismo, sino un puente real hacia una vida independiente.

## 7.6. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

La participación social y política de las Mujeres con Discapacidad se manifiesta como un proceso de transformación que **inicia con el acceso a la información**. Para muchas participantes, el desconocimiento inicial de sus derechos funciona como una barrera que las mantiene en el aislamiento:

*“No sabía eso, no sabe [sobre leyes y derechos]” EB1 o*

*“No conoce nada dice” EB8 .*

Sin embargo, la vinculación con redes de apoyo detona una apertura de ojos que cambia su perspectiva:

*“Hace como un año y medio que conocí esto... Upépe ajehesape’a [ahí se me abrieron los ojos] y empecé a aceptar esta situación. Y porque ando así en estos grupos y estas reuniones, entiendo demasiadas cosas” GF3 .*

A pesar de este despertar, **persiste la frustración de que el conocimiento legal no se traduce en cambios reales** debido al incumplimiento de las normativas. Una de las

participantes relata:

*“Me iba a la entrevista y me decían que no se acepta personas con discapacidad... Conozco leyes que amparan a PcD, pero no su contenido” EB7.*

Esta brecha entre la ley y la realidad motiva un deseo de incidencia política directa:

*“En el futuro quiere meterse en política para ayudar a las personas con discapacidad en general... porque senadores, diputados, oyentes, no se dan cuenta de la realidad” EL3*

**El reclamo colectivo se centra en la necesidad de representación propia en las instituciones locales:**

*“Que la secretaría esté encabezada por personas con discapacidad. Porque si no, resulta lo mismo. Si no es una persona con discapacidad, no va a saber la necesidad de cada uno” GF3.*

La falta de recursos en el interior agrava esta exclusión, como señalan las participantes:

*“En mi distrito no hay secretaría de Personas con Discapacidad... no hay porque no hay presupuesto ” GB3*

El análisis de estos hallazgos revela que el ejercicio de la ciudadanía para las Mujeres con Discapacidad está intrínsecamente ligado a la alfabetización jurídica y a la descentralización del poder. Los ejes principales de esta conexión son:

**La información como motor de la subjetividad política:** El tránsito del encierro doméstico al espacio público no es automático; requiere que la mujer se reconozca como sujeta de derechos. El conocimiento de leyes (como la de educación inclusiva o inserción laboral) actúa como una armadura que permite pasar de la resignación ante la discriminación a la exigencia de cumplimiento. Sin esta información, las barreras sociales se naturalizan como fallas personales o familiares.

**Desconocimiento legal y la exclusión territorial:** Existe una profunda desigualdad en el acceso al conocimiento jurídico. Las mujeres en zonas rurales enfrentan una doble marginalidad: la falta de instituciones locales y la ausencia de materiales accesibles.

**Crítica a la representación técnica y exigencia de voz propia:** Las mujeres entrevistadas rechazan ser “objetos de estudio” o beneficiarias pasivas de políticas diseñadas por personas sin discapacidad. El análisis evidencia una demanda por la autonomía política: ocupar puestos de decisión en municipios y gobernaciones. Consideran que solo quien vive la discapacidad comprende las barreras diarias, como la falta de una rampa o un intérprete, que los técnicos suelen ignorar.

**Simbiosis entre autonomía económica y confianza ciudadana:** Un hallazgo fundamental es que el éxito en el emprendimiento o el empleo formal potencia la participación

pública. Al generar sus propios ingresos, las mujeres adquieren una autoridad que antes les era negada en sus hogares y comunidades. El manejo del dinero propio les otorga la seguridad necesaria para confrontar la discriminación y exigir sus derechos ante autoridades, cerrando el círculo entre independencia financiera e incidencia ciudadana.

## 7.7. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO E INTERDEPENDENCIA DESIGUAL

A pesar de no ser un eje explícito inicial, los relatos de las participantes revelan la presencia de múltiples formas de violencia que atraviesan los ámbitos familiar, laboral e institucional. En el entorno doméstico, la violencia económica y simbólica se manifiesta en el control estricto de recursos y proyectos de vida:

*“Su ex pareja hace las compras del súper... ella no tiene nada de plata... su ex pareja maneja todas las cuentas” EB2.*

Esta subordinación suele justificarse bajo mandatos de género tradicionales que frenan la autonomía:

*“Mis familiares me atajan... porque soy mujer no me dejan independizarme” GF3 o  
“En su familia a su mamá le decían ‘sos mujer, tenés que quedarte en la casa’... su papá también le dice eso” EB3 .*

En contextos de mayor vulnerabilidad, emergen testimonios de violencia física y psicológica explícita:

*“Me trataron mal en mi familia, mi papá me pegaba con cinto, solo me protegía mi abuela” GF2,*

Mientras otra participante relata el maltrato verbal de su entorno cercano:

*“Mi hermano me dice tonta, loca, gorda, no servís para nada” GF2.*

El ámbito laboral no está exento de estas dinámicas; las mujeres reportan acoso y discriminación tanto por su discapacidad como por su género. Una de las entrevistadas señala la incomodidad frente al acoso:

*“Un compañero me miraba mucho, me incomodaba...”*

El análisis cualitativo permite identificar que la violencia hacia las Mujeres con Discapacidad no es un hecho aislado, sino una consecuencia de estructuras de poder asimétricas y una interdependencia desigual. Los ejes principales son:

### VIOLENCIA INVISIBLE BAJO EL DISCURSO DEL CUIDADO

La forma más persistente de violencia es la económica y simbólica, la cual suele camuflarse detrás de la protección o la ayuda familiar. Al quitarle a la mujer el control sobre su dinero o sus movimientos, se anula su capacidad de decisión y se la infantiliza. Esta dinámica es particularmente perversa porque, al presentarse como un acto de cuidado,

dificulta que la propia mujer identifique la situación como un abuso, naturalizando la tutela permanente.

## INTERSECCIONALIDAD Y VULNERABILIDAD MULTIPLICADA

La discapacidad opera como un factor que agudiza la violencia de género preexistente. Los mandatos culturales que confinan a la mujer al hogar se refuerzan con el estigma de la incapacidad. El análisis revela que a las Mujeres con Discapacidad se les exige el cumplimiento de roles domésticos (limpieza, cuidado de terceros), pero se les niega el derecho a una vida independiente, una pareja o una carrera profesional, bajo la amenaza de retirarles el apoyo vital del que dependen.

## VIOLENCIA ORGANIZACIONAL Y DEBILIDAD DEL ENTORNO

En el trabajo, la violencia no solo proviene de individuos, sino de la propia estructura. La asignación desigual de tareas pesadas y la falta de ajustes razonables (como la ausencia de intérpretes) son expresiones de un capacitismo que desvaloriza la productividad de la mujer. Esta violencia por omisión institucional las expone al acoso de sus compañeros y las empuja a la renuncia, perpetuando el ciclo de dependencia económica de sus familias o ex parejas.

## HACIA UNA INTERDEPENDENCIA SOLIDARIA Y EMANCIPADORA

**Reconocer estas violencias es el primer paso** para transformar el modelo de apoyo. El análisis sugiere que la solución no es el aislamiento, sino transitar de una interdependencia basada en el control hacia una basada en derechos. **La autonomía económica surge aquí, nuevamente, como la herramienta política fundamental:** cuando una mujer maneja sus propios recursos, rompe el principal mecanismo de chantaje emocional y material, permitiéndole negociar vínculos afectivos y laborales desde la dignidad y no desde la subordinación.

En el ámbito laboral, los relatos dan cuenta de acoso, discriminación y trato degradante, que reproducen estereotipos sobre la productividad y el valor de las Mujeres con Discapacidad.

*“Sus compañeros no le trataban muy bien... le asignaban todos los trabajos pesados mientras otros no hacían nada” [EB4];*

*“Ella dice que por su discapacidad muchos se burlaban de ella, le señalaban con el dedo, la trataban como menos” [EB4];*

*“Un compañero me miraba mucho, me incomodaba...” [GF1].*

Estos testimonios muestran la presencia de violencia psicológica y sexual **en el trabajo**, sumada a la violencia organizacional derivada de **la falta de ajustes razonables, la asignación desigual de tareas y la ausencia de mecanismos de denuncia accesibles.**

También se identifican manifestaciones de **violencia estructural e institucional**, vinculadas a la inaccesibilidad comunicacional y procedimental.

*“En entrevistas no había intérprete” [EB3].*

La falta de intérpretes o apoyos en los procesos de selección y capacitación representa una forma de exclusión sistemática que limita la participación y la igualdad de oportunidades. **La invisibilización institucional de las necesidades de las Mujeres con Discapacidad** constituye, en sí misma, una forma de violencia de género, al negarles las condiciones básicas para ejercer derechos en igualdad.

Desde una lectura interseccional, estos hallazgos muestran que **la VBG hacia Mujeres con Discapacidad** no es un fenómeno aislado ni meramente interpersonal, sino que **se reproduce en distintos niveles —familiar, laboral e institucional—** dentro de un marco de interdependencia desigual. Las mismas estructuras que deberían garantizar cuidado y apoyo se convierten en mecanismos de control y silenciamiento. La ética de la interdependencia solidaria permite resignificar esta relación: el apoyo debe ser entendido como un derecho y no como un favor, como un vínculo horizontal y no como tutela. Transformar la interdependencia desigual en solidaridad corresponsable constituye el desafío ético y político de la inclusión.

**El análisis revela además que la violencia económica y simbólica son las formas más persistentes y menos reconocidas.** Controlar el dinero, decidir sobre el cuerpo o las salidas, negar oportunidades de trabajo o educación son expresiones cotidianas de violencia que no siempre se perciben como tales, pero que erosionan la autonomía y la dignidad. Estas violencias son invisibles porque se presentan bajo discursos de cuidado, amor o protección, y porque la ausencia de apoyos institucionales deja a las mujeres sin alternativas viables.

Integrar esta dimensión al análisis general de la investigación permite comprender la autonomía de las Mujeres con Discapacidad como proceso político, atravesado por relaciones de poder, violencia y resistencia. Reconocer la existencia de VBG en los relatos no solo amplía la comprensión del fenómeno de la dependencia, sino que orienta acciones concretas para la prevención y reparación: capacitación con perspectiva de género en programas de inclusión laboral, accesibilidad en servicios de denuncia y justicia, protocolos contra el acoso laboral, y fortalecimiento de la autonomía económica y jurídica.

**La identificación de violencia basada en género en los relatos de Mujeres con Discapacidad demuestra que la exclusión no es solo resultado de barreras físicas o institucionales, sino también de relaciones desiguales de poder que atraviesan lo íntimo, lo económico y lo simbólico.** Incorporar este enfoque al análisis permite avanzar hacia una comprensión integral de la inclusión, donde la autonomía no se limite a la independencia funcional, sino que implique libertad frente a la violencia, igualdad en la toma de decisiones y derecho a vivir sin miedo ni tutela. Desde la ética de la interdependencia solidaria, la respuesta no es sustituir la dependencia por aislamiento, sino transformar las relaciones de apoyo en vínculos justos y emancipadores.

ÁREA ANALIZADA	BARRERAS ESTRUCTURALES	ESTRATEGIAS PARA LA AUTONOMÍA
<b>Decisiones Propias</b>	Sobrepotección e infantilización. Inexistencia de apoyos estatales	Formación social, redes de apoyo, ingreso propio.
<b>Tareas de Cuidado</b>	Relegación a trabajo doméstico, invisible y no remunerado.	Ingresos propios, empleo formal o emprendimientos. Redistribución de tareas domesticas
<b>Educación y Formación</b>	Falta de ajustes razonables y exclusión académica.	Exigencia del entorno y autogestión de adaptaciones
<b>Empleo y Emprendimiento</b>	Discriminación laboral e incumplimiento de cupos, falta de ajustes razonables	Capacitación, intermediación laboral, concursos y capital inicial
<b>Participación e Incidencia</b>	Participación aparente y utilitaria, violencia capacitista	Liderazgo y alianzas interseccionales.

# 8 PROPUESTA

Los hallazgos de la investigación evidencian que las Mujeres con Discapacidad en Paraguay enfrentan un entramado complejo de exclusiones que combinan barreras estructurales, culturales, económicas y simbólicas. La falta de accesibilidad, la dependencia económica, la sobreprotección, los prejuicios y la invisibilidad institucional se entrelazan en formas de discriminación interseccional que limitan la autonomía y restringen la vida independiente.

Frente a ello, se propone un conjunto articulado de acciones dirigidas al Estado, el sector privado, la sociedad civil y las propias organizaciones de Mujeres con Discapacidad, orientadas a avanzar hacia una inclusión plena, una autonomía efectiva y una vida libre de violencia, en coherencia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la CEDAW y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

EJE ESTRATÉGICO	INSTITUCIONES RECOMENDADAS	RECOMENDACIONES CLAVE (ACCIÓN CONCRETA)
<p><b>EJE 1</b> <b>Inclusión Económica</b></p>	<p><b>Sector Público:</b> MTESS, Viceministerio de Capital Humano, SENADIS, MEF, Congreso Nacional, Gobiernos Locales.</p> <p><b>Sector Privado:</b> Gremios empresariales y Red de Empresas Inclusivas.</p> <p><b>Sector Financiero:</b> BNF y Crédito Agrícola de Habilidadación (CAH).</p> <p><b>Sociedad Civil:</b> Organizaciones de Mujeres con Discapacidad.</p>	<p>Garantizar el acceso universal en los procesos de reclutamiento mediante entrevistas con intérpretes de LSPy y materiales en Lectura Fácil para personas con discapacidad intelectual o psicosocial.</p> <p>Crear un marco legal que establezca una cuota progresiva de contratación para el sector privado, acompañada de incentivos fiscales por inversión en ajustes razonables y puntaje preferencial en licitaciones públicas.</p> <p>Implementar planes de carrera específicos que aseguren la igualdad de oportunidades en las promociones internas, permitiendo el acceso a cargos de supervisión y gerencia.</p> <p>Establecer protocolos internos en el sector privado contra el acoso y la discriminación, sumados a programas de mentoring inclusivo.</p> <p>Auditar los softwares y canales de comunicación corporativos para asegurar la accesibilidad digital (uso de LSPy, subtítulos y compatibilidad con lectores de pantalla).</p> <p>Crear líneas de crédito con “tasas de inclusión” y periodos de gracia extendidos, vinculando el financiamiento a redes de comercialización.</p> <p>Organizar ferias accesibles y marketplaces digitales desde los gobiernos locales para visibilizar productos de mujeres emprendedoras.</p> <p>Fortalecer la autonomía mediante alianzas solidarias para la compra de insumos, logística compartida y promoción conjunta.</p> <p>Implementar programas de compras inclusivas y mentorías corporativas en áreas de gestión, finanzas y marketing digital.”</p>

EJE ESTRATÉGICO	INSTITUCIONES RECOMENDADAS	RECOMENDACIONES CLAVE (ACCIÓN CONCRETA)
<p><b>EJE 2: Vida Independiente y Accesibilidad Universal</b></p>	<p><b>Sector Público:</b> SENADIS, INTN, MOPC, Viceministerio de Transporte, MITIC, Municipalidades.</p>	<p>Sancionar la Ley de Asistencia Personal para garantizar que la mujer con discapacidad lidere su propio proyecto de vida.</p> <p>Exigir la adopción obligatoria de Normas INTN en toda obra pública, privada de uso público y servicios de transporte.</p> <p>Asegurar el cumplimiento efectivo de la gratuidad y accesibilidad en el transporte público, estableciendo rutas seguras y controladas mediante veedurías ciudadanas.</p> <p>Fortalecer la labor del INTN en la certificación de productos de apoyo y tecnologías asistivas para garantizar que sean seguros y de calidad.</p> <p>Implementar auditorías de accesibilidad en portales web públicos y bancarios, siguiendo estándares internacionales.”</p>

EJE ESTRATÉGICO	INSTITUCIONES RECOMENDADAS	RECOMENDACIONES CLAVE (ACCIÓN CONCRETA)
<p><b>EJE 3: Educación y Formación para el trabajo</b></p>	<p><b>Sector Público:</b> MEC, MTESS (SNPP y SINAFOCAL), Universidades.</p>	<p>Transformar las prácticas pedagógicas, los contenidos y las estrategias de enseñanza para asegurar la participación plena en todos los niveles educativos.</p> <p>Incorporar la Lengua de Señas Paraguaya (LSPY) desde la educación inicial hasta la universitaria, como parte del eje de lenguas y comunicación.</p> <p>Asegurar ajustes razonables e intérpretes permanentes en cursos del SNPP y SINAFOCAL.</p> <p>Descentralizar la formación técnica hacia zonas rurales y eliminar barreras de escolaridad.</p> <p>Proveer formación técnica certificada por el SNPP, especializada en la optimización de procesos organizacionales, gestión financiera y adopción de tecnologías emergentes.”</p>

EJE ESTRATÉGICO	INSTITUCIONES RECOMENDADAS	RECOMENDACIONES CLAVE (ACCIÓN CONCRETA)
<b>EJE 4: Coresponsabilidad de Cuidados</b>	<b>Sector Público:</b> Ministerio de la Mujer, Ministerio de Desarrollo Social (MDS), SENADIS, Ministerio de Salud Pública, Gobiernos Locales.	<p>Integrar a las Mujeres con Discapacidad en la Política Nacional de Cuidados.</p> <p>Crear centros de día y servicios de relevo para reducir la “triple carga” de cuidado.</p> <p>Avanzar hacia servicios comunitarios de cuidado gestionados por el Estado y los gobiernos locales para liberar tiempo y energía destinados al desarrollo personal.”</p>

EJE ESTRATÉGICO	INSTITUCIONES RECOMENDADAS	RECOMENDACIONES CLAVE (ACCIÓN CONCRETA)
<b>EJE 5: Participación Política</b>	<p><b>Sector Público:</b> TSJE, Ministerio de la Mujer, SENADIS, MTESS, Gobiernos Locales.</p> <p><b>Sociedad Civil:</b> Organizaciones sociales, asociaciones base y movimientos afines.</p>	<p>Institucionalizar Mesas de Cogestión municipales lideradas por Mujeres con Discapacidad.</p> <p>Garantizar accesibilidad electoral y dotación de fondos para el liderazgo ciudadano.</p> <p>Institucionalizar Mesas Permanentes de Diálogo y Seguimiento (SENADIS, Min. de la Mujer, MTESS) con reuniones semestrales de rendición de cuentas para evaluar prioridades y ajustes de políticas.</p> <p>Consolidar foros regionales de participación y veedurías ciudadanas que monitoreen el cumplimiento de los compromisos asumidos.</p> <p>Articular acciones conjuntas con diversos movimientos sociales para fortalecer la lucha por la igualdad y los derechos humanos.</p> <p>Desarrollar planes de formación conjunta en género, discapacidad y feminismo interseccional.</p> <p>Promover el análisis y la acción colectiva ante las discriminaciones múltiples.</p>

EJE ESTRATÉGICO	INSTITUCIONES RECOMENDADAS	RECOMENDACIONES CLAVE (ACCIÓN CONCRETA)
<p><b>EJE 6:</b> <b>Vida libre de violencia</b></p>	<p><b>Sector Público:</b> Ministerio de la Mujer, SENADIS, Ministerio de Justicia, Estado en general.</p> <p><b>Sociedad Civil:</b> Redes y organizaciones comunitarias.</p>	<p>Establecer protocolos específicos de atención accesible (intérpretes, formatos en lectura fácil, acompañamiento psicosocial y capacitación al personal).</p> <p>Desarrollar campañas nacionales de sensibilización sobre las violencias invisibles, como el control económico y la sobreprotección.</p> <p>Implementar programas de autonomía económica y asesoría legal gratuita que integren microfinanzas, asesoría jurídica y apoyo psicosocial.</p> <p>Crear protocolos contra el acoso laboral y sexual, con mecanismos de denuncia accesibles en instituciones públicas y privadas.</p> <p>Fortalecer redes comunitarias de apoyo entre mujeres sobrevivientes de violencia desde la ética de la interdependencia solidaria.</p> <p>Incorporar el enfoque de discapacidad en la Ley 5777/16 y en los registros oficiales de violencia para visibilizar datos y orientar políticas.</p>

# 9 CONCLUSIONES

La investigación “*Participación y Autonomía Económica de Mujeres con Discapacidad en Paraguay*” permitió visibilizar las múltiples dimensiones de exclusión y resistencia que atraviesan las trayectorias de vida de las Mujeres con Discapacidad. A través de este estudio, se revelaron tanto las barreras estructurales que restringen su autonomía como las estrategias colectivas y personales que las participantes despliegan para ejercer sus derechos

1. **Persistencia de barreras estructurales e interseccionales:** La autonomía económica está condicionada por una estructura social que combina desigualdades de género, discapacidad, clase y territorio, asignando a las mujeres un lugar de dependencia y tutelaje.
2. **Brecha entre el marco normativo y la realidad:** Existe una distancia crítica entre las leyes que reconocen la igualdad (CDPD, CEDAW) y su aplicación práctica, debido a la falta de transversalización del enfoque de género y discapacidad en las políticas públicas.
3. **Invisibilidad de la triple carga de cuidados:** Las Mujeres con Discapacidad asumen una jornada agotadora que combina tareas domésticas, el cuidado de familiares dependientes y sus propias metas productivas, lo que genera un estrés que frena su desarrollo profesional.
4. **Inversión de roles y nuevas responsabilidades:** Se identifica un patrón donde la mujer con discapacidad transita de ser receptora de cuidados a ser la principal cuidadora de padres o abuelos envejecidos, sumando una carga invisibilizada a su búsqueda de independencia.
5. **Impacto de las violencias normalizadas:** Las formas de violencia simbólica, económica y psicológica (como el control de ingresos y la sobreprotección familiar) actúan como mecanismos de poder que limitan la libertad de decisión y la agencia de las mujeres.
6. **Necesidad de un modelo de interdependencia solidaria:** La autonomía no debe entenderse como independencia absoluta, sino como un modelo relacional donde el Estado y la sociedad proveen apoyos corresponsables basados en derechos y no en la asistencia.
7. **Empoderamiento a través de la metodología IAP:** El enfoque participativo permitió que mujeres diversas (sordas, ciegas, con discapacidad física e intelectual) fueran protagonistas, fortaleciendo liderazgos y construyendo una narrativa compartida sobre ciudadanía e igualdad.

**8. Urgencia de una transformación cultural e institucional:** Es imperativo pasar de políticas compensatorias a cambios estructurales que reconozcan a las Mujeres con Discapacidad como sujetas de derechos, garantizando su participación efectiva en el diseño y evaluación de las políticas públicas.

# 10 BIBLIOGRAFÍA

- Abualghaib, O., Groce, N., Simeu, N., Carew, M. T., & Mont, D. (2019). Making visible the invisible: Why disability-disaggregated data is critical to leave no one behind. *Sustainability*, 11(11), 3091. <https://doi.org/10.3390/su11113091>
- Ale, M. (2019). *Modelos de la discapacidad: Una revisión crítica de sus implicancias teóricas y prácticas*. Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Asdown, R., & Palacios, A. (2014). *Modelos de discapacidad*. CERMI.
- Balcázar, F. E. (2003). Investigación acción participativa (IAP): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación. *Fundamentos en Humanidades*, 4(7-8), 59-77. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400804>
- Barnes, C. (2003). *Disability, policy and practice: Challenging discrimination in the 21st century*. Disability Press.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2004). *Implementing the social model of disability: Theory and research*. The Disability Press.
- Beauvoir, S. de. (1949). *El segundo sexo*. Siglo XXI Editores.
- Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 29, 487-513.
- Carbonell Aparici, G. J. (2017). *El asistente personal para una vida independiente: Una figura en construcción*. Ediciones Cinca.
- CEPAL. (2019a). *La inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Una mirada desde los derechos humanos*. Naciones Unidas.
- CEPAL. (2019b). *Mujeres con Discapacidad en América Latina y el Caribe: Hacia la inclusión social y económica*. Naciones Unidas.
- CEPAL. (2020). *Políticas públicas para la inclusión y la accesibilidad en América Latina*. Naciones Unidas.

- Chafetz, J. S. (1997). Feminist theory and sociology: Underutilized contributions for mainstream theory. *Annual Review of Sociology*, 23, 97–120.
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Comité CEDAW. (2021). *Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Paraguay*. Naciones Unidas.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016). *Observación general núm. 3: Mujeres y niñas con discapacidad*. Naciones Unidas.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2022). *Observaciones finales sobre Paraguay*. Naciones Unidas.
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE). (2019). *Evolución histórica del concepto de discapacidad*.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2022). *Encuesta Permanente de Hogares: Módulo discapacidad*. Gobierno del Paraguay.
- Fals Borda, O. (1985). *Conocimiento y poder popular: Lecciones con campesinos de Nicaragua, México y Colombia*. Siglo XXI Editores.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia interrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Siglo del Hombre Editores.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia*. Herder.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Fundación Saraki. (2025). *Informe de gestión y buenas prácticas en inclusión laboral y emprendimiento inclusivo*. Asunción.
- Garland-Thomson, R. (2002). Integrating disability, transforming feminist theory. *NWSA Journal*, 14(3), 1–32.
- Godínez, D. F., & Rodríguez, M. L. (2018). Empoderamiento femenino y

emprendimiento. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 21(3), 1134–1150.

- Godínez, V., & Rodríguez, A. (2018). *Autonomía económica de las mujeres: Enfoques y políticas*. CEPAL.
- Gómez Bernal, A. (2016). Movimiento de vida independiente y ciudadanía. *Revista Española de Discapacidad*, 4(2), 61–78.
- Gómez Bernal, M. (2016). El movimiento de vida independiente: Autonomía y derechos en el marco del modelo social de la discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 4(1), 7–26.
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464.
- Kanter, A. (2011). *The law and disability: Rights, protections, and inclusion*. Cambridge University Press.
- Kittay, E. F. (1999). *Love's labor: Essays on women, equality, and dependency*. Routledge.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34–46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- López Radrigán, M. (2021). *La discapacidad y el género: Hacia un modelo de derechos humanos en América Latina* [Tesis de grado]. Universidad de Chile.
- Madrigal-Torres, A., Pérez, L., & Rojas, J. (2024a). Emprendimiento inclusivo y discapacidad: ecosistemas y políticas en América Latina. *Revista Iberoamericana de Estudios del Desarrollo*, 13(1), 45–72.
- Madrigal-Torres, A., et al. (2024b). *Relevancia del ecosistema de emprendimiento en personas con discapacidad*. Universidad de Costa Rica.
- Maguire, P. (2001). *Doing participatory research: A feminist approach*. Center for International Education, University of Massachusetts.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs*, 30(3), 1771–1800.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). (2022). *Plan Nacional de Empleo 2022–2026*. Asunción.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). (2025). *Informes de respuesta a la solicitud de información pública N.º 94583, Memo DOL N.º 103/2025 y Memo DIL/DGE/VMESS N.º 019/2025*. Asunción.

- Mitra, S., Posarac, A., & Vick, B. (2023). *Disability and development in low- and middle-income countries: A data-driven analysis of disparities*. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1839-0>
- Moreno, A., & Tejada, P. (2020). Emprendimiento y discapacidad: oportunidades y retos desde el modelo social. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 1–20.
- Morris, J. (1991). *Pride against prejudice: Transforming attitudes to disability*. The Women's Press.
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y Protocolo Facultativo*.
- Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- Naciones Unidas. (2023). *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de Paraguay al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Nussbaum, M. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press.
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Macmillan.
- ONU Mujeres. (2021a). *El progreso de las mujeres en el mundo 2021: Familias en un mundo cambiante*. Naciones Unidas.
- ONU Mujeres. (2021b). *Género y discapacidad. En clave de derechos*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020a). *Guía de buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020b). *Inclusión de personas con discapacidad en el trabajo: Guía para empleadores*. OIT.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad: La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Diversitas Ediciones.
- Paraguay. (2004). *Ley N.º 2479/2004. Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en instituciones del Estado*. Congreso Nacional del Paraguay.

- Paraguay. (2008a). *Ley N.º 3540/2008. Aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Congreso Nacional del Paraguay.
- Paraguay. (2008b). *Ley N.º 3585/2008. Que modifica y amplía la Ley 2479/2004*. Congreso Nacional del Paraguay.
- Paraguay. (2012). *Ley N.º 4729/12. De los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Congreso de la Nación Paraguaya.
- Paraguay. (2013). *Ley N.º 4934/2013. De accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad*. Congreso Nacional del Paraguay.
- Paraguay. (2017). *Decreto N.º 6831/2017. Reglamenta la Ley N.º 4934/2013 de Accesibilidad*. Poder Ejecutivo.
- Paraguay. (2020). *Ley N.º 6530/2020. Reconoce la Lengua de Señas Paraguaya como idioma natural*. Congreso Nacional del Paraguay.
- Paraguay. (2021). *Ley N.º 6808/2021. Crea Secretarías de Discapacidad en gobiernos locales*. Congreso Nacional del Paraguay.
- Paraguay. (2022). *Ley N.º 7800/2022. Crea el Sistema Nacional de Cuidados*. Congreso Nacional del Paraguay.
- Paraguay. (2025). *Ley N.º 7371/2025. Reforma del Código Civil para el reconocimiento de la capacidad jurídica plena*. Congreso Nacional del Paraguay.
- Pérez Bueno, L. (2010). *Ajustes razonables y accesibilidad universal: Una mirada desde los derechos humanos*. CERMI.
- Pineda, V., & Luna, A. (2018). *Mujeres con Discapacidad y trabajo: Desafíos y propuestas desde la interseccionalidad*. En A. Ferrante (Ed.), *Discapacidad, derechos humanos e inclusión* (pp. 157–174). CLACSO.
- Prados García, C. (2024). *Mujeres con Discapacidad y derechos humanos: Una aproximación interseccional a la desigualdad*. Universidad de Granada.
- Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI). (2011). *El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social* (Vol. I). REDI.
- Ripollés Meliá, M., et al. (2019). *Emprendimiento social, ocupación y discapacidad*. Universitat Jaume I.
- Rubin, G. (1975). *The traffic in women: Notes on the “political economy” of sex*. En R. Reiter (Ed.), *Toward an anthropology of women*. Monthly Review Press.

- Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075.
- Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS). (2022). *Informe anual sobre la situación de las personas con discapacidad en Paraguay*. Asunción.
- Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS). (2023). *Avances en inclusión y cumplimiento de la cuota laboral en instituciones públicas*. Asunción.
- Selener, D. (1997). *Participatory action research and social change*. Cornell Participatory Action Research Network.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Shakespeare, T. (2017). *Disability: The basics*. Routledge.
- Young, I. M. (2000). *Inclusion and democracy*. Oxford University Press.

# 11 ANEXOS

## ANEXO 1

### INFORMACIÓN SOLICITADA AL MINISTERIO DEL TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - MTESS

Sección del Documento	Descripción Breve del Contenido	Sección del Documento
Políticas Públicas Vigentes	Detalle de las tres políticas/proyectos principales del MTESS para promover el empleo de personas con discapacidad: 1) Plan Nacional de Empleo (PNE) 2022-2026, 2) Acuerdo de Adherencia a la Red Mbarete, y 3) Proyecto AGORA Paraguay.	Anexo A.1, Pág. 1-2
Plan Nacional de Empleo	El PNE 2022-2026 incluye la promoción de formación y capacitación para la inclusión al mercado laboral de colectivos específicos, incluyendo personas con discapacidad. Señala que no clasifica los datos por tipo de discapacidad.	Anexo A.1, Pág. 1
Red Mbarete y AGORA	Menciona la Red Mbarete (alianza público-privada con Fundación Saraki) orientada a la inclusión económica de emprendedores con discapacidad. Describe el Proyecto AGORA (MTESS, SNPP, FOAL) enfocado en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual a través de capacitación.	Anexo A.1, Pág. 2
Datos Desagregados por Género	Tabla que muestra 425 registrados en la plataforma Emplea Py con discapacidad. El total de registrados se distribuye en: 202 Femenino y 223 Masculino. La discapacidad más registrada es la Visual (135), seguida por la Motora (104).	Anexo A.1, Pág. 2
Datos por Intervalo de Edad	Tabla de registrados por intervalos de edad. El grupo con mayor registro es de 18 a 29 años (261). El grupo de 60 años y más tiene el menor registro (2).	Anexo A.1, Pág. 3
Datos por Departamento	Tabla que muestra la distribución de los 425 registrados por departamento. Los departamentos con mayor cantidad de registrados son Central (204) y Capital (62).	Anexo A.1, Pág. 3

Link: [https://drive.google.com/file/d/1VGEgXqQr\\_k7hz11AaRgKLtyz-POH9PG-/view?usp=drivesdk](https://drive.google.com/file/d/1VGEgXqQr_k7hz11AaRgKLtyz-POH9PG-/view?usp=drivesdk)

**ANEXO 2****INFORMACIÓN SOLICITADA AL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
- MEF**

Sección del Documento	Descripción Breve del Contenido	Sección del Documento
<b>Políticas Públicas Vigentes</b>	El informe no lista políticas específicas del Viceministerio de Capital Humano para Mujeres con Discapacidad. En su lugar, se centra en el marco normativo general.	Anexo A.2, Pág. 1
<b>Marco Normativo Central</b>	Se mencionan las normativas que sustentan la inclusión laboral en el sector público: 1) Artículo 47 de la Constitución Nacional, 2) Ley N° 2479/2004 (modificada por Ley N° 3585/08) que establece la obligatoriedad del 5% de PCD en instituciones públicas.	Anexo A.2, Pág. 1
<b>Reglamentación</b>	Se destaca el Decreto N° 6369/2011 que reglamenta las leyes de inclusión, estableciendo procedimientos, reserva de vacantes, y el sistema de selección y promoción.	Anexo A.2, Pág. 1-2
<b>Disposiciones Presupuestarias 2025</b>	La inclusión se enmarca en la Ley del Presupuesto General de la Nación (Ley N° 7408/2024, Art. 55) y su reglamentación (Decreto N° 3248/2025, Anexo A, Art. 168). La Resolución N° 40/2025 establece instrumentos técnicos para los procesos de selección.	Anexo A.2, Pág. 2
<b>Disponibilidad de Datos (Solicitud 2)</b>	Los datos desagregados (incluyendo género y discapacidad) se encuentran disponibles en el Portal de Datos Abiertos del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional.	Anexo A.2, Pág. 2
<b>Tipo de Datos</b>	Los datos son de nóminas de funcionarios permanentes, contratados y comisionados, reportados bajo declaración jurada institucional. Están actualizados al mes de junio de 2025.	Anexo A.2, Pág. 2

Link: <https://drive.google.com/file/d/1I3A9TayxPAEFOxwEtfdwamFA-MhTKL8L/view?usp=drivesdk>

**ANEXO 3****INFORMACIÓN SOLICITADA AL SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL - SNPP**

Sección del Documento	Descripción Breve del Contenido	Sección del Documento
<b>Objeto de la Solicitud</b>	Solicitud de información pública N° 94.671 sobre programas de formación profesional (SNPP, SINAFOCAL u otros) dirigidos específicamente a Mujeres con Discapacidad desde 2020 a la fecha. También pide información sobre mesas de trabajo o espacios formales con participación de Mujeres con Discapacidad en políticas laborales.	Anexo A.3, Pág. 1, 4
<b>Datos de Participantes</b>	La Dirección Programa de Formación Inclusiva (DPFI) adjunta listas de participantes femeninos con discapacidad (visual, auditiva, motriz, intelectual y sicosocial) de todos los cursos realizados por año, desde 2020 hasta julio de 2025.	Anexo A.3, Pág. 1, 3
<b>Total de Mujeres Capacitadas</b>	El número total de Mujeres con Discapacidad participantes en cursos de la DPFI desde 2020 hasta julio de 2025 es de 3.024.	Anexo A.3, Pág. 2, 3
<b>Participación Anual (2020-2025)</b>	La participación ha mostrado una tendencia creciente, con la mayor cantidad registrada en 2023 (719) y una disminución parcial en 2024 y 2025 (este último con datos hasta julio).	Anexo A.3, Pág. 2, 3
<b>Espacios de Participación Formal</b>	Se menciona la participación en reuniones con la CONADIS, que incluye instituciones del Estado y organizaciones civiles, donde se exponen trabajos enfocados a personas con discapacidad.	Anexo A.3, Pág. 2
<b>Acompañamiento a PCD</b>	El Programa Formación Inclusiva acompaña a las Personas con Discapacidad en los llamados a Concursos Públicos de Oposición para postulación (presentación de carpetas) y en la adaptación de pruebas teóricas/prácticas.	Anexo A.3, Pág. 2
<b>Espacios Exclusivos para Mujeres</b>	No se tienen espacios de modo exclusivo para Mujeres con Discapacidad dentro del Programa de Formación Inclusiva (PFI); el apoyo y colaboración en postulaciones laborales se realiza de modo mixto.	Anexo A.3, Pág. 3

Link: <https://drive.google.com/file/d/1I3A9TayxPAEFOxwEtfdwamFA-MhTKL8L/view?usp=drivesdk>

**ANEXO 4****INFORMACIÓN SOLICITADA AL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL DEL PARAGUAY - SINAFOCAL**

Sección del Documento	Descripción Breve del Contenido	Sección del Documento
<b>Programas de Formación</b>	Desde 2015, SINAFOCAL ha incluido la Formación Laboral Inclusiva en sus programas, buscando el desarrollo económico inclusivo. El objetivo es que los ciudadanos adquieran competencias para insertarse laboralmente.	Anexo A.4, Pág. 1
<b>Beneficiarios 2020-2025</b>	Entre 2020 y 2025, SINAFOCAL gestionó 266 acciones formativas (cursos/talleres/charlas) que certificaron a 2.370 personas con discapacidad.	Anexo A.4, Pág. 1
<b>Desagregación por Género</b>	De las personas con discapacidad beneficiadas, 1.231 fueron mujeres y 1.139 fueron hombres. Las tablas detallan los cursos y la participación por departamento y año (Pág. 1-9).	Anexo A.4, Pág. 1
<b>Participación en Emprendimiento (2020-2025)</b>	La tabla de la Pág. 10 presenta datos desagregados por género y tipo de discapacidad de participantes con emprendimientos. Muestra un total de 244 mujeres y 217 hombres en 2020, hasta 49 mujeres y 33 hombres en 2025 (con datos parciales).	Anexo A.4, Pág. 10
<b>Resultados de Inclusión Laboral</b>	Se realizaron 43 pasantías laborales para personas con discapacidad en empresas como Luminotecnica y Biggie. Además, 14 personas con discapacidad física y auditiva fueron insertadas laboralmente.	Anexo A.4, Pág. 10
<b>Emprendimiento Propio</b>	153 personas con discapacidad han realizado planes de negocio con el objetivo de emprender sus propias empresas.	Anexo A.4, Pág. 10
<b>Espacios de Participación Formal</b>	SINAFOCAL forma parte de la mesa interinstitucional para la revisión de indicadores del Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad. También participa en la mesa interinstitucional del Proyecto “Mbarete” de Formalización Inclusiva.	Anexo A.4, Pág. 11
<b>Otras Acciones</b>	Se menciona un plan piloto en colaboración con el Ministerio de la Niñez y la Adolescencia (Minna), realizando charlas orientativas a madres/padres de niños con discapacidad para reducir el estrés y mejorar la salud mental.	Anexo A.4, Pág. 10

Link: <https://drive.google.com/file/d/1I3A9TayxPAEFOxwEtfdwamFA-MhTKL8L/view?usp=drivesdk>

## ANEXO 5

### GUÍA DE ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES

#### INSTRUMENTO DE GRUPO FOCAL

Mujeres con Discapacidad con trayectorias diversas (empleo, búsqueda, emprendimiento o sin experiencia laboral)

**Duración estimada:** 1 hora 30 minutos

**Cantidad de participantes:** máximo 10 mujeres

#### INSTRUCCIONES PARA LA MODERADORA

##### Bienvenida y presentación

- “Hoy queremos conversar sobre cómo es la vida de las Mujeres con Discapacidad en relación al trabajo, sea que estén trabajando, buscando, emprendiendo o pensando en hacerlo algún día. Todas las experiencias son valiosas. No importa si nunca trabajaron, si lo intentaron o si ya tienen un negocio o un empleo. Lo importante es compartir lo que vivimos, sentimos y pensamos.”

##### Consentimiento informado

- “¿Están de acuerdo con que grabemos este encuentro? Solo será para poder repasar lo que digan, y todo quedará entre el equipo de investigación. Pueden hablar con libertad.”

##### Dinámica de inicio

- “Vamos a presentarnos diciendo su nombre, de dónde vienen y qué es algo que disfrutan hacer en su tiempo libre.”
- 

#### TEMAS Y PREGUNTAS ORIENTADORAS

(Organizadas por bloques de experiencia – se activan según las respuestas del grupo)

##### 1. Vida cotidiana, hogar y organización del tiempo (común a todas)

- ¿Con quién viven y cómo es un día habitual para ustedes?
- ¿Qué tareas hacen en su casa? ¿Cuidan a alguien? ¿Tienen tiempo para ustedes?
- ¿Reciben ayuda en las tareas del hogar o con el cuidado de otras personas?
- 

##### 2. Relación con el trabajo – apertura general

- ¿Alguna vez pensaron en trabajar, buscar empleo o emprender algo propio?
- ¿Alguien quiere compartir su experiencia con el trabajo, con la búsqueda o con tener un emprendimiento?

Luego de esta pregunta, pasar a uno o varios bloques según las respuestas.

### **BLOQUE A. Mujeres que están trabajando**

- ¿Cómo consiguieron ese trabajo?
- ¿Cómo es el ambiente de trabajo? ¿Está adaptado a sus necesidades?
- ¿Se sienten valoradas? ¿Reciben un salario justo? ¿Creen que hay diferencias con otras personas?
- ¿Tienen posibilidades de crecer, aprender, ascender?
- ¿Alguna vez les hicieron sentir incómodas o les faltaron el respeto en el trabajo?

### **BLOQUE B. Mujeres que están buscando trabajo**

- ¿Desde cuándo están buscando empleo?
- ¿Qué dificultades encuentran? ¿Les ofrecieron apoyo?
- ¿Han participado en entrevistas o concursos? ¿Cómo fue esa experiencia?
- ¿Recibieron adaptaciones o se sintieron excluidas?
- ¿Qué necesitarían para conseguir un empleo?

### **BLOQUE C. Mujeres emprendedoras**

- ¿Cómo empezaron su emprendimiento?
- ¿Qué las motivó? ¿Qué dificultades tuvieron?
- ¿El negocio les permite tener ingresos suficientes? ¿Son estables?
- ¿Toman sus propias decisiones? ¿Qué planes tienen para crecer?
- ¿Qué apoyos recibieron o necesitarían?

### **BLOQUE D. Mujeres sin experiencia laboral**

- ¿Alguna vez pensaron en trabajar o emprender?
- ¿Qué les gustaría hacer si tuvieran la oportunidad?
- ¿Qué creen que necesitarían para empezar?
- ¿Hay algo que las detenga o les dé miedo?
- 

## **3. Estereotipos, discriminación y género (volver a toda la sala)**

- ¿Alguna vez sintieron que no las valoraron por ser mujeres o por tener discapacidad?
- ¿Sienten que esperan menos de ustedes o que las tratan con sobreprotección?
- ¿Alguien vivió alguna situación donde se sintió incómoda o maltratada?

## **4. Derechos y conocimiento de leyes (común a todas)**

- ¿Conocen alguna ley o programa que proteja sus derechos laborales o apoye a personas con discapacidad?
- ¿Sienten que están informadas sobre sus derechos como trabajadoras o emprendedoras?
- ¿Qué creen que deberían saber otras mujeres antes de empezar a trabajar o emprender?

## 5. Propuestas y mensajes (común a todas)

- ¿Qué creen que debería cambiar para que más Mujeres con Discapacidad accedan a trabajos o emprendimientos?
- ¿Qué apoyo les gustaría recibir del Estado, de las organizaciones o de las empresas?
- ¿Qué mensaje le darían a quienes toman decisiones sobre empleo y discapacidad?

### CIERRE DEL ENCUENTRO

Agradecer la participación y reafirmar el valor de lo compartido.

Recordar que sus palabras serán tomadas en cuenta para construir propuestas reales.

### Preguntar:

- “¿Quieren agregar algo más que no hayamos hablado y que les parezca importante?”

## INSTRUMENTO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD BUSCADORAS DE EMPLEO

**Duración estimada:** 30 a 40 minutos

**Modalidad:** Entrevista individual

**Cantidad de participantes por entrevista:** 1

### INSTRUCCIONES PARA LA ENTREVISTADORA

- Antes de iniciar, presentate con calidez y claridad. Explicá brevemente el objetivo de la entrevista: “Esta entrevista forma parte de una investigación que busca conocer mejor las experiencias de Mujeres con Discapacidad en el mundo laboral, para poder hacer propuestas que ayuden a mejorar esta situación.”
- Aclarar que la participación es voluntaria, que no hay respuestas correctas o incorrectas y que puede interrumpir la entrevista en cualquier momento si así lo desea.
- Solicitar permiso para grabar la conversación, aclarando que la grabación se usará solo para fines de análisis y que será confidencial:
- “¿Te parece bien si grabamos esta entrevista? Solo la usaremos para poder revisar después lo que se conversó, y no se compartirá con nadie fuera del equipo de investigación.”
- Usar un lenguaje claro, sencillo y respetuoso. Dar tiempo para que la entrevistada piense y se exprese sin presiones.

### 1. Presentación y datos generales

- ¿Podés contarme un poco sobre vos? (edad, a qué te dedicás actualmente)
- ¿Con quién vivís? ¿Vivís sola o con tu familia?
- ¿Tenés hijos o hijas? ¿Qué edades tienen?

## 2. Vida cotidiana y tareas de cuidado

- ¿Qué tipo de tareas hacés todos los días en tu casa? (limpieza, cocina, cuidado de otras personas)
- ¿Podés decidir cuándo y cómo hacer esas tareas? ¿O alguien más lo organiza esas tareas?
- ¿Tenés tiempo para vos misma después de hacer esas tareas?

## 3. Vida independiente y apoyos

- ¿Te sentís con autonomía para tomar decisiones sobre tu vida?
- ¿Qué cosas importantes podés decidir por vos misma? ¿Y en qué cosas otras personas deciden por vos?
- ¿Qué apoyos tenés hoy para vivir con más autonomía? (familiares, ayudas técnicas, instituciones)
- En tu familia te consultan sobre temas importantes?

## 4. Búsqueda de empleo y barreras

- ¿Estás buscando trabajo actualmente? ¿Hace cuánto?
- ¿Te resulta fácil encontrar ofertas laborales que sean accesibles para vos?
- ¿Conseguiste apoyo o acompañamiento para buscar trabajo?
- ¿Participaste en entrevistas o concursos laborales? ¿Cómo fue esa experiencia?
- ¿En esas entrevistas te ofrecieron alguna adaptación o apoyo?

## 5. Experiencias en empleos anteriores (si corresponde)

- ¿Trabajaste alguna vez? ¿Dónde y en qué puesto?
- ¿El lugar estaba adaptado a tus necesidades? (baños, acceso, comunicación)
- ¿Cómo fue el trato de tus compañeros/as y jefes/as?
- ¿Pudiste mostrar todo lo que sabés hacer?
- ¿Sentiste que te valoraban? ¿Pudiste crecer o mejorar en ese trabajo?

## 6. Discriminación y género

- ¿Alguna vez sentiste que no te dieron un trabajo por ser mujer o por tener discapacidad?
- ¿Sentiste que te trataban con lástima, indiferencia o sobreprotección?
- ¿Sentís que te asignaron tareas solo por ser mujer o por tener discapacidad?

## 8. Conocimiento de derechos

- ¿Escuchaste hablar sobre las leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad?
- ¿Sabés si existen leyes o programas que promuevan el acceso al trabajo para Mujeres con Discapacidad?

## 9. Propuestas y sugerencias

- Si pudieras proponer algo para que más Mujeres con Discapacidad consigan trabajo, ¿qué dirías?
- ¿Qué mensaje le darías a las instituciones o a las personas que toman decisiones sobre empleo y discapacidad?
- ¿Qué apoyo o programa te gustaría que exista para ayudarte a conseguir trabajo?

## INSTRUMENTO DE GRUPO FOCAL INCLUIDAS

**Duración estimada:** 1 hora 30 minutos

**Cantidad de participantes:** máximo 10 mujeres

### INSTRUCCIONES PARA LA MODERADORA

#### Bienvenida y presentación:

- “Queremos conocer sus experiencias como Mujeres con Discapacidad que ya están trabajando. Lo que compartan nos va a ayudar a construir propuestas para que otras mujeres también accedan a trabajos dignos.”

#### Consentimiento informado:

- “¿Les parece bien si grabamos esta conversación? Solo la usaremos para escuchar con más atención luego. Todo lo que digan quedará entre el equipo de investigación.”

#### Dinámica de inicio:

- “Les propongo que se presenten diciendo su nombre, en qué trabajan y qué es lo que más les gusta de su trabajo.”

### TEMAS Y PREGUNTAS ORIENTADORAS

#### 1. Vida cotidiana, hogar y organización del tiempo

- ¿Con quién viven actualmente? ¿Cómo es su rutina diaria?
- +¿Cómo organizan el tiempo entre el trabajo, el hogar y otras responsabilidades?
- ¿Reciben ayuda en sus casas para poder cumplir con sus horarios y tareas laborales?

#### 2. Acceso al empleo: el camino para llegar

- ¿Cómo consiguieron el trabajo que tienen ahora? ¿Quién o qué les ayudó?
- ¿Participaron de entrevistas o concursos? ¿Les ofrecieron apoyo o adaptaciones?
- ¿Sintieron que fue un proceso justo y accesible?

#### 3. Condiciones y experiencias en el lugar de trabajo

- ¿El lugar donde trabajan está adaptado a sus necesidades (baños, accesos, comunicación)?

- ¿Cómo es el ambiente con sus compañeros/as y jefes/as?
- ¿Pueden demostrar lo que saben hacer? ¿Sienten que valoran su trabajo?
- ¿Tienen posibilidad de aprender o crecer en su puesto?
- ¿Creen que ganan lo mismo que otras personas que hacen lo mismo que ustedes? ¿Sienten que hay alguna diferencia en el salario por ser mujeres o por tener discapacidad?

#### **4. Discriminación, prejuicios, género y acoso**

- ¿Alguna vez sintieron que les pusieron barreras por ser mujeres o por tener discapacidad?
- ¿Han sentido que no confían en ustedes, que las tratan con lástima o sobreprotección?
- ¿Alguna vez alguien les habló de forma incómoda, les faltó el respeto o las hizo sentir mal en el trabajo? (Puedes aclarar si es necesario: “aunque no lo hayan dicho con malas palabras, a veces los gestos o comentarios pueden hacer sentir mal o insegura”)
- ¿Qué hicieron en esos casos? ¿Pudieron hablar con alguien?

#### **5. Autonomía económica y sentido del trabajo**

- ¿Qué cosas pueden hacer hoy gracias a su trabajo e ingresos?
- ¿Se sienten más seguras o más libres para tomar decisiones?
- ¿Qué cambió en sus vidas desde que tienen trabajo?

#### **6. Conocimiento de leyes y derechos**

- ¿Conocen alguna ley que proteja a las personas con discapacidad en el trabajo?
- ¿En sus trabajos les hablaron de sus derechos?
- ¿Qué creen que debería saber cualquier mujer con discapacidad antes de empezar a trabajar?

#### **7. Propuestas y mensajes**

- ¿Qué creen que debería cambiar para que más Mujeres con Discapacidad accedan a buenos trabajos?
- ¿Qué pedirían a las instituciones públicas, empresas u organizaciones?
- ¿Qué cosas habría que mejorar en los lugares donde trabajan ustedes?

#### **CIERRE DEL ENCUENTRO**

Agradecer la participación y los aportes.

Recordar que sus experiencias ayudan a otras mujeres.

#### **Preguntar:**

- “¿Quieren agregar algo más que no hayamos hablado pero que les parece importante?”

## **INSTRUMENTO DE ENTREVISTA PARA INFORMANTES CLAVE DE INSTITUCIONES DEL ESTADO**

**Objetivo de la entrevista:** Recopilar información sobre las políticas, programas, datos y mecanismos de participación que estas instituciones promueven o gestionan para la inclusión laboral y emprendedora de las Mujeres con Discapacidad en Paraguay.

**Duración estimada:** 45 a 60 minutos.

### **Sección 1: Presentación y Contexto**

**Breve presentación de la entrevista y del proyecto de investigación. Ejemplo de introducción:**

“Esta entrevista busca comprender el papel de su institución en la implementación de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral y el emprendimiento de las Mujeres con Discapacidad. No se evaluará el desempeño institucional, sino que se busca recoger información para identificar avances, desafíos y propuestas de mejora.”

#### **Pregunta inicial:**

- ¿Cuál es el rol principal de su institución en la aplicación de políticas públicas de inclusión social y laboral en Paraguay?

### **Sección 2: Inclusión Laboral y Emprendedora (Políticas Públicas)**

- ¿Qué políticas públicas nacionales están actualmente vigentes para promover el empleo de Mujeres con Discapacidad?
- ¿Existen metas, indicadores de inclusión laboral a nivel nacional?
- ¿Qué programas o planes de formación profesional están dirigidos específicamente a Mujeres con Discapacidad?
- ¿Qué estrategias se utilizan para articular estas políticas con el sector privado?
- Desde su perspectiva, ¿cuáles son las principales barreras estructurales o sociales para la inclusión laboral?
- 

### **Sección 3: Emprendimiento y Acceso a Recursos**

- ¿Qué políticas públicas o programas nacionales promueven el emprendimiento de Mujeres con Discapacidad?
- ¿Existen líneas de crédito, subsidios u otros apoyos financieros específicos para estas mujeres?
- ¿Qué resultados o experiencias exitosas puede mencionar en relación al emprendimiento inclusivo?
- ¿Qué dificultades enfrentan las Mujeres con Discapacidad para acceder a financiamiento o mercados?

#### **Sección 4: Datos y Monitoreo**

- ¿Cuenta su institución con datos estadísticos desagregados por género y discapacidad sobre el empleo y emprendimiento de las mujeres?
- ¿Qué indicadores se usan para medir los avances en inclusión laboral o emprendimiento?
- ¿Se realizan evaluaciones periódicas sobre la efectividad de los programas implementados?
- ¿Qué vacíos de información considera que deben cubrirse a nivel país?

#### **Sección 5: Participación de las Mujeres con Discapacidad (CDPD)**

- ¿De qué forma se garantiza que las Mujeres con Discapacidad participen en el diseño, ejecución y monitoreo de políticas públicas?
- ¿Existen espacios formales de consulta o mesas de trabajo en los que estas mujeres tengan voz activa?
- ¿Puede mencionar ejemplos de liderazgo o participación destacada de Mujeres con Discapacidad en programas laborales o de emprendimiento?

#### **Sección 6: Propuestas y Futuro**

- ¿Qué ajustes o nuevas políticas considera prioritarias para fortalecer la inclusión laboral y emprendedora de las Mujeres con Discapacidad?
- ¿Qué alianzas interinstitucionales o con el sector privado considera necesarias?
- ¿Qué estrategias cree que deberían implementarse para garantizar mayor participación de las Mujeres con Discapacidad en el marco del principio CDPD?

#### **Sección 7: Cierre**

##### **Pregunta final:**

- ¿Hay algún tema o iniciativa que considere importante mencionar y que no hayamos abordado?

Agradecimiento por el tiempo y disposición.

## ANEXO 6

### ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES A MUJERES CON DISCAPACIDAD

**TABLA DE POBLACIÓN CONSULTADA.**

CODIGO	LOCALIDAD / SECTOR	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
EB1	Asunción / Central	1
EB2	Asunción / Central	1
EB3	Asunción / Central	1
EB4	Asunción / Central	1
EB5	Asunción / Central	1
EB6	Asunción / Central	1
EB7	Asunción / Central	1
EB8	Asunción / Central	1
EB9	Asunción / Central	1
EB10	Asunción / Central	1
EL1	Asunción / Central	1
EL2	Asunción / Central	1
EL3	Asunción / Central	1
EE1	Asunción / Central	1
EE2	Asunción / Central	1
EE3	Asunción / Central	1
EE4	Guaira	1
EE5	Guaira	1
GF1	Asunción / Central	5
GF2	Asunción / Central	6
GF3	Guaira	4
GF4	Caaguazú	10
GF	Institución Pública	1
GF	Institución Pública	1
EIC1	Sociedad Civil	1
EIC2	Sociedad Civil	1
EIC4	Representante de Empresas	5

## **EB 1**

**Discapacidad auditiva**

**23 años**

**Buscadora de empleo**

**1 hija**

**Fecha de la entrevista:** 18 de julio de 2025

**Se presenta la investigación y se le consulta su nombre, edad y lo que le gustaría comentar.**

**Tiene veintitrés años.**

### **A qué se dedica:**

- El colegio está terminando; en diciembre termina y está buscando trabajo.

### **Con quién vive:**

- Con su mamá y su familia. Tiene una hija, una nena de 3 años.

### **Rutina:**

- Desde que se despierta, le ayuda a su mamá en la limpieza, le cuida a su nena y hace las cosas de la casa.

### **Decisiones / permisos:**

- Como vive en la casa de su mamá, le pide permiso para salir. Además está su hija.
- Quiere independizarse.
- Puede salir cada tanto a divertirse y también sale con su hija a la plaza de vez en cuando.

### **Decisiones / libertad:**

- Ella tiene libertad. Siempre se va a buscar trabajo. Su mamá no le dice nada; su mamá quiere que ella trabaje. Ella quiere encontrar trabajo para ayudar a su mamá y a su hija.

### **Decisiones propias:**

- Ya es adulta, tiene 23 años, es madre y responsable. Toma decisiones por su cuenta. Solo coordina con su mamá para que le cuide a su nena.

### **Apoyos:**

- A veces le interpreta su mamá porque no sabe tanto de lengua de señas, pero procura ayudarlo. También se comunica por escrito.

### **Entorno social:**

- Comparte con todos, pero más con personas sordas porque sabe lengua de señas. Tiene amigos de la infancia que saben algo de lengua de señas y ella les enseña. Comparte más con la comunidad sorda.

### **Opiniones en la casa:**

- Su mamá le pregunta qué va a cocinar. Si su mamá se va a trabajar, ella cocina.

### **Búsqueda laboral:**

- Trabajó en una tienda de ropas y artículos como pasante para ganar experiencia. Aprendió a hacer planillas del súper e inventario. Primero estuvo en Lambaré trabajando con ropa: organizando y controlando ropa buena y fallada. Después la enviaron al súper; ahí entendió cómo hacer planillas e inventarios.

### **Inclusión laboral:**

- En la tienda, los compañeros le ayudaban, le enseñaban y la cuidaban porque era su primera vez. Nunca tuvo experiencia previa. Ellos tenían paciencia, le explicaban y le ayudaban. Después ya trabajaba sola, trataba de no cometer errores.

### **Tiempo desde que salió:**

- Su último mes en la empresa fue en marzo. Desde marzo hasta ahora, nada. Por eso está buscando trabajo para ayudar a su hija. Ella alquila su casa; es una casa de su mamá que se alquila, y ella trabaja también para ayudarlo.

### **Apoys para postular:**

- Cuando ve ofertas de trabajo en Facebook o Internet, es difícil porque no hay intérpretes. Se comunica por escrito, pero hay requisitos que no entiende, entonces no va a la entrevista porque no pueden explicarle.

### **Requisitos / comprensión:**

- Ella procura leer y mandar sus papeles. Antes de ir, revisa todos los requisitos. Es muy independiente. Con la experiencia que tuvo, sabe cómo manejarse. Si no hay intérprete, pide que le pasen los requisitos por escrito.

### **Motivos de rechazo:**

- No puede responder si alguna vez le negaron trabajo por ser mujer, por tener una discapacidad o por tener una hija, porque solo trabajó en Casa Paraná y esta es su primera feria laboral en Saraki.

### **Tareas asignadas:**

- En la tienda le asignaron tareas que podía hacer. Aprendió cosas nuevas. Un compañero oyente le enseñaba y le explicaba. En uno o dos días ya entendió.
- Aprendió a cargar planillas durante la temporada de útiles escolares: cuántos cuadernos faltaban, qué había que reponer, qué se vendió más. Ella hacía la planilla y enviaba a los compañeros encargados de las compras o reposiciones.

### **Emprendimiento:**

- No tiene. “Cero, cero”, dice.

### **Conocimiento de leyes:**

- No sabía. No conoce las leyes que la protegen como mujer y como persona con discapacidad.

### **Programas laborales:**

- No sabe. Se entera por redes o por otras personas sordas.

### **Propuestas laborales:**

- No sabe qué proponer. No sabría decir.

### **Sugerencias a instituciones:**

- No sabría qué sugerir. Le gustaría trabajar ahí, pero no sabe qué decir.

## **EB**

**Buscadora.**

**Persona sorda.**

**28 años.**

**Entrevistadora: Samira Ríos.**

**Intérprete:**

**Contame un poco qué haces.**

**Tiene 28 años.**

**Ella ayudaba a su mamá en algunas cosas. Anteriormente tenía su mamá un negocio y le ayudaba pero ahora cerró ese negocio, pero ella procura, está buscando trabajo, para poder mejorar la calidad de vida de su familia.**

### **Contame un poco tu rutina.**

- A la mañana, se levanta a veces, a las 7 o a las 8 depende. Y a la noche a las 10 suele dormir.
- Suele desayunar, después un poco más tarde suele limpiar la casa, le ayuda a su mamá en la cocina, a lavar la ropa y a la tarde suele visitar a su abuela que esta cerca de su casa a dos cuadras.

### **Sobre las decisiones personales: ¿podés elegir por tu cuenta que quieres hacer, a dónde quieres irte?**

- Ella es super independiente, toma sus decisiones sola, no necesita acompañamiento y ella Procura mucho, Procura aprender conocer el camino y eso le ayuda a recordar.

### **¿Vos Tenés algún pequeño ingreso que recibís?**

- Su mamá tiene alquileres, entonces su mamá recibe un ingreso. Entonces eso su mamá le da algo a ella y de esa plata ella ahorra.

### **¿Vos alguna vez trabajaste?**

- Trabajó haciendo cursos de lengua de señas en una empresa de iluminación y en una empresa farmacéutica.

### **Y cómo te enteraste vos de esa oferta?**

- Saraki le avisó.

### **¿Qué te pareció esa experiencia?**

- Le gustó mucho, pero a ella le gustaría ejercer lo que es su profesión, como que ella estudió psicología
- En realidad a ella le falta su tesis para poder finalizar por completo pero la carrera en sí ya terminó.

### **¿Cómo haces para buscar trabajo?**

- Ella ve en las páginas de los ministerios y envía los curriculums, pero hasta el día de hoy no encuentra nada.

### **¿Alguna vez tuviste una entrevista de trabajo?**

- Tuvo más o menos tres entrevistas en su momento.

### **¿Cómo fueron esas entrevistas?**

- En la institución pública tuvo una entrevista y había intérprete.
- Hizo el examen, tuvo entrevista, hizo solo eso.
- En internet estaba, en las bases y condiciones y ahí se enteró.
- Le explicó las citas, pero solo eso, no es que estaba a su lado acompañándola durante el examen.
- Dentro de la comunidad de personas sordas.

### **¿Tienen alguna iniciativa para Buscar empleo?**

- Noo, dentro de la comunidad no hay.

### **¿Conoces sobre las leyes que le amparan a las personas con discapacidad?**

- Ella sabe acerca de la accesibilidad, del centro de relevo que hay para los sordos, los intérpretes, solo eso es lo que sabe.

### **¿Vos decís que la gente quizás no te contrató porque sos sorda o porque sos una mujer? ¿Sentiste en algún momento ese tipo de discriminación.**

- Ella piensa que es complicado ese aspecto, porque tanto entre los sordos como con los oyentes siempre prefieren contratar más a personas hombres que a mujeres.
- Si tuviera que presentarle una propuesta a las instituciones, a las empresas o a las personas en general.

### **¿Qué propuesta harías?**

- Siente que es importante hacer la nota para que haya más inclusión, porque ahora hay muchas personas con discapacidad que necesitan trabajo seguro, pero a las empresas les falta también tener esa iniciativa, también tener conocimiento acerca de la comunidad
- Dentro de todos los tipos de discapacidad les falta ese conocimiento.

### ¿Cómo decís que se tiene que hacer para que las personas con discapacidad conozcan las leyes?

- Piensa que es importante, que falta que nos orienten para conocer acerca de las leyes, que haya capacitación.
- Un curso específico sobre eso para aprender y conocer la persona.

### ¿Tenes alguna cosa más que me quieras comentar?

- Que agradece mucho esta entrevista, pero que ella igual sigue insistiendo porque quiere encontrar un trabajo.

## EB4

Persona sorda

3 hijos

San Lorenzo

25 de julio de 2025

Intérprete de lengua de señas

Entonces, lo primero que te quiero comentar, o sea, lo que queremos conocer es que te puedas presentar, decirnos tu nombre.

- Mi nombre es EB4. dice.

¿De dónde sos? ¿De qué ciudad?

- San Lorenzo, dice

¿Si tienes hijos, con quién vivís?

- Sí, dice que tiene hijos, 3 varones, ella vive en Limpio.

¿Vivís con ellos, con tus hijos?

- Bueno, dice que ella ahora vive con su pareja, y ya no con sus hijos.

¿Y contame un poquito sobre tu vida cotidiana, por ejemplo, qué haces en tu día a día? ¿Qué haces al despertarte después, durante el día y hasta la noche, más o menos así que sueles hacer.

- Dice que ella en la mañana se despierta a las 5, para preparar el mate para su pareja que se va a trabajar, entonces le ayuda para planchar, plancha la ropa hasta las 5 y media más o menos, cuando él se va se acuesta un ratito se va y vuelve a las 6:30 y después limpia la casa, la vereda, lava la ropa, después las 10:30 tiene que cocinar. A veces su hijo viene a visitarle, le viene a visitar y le pregunta ¿que hay para comer?, Y hace milanesa con papa, dice que le gusta. an las noches también, pero más de noche, su hijo quiere lavar su auto. A veces le ayuda a lavar su auto de noche.

De todas esas actividades. Y en todo ese día de todas las cosas que haces, tenés un tiempo para vos, como para hacer algo que te gusta, para ver algo que te gusta.

- No tiene tiempo, siempre solo su rutina dice.

**Y con respecto a las decisiones que vos tomas, siempre que tomas tus decisiones son como personales, como porque vos tomas tus propias decisiones.**

- Dice que ella toma sus propias decisiones. Ah, dice que su mamá era la que estaba detrás de ella, pero ahora ella puede tomar sus decisiones.

**Y como contaste que vivís con tu pareja a la hora de tomar una decisión, vos podés opinar si tiene en cuenta lo que vos decís, por ejemplo, si van a cocinar algo, si van a salir, si van a comprar.**

- Dice que le dice vamos a buscar, vamos a ver, vamos a tener. Y que no, no tienen problemas, generalmente se siente bien con él y está feliz.

**Y con las decisiones que se toman en la casa, como por ejemplo, hay que ver esto, las decisiones así que ya son más familiares o antes cuando su hijo era el chico.**

- Ella dice que el problema de las decisiones de la casa que hay que hacer, normalmente su hijo se encarga, se rompió algo. Se encarga de contactar con una persona. Dice que su pareja también es sordo, pero que maneja muy bien el español, entonces él contacta con las personas por ejemplo para hacer la reparación.

**Ya. Y en general ella cómo se maneja con las personas, por ejemplo, cuando tiene que hacer compras.**

- Yo soy mi canción, como mi pareja, es mi canción plan, te falta verduras, poco a poco, poco, no, mucho, no más, te felicitas. Yo juego al número también, escucho cuando se cuando llama al número, por ejemplo a la carne.

**Entiendo y ahora con respecto a la búsqueda de trabajo. Actualmente está buscando trabajo verdad.?**

- Dice que su mamá está enferma en su casa, su madre le ayuda, pero ella necesita también tener dinero por eso está buscando y todavía no sabe cuándo va a empezar

**Y hace cuánto tiempo que ya estás buscando trabajo.**

- Ella en 2019 comenzó a buscar trabajo y estuvo en Casa Rica 1 año y 2021 renunció, entonces ahora está buscando

**Y te está costando encontrar cómo estas ofertas laborales o espacios donde hay ofertas de trabajo.**

- Le está haciendo muy difícil.

**¿Por qué te parece que es lo que es más complicado.**

- Ella cree que a veces le cuesta mucho cuando alguien oyente por ejemplo quiere hablarle, pedirle algo y a veces por ejemplo se pone lejos de ella y le grita y ella no escucha, no puede entender y eso le complica. Lee también, lee palabras y entiende muchas palabras. Ella lo hace tanto en WhatsApp, ella se maneja, le pueden escribir y esas cosas, pero sí se ponen a lo lejos y le intentan hablar para ella es muy difícil. Dice que puede leer los labios pero

que deben estar cerca de ella.

**Y estabas comentando de que ya desde hace mucho estás buscando trabajo y las veces que te vas en una entrevista de trabajo, tenés algún apoyo intérprete o hay veces que tenés que como que comunicarte sola**

– Sola siempre dice.

**Y como hacías en cuando estabas en Casa Rica conteste que estabas trabajando ahí como hacías tenías alguna como alguna adecuación intérprete.**

– Dice que no tenía intérprete

**Y cómo se comunicaba con en las entrevistas**

– Bueno una vez que no contó con ningún interés, ella se esforzaba mucho por intentar leerle los labios de la persona que entrenaba, pero fue muy difícil.

**¿Cómo fue su experiencia?**

– Bueno, ella tiene una situación muy difícil para ella. Sus compañeros no le trataban muy bien y a ella le costaba comunicarse. Ella hacía varios trabajos y antes le asignaba para hacer todos los trabajos y muchos compañeros no hacían nada y a ella le tocaba la parte más especial. Ni siquiera era el jefe el que le mandaba a hacer cosas, sino que eran sus propios compañeros que son igual que ella, pero le trataban muy mal.

**Así es. Y con referente a las experiencias laborales, Solo en en Casa Rica habías trabajado o trabajaste en algún otro lado antes.**

– Solo ahí dice.

**Y cuando renunció, ella renunció porque ya no quería trabajar más en esas condiciones**

– Dice que Sí, para ella si, muy pesado por culpa de sus compañeros, porque le hacían mal, ella decidió renunciar con su jefe y le comentó. Yo renuncié sola. Me gustaría buscar otro trabajo, por eso de cualquier cosa, cualquier sábado o domingo, trabajo rotativo o cualquier cosa, yo solo quiero trabajar.

**Entiendo, y referente, ahora entramos un poquito acerca de la discriminación y género con respecto a esto que estabas mencionando, ¿vos en alguna vez te sentiste como discriminada por tener una discapacidad o por el simple hecho de ser mujer.**

– Dice que por su discapacidad. En el trabajo muchos se burlaban de ella sentía y le señalaban con el dedo. era muy difícil, le trataban como si ella fuera menos que ellos como si ella fuera lo que peor en realidad no fueran porque muchas veces tuve problemas con eso. Ella trabajaba muchísimo, incluso ella veía que sus compañeros se pasaban a hablar, pero ella se pasaba trabajando.

**¿En qué área estaba?**

– Estaba en el área de torta, galletita, ehh parte de leche, vencimiento de fecha, champú. Y aparte de configuración encargada. Códigos nuevos.

También controlar la fecha de vencimiento.

**Entonces esa discriminación vos sentiste más de tus compañeros de trabajo.**

– Sí, eso mismo dice. Ahora parece que ya cambiaron las cosas, que hay más sanciones para la gente que no se comporta. En el trabajo le decían, vos mañana no vas a venir a trabajar Y pues ya se hace el caso, que ella le pregunta si es cierto que ella no va a trabajar mañana y había sido, no era cierto, los compañeros le decían para que al final se le sanciona a ella de una forma. En el caso de que ella hubiera hecho lo que decían los compañeros, pero ella trabajó, buscaban la forma en la que le echaran.

**Y estabas hablando sobre sanciones que capaz ahora ya hay. ¿Verdad? ¿Con respecto a eso, escuchaste alguna vez hablar sobre las leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad? ¿Y sabes cómo de qué se trata?**

– Sobre la antigüedad del trabajador dice. Yo vi algo sobre la ley. Sobre la discriminación. En el caso laboral de que haya integración entre personas con discapacidad sin discapacidad.

**Y aparte de sabemos que venís aquí como para buscar empleo y además que conoces la fundación, ¿Conoces algún otro programa o algo que ayude a las personas con discapacidad.**

– Más otros no dice

**Y en cuanto a tu experiencia, como ya supimos que tuviste experiencia trabajando y demás, algo que te gustaría como proponer, algo que vos propondrías para que más Mujeres con Discapacidad puedan conseguir trabajo**

– Por ejemplo en su caso dice, le gustaría que hubiera intérprete por ejemplo antes de casa Rista cuando ella comenzó a trabajar estuvo la intérprete y le ayudó para dar la capacitación entonces necesita intérprete algo que ella necesita cuando no tiene intérpretes es muy difícil para ella.

**¿Y alguna otra, algún mensaje o alguna sugerencia que quieras dar a las instituciones que van a contratar personas con discapacidad o Mujeres con Discapacidad que, por ejemplo, necesitarían pensando así, aparte del intérprete, alguna otra cosa que crees que necesite.**

– Está comentando que ella vino la otra vez en la entrevista para paseo de la galería, estaba buscando personas para hacer limpieza y ella quería trabajar para ella solo intérprete, Y acá siempre cuenta con Internet. También hay otro intérprete que le suele ayudar acá.

**Ya. Sobre su experiencia con sus compañeros de trabajo. Qué sugerencia le daría? para cómo prepararle a las personas, oyentes, para que puedan tener un trato agradable en el trabajo.**

– Falta dice. En mi caso donde yo trabajé, una de las responsables que Rosana se llama, ella que es nueva sorda, entonces ella sí a mí me ayudó mucho. Gracias a ella me ayudó también. Estuve mucho tiempo ahí trabajando. Con mi compañera sorda si yo me voy a comunicar sin problema. Bueno, chao, trabajo. Ella trabajó muchos años, entonces ella me ayudó porque ella fue

responsable, muy buena con ella. dice

### **Y a las personas oyentes que hace falta trabajar con los oyentes para que haya un buen ambiente laboral.**

- Falta que ellos aprendan. Alguien tiene que aconsejarle, explicarle verdad cómo ellos tienen que tratar con nosotros, que es tener discapacidades, que se puedan adaptar también a nosotros.

**Muchas gracias y creo que eso es todo.**

## **EB5**

**Persona sorda**

**sin hijos**

**Ñemby**

**25 de julio de 2025**

**Entrevistadora: Jessica Diaz**

**Intérprete de lengua de señas**

### **Presentación:**

- Dice: "Mi nombre es EB5. Yo soy de Ñemby y vivo con mi mamá, con mi familia". No tiene hijos.

### **Rutina:**

- Dice que de lunes a viernes por la mañana se encarga de la limpieza de su casa.
  - Por la tarde, a eso de las dos, sale de su casa porque está estudiando en la facultad de lunes a viernes.
- Los sábados por la tarde está haciendo un curso de Gestión Nominal de Personas; siempre hace en el SNPP.

### **Cursos / estudios:**

- Dice: "Gestión nominal", ese es el curso.
- En la facultad está estudiando Desarrollo Sostenible.

### **Dónde estudia:**

- Dice que está estudiando en una universidad que se llama San Cristóbal.
- Explica un poco en qué consiste lo que estudia: sobre el medio ambiente, cómo cuidar, cómo desarrollar eso.

### **Tiempo personal:**

- Dice: "No tengo tiempo".
- Normalmente los domingos, si está un poco más distendida, puede estar con su familia.
- Los demás días, dice que siempre está ocupada.
- Además de eso, dice que quiere trabajar.

### **Decisiones propias:**

- Dice que sí, que ella es bastante independiente.
- Toma muchas decisiones por ella misma.
- Por ejemplo, ahora quiere trabajar y quiere independizarse.
- Dice que su mamá no le dice nada sobre eso.

### **Decisiones con apoyo:**

- Dice que depende mucho.
- Por ejemplo, si está en el hospital y hay decisiones médicas, a veces necesita intérprete.
- Si son temas difíciles que ella no puede comprender solo leyendo, necesita intérprete.
- Pero la decisión normalmente la toma sola.

### **Opinión en la familia:**

- Dice que normalmente siempre está comunicada con su familia.
- A veces es difícil porque no pueden comunicarse en su idioma; entonces no es perfecto y no siempre pueden hablar de todo.
- Otras formas de comunicación:
- Dice que suele escribir en el teléfono algunas palabras u oraciones y le muestra a la otra persona.
- La otra persona también puede escribir para responder.
- Así se va comunicando y entendiendo.

### **Búsqueda de trabajo:**

- “Estoy buscando”, dice.
- Tiempo buscando / trabajos anteriores:  
Dice que ya tuvo tres trabajos:
- Primero trabajó en un supermercado como repositora.
- Después, en San Lorenzo, en una empresa, trabajó como secretaria: hacía copias, ponía sellos y esas cosas.
- Su tercer trabajo fue en una empresa de bebidas como pasante; estuvo un tiempito, le dieron certificado y luego dejó de trabajar.
- Dice que está buscando trabajo desde hace un año y hasta ahora no consigue nada.

### **Dificultad para encontrar ofertas:**

- Dice que sí, que es difícil.
- Pero entiende porque hay muchas personas con discapacidad y no todos pueden tener la oportunidad de entrar a trabajar.
- Por eso entiende que es difícil.

### **Dónde busca trabajo:**

- Dice que busca mediante la fundación y también sola.
  - Dice que mandó su currículum a varios lugares y varias empresas.
- A veces viene también cuando se hace la feria de empleos, y también busca por su cuenta.

### **Apoyos en entrevistas:**

- Dice que ella contrata un intérprete por su cuenta.
- Dice que nunca fue a una entrevista sin intérprete; siempre, siempre con intérprete.
- Dice que es algo muy necesario para ella.

### **Apoyos ofrecidos en entrevistas:**

- Dice que normalmente no hay ningún tipo de apoyo en las entrevistas.
- Supone que si ella queda en el trabajo, la primera vez necesita un acompañamiento, alguien que le explique.
- Después ya puede manejarse sola.

### **Experiencias laborales:**

- Dice que le fue muy bien, que las tres experiencias fueron positivas.
- Pero muchas veces no le explicaban muy claramente lo que tenía que hacer, y cree que es por el tema de la comunicación.
- En general, dice que fueron experiencias positivas.

### **Comunicación en el trabajo:**

- Dice que usaba su celular; escribía palabras y así lograba comunicarse.
- A veces ellos también hacían lo mismo con ella.
- Si querían aprender alguna seña, ella también les enseñaba.

### **Apoyo de compañeros / jefes:**

- Dice que siempre tuvo apoyo de compañeros o de su jefe.
- Dice que siempre trataron de comunicarse con ella.
- Dice que nunca sintió discriminación en esos trabajos, que siempre fueron muy amables y le trataron bien.
- Dice que nunca se sintió discriminada en esos lugares.

### **Motivos por los que salió:**

- Dice que en el primer trabajo, en el supermercado, le costaba el horario porque era rotativo y ella quería terminar la facultad.
- A veces le pedían horario de noche y ella tenía que pedir reemplazo.
- Al final, renunció porque prefería terminar la facultad.
- En su segundo trabajo, el de secretaria, el horario era bueno porque era por la mañana.
- Trabajó seis meses como pasantía y le dieron un certificado.
- En el tercero, en la empresa de bebidas, también fue pasantía, le dieron un certificado.
- Dice que eso le sirve como experiencia laboral.

### **Discriminación laboral / género:**

- Dice que vio que en algunas situaciones depende del lugar; realmente ve que a veces hay discriminación.
- Dice que en sus trabajos ella se sintió integrada y nunca sintió lástima ni compasión hacia ella.
- Pero sí, dice que alguna vez sintió una discriminación sutil, por ejemplo, elegir a una persona sin discapacidad para ciertas tareas.

### Conocimiento de leyes:

- Dice que sí, que sabe que existen leyes que amparan a personas con discapacidad.
- Dice que no sabe mucho el contenido, pero lo que sabe es importante: que la persona con discapacidad tiene que ser integrada e incluida, que tiene que haber igualdad, que no tiene que haber discriminación, y que no se puede despedir a una persona con discapacidad sin motivo.
- Dice que esas son algunas cositas que conoce de la ley.

### Propuestas para mejorar la inclusión:

- Dice que le gustaría que en el futuro se enseñe desde niños la lengua de señas, para que todos puedan aprender y que sea un idioma que todos manejen.
- Dice que a ella le gustaría, en su caso, poder viajar, conocer otros países y aprender señas de otros países.

### Sugerencias a instituciones / empresas:

- Dice que en caso de que ella consiga un trabajo, sería útil que las personas aprendan lengua de señas para que ella se pueda comunicar.

## EB6

### Persona con discapacidad intelectual

39 años

Sin hijos

Luque

25 de julio de 2025

- Me llamo EB6, tengo 39 años, no tengo hijos, no estoy casada, nada, nada, soy soltera, gracias a Dios.

### ¿Con quién vivís?

- Con mi mamá.
- Somos las dos solas y o sea, las dos solas en el sentido que nos acompañamos mutuamente. Yo le acompaño a ella en todos lados, en su entrevista médica.
- Y ella me acompaña y así.

### ¿Dónde vivís?

- En Luque. Y después qué más puede ser, no trabajo, es mi primera vez que voy a trabajar, que estoy buscando, si es que me da la oportunidad, la fundación Saraki da este empuje para trabajar y ya llevé en todos lados, o sea, parte de Luque, parte de San Lorenzo también ya llevé porque no es lejos, pero sería más o menos hacia mi zona y yo no manejo, yo no me manejo en colectivo.
- Porque sinceramente yo estaba estudiando, terminé todos los cursos de operador básico de computación y eso en Luque. Y sinceramente, una vez le

dije a mi mamá, estando estudiando computación todavía, le dije “me voy a ir en colectivo, voy a intentar a ver si puedo”. Y ella me dió todo el pasaje, todo y me fui y sinceramente me robaron mi celular, yo me puse acá y yo me olvidé, pues yo a veces me olvido de las cosas y a veces no me acuerdo, yo me olvidé y puse en mi bolsillo y me robaron, y sacaron, sí, entonces le dije a mamá y mamá no tenía contacto conmigo.

– Y yo le dije a mamá, “nunca más, nunca más” y de esa vez nunca más. Pero te hablo antes de la pandemia. Bueno, y como le digo, yo no manejo, yo no tengo mi auto propio. Y claro, no manejo, no tengo moto, no me manejo en colectivo, tampoco sola, o sea, sola en el sentido de caminar, no o de caminar, por ejemplo, una cuadra o a la vuelta de mi casa. Tampoco porque tengo miedo lo de enfrentarme a la sociedad.

– A mí me diagnosticaron como antisocial. No sé si todos los intelectuales tienen ese detalle que es antisocial, pero yo soy antisocial. Yo siempre fui, siempre me cerraba en la escuela, en los colegios y eso siempre me apartaba del grupo. Aparte que me hace bullying, bullying sobre mi peso, bullying sobre mi forma de hablar, pasé mal y por eso seguramente fui antes, o sea, ya que vivió bien.

### ¿Inseguridad?

– Exactamente y me da miedo ya. o sea con ustedes yo me estoy tranquila, yo hablo así porque usted entiende mi situación y usted tampoco está con otra gente extraña “Juan Pérez” viene acá no no me va a entender y yo sufro de pánico, pero sí de ansiedad mucha ansiedad tengo.

– Yo tomo medicamentos para todo, para ansiedad y para... yo no puedo así sin medicamentos. Yo soy muy hiperactiva, siempre fui de chiquita y estudié también pintura, o sea, estuve también en la Escuela Alegría y en la escuela del DNIDE y tuve también pintada, todo eso, el tema de la pintura y eso, gané también unos cuantos, gané también, cómo se llama, parte de educación física. Para tener el torneo, yo tengo muchos certificados de eso.

– Estudié también natación. Y también gané. Tengo tres o cuatro medallas de oro de natación.

– Sí, pero ahora no me puedo meter, me meto en el agua a mi cabeza, ya no puedo respirar, se me mete todo acá. Y pero eso es falta de entrenamiento también.

### ¿Rutina diaria?

– Ama de casa y le ayudo a mi mamá todo el día, a los perros también ahí les cuido, uno hay más bebé que otros. Uno tiene más años y el otro tiene apenas un año, quilombo.

### ¿Tareas en casa?

– Arreglo la cama, o sea, cuando me levanto arreglo ya la cama, yo o sea, no es que yo duermo con mi mamá en la misma cama, pero yo duermo en la pieza, o sea, tenemos 2 camas, porque y tengo otra pieza que hay una cama grande, pero no utilizo.

### ¿Por qué?

- Porque yo tengo miedo de la oscuridad.

### ¿Tiempo para vos?

- Música no me gusta.

### ¿Decisiones?

- No, yo puedo tomar, yo tengo carácter fuerte, o sea, va y viene mi carácter, o sea, soy una persona buena, agradable cuando me conocen y eso, pero cuando algo está mal, digo la verdad, aunque sea como es mi dicho, la verdad duele, pero hay que decirlo, y eso le pica a la gente. Que yo diga así de frente, yo me vaya y diga, sabes que esto y esto no me gusta.
- Y nos puedes dar así en qué cosas, por ejemplo, vos podés decidir por vos misma algunas, algo que vos decidís, por ejemplo, el venir acá a la entrevista, vos decidiste o tu mamá te dijo, mira, hay. entrevista o vos o algo que vos decidas por vos mismo que por ejemplo puede ser algo que vos decidiste. El señor Carlos que me escribió Entonces yo le dije a mamá le mostré el mensaje y le dije vamos le dije,

### ¿Y qué te dijo?

- Y me dijo, y sí, vamos, me dijo, porque ella es la primerita y la única de toda mi familia que quiere que yo progrese, que quiere me apoya adelante, ella es la única de la familia, porque tengo a mi papá, pero no tanto esa distancia. Vino a vivir en Luque un unos 3 años, pero no conmigo, pero en la esquina de casa, en la otra esquina de mi casa y aunque venía todos los días a saludarme, a sentarse y eso a estar conmigo, pero yo ya no quería, o sea. A mí me molesta también viste que yo ya estoy tan acostumbrada a que sea antisocial y ese desapego, entonces la persona, porque hay personas señora, que demasiado apego a una persona. y ya a mí ya me sofoca, o sea, yo ya estoy acostumbrada a trabajar sola.

### Ya tenés tu rutina.

- Todo sola, sí, pero ese yo tuve un compañerito que no me acuerdo su nombre, pero que era tan tóxico. Yo le llamo tóxico porque era tan apegado a mí y por mensaje y eso hasta yo tuve que bloquear en el Facebook, le bloqueé en el WhatsApp, le bloqueé en el mensaje normal, en todos lados, le bloqueé porque a mí me gusta más como yo soy más antisocial. o sea costumbre entonces me sofoca y más de eso.

**Y me contaste que vivis con tu mamá entonces cuando hay que tomar decisiones en tu casa por ejemplo no sé alguna decisión de tu casa tu mamá te pregunta te tiene en cuenta escucha tu opinión o te consulta vos y si hacemos esto y si vemos esto.**

- No ella nomás.

**¿Ya y nos contaste que viniste a buscar trabajo, que es tu primera vez y hace cuánto que estás buscando trabajo?**

- Hace poquito nomás.

**¿Y vos crees que te es fácil encontrar así lugares como ferias de trabajo o algo así o te es difícil.**

– No, yo ya estuve en feria de empleo en Paraguay, donde estuvo ese señor Enrique, puede ser, el grandote y él estuvo también en la municipalidad hace poco nomás de Luque y no para una empresa. No me acuerdo ahora la empresa y yo me fui y me entrevisté, pero le cuento bien, hay empresa por ejemplo supermercado o qué sé yo, oficina o eso de los celulares y eso que no te quieren agarrar personas con discapacidad ya sea intelectual, y yo soy muy inteligente o sea mi mamá nosotros heredamos la inteligencia de nuestra mamá, Y soy amable, digo yo, o sea, siempre lo digo. “Hola, ¿cómo está? Buen día. ¿Qué tal?” Porque nunca sabemos qué tal fue su día, si fue malo, si fue bueno. Y su día también, si fue triste, y yo tengo que decirle buen día cómo está para quitarle aunque sea ese momentito, ese malestar, claro, siempre con educación, así, por más que la otra persona ni te mire la que es así como son, pero vos siempre buena actitud,

**¿Cuando te ibas a entrevistas y eso, cómo vos creías que tenías apoyo o te facilitaban las cosas? Por ejemplo, cuando te explicaba, pero te ayudaban ellos, te ayudaban, por ejemplo, si vos no entendías algo a que vos puedas entender,**

– No. porque esto es a lo que voy. Hay empresas que no agarran nomás, o sea, ni miran tu currículum, nada, no agarran nada más. No agarra porque no sé, tiene miedo las empresas, miedo de que no sé que uno haga en su trabajo, no sé miedo hasta ahora es mi pregunta. O sea, ¿por qué no van a agarrar?. Y, ese señor Enrique de buscar empleo Paraguay, tampoco. O sea, yo ya me di cuenta y una entrevista nomás tuve con él.

**La primera impresión ya te dijo mucho entonces.**

– Sí y él no, pero antes de eso, justamente mamá ya quería que me vaya en cada entrevista y yo no quería, o sea, por algo no quería.

**¿Cómo te sentiste en esa entrevista?**

– Nerviosa, me estoy muriendo. No estaba en esa entrevista como ahora, que estoy más tranquila como usted, que más segura. Sí, porque usted me entiende. O sea, me siento cómoda estando acá, por ejemplo, otro estaba en la punta y otro en la punta y estábamos más de 120, o sea, y era sentarte su currículum, habla así y ya se va, o sea, como no es así que se sienta, habla no te da confianza.

**Entonces nunca vos trabajaste, ¿verdad? Y emprendimiento no tenés algún emprendimiento, alguna cosa que sabes hacer y que puedes vender a ver cosas así?**

– Pintura como le conté, me fui a Augusto, no sé si ustedes la conocen, es más famoso y ustedes la conocen, está bien que no la conozcan y como tenemos que conocer todo y ya. No es que vendi con él toda mi pintura, pero en la casa cuando ya me mudé, en eso estudié en Asunción, cuando yo ya me mudé a Luque, gracias a Dios ya vendí todo mi pintura y eso, pero ahora no, no tengo ganas de pintar de nada, o sea, solamente me dedico a la atención

de mi mamá. Mi mamá tiene 72 años, y ella todavía maneja gracias a Dios. Ella camina así sola. Gracias a Dios ella es muy consciente. En ese sentido, ella me lleva, me trae. De aquí para allá, yo la acompaño a hacer súper a comprar los remedios de los pelos y así mutuamente.

**¿Y decime vos durante que cómo estás diciendo antes que salía en el colegio, cuando te vas en el súper, cuando buscas trabajo, cuando estás por la calle, en algún momento te sentiste discriminado o algo así por tener discapacidad o por ser mujer.**

– No, por ser mujer, no, pero, pero discriminada por el lado de discapacidad, no, el lado de trabajar, pues entregué más de 17 currículumes, entregué en la zona de Luque porque mejor nomás que sea cerca, ya que yo no me manejo sola y para llegar acá a esta entrevista era lejitos bastante y mamá y aparte el embotellamiento. A mí me dolía todo el pie, así todo me temblaba todo porque tenía un colectivo para acá. Quilombo y a mí ya me hacía que yo no manejo. O sea, claro y que hay que tratar decir, ya no, que discriminación sin encontrarte es de la empresa para encontrar el trabajo. Sí, voy a en todos los supes ya. Pero no te llaman, o sea, yo ya me doy cuenta que con una vez nomás yo entregue mi currículum en un súper o una oficina, un celular, digamos, ya y cuando no hay nada, hay meses y meses que no hay nada. Ya sabes que no vamos.

**Y en algún momento al entregar tu currículum, algo sentiste que te veían o te trataban como con lástima o compasión o algo así.**

– No, como te digo, no le hago caso. O sea, yo soy amable y si la otra persona no es amable y mal educada. Le digo yo, después me subo en el auto y le digo a mi mamá sabe que mal educada y acá no, o sea, tengo el apoyo de mi mamá.

**¿Sobre leyes?**

– No, no escuché.

**¿Aparte de estar acá, conocés algún lugar más donde ayudan a conseguir trabajo a personas con discapacidad?**

– Con discapacidad no.

**¿Sugerencias para empresas o instituciones?**

– Estoy pensando... bueno...

– Que tengan en cuenta, que te traten igual que a todos, que no vean el grado de si sos intelectual, si hablás así como hablás, o que te traten así como todo súper. Y eso.

## **EB7**

**Persona con discapacidad física**

**28 años**

**Sin hijos**

**San Lorenzo**

**18 de julio de 2025**

**Entrevistadora: Samira Ríos**

– Me llamo EB7, tengo 28 años. Soy de San Lorenzo y todos los días me voy a Fisio. Vivo con mi mamá, mi hermana y mis tíos. No tengo hijos. Terminé el colegio en 2014.

### **¿Estudiaste después?**

– No.

### **Rutina diaria**

– Leo, escucho música, hago mis ejercicios de la fisio y después salgo a buscar empleo. Limpio toda la casa, pero hago nomás cuando quiero. El que hace las tareas es mi tío. Mi mamá trabaja.

– Fisio. Por ahora hago una vez a la semana.

### **Decisiones personales**

– Yo nomás tomo mis decisiones. No necesito apoyo. Soy independiente.

### **Decisiones familiares**

– Me consultaron también. A veces escuchan mi opinión, a veces no.

### **¿Te hicieron caso alguna vez?**

– Sí.

### **Búsqueda laboral**

– Estoy buscando trabajo desde el año pasado. Es muy difícil y porque yo tengo discapacidad no me aceptan.

### **¿Cómo te hace sentir?**

– Me sentí decepcionada.

### **¿Qué te dicen en las entrevistas?**

– Me dijeron que me iban a llamar, pero no me llamaron todavía.

### **¿Cuántas entrevistas?**

– Cinco veces al mes. Desde el año pasado nunca hubo un mes que no me vaya a buscar.

### **¿Cómo buscás?**

– Por redes.

**¿Qué trabajos buscás?**

- Vendedora. Atención al cliente. Esos dos no más.

**¿Cómo te va en entrevistas?**

- Súper bien.
- Tengo el presentimiento que me van a dar.

**¿Conseguiste apoyo para buscar trabajo?**

- No.

**¿Usás algún tipo de adaptación en entrevistas?**

- No necesito ningún tipo de apoyo.

**¿Alguna vez ya trabajaste antes?**

- No.

**—¿No tuviste ninguna experiencia hasta ahora?**

- No.

**¿Emprendiste algo para generar ingreso?**

- Sí, enfrente de mi casa vendía cosas: ropa, zapatos, electrodomésticos.

**¿Seguís con ese emprendimiento ahora?**

- No, hasta ahí nomás.

**¿No continuaste porque no funcionó?**

- Sí, más o menos.

**—¿Y por qué dejaste?**

- Porque no sé... me daba algo de entrada, pero después ya no.
- Es que me tenía que ir todos los días en mi Fisio.

**¿Ser mujer fue impedimento para trabajar?**

- Me presenté en puestos para mujeres.

**¿La discapacidad fue motivo para no aceptarte?**

**Me iba a la entrevista y me decían que no se acepta personas con discapacidad.**

**¿Cómo te hizo sentir eso?**

- Me hizo sentir enojada, ese era el sentimiento.

**¿Conocés leyes que protegen discapacidad?**

- Sí conozco, pero no sé de memoria.

**¿Sabés el contenido de esas leyes?**

- No tanto.

**¿Conocés programas para personas con discapacidad?**

- No.

**¿Cómo conociste la fundación Saraki?**

- Por una amiga.

**¿Qué pedirías sobre empleo para Mujeres con Discapacidad?**

- Que se acepten así, que haya más trabajo para personas con discapacidad.

**¿Qué dirías si hablaras con autoridades?**

- Que acepten así, que haya más trabajo para personas con discapacidad.
- Porque no hay nada... como te digo, hay pocos empleos.

**¿Estás enfocada en buscar trabajo?**

- Sí. Y para pagar mi tratamiento y mi vida, empezar mi estudio.

**¿Qué querés estudiar?**

- Marketing.

**¿Pero es lo que te gusta?**

- Sí.

**¿Algo más que quieras contar sobre tu búsqueda de trabajo?**

- Por ahora no. Nada.

**EB8**

**Persona sorda**

**21 Años**

**Sin hijos**

**Fernando de la Mora**

**25 de julio de 2025**

**Intérprete: Abel**

**Mi nombre es Gloria. Yo voy a estar con mi compañera Sammy haciéndote una entrevista. Es un estudio, investigación que estamos haciendo sobre Mujeres con Discapacidad para conocer cómo le va en el mundo laboral y también cómo está teniendo su vida personal. La investigación es una investigación donde nosotros vamos a guardar la confidencialidad, o sea que vamos a usar los datos que nos da, pero no vamos a decir que es de ella, entonces es totalmente confidencial.**

**Vamos a grabar la sesión, la entrevista, para no olvidarnos de nada. Y entonces lo primero que queremos es que ella se pueda presentar, decirnos su nombre y otras cosas que nos quiera contar.**

- Ok, se presenta, ella se llama EB8.es su nombre. Tiene 21 años. Vive en la ciudad de Fernando de La Mora Okey, y dice que en el 2024 terminó el colegio en el prólogo. Dice que su familia le quiere mucho dice. Está buscando trabajo dice, a ella le gusta mucho dice el tema de hace el curso de computación, también hace el curso de pintar uñas y todo eso, pero mas busca trabajo dice.

**Ya, genial. ¿Y con quién vive actualmente?**

– Ah, también te comentaba aparte de eso dice ella, ya el mes de marzo, está trabajando de limpieza un rato, dice.

**¿Qué hace?**

– Ya renunció hoy

**¿Y con quién vives?**

– Pues su novio dice, me dijo su novio. Ah ok, me dice amigo, me contestó, me hizo una seña de un sordo Y yo le hice decirle porque es un amigo mío, que también es sordo de Saraki y trabajaba en supermercado y dice o no.

**Me di cuenta de que era su novio porque hizo una seña rara ¿Y tiene ya hijos?.**

– No, no, no, me dice

**Esta bien. Que si puede contar qué tipo de cosas hace en su casa desde que se levanta hasta que se acuesta, todito queremos saber.**

– Si, ella se despierta más o menos a las siete, se despierta a limpiar la casa, limpiar todos lados los cubiertos, barre, pero eso es lo mantener es con otra familia. Y vamos a empezar a cocinar, a las cosas mediodía cocina, le va a servir la comida para compartir la familia y en la tarde otra vez hablan y toman tereré más nada y la noche ve TV y le dice voy a dormir.

**Está muy bien y las tareas le da tiempo entonces para tener otras actividades que ella quiere hacer.**

– Y le da tiempo y es suerte para salir, poder estudiar, para irse con los amigos.

**¿Los amigos que tenés son de la comunidad sorda o tenés también amigos oyentes, amigas oyentes.**

– Si tiene amigos, amigos oyentes y sordos hoy, los dos tiene ella dice.

**¿Vos podés tomar decisiones por tu cuenta?**

– Quiere decir algo así. En realidad, ya se independizó de sus padres, entonces ella toma eso por su cuenta ahora, como por ejemplo, buscar trabajo, dice. Por eso vino hoy acá también, también pasó en el hospital para hacer su estudio o consulta, eso ya se vale, procura para comunicarse por texto, ella sola nomás de todo y ella tiene gente muy adulta y ella tiene su familia.

**Ya, ok. O sea que todo tipo de decisiones podés tomar vos solita.**

– Sí, es responsable dice .

**Súper ah y, ¿Es necesario para vos tener algún tipo de apoyo para la vida, tu vida cotidiana.**

– Ella en su vida cotidiana siempre es normal, procura, procura hacer todas las cosas, pero si necesita intérprete, pero como ella dice que hay poco intérprete, como uno, dos, no vamos a hacer nadie, si hay intérprete que hay que leer todo, entonces es muy poco intérprete.

### **Sí, y cuando no hay intérprete, ¿cómo se maneja?**

– Y por escrito dice ella, es como ella se maneja por escrito dice, porque en otra manera de intérprete se va a pedir ya particular, ella sabe que de repente no es gratis que debe pagar, entonces ella para no pagar, por su cuenta por escrito se comuniqué y segundo.

### **Y en su familia, ¿le consultan a ella cosas de decisiones que se va a tomar o con su novio o con su familia más extensiva? Le consultan a ella cosas.**

– En su familia, siempre le consultan también le da consejos también cómo hacer, ella también le da sugerencia a su familia y todo eso, también su familia se preocupa mucho por ella porque la primera vez sale de casa, que le parece y todo. entonces, su familia a veces también le da, no es que le da consejo, le da tips o recomendaciones para que ella pueda hacer, que también ella eso aplica, si cree que es aplicable, aplica en la casa también le hace acercar a su pareja dice ella y se siente escuchada. Entonces, se siente escuchada porque es comunista sino yo también, le doy la razón, siempre le da la razón por parte de bien, yo sé que ese novio cuando ella tiene la razón, trata de hablar y comunicarse así bien, básicamente, o también hay veces que su novio trae esas propuestas y si ella le parece aplicable, y lo mismo a ella, si ella le da propuestas, como ella también le respetan, cumple.

### **¿Hace cuánto que estás buscando trabajo?**

– Porque yo sé también que el trabajo de limpieza ya estaba, le pagaban muy poco y ella seguía trabajaba en el invierno y eso le pagaba muchísimo, entonces renunció, dice .

### **Ya, y ¿te resulta fácil encontrar ofertas laborales que sean accesibles.**

– Sería muy difícil, con lo difícil la debilidad, es difícil entrar para abajo y todo el perdido. Aparte de esto que está haciendo en Saraki, en otro lugar se fue también a buscar trabajo de limpieza y también pasó un concurso y un curso de periodismo. En el de limpieza si puedo entrar a trabajar, pero como te comento, pero si ya concursó en la función pública. Y todo eso, en limpieza y en todo rápido. En la función pública es donde busca para entrar como dice en el concurso.

### **En el concurso en donde ella se presentó, ¿había algún tipo de apoyo?.**

– Le contó a alguien todo completo súper bien. fue que ella trabajó en limpieza, ella presentó su currículum sola por su cuenta, se fue, vio, presentó y le aceptaron. y fue en la ciudad de Villa Elisa, pero ella renunció otra vez porque le pagaban muy poco.

### **Se entiende, esa fue su experiencia laboral y su experiencia de búsqueda?.**

– Ah, y dice que hasta la empresa que ella salió de ahí en el museo fue porque mensualmente le pagaba ni sueldo mínimo y ella trabajaba de lunes a domingo. No le pagó en el domingo se acuerda, y entonces decidió salir. Y por mes, era muy poco trabajaba mucho, entonces ella renunció, entonces esas también el concurso que ya no pudo ganar.

**Y en esa entrevista que se presentó pero que no ganó hubo intérprete o qué tipo de apoyos tuvo.**

– Ah te explico mejor. Super, ella lo que hizo fue, se postuló en algún concurso público, mandó su postulación, todo, también llevó su currículum en un ministerio, llevó su currículum, le recibieron pronto ahí, no, nunca pasó ella a hacer algo más ni nada, llevó su currículum en mesa de entrada.

**Genial, genial. Si alguna vez en su experiencia sintió, que hubo algún tipo de discriminación con respecto a su condición tanto de ser persona sorda o por ser mujer.**

– Dice que todo bien dice ella, le recomendaba la superior se ayudaban contra ellos.

**Genial, genial. Ahora sobre el tema de los derechos. Si conoce leyes que tienen que ver con personas con discapacidad Si conoce que existen leyes.**

– No conoce nada dice

**Y conoce Saraki, porque conoce, por eso está acá ¿verdad? Aparte de Saraki conoce otros programas que también incluyen a Mujeres con Discapacidad.**

– Me dice que no conoce, lo que sabe es que ya con las empresas dicen aquí lo que tienen contacto, dice, que es una empresa que ya conoce, quiere, por otro lado no sabe dónde buscar.

**Ya, ok, ok. Y con respecto a sugerencias, ¿qué le parece que el Estado o las instituciones tienen que hacer para que haya mayor posibilidad de trabajo para Mujeres con Discapacidad.**

– Ya no sabría decirte, no tiene ni idea, cero respuesta de vista.

**¿Qué te gustaría que haya o alguna acción que haya para que haya más posibilidades de empleo.**

– El sueño es que lo que ella piensa ahora mismo, ahora mismo en ella, ella consigue un trabajo, porque trabaja, es un sueño dice.

**Yo le quiero preguntar ¿En qué ella le gustaría trabajar o para que se siente preparada por ejemplo de trabajar después de que ahora ya terminó el colegio? más adelante incluso ¿en qué le gustaría trabajar, por ejemplo.**

– Si ella ama mucho y es su sueño luego dice trabajar en una empresa, en cualquier lado dice, es que trabajar, no hay problema, hay que trabajar.

**Muchísimas gracias, gracias a Abel también por la interpretación, estamos. Te llamamos, Sí, enseguida seguramente.**

– Dale, dale, gracias.

## **EB9**

**Persona sorda**

**40 años**

**3 hijos**

**Nueva Italia**

**18 de julio de 2025**

**Intérprete: Abel**

### **Se le comenta sobre la investigación y el permiso para grabar**

- Ella se llama EB9, tiene 40 años. Es ama de casa y está buscando trabajo.
- Vive en Nueva Italia con su suegra. Ella es del interior y vino a vivir a Nueva Italia.
- Ella vino a vivir en Ñemby. Trabajaba de limpieza, se acompañó y se fue a Nueva Italia.

### **¿Tiene hijos?**

- Sí, tiene 3 hijos. El mayor tiene 18 años, una nena de 16 y el tercero tiene 10.

### **Su rutina**

- A la mañana limpia, cocina, lava la ropa. Limpia el baño, el patio, todos los días, le gusta luego limpiar.

### **Decisiones de en que momento hacer las tareas domésticas**

- Dice que ella a la mañana ya hace todo, para estar libre después.

### **Tiempo para sí misma**

- Dice que es del interior. Ahí no tenés mucho donde salir. Ella es muy casera, no le gusta mucho salir.

### **Decisiones personales**

- Ella toma decisiones por su cuenta. Ella decide lo que ella quiere, porque ya es mayor. Ya es muy independiente
- Sí, toma todas las decisiones sobre su hijo. Su hijo por ejemplo le decía que se quería mudar. Y ella le decía que no, cuando sea mayor. Ahora que ya es mayor ya se puede mudar.

### **Apoyos para vivir independiente**

- La comunicación es muy importante. El interior está muy apartado. Y no hay intérprete para poder comunicarse. No recibe ningún apoyo.
- Es imposible. Porque ella casi no escribe, sabe muy pocas palabras. Para ella si es difícil la comunicación, muy difícil.
- Ella dice que se siente como una esclava. ¿en que sentido? Que está todo el día en su casa, está en el interior y no sabe donde salir.

### **¿Hace cuanto que busca trabajo?**

- Quiere conseguir trabajo porque necesita. No me indica el tiempo; pero, dice que hace rato
- Ya pasó un año que busca trabajo. Ya hizo la entrevista; pero, no quedó.

### **Ofertas laborales**

- Ella solo viene a la feria en Saraki. Algunos amigos le envían ofertas; pero, ella por su cuenta casi no busca, porque la comunicación es nula.
- Por el grupo de WhatsApp lo que le avisan cuando hay trabajo.
- Pero gente que le avisa, ella no tiene.

### **Entrevistas laborales**

- No fue a ninguna entrevista laboral ni concurso. Fue a un supermercado.

### **¿Ya tuvo un empleo?**

- Trabajaba de empleada doméstica; pero, renunció porque le pagaban muy poco.

### **¿Por que renunció?**

- Porque le pagaban muy poco. A veces, pasaba meses que no le pagaban. - Entonces, ella dijo no quiero estar así, y renunció.

### **¿Siente que hay discriminación laboral por ser del interior, ser mujer o tener discapacidad?**

- Ella piensa que sí hay discriminación. Porque mucho tiempo ya lleva buscando trabajo y no consigue.
- Porque siempre hay personas que van con su currículum, ella ve. Ella porque es sorda no le hacen caso, y a los demás sí.

### **¿tiene algún emprendimiento?**

- No, nada de nada, como dice. Es solo estar en la casa todo el día.

### **¿Su pareja es quien trabaja?**

- No, su pareja tampoco no trabaja. Dice que su pareja tuvo un ACB, un lado no se puede mover. Su pareja también está buscando trabajo.

### **¿Sabe sobre las leyes y sus derechos?**

- Ella dice que no sabe nada.
- Programas que ayuden a personas y a Mujeres con Discapacidad
- No sabe. Solo Saraki, y no sabe si hay otro.

### **¿Como supo de Saraki?**

- Porque le decían que en Saraki iba a conseguir trabajo. Pero ya paso un año y todavía no consigue.

### **Propuestas**

- Que no le discriminen a las personas con discapacidad, porque mandan su currículum y nadie les hace caso.
- Terminamos, muchas gracias EB9 por tu tiempo.

## EL 1

### Mujer con discapacidad física.

Incluida

34 años

#### Comenta tu nombre y dónde vives

– Mi nombre es EL1, yo tengo 34 años, vivo en la ciudad de Fernando de la Mora. Antes vivía sola, pero desde hace tres meses vivo con mi mamá. Soy funcionaria de una institución pública y actualmente estoy como responsable de un área que se llama Asesoría Confidencial. Mi rutina diaria, de lunes a jueves, vengo a la institución; los viernes pedí vacaciones.

– Y en cuanto a mi vida diaria, me levanto a las cinco, cinco y media. Mi mamá me ayuda a prepararme, a vestirme, a asearme. Luego vengo a mi trabajo manejando en un vehículo adaptado, todo completamente manual. Yo soy usuaria de silla de ruedas, entonces mi mamá me acompaña para ayudarme a bajar del vehículo. Luego ella se va y yo me quedo sola en la institución de 8 a 4 de la tarde, a veces un poco más. Y aquí hago las labores correspondientes a la oficina. A veces hay días en la semana en los que tengo clases particulares con alumnos de idiomas online.

#### ¿Vos tomás decisiones por tu cuenta?

– No tengo que avisarle a nadie, no tengo que pedirle autorización a nadie. Yo manejo todo absolutamente. Y cuando vivía sola le pedía a mi mamá que venga una o dos veces por semana y le pagaba por esa ayuda que hacía.

Antes yo tuve un cambio en la parte laboral, porque antes del año pasado, más precisamente hasta febrero de este año, yo estaba trabajando pero en otra institución pública, comisionada. Como trabajaba menos días de la semana, yo tenía más fuerza, porque lo que tengo es algo muscular; pérdida de fuerza muscular es lo que tengo.

#### ¿Vos tenés personas a tu cuidado?

– No, no directamente. Yo le ayudo un poco a mi papá porque mi papá le cuida a mi hermana que tiene autismo, pero no, no está directamente a mi cuidado; estaba a cargo de mi papá.

#### ¿Cómo fue tu proceso de búsqueda de empleo?

– Cuando yo tenía 17 años terminé el colegio y quise empezar a estudiar en la UNA, Psicología. Pero como en ese tiempo yo dependía de mis padres, mi papá principalmente me dijo que no me iba a poder llevar hasta la UNA porque era lejos de mi casa. Entonces me dijo que iba a estudiar en una universidad privada. Yo me sentí muy frustrada, y como tenía más tiempo porque no iba a ser todo el día en la facultad, entonces yo decidí, a los 17, 18 años, buscar trabajo y primeramente le pregunté a una profesora de facultad.

– Y esta profe me había dicho que en una fundación hay un programa para

inserción laboral de personas con discapacidad. Yo fui a ese programa y ellos trataron de ubicarme; me dijeron que en una fundación justamente había un puesto para secretaria y yo fui, hice una entrevista, pero como en ese tiempo no me podía levantar sola, no me llamaron.

– Entonces concursé acá en la institución pública, tuve dos pruebas escritas, luego tuve la entrevista con el director de recursos, la secretaria general y finalmente, en diciembre del 2010, me avisaron que quedé y desde ese entonces estoy acá. Me nombraron como funcionaria y empecé a trabajar. El tema de la adecuación de la silla, que en ese momento yo necesitaba la silla alta, no se dio de forma inmediata; fue como tres meses después. Y bueno, desde que tuve esa silla, me he manejado sola.

– Empecé primeramente como recepcionista en una dependencia y luego, cuando terminé la carrera de Psicología, solicité trasladarme a recursos humanos.

### **¿Anteriormente te movilizabas caminando?**

– Hasta los 20 o 25, más o menos.

### **¿Qué cambios se hicieron cuando comenzaste a usar la silla de ruedas?**

– Fue como un proceso gradual. Yo cuando empecé a usar la silla todavía me podía parar e ir sola al baño. En ese entonces el baño de la oficina no era accesible; era un baño normal, con la puerta chica, no tenía para agarrarse nada, pero yo podía todavía cuando iba a caminar y, para las distancias largas, usaba la silla de ruedas.

– Entonces lo que hizo la institución pública fue mudarme a otra oficina en la que el baño sí era accesible, que era la biblioteca de la institución educativa. Pero en esa biblioteca yo no ejercía la parte de Psicología, que era para lo que me preparé, entonces yo decidí, averigüé cómo era el trámite para ir a ejercer la Psicología en otra institución pública, y ahí estuve desde el 2019 hasta el año pasado.

– Nunca sentí discriminación ni nada. Lo que sí creo a veces es que la gente no dimensiona los obstáculos que hay, pero no veo eso como una discriminación sino que lo veo como desconocimiento.

### **¿Y en esa institución pública?**

– No, en esa institución pública super; ahí todo era el sanitario, los compañeros también.

### **¿Y ahí, en tu trabajo actual, cuál es tu rol?**

– Yo estoy en la parte en la que se trabaja sobre un protocolo para prevenir violencia laboral. Yo atiendo casos y también tratamos de prevenir haciendo capacitaciones de concienciación.

### **¿Trabajaste con personas con discapacidad cuando estuviste en recursos humanos?**

– Ahora sí, es como que hay más apertura para ese sector de funcionarios. Es algo que ahora se está proyectando.

### ¿Cuál era tu función en la institución pública?

– No, en la institución pública hacía psicoterapia, era psicóloga de adolescentes. Pero también, como había pocos psicólogos que hagan certificado de discapacidad, una parte de mi trabajo también era evaluar para certificación.

### ¿Conocés leyes que amparan a las personas con discapacidad?

– Sí, conozco la ley, la convención de la ONU; creo que tiene un protocolo facultativo. La OEA también tiene un protocolo de no discriminación para las personas con discapacidad. Accesibilidad, medio físico, para personas con discapacidad visual, conozco.

### ¿Qué propuestas harías para fomentar la inclusión laboral y la autonomía?

– Para mí, en cuanto a la barrera de la discapacidad, uno de los factores que hay que ver es sensibilizar y capacitar, porque mucha gente no dimensiona y no conoce qué es accesibilidad. Y por otra parte, las barreras arquitectónicas que en nuestro país son terribles.

Yo creo que cuando una persona con discapacidad intelectual o auditiva está dentro, trabajando, es cuando se da cuenta de la necesidad que tiene. Entonces, para mí se tiene que hacer doble diagnóstico: uno antes, en lo edilicio, y otro después, durante. Tiene que ser como un seguimiento.

### ¿Qué programas pensás que se podrían implementar?

– En donde hay más dificultades para la inserción de personas con discapacidad es en la intelectual. Es como que ellos, el entorno, el que va a acoger a ese sector, y de hecho todo el espacio laboral, tiene que tener una sensibilización. Porque todavía persiste ese tema de tratarles como un bebé, de no darles una directiva más profesional. Entonces, para mí sería sensibilización en ese sector. Y de todos, de todos.

## EL2

### Mujer con discapacidad intelectual

33 años

### Se explicó el contexto de la investigación y se pidió permiso para grabar.

– Perfecto.

### ¿Cuál es tu rutina?

– Mi día empieza temprano, 3:45, porque vivo lejos. Vivo en J. Augusto Saldívar y trabajo por la zona de Artigas. Tengo que levantarme temprano, prepararme y a las cuatro y cuarto salir de casa. A las 4:45 subo al bus porque si no, no llego para las 7, que es cuando debo entrar. Llego, marco y empiezo a trabajar. Ahora estoy como central telefónica. Todas las llamadas que entran al organismo las tomo yo. Algunas son para nosotros y otras no, incluso muchas tipo 911, pero tratamos de ayudar en la medida en que podamos al

ciudadano. Estoy ahí hasta las 3. Salgo, voy al centro para tomar mi bus y vuelvo a casa. Tipo 17:45 o a las seis llego por el tráfico. Ya me acostumbré. EL2: Batallé mucho para estar en este lugar. Me costó siete años de contrato y estoy por cumplir un año de nombrada. Esa es mi rutina.

### **¿Qué hacés cuando llegás a tu casa?**

– Me doy un buen baño. Hago limpieza, la ropa y esas cosas. Ahora tengo la posibilidad de tener vianda y me alivia porque antes era una batalla pensar todos los días qué iba a llevar para comer.

### **¿La vianda te llega al trabajo?**

– Yo pago. Conseguimos una persona que hace eso y nos facilita mucho la vida.

### **¿Con quién vivís?**

– Con mis padres y una hermana.

### **¿Trabajás de lunes a viernes?**

– Sí.

### **¿Y los fines de semana qué hacés?**

– Últimamente no, me quedo en casa descansando.

### **¿Tu familia te apoya para que puedas trabajar?**

– Sí, cien por ciento.

### **¿Cómo tomás tus decisiones?**

– Todas las decisiones, buenas o malas, las tomo yo.

### **¿Cuántos años llevás en tu trabajo?**

– Siete u ocho. Cumpló ocho en octubre: un año nombrada y siete como contratada.

### **¿Trabajás sola o con más personas en tu área?**

– Estamos entre cuatro a cinco personas.

### **¿Cómo fue tu experiencia al buscar trabajo por primera vez?**

– Fue dura. Sinceramente sí fue dura porque primero no conocía mi discapacidad. Ese fue mi punto. Yo no manejaba muy bien ese tema, no entendía todo. Nunca me hablaron muy bien de qué era. Después empecé a hacer concursos públicos, varios concursos por cierto, y no me iba a salir nada. Entonces vino esa oportunidad de estar en ese lugar. En ese tiempo no fue muy fácil; la vara estaba muy alta para mí.

### **¿Fue difícil por falta de ajustes o por falta de capacitación?**

– En su mayoría sí. Después yo me daba cuenta, porque gente que hacía el mismo concurso incluso se daba cuenta también de eso, que la vara era muy alta, que no era tanto para discapacidad lo que ponían, sino para superdotados, decían. Entonces eso me intrigó.

### **¿En ese entonces se hicieron ajustes?**

– En lo último sí, en lo último. Porque fue como una exigencia mía. Recabé

datos, me asesoré y me dijeron que esta es la regla para ustedes y así debería ser el sistema de concurso.

### ¿Te explicaron cómo tenía que ser el proceso?

– Sí, me explicaron cómo tendría que ser la temática. Pero al final son las instituciones las que toman decisiones en base a no sé qué, porque ya se les puso un modelo. Tienen que seguir otro modelo no tan práctico para este tipo de concursos.

### ¿En el concurso donde quedaste se hicieron ajustes? ¿Tuviste entrevista además de exámenes?

– Sí, tuve una entrevista. Fue más entrevista que otra cosa, y eso era lo que iba a hacer en la oficina. Era para asistente de mesa de entrada. Lo que implicaba era recibir documentos, ver el tipo de documento, verificar que tenga todos los requisitos para recibirse en mesa de entrada: fecha correcta, nombre del dirigido, etcétera. No era un examen como los de otras instituciones donde te pedían saber toda la Ley de la Función Pública, la Constitución Nacional, la misión y visión del organismo. Era muy largo, muy pesado para una persona con discapacidad intelectual.

– En ese momento lo básico era medir el tipo de discapacidad y la capacidad real de la persona. Mi discapacidad era de 36%, y te pedían un rendimiento del 50%. Ahí no concuerda. ¿Cómo van a exigir más de tu capacidad?

– A eso apuntábamos: ¿por qué no se hace un “role play”? Era lo más lógico, evaluar las tareas reales del cargo. Porque no todo el tiempo vas a estar diciendo la Ley 6026, no todo el tiempo vas a trabajar en base a la Constitución. Para eso están los órganos correspondientes. No todo el tiempo vas a trabajar en base a la misión del organismo. No tenía sentido ni lógica.

– Creo que las instituciones empezaron a concienciarse que ese tipo de evaluación era la adecuada para el concurso.

### ¿En tu último concurso se hizo una evaluación más práctica, relacionada al cargo?

– Sí, fue más práctica y más relacionada con lo que iba a hacer.

### Ahora que estás trabajando hace ocho años, ¿sentís que se hicieron adaptaciones para que puedas desarrollar tus tareas?

– No, y sí.

### ¿Cómo es eso?

– No, porque a lo mejor vieron que soy independiente, que busco mis informaciones, que me proveo de lo que necesito. Si voy a hacer tal función, yo investigo, me tomo el tiempo de analizar para entender e interpretar para poder hacer el trabajo.

– No es que vinieron y me pusieron todo. Yo les obligué por ahí a que me den la inducción, porque yo necesitaba saber para poder entender y ayudar a la gente. No me sirve estar ahí sin saber nada. No me sentiría útil. Entonces yo buscaba entender e interpretar lo que me daban.

– Hasta ahora sigo con eso. Si no entiendo algo, busco posibles ayudantes que tengan buena predisposición y un buen lenguaje que yo pueda entender. Recorro a ellos. Y lo que no sé, trato de derivar a la instancia que corresponde. Hasta ahora nadie se enojó por eso. Nadie me increpó ni me dijo por qué derivé tal cosa.

### **¿Y cómo percibís el ambiente de trabajo?**

– Bien. Antes hacía trabajos de calle, antes de la pandemia. Después de la pandemia me quedé en oficina, y como había necesidad en el puesto donde estoy, me pusieron ahí. Me gusta este trabajo porque siento que ayudo, aunque sea en lo mínimo. Trato de direccionar al ciudadano lo mejor posible.

### **¿Sentís que valoran lo que hacés? ¿Te tienen en cuenta? ¿Hay posibilidades de crecer?**

– Sí. Yo siempre le digo en broma a la jefa de mi área... todos dicen que manejo bien el tema en mesa de entrada. Ahora, por ejemplo, la jefa va de vacaciones y queda un compañero nuevo y otro más, y parece que todas las responsabilidades mentales caen en mí. Pero no quiero que se dé por sentado. Yo les digo que consulten otra vez con la jefa para tener certeza de que estoy en lo cierto.

– Porque si nos equivocamos y no era el procedimiento, todos vamos a perder. Entonces hay cuestiones o documentos que prefiero que la máxima autoridad decida si es lo correcto.

– Pero sí, me valoran. Me piden cosas, me dan tareas para aprender. Antes no sabía hacer correos; ahora hago seguimientos de notas, manejo el sistema, gestiono llamadas, y conozco el procedimiento cuando vienen para pagos o trámites.

### **¿Sentís que te ayudan a aprender más cosas?**

– Sí, bastante. A veces nomás me siento sobrecargada un poquito, porque cuando una persona sabe mucho parece que todo recae en una. Necesito otra persona que también mire esas cosas, no solo yo.

### **¿Y tu jefa qué dice sobre eso?**

– Ella me dice que esté más tranquila, porque así manejo todo. Pero también le digo que no quiero que se dé por sentado que sé todo. No es así. Y la sobrecarga a veces te juega una mala pasada.

### **Sobre el salario, ¿sentís que ganás lo mismo que otras personas?**

– Sí. Depende de los rangos. Hay gente con formación técnica que debe ganar más por eso. Yo estoy como asistente, y gano lo que corresponde al cargo.

### **¿Alguna vez sentiste barreras por ser mujer con discapacidad? ¿Algún trato sobreprotector o con lástima?**

– No. Yo salí de ese molde. Pedí que no fuera así. Porque parecía que querían empezar con eso, y no. Yo quería moverme y ser útil. Creo que entendieron el mensaje que di y lo que manifesté.

### **¿Entonces desde el inicio dejaste claro que no querías un trato sobreprotector?**

– Sí. Yo veo que la discapacidad no tiene que ser una limitación que se tenga

que imponer. Yo nunca quise adjudicarme eso. Siempre digo que me buscaba más que me dieran por mi capacidad, no por mi discapacidad. Y sigo tratando de que eso se mantenga.

– A lo mejor me quieren un poco más de lo normal, pero al final lo voy entendiendo. Algunos entendieron eso. Otros me subestimaron un poquito también, y yo me daba cuenta de ese jueguito.

### ¿Eso pasa a veces, verdad?

– Sí. Y de hecho, en varios años, no siempre... Yo soy frontal, y eso puede molestar a algunas personas o hacer que tomen mal un comentario. Pero normal. Siempre dejé en claro que vine para aprender y que la discapacidad no era un impedimento para que yo pueda escalar.

### ¿Nunca sentiste que alguien te miró mal o te hizo sentir incómoda?

– No. O a lo mejor nunca me di cuenta. Como te digo, no dejé ese hueco. No abrí esa puerta. Para nada.

### ¿Tener ingresos económicos cambió algo en tu vida?

– Sí. Sí. De hecho, a mí no me daban luego esa percepción de la vida normal. Había demasiadas barreras que supuestamente tendrían que haberme pasado, pero no fue así. Y recibo muchísimo más de lo que yo esperaba.

### ¿En qué sentido sentís que ganaste algo?

– En personalidad. Más conocimiento de la vida, de la calle, de todo. Yo estaba en un mundo cerrado, imaginario, como en burbujitas, y no era así. Fui aprendiendo a base de esfuerzo cuando no se me dio todo fácil.

### ¿Trabajar te ayudó a tomar más decisiones sobre tu vida?

– Sí.

### ¿Y qué leyes sobre discapacidad conocés?

– Está la ley de educación inclusiva, la ley de trabajo para el sector público y la ley de jubilación para personas con discapacidad en el sector público. Eso estuvimos viendo, hablando y debatiendo con un compañero.

### ¿Algún otro derecho o ley que quieras mencionar?

– Esas son las que me acuerdo ahora.

### ¿Recibiste capacitaciones en el trabajo sobre estos temas?

– La verdad que no. No recuerdo. Lengua de señas es lo que tengo que saber.

### ¿Y qué creés que debe saber una mujer con discapacidad antes de empezar a trabajar?

– Sus derechos y obligaciones. Eso es lo principal, para tener herramientas.  
– Eso es lo primordial.  
– Como trabajadora y también para defenderse de la discriminación.  
– Fortalecerse, porque afuera hay un mundo de gente que a veces quiere tumbarte o que quiere ayudar pero al final no. Anímicamente tenés que estar preparada para sortear eso.

### **¿Qué cosas creés que deben cambiar para que más Mujeres con Discapacidad encuentren trabajo?**

- El machismo.
- Sí, el machismo. Y también el tema de que demasiado dicen “la mujer esto, la mujer aquello”. No es un tema de presupuesto, es lo mismo. No debería haber diferencias. La mujer puede estudiar, trabajar y ser madre; el hombre también puede trabajar, ser padre y ser profesional. Esas diferencias son las que todavía no se están cumpliendo.

### **¿Qué le pedirías a instituciones, empresas u organizaciones para mejorar la inclusión laboral?**

- Oportunidad. Que abran el espacio a las mujeres, que les permitan demostrar de qué están hechas y que pueden aportar a las necesidades de la empresa o de la institución donde van a prestar servicio.

### **¿Y a las instituciones que trabajan por los derechos de las personas con discapacidad?**

- Que trabajen y que creen oportunidades para ellas. Que lleguen a ellas. Que no sean ellas las que tengan que ir, sino que lleguen a ellas.

### **¿Cómo creés que pueden llegar? ¿Qué deberían cambiar?**

- Lo principal es la sensibilización. Decirles que no están solas, que van a caminar con ellas, que les van a dar garantías en lo que emprendan.
- Y más de lo que hacen ahora.

### **¿Querés agregar algo más?**

- Creo que no. Sabemos que se tiene que hacer mucha más concienciación, pero estaría bueno que el Estado ayude con eso. Tener un espacio para mujeres, no solo para mujeres mamás, sino para Mujeres con Discapacidad. No hay nada.
- Porque ellos mismos vienen en socorro a nosotros. No entiendo cómo se llama un ministerio de la mujer si mujer puede ser vecina, niña, cualquier mujer. Debe abarcar a todo tipo de mujeres. Y también en salud. No siento mucha diferenciación. Todos estamos en la misma bolsa. Hay que contarles eso porque no se dan cuenta.
- No hay articulación. Falta enfoque en discapacidad. No solo tenernos en cuenta para algunas cosas y después olvidarse.

### EL3

#### Mujer con discapacidad auditiva

43 años

#### Intérprete de lengua de señas paraguaya

#### Se explicó el contexto de la investigación y se pidió permiso para grabar.

- Dale, no te preocupes, dice.

#### ¿Dónde trabajás actualmente?

- Trabaja en una institución donde está comisionada.
- También trabaja en una empresa familiar de sus padres.
- Además, trabaja en un centro de personas sordas como asesora general del centro, que pertenece al comité.

#### ¿Cuál es tu rutina diaria?

- De lunes a viernes se va a trabajar a la mañana y también trabaja en doble horario. Llega a su casa tipo 18:30.
- Los sábados, según corresponda, se va a dar talleres o a acompañar talleres en lugares visitados por el centro de personas sordas.
- Después del mediodía, dependiendo de la hora, está en su casa.

#### ¿Qué hacés los domingos?

- Descanso. Comparte con su equipo de fútbol, que es del centro de personas sordas. Según el torneo, a veces se va. Ya está más vieja, dice.

#### ¿Sentís apoyo de tu familia para todas tus actividades?

- Sí, siempre. Gracias a su familia tiene la experiencia de trabajar en el centro de personas sordas. Ellos le enseñaron cómo formar un comité. Fue presidenta del centro durante 10 años y su familia le apoyó mucho, le asesoró.
- Sus padres le enseñaron cómo hacer reuniones, cómo reclamar derechos, cómo organizar una lucha. Su papá conocía las leyes; le leía y le enseñaba todo. Ella miraba y aprendía, y después aplicaba eso en el centro para cumplir sus objetivos.
- Su objetivo siempre fue luchar por las personas sordas. Está luchando por la ley de lengua de señas. En el futuro quiere meterse en política para ayudar a las personas con discapacidad en general. Ese es su interés, ese es su corazón.

#### ¿Dónde vivís y con quiénes?

- Vive en Asunción. Vive con su familia, pero también es independiente en un departamento aparte. Va a visitar a sus padres para ver cómo están y a veces duerme en su departamento.

#### ¿Tenés hijos?

- Sí. Tiene un hijo de 22 años.

### ¿Te acompaña en tus actividades?

– A veces. Él tiene su grupo también. Vive con su papá, con su abuelo. Terminó el colegio, se independizó de ella. Terminó la facultad; es ingeniero civil.

### ¿Cómo fue tu experiencia al entrar a trabajar por concurso público?

– Cuando era joven, a los 16 años, trabajaba con su papá en su empresa. Le enseñaba desde chica cómo trabajar: hacer fotocopias, trámites de banco, cosas básicas. Después trabajó en la empresa de su mamá, donde aprendió computadora, sistema, cómo se iba a trabajar en el futuro.

– Después de eso, participó en un concurso de una institución de salud. Ella quería independizarse de la empresa familiar. Presentó su currículum, le llamaron a entrevista y después a un examen. Ganó el examen, hizo 100 de 100. Después de eso le volvieron a llamar y quedó seleccionada. Entró a trabajar en esa institución para aprender cómo se trabajaba ahí.

– En la empresa privada todo era distinto, y ella quería saber cómo era hacer su propio camino. No fue fácil. Era difícil entrar, aprendió mucho, tenía muchas ganas. Su primer empleo era en control profesional.

– Después trabajó en otra área donde hacía papeleo. Más adelante le trasladaron a otra sede cerca del hospital y del trauma. Le mandaron ahí y trabajó bien. Después pasó a estar comisionada nuevamente en otra institución.

– En la sede cercana al hospital se encargaba de controlar la vacunación COVID. Había mucha gente trabajando, también personas con discapacidad que no podían acceder bien a la información sobre la vacuna, uso de tapabocas, etc. Ella fue testigo de eso porque la comunicación era imposible para muchas personas.

– Durante la pandemia, ella dice que muchas personas sordas pedían licencia y se quedaban en sus casas, pero a ella no le dieron esa licencia y tuvo que seguir trabajando. Cuenta que trabajaba todos los días y rezaba para no contagiarse de COVID porque sabía lo grave que podía ser para ella.

– Explica que después fue convocada por una secretaría pública para trabajar en el área de comunicación accesible, donde difundía información en lengua de señas junto con una intérprete. Más adelante fue trasladada a otra dependencia del sector público, en el área encargada de la valoración y registro de personas con discapacidad. Allí aprendió mucho y ahora controla datos sobre personas sordas, personas con discapacidad física, visual y otras.

– También menciona que ya es licenciada en Relaciones Públicas y Recursos Humanos, y que recientemente se recibió como traductora de lengua de señas guaraní.

### ¿Y cómo siguió tu experiencia laboral?

– Cuenta que ahí continuó. Su jefe, con quien trabajaba en el centro, le avisó sobre un traslado. Le dijeron si quería ir de comisión y respondió que sí, sin problema. Preguntó “¿por qué?” y le comentaron que entre los compañeros siempre había comentarios, porque ella venía de familia “generalista”. En los pasillos criticaban diciendo: “ella es sorda, tiene plata”. Entonces decidió

aceptar el cambio y se fue a otra institución. Todo estuvo súper bien, sin problemas. También cuando estuvo en un hospital la experiencia fue buena.

– Comenta que los compañeros le respetaban, no sentían ningún disgusto. Una compañera no se dio cuenta de que tenía una paciente sorda y empezó a hablarle con voz. Ella no sabía, y justo caminó. Escuchó un saludo, respondió, y la paciente dijo que estaba preocupada porque estaba esperando en la casa del doctor. Recién ahí se dieron cuenta de que no la habían llamado. La compañera se disculpó varias veces.

– Pidió a la directora que se cambie el sistema, que haya una tele o sirena donde se vea el nombre que va pasando. También pidió que el tapabocas, para personas sordas, se saque o sea transparente. La directora aprobó sin problemas. Ese hospital implementó muchas mejoras. Observó que en otros hospitales la accesibilidad estaba mucho peor, no solo para personas sordas, sino también para personas con discapacidad visual y física. Todo lo que pudo aportar ayudó a mejorar ese lugar.

### ¿Y después qué ocurrió?

– Luego le dijeron que podía trabajar muy bien y que su discapacidad era importante. Aceptó y se trasladó a otra área. Allí también le aceptaron porque estaba en el tema de lengua de señas. Vio la institución por dentro. Detectó que el problema estaba en el departamento de comunicación y luego en el de valoración. En todos los lugares tuvo experiencias positivas. No tuvo problemas con la dirección ni con compañeros. En la institución actual tampoco hay problemas; los compañeros son buenos y comparten con ella.

### ¿Sentís que en tu trabajo valoran lo que hacés?

– Afirma que sí, que se siente cómoda. Le gusta aprender y quiere seguir aprendiendo. A veces se queda con dudas sobre lo que harán los compañeros o la institución. Antes solo conocía lo que se veía desde afuera; ahora, conociendo desde adentro, entendió muchas cosas. Observó que falta personal y más movimiento, porque muchas personas con discapacidad acuden a esa institución. Al comprender mejor el funcionamiento interno, consideró que podía compartir ideas y tratar de cambiar cosas para mejorar la atención a personas con discapacidad. Explica que hay directores sin discapacidad que no entienden cómo es. Su experiencia acumulada en todos los lugares donde trabajó, más sus capacitaciones, le dio mucho conocimiento, y eso es importante para ella.

### ¿Y en cuanto al salario, sentís igualdad?

– Explica que los salarios varían: el sector privado es distinto y el público también. Cuando empezó cobraba poco, lo básico, lo mínimo. Luego la llamaron a un concurso para nombramiento y ascenso; ganó ese concurso y el sueldo subió. Ahora, al terminar la licenciatura, el sueldo volvió a subir.

– Comenta que el salario sube cada dos años y que cuando llamen otra vez, concursará para volver a subir.

– Explica que todo lo que logró no fue de “uno a cien”, sino de a poco. Le

ofrecieron muchas veces el famoso “campeón” o “brilla”, pero responde que es humilde, que puede hacer sus cosas, avanzar por concursos y ganar por méritos propios. Para ella, la política es un campo muy difícil. Señala que hay política buena, política más o menos, y que espera que sea una política limpia para un trabajo transparente para todos.

– Agrega que en el sector privado algunos pagan poco sueldo y otros pagan todo. Lo que ve actualmente es que varias empresas privadas pagan igual, aunque depende del área. Algunos están más de dos o tres años. En lo privado se cuenta el IPS y el contrato; hay que esperar dos o tres meses para cobrar o hasta un año. Cuando empezó estuvo un buen tiempo así y ese era su nivel.

### ¿Alguna vez sintió barreras en el trabajo por ser mujer con discapacidad?

– Responde que sí, hace mucho. Le decían: “las personas sordas no saben leer”, “no tienen ideas”. Cuando entró a trabajar, ella leía y sabía leer. Los compañeros se sorprendían: “¿vos vas a leer?, ¿en serio?”. Respondía que sabía leer toda la computadora. Además, comentaban: “imposible, siendo sorda hablás con tu boca”. Respondía que sí, habla normal, pero que en reuniones se necesita intérprete. Ahí los compañeros entendieron.

– Empezó a comunicarse por escrito y se entendían rápido por mensajes de texto. Para los compañeros fue algo nuevo trabajar con una persona sorda.

– Al principio se sintió así porque no todas las personas sordas son iguales.

– Algunas leen bien, otras tienen dificultad. Escuchó comentarios como “pobrecito, esta persona sorda no sabe leer”. Ella le dijo a su jefa que no debía ser así, que había que tener paciencia para enseñar y explicar. Si una persona sorda no mejora, puede ser terquedad, pero no son todas iguales. Todos sienten diferente y son diferentes.

### ¿Tener trabajo da más libertad para decidir y cambiar la vida de una mujer con discapacidad?

– Responde que sí. Comenta que hay personas que nunca podrán ser independientes porque están aferradas a la familia, económicamente o por lo que la familia dicta. Algunas mujeres sordas trabajan, pero la familia les dice: “tenés que mantener, nosotros cuidamos, te pagamos la luz y el agua”.

– Las Mujeres con Discapacidad que se independizan son pocas. Algunas trabajan, dejan de ir por dificultades y después cuesta mucho volver a conseguir empleo. En los trabajos hay gente mala y algunas mujeres sordas sufren.

– Explica que el sueldo alcanza poco porque los precios suben: pasaje, comida, todo caro. El mínimo no alcanza. Independizarse es difícil: hay que pagar alquiler, luz, agua y gastos. Si se mudan con una pareja y tienen hijos, la carga es mayor.

– En su opinión, no es fácil que una mujer con discapacidad se independice. Falta que el país sea más accesible. Pide al gobierno que mejore el transporte, la accesibilidad y que haya más empleos. En lo privado muchos entran, pero para estabilizarse pueden pasar diez años. En lo público también puede ir bien o mal; depende de cada uno y de lo que siente.

### ¿Podés mencionar en general algunas leyes que conozcas sobre discapacidad

## y trabajo?

- Hay demasiado, muchas leyes, hay demasiado muchas.

## ¿Alguna nomás, para que quede registrado lo que conocés?

- La ley “el trabajo” es la primera. Dice que falta modificar sus artículos, cambiar el reglamento, porque encuentra muchas fallas y mucha debilidad en esa ley. Hay que modificar el nuevo. Hay una ley del sector público, pero no se acuerda bien.

## ¿Podés mencionar los temas nomás, sin números?

- La ley de accesibilidad, por ejemplo.
- Está pensando. Tiene antigüedad de 20 años. En un escenario público, con 20 años de trabajo salís, cumplís 55 años y sos jubilada. Eso está correcto.
- En el sector privado no es igual. Ahí son más años de trabajo para jubilar: 60 años, 35 años de trabajo. Es mucho más. Cree que debería ser igual que la función pública.
- En IPS te cuentan cada salario mensual por año, pero en la función pública es diferente. Entonces se pregunta por qué en el sector privado es así. Los jefes dicen que es distinto, pero piensa que debe ser igual.
- También está la ley de la educación, la accesibilidad en la educación. Dice que la ley de educación no está para nada bien. Está todo mezclado, todo igual, todo cocinado. Mezclan discapacidad visual, personas sordas, todo junto.  
Hay una ley de educación inclusiva del ministerio, pero nunca quisieron hacer acciones sobre esa ley. Accesibilidad no hay nada, no hay profesionales capacitados, no hay conocimiento sobre el tema, está todo en stop.
- Otra ley es la ley de lengua de señas. Ama esa ley. Es muy importante. Dice que está bien.
- Están estudiando la carrera en un instituto. La secretaria de política lingüística está haciendo un reglamento nuevo para cumplir las leyes de lengua de señas. Los artículos van a mostrar si está bien o está mal y si se cumple toda la ley. Habla de la credencial para intérpretes, certificados, todo eso.
- También está la ley de salud. Pero nunca se cumple en los hospitales. En el sector privado algunos cumplen accesibilidad, otros saben lengua de señas, otros ponen rampa. En la función pública nada.
- También está la ley de comunicación accesible en la televisión. Dice que es imposible. No se sabe nada de lo que pasa en Paraguay porque no hay interpretación. A veces el presidente aparece en la tele pública, pero no hay intérprete. Tampoco en la cámara de senadores.
- Dice que hay leyes por todos lados, leyes lindas, pero ninguna se cumple. Siempre se pausa, se deja para otro lado, o hacen dormir las leyes. O dicen que faltan artículos.
- Se mezclan todas las leyes. Dicen “vamos a pasar a Hacienda”, pero nada. Después al final se cambia todo.
- No hay responsabilidad con la persona con discapacidad.

## ¿Qué necesitan saber o conocer las Mujeres con Discapacidad para empezar un trabajo?

- Dice que lo primero, antes de cualquier capacitación, es capacitar a la persona con discapacidad. Que no se vaya a “jugarse rato” por un trabajo pensando solo en “hay que trabajar, trabajar y trabajar”, entrar y después ver que no era lo que pensaba. Que primero hay que saber todo: cuántas horas se trabaja, los días, los reglamentos. Dice que eso es lo primero: investigar todo y capacitarse.
- Sobre las leyes dice que es muy difícil, que no es fácil. Que vos sabés, Liz, no hace mucho luchan, y también ustedes, todos los grupos luchan, pero no. Hay políticas más accesibles y otras empresas que no, que aceptan por capacidad para trabajar y otras que no. Hay empresas que aceptan “a ver con la malla”, dice. Que algunos dicen “ah no, ayer a trabajar porque es mi amigo”, la política de trabajar, y después no hacen nada. A ella no le gusta eso.
- Explica que ahora es representante de Conadis y que va a tener tiempo otra vez. Que ahí ve muchas cosas que no son para nada fáciles. Mucha gente quiere modificar la ley, pero hay una discusión grande. Involucra al Ministerio de la Función Pública. Dice que ese es el lugar donde se tiene que modificar la ley y que es el único lugar donde dan trabajo, y por eso tienen que ir a pelear todo.
- Dice que hay muchas leyes y que leer todo da dolor de cabeza: hoja por hoja, vuelta y vuelta, todo. Y que no se cumplen. Para ella sería bueno que un intérprete hable con el ministro y el intérprete le diga todo eso, pero dice que no es fácil.

### **¿Qué propuesta haría para que haya más oportunidades de trabajo para Mujeres con Discapacidad?**

- Dice que Seraki hizo muchas propuestas y que son responsables. Que cuando ella estuvo ahí presentó muchas propuestas y pudo cumplir todo. Que trabajaron en alianza con el centro de sordos.  
Dice que ahora su propuesta, en lo personal, es que se involucre la política, para poder hacer conciencia y abrir trabajo. Después agrega que quiere ser diputada o senadora. ¿Por qué? Porque desde dentro de la política podría tener más carta para luchar, pedir más cosas. Dice que quiere luchar por los paraguayos con discapacidad.
- Dice que en la cámara de senadores, si ella está, tiene que haber intérprete, y que se le pague el sueldo, o que se contrate ahí. Dice que también faltan asesores, y más personas con discapacidad como diputadas o asesoras.
- Habla de la política en su vida: dice que a su papá y a su mamá no les gusta la política. A ella sí le gusta. A su hermano no le gusta tampoco. Dice que muchas personas piensan que su familia es de plata porque está en la función pública, pero no, que ella tiene plata porque trabaja. La única que está en la función pública es ella.
- Explica que ahora ella está en la función pública, pero no en la parte privada. Que no quiere “jugar”, que no es un juego. Que su objetivo es mejorar la situación de todos los paraguayos, de todas las ciudades. Que esa es su propuesta personal como mujer con discapacidad y que pide apoyo para eso.

## ¿La política como camino?

– Dice que sí, la política es el camino. Porque senadores, diputados, oyentes, no se dan cuenta de la realidad. En las políticas del Senado dicen “sí, sí, esto, lo otro”, pero no se dan cuenta de lo que hay.

En la comisión de discapacidad dice que todos son oyentes y dicen “yo soy profesional, yo sé cómo es la discapacidad”, y no es así. Dice que eso ve y se harta. Dice que la comisión de discapacidad debe tener personas con discapacidad, porque saben el tema, porque lo viven.

– Menciona que la ONU dice que las personas con discapacidad deben involucrarse en política para poder hacer su camino y mostrar lo que es la discapacidad, para que la gente se dé cuenta y haya más acceso al trabajo. Habla también de la pensión, que hay que explicar todo eso.

– Explica que en otros países hay más accesibilidad y más trabajo porque hay senadoras o diputadas con discapacidad que conocen la ley. En Paraguay no pasa eso. Dice que intentó meterse en política y nadie le hizo caso. Que cuando trabajó en política le dieron accesibilidad, pero tuvo un problema con un intérprete que “le jodió”.

– Dice que quiere volver a hablar para entrar otra vez un intérprete y meterse en política para mejorar todo lo relacionado con personas con discapacidad.

– Que ahora hay más asociaciones unidas, apoyándose.

– Dice que si está en la política va a ayudar al trabajo, al estudio, a la facultad, a los chicos con discapacidad, a las escuelas, a los hospitales con infraestructura accesible. Que ahora no ve ninguna mejora en eso.

– Dice que a las Mujeres con Discapacidad les faltan más cosas, porque ve muy débil el sector de Mujeres con Discapacidad. Que hay que ser más fuertes, porque la lucha no es fácil. Que hay que compartir más, estar más unidas y mejorar eso, y valorar los derechos humanos.

– Explica que todo empieza desde lo básico. Que ella fue aprendiendo y escalando. Que visitó educación, salud, y vio que faltan muchas cosas. Que si se le da la oportunidad de estar ahí, va a mostrar cómo es la accesibilidad en todo. Que va a entrar y va a “atropellar”, va a mostrar para participar.

## EE1

**Persona con discapacidad física**

**Emprendedora.**

**30 años**

**25 de julio de 2025**

### **Me podés contar de dónde sos, con quién vivís**

- Vivo con mi mamá y mi hermana. En San Lorenzo, Reducto

### **Contame un poquito que haces durante el día.**

- Primero desayunar
- A veces le ayudo a mi mamá o a veces me siento a hacer mi crochet
- Me baño todo
- En qué le soles ayudar a tu mamá.
- Le ayudo todo
- Repaso la casa. el baño, todo. A veces lavo mi baño, porque yo tengo mi baño aparte, mi pieza aparte y tengo todo aparte.
- Y después de hacer todas mis cosas. Y cuando se come todo, o sea, es para bañarme y para la tarde que empezamos a hacer las cosas de crochet, porque es muy largo el trabajo. la casa es muy grande.
- Y después a la tarde ya hago hasta dormir

### **¿Y vos tenes ayuda para que puedas hacer tu emprendimiento?**

- Mi mamá me ayuda, ella cocina, en todo lo que ella hace ya cocina o a veces también repasa también la casa no soy yo nomás todos los días.

### **¿Me podés contar cómo empezaste con tu emprendimiento?**

- Con mi abuela, porque mi abuela se iba al curso de crochet y un día me llevó ahí.
- Y después de muchos días en su casa me enseñó. Noquieres hacer crochet me dijo.
- Yo empecé con mantelitos.
- Después veoen el celular nomás ahí salen todas las cosas y después ya busco la forma de hacer

### **¿Y vos elegiste emprender o fue como una opción para poder tener plata?**

- Yo elegí, me gusta.
- Mi abuela en su casa me enseñó a hacer un mantelito.
- Me daba el hilo y después nomás yo empecé a hacer también ya.

### **¿Y vos con tu emprendimiento alguna vez recibiste algún tipo de apoyo de un programa, empresas o instituciones**

- No, de otro lado no.
- Cuando vos empezaste tu emprendimiento ¿qué fue lo que más te ayudó? Mi mamá y mi hermana que están ahí.

– Después empezamos y nos fuimos a la feria, vendimos y después ya compramos lo que falta.

**¿Qué solés hacer con la plata que ganas vendiendo tus mantelitos?**

– Y cuando me falta el hilo, compro un hilo

**¿Vos tomas las decisiones de tu emprendimiento o le preguntas a alguien más.**

– Nuestras Manos es la que me asesora todo lo que yo voy a hacer.

**¿Y vos crees que alguna vez te trataron con lástima?**

– Sí, mi novio. Me trato mal. Nosotros vivíamos juntos en mi casa. Bueno, no nos casamos, pero después y mi mamá se dio cuenta y le echó ahí pero le dijo antes ya quesino le íbamos a denunciar.

**¿Vos en algún momento accediste a una capacitación, algún crédito o algún capital semilla.**

– Ah, ahí sí, el capital semilla.

**¿Qué es algo que a vos te gustaría saber.**

– Es saber hacer algo diferente.

**¿Qué vos crees que debería cambiar para que más Mujeres con Discapacidad puedan emprender? ¿**

– No sé, tienen que ir a los cursos.

**EE3**

**Persona con discapacidad física**

**43 años**

**hijos**

**25 de julio de 2025**

**Entrevistadora: Jessica Diaz**

**Sin Intérprete**

**Comenzamos si me podés hacer una breve presentación de vos por ejemplo cuántos años tenés de dónde sos y con quién vivís**

– Tengo 43 años, vivo en central vivo con mi papá y mis tres hermanos, tengo dos hermanas más, estoy yo y un hermano ya todos adultos y vivimos todo en una casa así con sobrinos.

**Y Contame un poquito cómo es tu día a día.**

– Sí, a la mañana me levanto y preparo mi mate. Y el desayuno, trato de limpiar un poquito porque igual si vivimos, vivo con mis hermanos, mi hermano, ellos no amanecen en la casa. Yo y mi papá lo que más estamos en casa, entonces me toca sacudir un poco las cosas después ir ya viendo que cocinar que cocina mi papá y también tengo que preparar algo para mi perro,

también lavo mi ropa, los cubiertos todo eso yo me encargo todos los días y después hacer tiempo ya para lo que es mi emprendimiento crochet.

**¿Y cómo vos organizas tu tiempo entre las cosas que tenes que hacer en tu casa, limpiar, cocinar y tu emprendimiento? ¿Cómo te organizas con eso.**

– Trato de hacer rápido lo que tengo que hacer en la casa. Después ya tengo que dejar y empezar a hacer mi emprendimiento una hora, ponele. o dos horas a la mañana y después ya tengo que dejar para cocinar después del almuerzo otra vez empiezo a hacer ahí ya trato de hacer más muchas horas a la tarde después tengo que ver la cena por ejemplo no ya no hago, mi papá cena así leche o algo fácil nomás y yo de repente doblo mi ropa que lave o algo y después otra vez hago otra vez mi emprendimiento. Ya.

**Y vos recibís algún tipo de ayuda para poder dedicarte a tu emprendimiento.**

– El año pasado que me gané así capital semilla, pero era para equipar mi tiendita que yo pongo ahí. La verdad que no, ayuda no.

**Pero familiar, tu familia o algo así te ayudan.**

– Ah. No

**Y en general, algún tipo de ayuda en general, familiar, económica.**

– Muy poco. Yo ya siempre trato de manejar así el dinero para mantener mi emprendimiento, y si de repente no sobra tanto, entonces si mi hermano lo que más me ayuda, mi hermano y mi papá.

**Cómo empezó tu emprendimiento si es que nos puedes contar así brevemente**

– Y empezó yo conocí una amiga y ella hacía crochet carpetita y eso ella me enseñó así. Y yo enseguida mi mamá ya me compró mis hilos y yo empecé ya a hacer para vender. Y ahí empezó todo ya hace muchos años.

**¿Cuántos por ahí vos decís?**

– Muchos y ponele que yo tenía dieciocho años y ahora tengo cuarenta y tres.

**¿Y qué te motivó a vos a emprender.**

– Y, quería también era ser útil también tengo mis necesidades Sí o sí verdad más por necesidad y que me que me genere una entrada para que yo pueda pelear con esa platita.

**¿Y vos elegiste emprender o fue la única forma que tuviste para como que generar plata, como decís.**

– En mi caso fue la única forma que yo tuve. No tenía otra opción. De hecho, yo siempre quise estudiar. De hecho, a los 12 años ya terminé mi sexto, yo muy ilusionada, siempre quise estudiar, no pude. no tuve el apoyo de mi papá y que era el que tenía que solventar mi gasto y todo eso. Tipo que quería nomás que me quede en la casa. Y en ese entonces no tenía ninguna entrada, yo no podía hacer nada, era prácticamente una niña, 12, 13 años. Y hice eso en quedarme, ¿verdad? Pero como te digo, a los 18 años conocí a una amiga que me ayudó, con este emprendimiento me ayudó realmente porque ella para empezar a practicar ella todito me proveyó, los materiales y me encantó

a mí yo siempre.

**Con qué recursos vos comenzaste como me estabas mencionando de que cuando practicabas tu amiga te daba los materiales. ¿Y cómo fue que empezaste a emprender?**

– Necesitaba dinero un poquito y mi mamá la que me apoyó. Sí, mi mamá. En todo ella me apoyó.

**Y en algún momento vos recibiste apoyo de algún programa, de alguna persona, alguna institución?**

– Nunca.

**¿Y qué fue lo que más te ayudó al comienzo? Cuando empezaste este emprendimiento.**

– Y me ayudaba así para que sea conocida mi trabajo, amistades que me apoyaban mucho. Compraban para regalo, verdad y a quien se le regalaba ese otra vez me hacía pedido, tenía así, era muy querida en ese sentido, admirada.

**Y qué apoyo vos sentís que te faltó**

– En ese entonces y siempre, verdad, económico. porque así en animarte siempre tuve de mi mamá. Más en la parte económica entonces lo que voy a decir que necesitaba más. porque no sé cómo ese acompañamiento siempre tuve de mi mamá que yo tenía que ser independiente tenía que aprender a ser independiente mi mamá me decía me enseñaba eso, Pero ella tampoco, no tenía mucho la posibilidad de ayudarme, pero en lo poco ella estuvo siempre.

**¿Tu emprendimiento te permite cubrir gastos tuyos, personales y de tu casa.**

– Sí, sí.

**¿Y esos ingresos son estables o cambian?**

– Cambian mucho, por ejemplo, vos sabes que a fin de mes vas a tener un poco de plata con tu emprendimiento estable ahora.

**¿Y como era antes?**

– Antes no, yo vendía poquísimo en la calle.

**¿Qué te gustaría lograr con tu emprendimiento de acá a unos años.**

– Ser así más reconocida que mi emprendimiento sea también. Cómo se puede decir que le sirva a la gente que conozcan que apoyen y eso me gustaría ser así una tienda reconocida.

**Sentiste que te pusieron barreras por ser mujer o por tener alguna discapacidad en algún momento de tu vida.**

– Sí siempre hay esa discriminación desde el inicio ahora de que te dije que yo quería estudiar y no tenía el apoyo de mi papá y, el así tipo que peligroso era mujer y otra vez con discapacidad el doble o sea de parte de mi papá lo que era eso o sea el tenía miedo que me hagan daño que de repente me embarace o algo así mi papá es hasta ahora es así no se como digo a los de antes tienen sus creencias claro y ahí lo que yo más sentí ser discriminada verdad y más así con discapacidad.

**¿Vos crees que en algún momento te trataron con lástima, con desconfianza o te sobreprotegieron mucho.**

– No sé, lástima por ejemplo no sentía eso pero sí sobreprotección de la familia sería.

**¿En general, por ejemplo, en tu emprendimiento en algún momento vos sentiste, este me compro por lástima, este no sé.**

– Sí, siempre también hay de esos, verdad y pero más yo sentía que era apoyo, verdad. Siempre me decían que yo quiero apoyarte porque te estás esforzando. porque podría estar haciendo cualquier otra cosa de repente verdad incluso buscar dinero fácil porque yo al tratarle a mi clienta o cliente porque te puedo decir que tengo muchísimos clientes varones en la calle son ellos lo que más se quedan y al hablar al tratarle así ellos ya se dan cuenta más o menos que sos una persona que se está esforzando mucho y no sé, lastima no tanto.

**En tu emprendimiento decís que no pero en la vida diaria?**

– Capaz que sí, de repente no tenés marido, te ves muy sola así verdad.

**¿Vos crees que a veces se espera menos de vos por tener alguna discapacidad.**

– Y muchas veces sí, te demuestran eso y pero otras veces no, ahora te ponen de ejemplo. Depende mucho ya de las personas.

**¿Conoces alguna ley o alguna ley o algún programa que apoye a las personas con discapacidad.**

– Si, que de SENADIS, puede ser. Eso es lo que yo siempre conocí, que apoya a las personas con discapacidad, que apoyan la parte de salud, ¿verdad? Y también algún empleo y eso.

**Muy bien. entonces accediste a alguna capacitación o créditos o algún capital semilla con tu emprendimiento.**

– Con mi emprendimiento hace poquito pero antes nunca.

**Qué vos crees que deberían de saber todas las personas todas las Mujeres con Discapacidad antes de emprender.**

– Y deben saber que sí se puede, que sí se puede con lo que uno tiene. Y si tienen más apoyo, ¿verdad? Que tienen que esforzarse, tienen que luchar.

**¿Qué vos crees que debe de cambiar para que más Mujeres con Discapacidad puedan emprender?**

– Y muchas cosas, verdad? En la parte, por ejemplo, de del apoyo financiero, ese económico. y eso es lo que no hay casi eso que debería de cambiar sería mucho más fácil para nosotras

**Y qué tipo de apoyo o acompañamiento a vos te gustaría tener a esta altura con tu emprendimiento**

– Y así el apoyo de capital semilla, que ayuda muchísimo y el apoyo también de como en mi caso era ahora de empresas que me re apoyaron desde así por ejemplo ahora acá en la fundación yo te puedo decir que fue un cambio en mi vida que ellos hicieron y que te dan la oportunidad que siempre uno espera y la parte de capital semilla

## Última pregunta qué vos les dirías a las autoridades a los municipios y a las organizaciones que trabajan estos temas

- Y que sean más así. Que apoyen más. Que hay muchas personas que realmente dependemos también de ellos. Que sería de muchísima ayuda, que ellos se interesen más en las personas y que ellos pueden hacer realmente, ellos pueden hacer un gran cambio en la vida de las emprendedoras y eso es todo.

### EE5

#### Mujer 19 años, discapacidad física, usuaria de silla de ruedas

Yataity.

2 de agosto de 2025

- Quiero hacer pinta uña, vivo aquí cerca esta es la casa de mi madrina, 19 años. Vivo con mi hermano, pero el trabaja.

#### Que tareas haces durante el día

- Me levanto temprano, limpio, barro la casa, lavo los cubiertos, mi hermano cocina.

#### ¿Empezaste a estudiar ahora?

- Estoy haciendo suma, escribir mi nombre, el profesor viene hasta mi casa, los días jueves. Y me deja tareas.

#### Tenes algún emprendimiento o algo para tener plata

- Cuando me cargan la plata, mi hermano se va a cobrar. Con esa plata compro pañal.

#### ¿Tenes algo que quieres hacer?

- Quiero pintar uñas. Quiero aprender para poder hacer.

#### ¿Que desiciones puedes tomar?

- Con mi hermano hablo lo que tengo que hacer. El se encarga de comprar las cosas que se necesitan para la casa.

#### Cuando hablas con tu hermano y no están de acuerdo que se hace

- Se hace lo que yo digo.

#### Cuando necesitas apoyo quien más te apoya

- Mi madrina me ayuda a estudiar.

#### Tenes oportunidad de salir, tener amigas

- En la casa de mi madrina vengo los jueves y los domingos. Y en mi casa me quedo todo el tiempo

#### Conoces algo de los derechos de las personas con discapacidad

- No conozco. Escuche pero no conozco.

Gracias por recibirnos

## GF2

Edades: 17 a 29

### 6 Mujeres con Discapacidad intelectual

#### Presentaciones

- Tengo 24 años. Vivo en Luque, República Luque como se le dice. Antes vivía en Asunción, me mudé a Luque. Tengo discapacidad psicosocial e intelectual. Me gustaría trabajar en un horario de 7 a 13 o medio tiempo por mis tiempos de la música porque me gusta mucho la música. Vivo con mi hermano y mi mamá. Mi papá falleció hace unos años.
- Hola, buen día, Me gustaría trabajar. Ahora quiero aprender, pero más adelante. Soy atleta en las Olimpiadas Especiales, natación, y quiero trabajar más adelante. Tengo 20 años, vivo con mi mamá y con mi papá. Soy la única hija.
- Buenas, vivo en Asunción. Vivo con mi abuelo porque mis papás me dejaron con mi abuelo. Tengo dos gatas y un perro. También quiero conseguir trabajo.
- Tengo 23.
- Hola, buenos días, Tengo 17 años. Tengo un hermano. Tengo un perro y dos gatas, se llaman Pitufita y Pantera. Me gusta trabajar. Vivo con mi familia: mi mamá, mi papá y mi hermano.
- Tengo 29 años y quiero trabajar en una oficina, de 8 a 6 de la tarde. Vivo con mi mamá, mi papá, mi hermano y mi hermana. Yo fui la última. Mis tres hermanos ya se casaron.
- Buenos días, Tengo 20 años. Vivo en Luque con mi mamá, mi papá y mi hermana.

#### ¿Qué hacen durante el día?

- Depende. Si vengo a Saraki me levanto temprano, o sino tarde. Me baño, veo mi Instagram y la tele.
- Yo me levanto temprano, tomo mi desayuno, me baño, veo la tele, le ayudo a mi mamá en las tareas de la casa, arreglo mi pieza. Vemos qué se va a cocinar; si va a cocinar tallarín le traigo todo lo que va a usar.
- Yo practico a la mañana, de lunes a viernes. Vivo cerca y me voy a natación.
- Después veo la tele. También soy emprendedora, vendo postres y también me voy a Saraki.
- Yo me levanto temprano, me baño, escucho música, le ayudo a mi abuela a hacer jugo y ayudo en la casa.

#### ¿Qué decisiones pueden tomar solas?

- Ninguna, lo que quiero comer sí. Todo decidido con mi mamá. Ella me lleva me trae a todas partes. Mi mamá me tiene que decir que sí. Mi mamá me quiere me trae, me lleva, me trae.
- Yo también, mi mamá me lleva por todos lados. Y si dice que no, lloro. Y tiene y tiene mamá ni yo por todos lados, donde yo tengo actividad me lleva y donde ella tiene actividad me lleva. Y si ella va cocinar le ayudo. Yo a veces tengo que tomar decisiones, me cuesta porque a veces mi mamá

me dice que lo que tengo que hacer, me cuesta. Pero por lo menos hoy cuando vengo aquí, vengo sola, cuando quiero hacerme un sandwich hago sola y cuando quiero salir a un lugar la casa de mi vecino me voy sola y después me dice mi mamá, O sea, le aviso más o es que permiso.

– Bueno, yo cuando tomo mi decisión, pero a mí me cuesta mucho. Por ejemplo, yo ayudo también yo en la casa, pero también tengo que dejar mi celular porque me está costando, pero hoy día ayudo a mi mamá, yo arreglo mis cosas.

– O sea, yo pienso, yo primero y pues ya me voy. Ella me ayuda, o sea que está costando. Yo me cambio sola y ya no pido ayuda. Antes sí, pero ahora ya no, ahora ya hago sola. Gracias.

– Yo me levanto tarde, yo me he levantado temprano a las 6:30. Yo desayuno leche con torta de miel. y luego tarde yo a la tarde me baño me visto veo la tele caso cerrado y también me gusta acostarme tomar café batido con leche a mí me gusta yo me levanto temprano a las 6:30 Tomo leche con torta de miel y luego tarde. Perdóname por digo, yo me levanto temprano, me visto todo. Pongo mi alarma del teléfono de mi papá de gallo. Y a las 8:00 luego tarde. Perdóname, puedo llegar tarde y a la tarde me baño, me visto, me pongo mi desodorante, repaso, le ayudo mi tía a cocinar tallarines, puchero a repasar, extender la ropa y hago el oficio y yo arreglo todas las camas todo el día. Y gracias por todo aquí.

### ¿hay cosas que otras personas deciden por ustedes

– Sí. (todas)

– Por ejemplo yo tengo que ver mamá también quiere que limpie la casa quiere que barra, que repase o guarde la ropa y me dice limpiar bien donde están las perras. Entonces me dice que tengo que hacer. Porque yo no me doy cuenta por eso hablo con ella.

– Y muchas cosas, ella decide por mi, ella es muy buena. Mi mamá decide. Que yo tengo que hacer todo, limpiar todo.

– Mi hermano decide todo por mi. Lavar cubierto, limpiar el baño y no me gusta.

– Yo elijo mi ropa, cuando voy a salir mi mamá elige mi ropa.

A mi mamá me dice que ya soy grande que tengo que tomar mis propias decisiones por vos misma.

– Yo sola. Veo la temperatura de afuera, hace frío un calor, yo me fijo en los colores y yo le digo nomás sola si porque nadie no me ayuda tanto entonces yo solo tengo que hacer yo mañana yo ya comienzo ya a limpiar mi cuarto entonces estoy procurando sola ya.

– O sea, le muestro a mi abuela, me dice si le gusta o no le gusta. A veces le gusta, a veces no le gusta. O sea, a veces yo tomo algunas decisiones.

– Yo lavo los cubiertos. Y me gusta, yo, yo elijo mi ropa, yo lavo los cubiertos, yo elijo mi ropa. Si alguien te toca o no te toca, si mi mamá te dice hacerle caso a tu mamá o se le caso a tu papá, hacerle caso a tu hermano, no que tiene que tratar con una persona con tercera de edad y gracias por todo.

### ¿Alguna vez buscaron trabajo?

- Yo estoy buscando porque como dice, es mi oportunidad a trabajar, o sea, yo primero emprender, todo que tengo que aprender y después al recién yo tenía un sueño para mí es trabajar
- Yo ya estuve en la fundación Saraki varias veces, vi los videos de Paseo La Galería y Nestle. En el primero no llegué porque entendí mal el horario, para Paseo Galería me para hacer atención al cliente que su horario era desde las 2 hasta las 10
- Antes, yo, antes de estar en Saraki, un tiempo cuando estudiaba música, estudiaba en un conservatorio. Yo buscaba trabajo así como Biggie, como otro lugar donde dice entrevistas, pero no me entrevisté bien. Mi currículum no está bien hecho. Entonces tuve un percance con de un call center y eso me llamaron a entrevistas, pero. No le gusta la forma como yo dije las cosas, entonces por eso. Y ya que también empecé a estudiar música y no trabajaba más, mi tía Mirtha, que es psicóloga, me llamó Saraki para que haga las entrevistas. Pero no me voy porque soy muy selectiva en el trabajo que quiero hacer. Estoy tratando de buscar trabajo y ya hice mi currículum para buscar cuál es el trabajo que se va a adaptar mejor a mí.
- Yo trabajo en Bimbo, me Yo trabajo en Bimbo, que hace lomito que se hace masa. Yo trabajo en Bimbo cerca de Fortis, Yo trabajo en Bimbo cerca de Fortis. y cómo se hace masita de cupcake con un chocolate aprendimos yo trabajo en Bimbo cerca de fortis y yo trabajo en Bimbo cerca de fortis con profe con Carlos visitamos ahí vimos. Yo trabajo en Bimbo cerca de Fortis, me gusta. ¿A vos te gustaría trabajar ahí? Bimbo. Me gustó. Me gusta, yo trabajo Bimbo cerca de Fortis a mirar cómo se calienta el pan blandito, se calienta, mete en el horno y se mete en la vuelta.
- A mi me gustaría trabajar en una oficina, todavía no nunca busque trabajo.
- Me estoy preparando.
- Yo me estoy preparando para trabajar en una oficina. Me encantaría trabajar en la fundación. De 8 a 6 de la tarde.

### ¿Alguna de ustedes ya trabajó alguna vez?

- Ahora estoy trabajando en una guardería, aunque sea un poco me pagan. Me gusta cuidar a los niños, solamente que a veces son un poco...

### ¿Y cuántos días a la semana te vas?

- Todos los días, menos martes.. Sí, cerca de mi casa es. Yo trabajo desde las 8 hasta las 11 por ahí.

### ¿Cómo te sentís ahí?

- Me siento tranquila. Me siento más libre que en mi casa estoy encerrada, escuchando música, y mi abuelo y mi abuela ahora están peleándose por cualquier cosa. Y ahí me siento más libre, más tranquila. No sé si este va a ser como experiencia laboral, pero mi mamá tenía una fábrica de plásticos y yo le ayudaba en cosas de la planilla de los empleados, eso que ayudaba y también llegué a trabajar tres días en un comedorcito de

mi vecino de la iglesia en donde antes yo vivía, se cerró y ya se volvió a abrir, pero yo estuve tres días de prueba, por eso digo que no es un primer empleo.

– Porque la experiencia no básicamente no es nada, entonces primer empleo lo que estoy buscando.

– Realmente yo vendo un postre nomás. Ahora vengo aquí en la universidad. Ahora estoy de vacaciones. yo quiero ser profesora de natación.

### ¿A quien le vendes tus postres?

– Realmente a veces amigos, son familiares de otro lado. Pero si me estoy viniendo el trabajo de la hermana de mi mamá, se llama Cristina ha estado ofreciendo mucha gente. Ella me compran a mí.

### ¿Alguien más?

– Yo hago postres para vender, para tener plata para mi fiesta de 15 años

### ¿Como se sintieron en las entrevistas

– Me sentí un poco nerviosa, pero después tranquila, ay, nunca. también con Nestlé y con Paseo Galeria. Los de Nestlé, no tan tranquilos, más apurados, porque había mucha gente.

– Sí, yo me sentí muy nerviosa la primera vez nomás. Yo la verdad me sentí muy nerviosa porque en ese momento mi salud no estaba bien y fue muy incómodo la situación que pasó y después cuando me fui a trabajar lo del no te comenté con mi vecino con su comedor me dijo que él iba a tener una prueba de tres días y tres días hice y me he pagado 20.000.

### ¿Alguna vez ustedes sintieron que le trataron mal o le trataron con lástima?

– Obviamente, sí, algunos me trataron mal. Por ejemplo, mi papá, que ahora tiene un hijo que siempre está más apegado a él que a mí, obviamente. Hace años atrás también me trataba mal con cinto, con todo, pero la única que me protegía era mi otra abuela, que era la abuela de mi papá, y mi papá biológico. Ella falleció hace años ya. Y siempre su carácter fue así desde que me tuvo.

– Y también mi mamá porque ahora tengo dos hermanos también que están más apegados a ellos que a mí. O sea, me ven como una pared entre no sé qué. Como tipo de traer a la pared y le da más atención a ellos.

Sí, muchas veces en mi familia me retó mi mamá, mi hermano, mi tía. Porque viste que yo estaba mal de mi enfermedad, verdad, pero a veces mi hermano me trata así, por ejemplo, me dice de todo. Me trata mal, de hecho también le trata mal a mi mamá, pero a veces yo también trato mal también.

– Entonces es como un boomeron. Y sí, me han hecho sentir mal y sí, hace sentir mal sin querer a las personas que amo.

### ¿Ustedes saben que existen derechos para las personas con discapacidad? Sí. ¿Y conocen o saben o conocen lo que es.

– Yo conozco la fundación..Que te da la oportunidad de tener algo laboral.

– También saben que tienes derechos o también por qué..De hecho, como la otra vez que nos fuimos a mi este o al viaje, estaba la ley de la discapacidad,

ahí aprendí.

- Sabemos que existen pero no conocemos.
- Si, pero poco.

### Ya que todas ustedes están buscando trabajo ¿Qué les parece que ayudaría a que ustedes encuentren trabajo?

- Trabajo, ayudar a mi familia y realmente a mi abuelo a tener la plata y a mandar la casa, la comida, animales, de todo obviamente.

O sea, para mí que seguir luchando y estamos viendo que puede hacer. Yo estoy, como dice, practicando mi computadora para escribir más rápido en la computadora y practicando y conociendo muchas cosas de cocina.

- Yo diría que la fundación tiene que haber más cursos para finanzas. para cocinar, para que una persona se vuelva más independiente y autosuficiente, ya sea planchar la ropa. Cosas cotidianas que a lo mejor no es un trabajo excepcional, pero que puede ser para otro tipo de trabajo de limpieza o de cocinar algún lugar y que traigan más empresas, o sea, haya empresas que incluyan más.

- Entonces puede ser públicas o privadas, verdad que tengan trabajo a medio tiempo, porque viste que hay muchas personas como nosotros, dicen que pueden llegar a tener eso, pero el cerebro se les cansa. Mucho más, ¿entendés? Y entonces ese sería el primordial que se puede hacer. Eso es lo que yo digo, ¿no? Así que vos opinas.

## GF4

**Fecha:** 01/08/2025

**Lugar:** Voluntariado Gua'i, Villarrica

**Entrevistadoras:** Gloria Bareiro, Liz Díaz, Samira Ríos.

**Entrevista realizada en guaraní y castellano, mayormente en guaraní respetando la lengua materna.**

**Traducción de la entrevista al español:** Samira Ríos.

### Información sobre las participantes

**Participante 1:** Mujer con discapacidad física, 24 años, reside en Borja, no tiene hijos, tiene una peluquería como emprendimiento.

**Participante 2:** Mujer con discapacidad física, 60 años, reside en Yataity, tiene una hija a quien crió desde pequeña, tiene un emprendimiento de bordado en ao po'i.

**Participante 3:** Mujer con discapacidad física, 35 años, reside en Yataity, funcionaria pública, no tiene hijos, y además tiene una lavandería en su casa junto con su mamá.

**Participante 4:** Mujer con discapacidad física, 33 años, reside en Borja, tiene un hijo de 12 años, tiene una despensa y un emprendimiento de elaboración

de productos dulces.

**La grabación comienza indicándoles que habrá preguntas, pero que si hay algo que quieren comentar de todas formas pueden hacerlo. También se les comenta que se está grabando. Les pedimos que puedan presentarse. Esto es una traducción del grupo focal realizado en Villarrica el viernes 1 de agosto del 2025.**

– Soy de Boquerón Borja, tengo 24 años. Actualmente estoy estudiando dos carreras: Contabilidad, que estaba financiada por Itaipú, y Ciencias de la Educación, que yo pago desde mi tekoporá. Cuando no puedo pagar con mi tekoporá, me ayuda mi familia a costear. Estudio ambas carreras de forma virtual por la ubicación en la que me encuentro ahora mismo.

– Mi sueño es poder terminar mis estudios para poder trabajar y también seguir luchando por los derechos de las personas con discapacidad, tanto de hombres como de mujeres, para que no haya más discriminación. Queremos que las personas sin discapacidad nos vean como uno más de ellos, no como un “bicho raro”. Que entiendan que solo tenemos algunas dificultades, pero esas dificultades existen porque la sociedad misma nos las impone.

– Nuestra discapacidad no se va a notar si existen las condiciones, como una rampa o una baranda al costado que nos permita desplazarnos solos. Si no hay escalón, si el baño es accesible, nosotros tranquilamente vamos a poder ir a hacer nuestras necesidades sin pedir ayuda. La discapacidad se nota más por la cantidad de barreras que nos ponen. Si no existieran esas barreras, la discapacidad ni se vería.

### **¿También estás buscando trabajo y tenés un emprendimiento?**

– Así mismo. Yo estudié peluquería y ahora soy peluquera. Gracias a la formación de Saraki gané un Capital Semilla. En un primer proyecto gané para mi equipo de trabajo, y en el segundo proyecto gané para mi salón que tengo en mi casa.

– Sí, esa es mi meta ahora. Estoy buscando trabajo para poder solventar mis gastos.

– Buenos días. Yo vengo de Yataity. También estoy estudiando y no quiero perder mi escuela, por eso estoy creyendo y apostando por Saraki para que me pueda ayudar, porque quiero seguir estudiando.

– Soy bordadora, pero ya perdí a mi mamá y a mi papá, y me quedé sola. Por eso pido un poco de ayuda a la Fundación Saraki para poder mantener mi hogar, porque ahora está muy caro todo: el aopo’i, el hilo... Ya no tengo fuerzas ni puedo mantener la economía de mi casa. Eso es lo que pido, no mucho, pero sí un poco de ayuda.

– También vivo con mi hermana, que no escucha y tampoco ve de un lado, y con mi hermano, que tiene una discapacidad por accidente. Así vivimos, los tres con discapacidad.

### **también tenés un emprendimiento, ¿verdad? Vendés nafta.**

– Sí, tengo un emprendimiento de venta de nafta y hago mi bordado. Ese emprendimiento lo empecé sola. Entre bromas dicen que mi casa ahora es

una estación de servicio. Pero la gente es muy sinvergüenza, porque a veces vienen, cargan, me deben, yo les anoto... y ya no me devuelven mi plata.

### Hay demasiada gente sinvergüenza.

– Sí. Además, mi casa está más al fondo de mi terreno. La gente entra en mi patio, carga y me tira el envase sin pagar. Yo estoy adentro, movilizándome con mis sillitas, lavando mi ropa, cocinando, poniendo mandioca, batata, barriendo, dando de comer a mis animales... y mientras tanto la gente entra, carga la nafta, deja su recipiente y no paga. Hay de toda clase de gente en el mundo.

– Tengo 33 años y yo soy emprendedora. Soy mamá de un niño de 12 años y trabajo desde mi casa, mi emprendimiento. Tengo un emprendimiento de cosas dulces, soy repostera, y de eso pude hacer para mi despensa, con ayuda de la Fundación Saraki.

– Yo también tengo otros sueños que quiero cumplir, como poder terminar mi colegio. Ese es mi mayor sueño: terminar mi colegio y después poder estudiar algo. También seguir con todas esas capacitaciones con la Fundación Saraki para poder ayudar a las personas con discapacidad.

– Ese es mi sueño, ayudar a las personas con discapacidad que viven escondidas. Porque así yo era: hace 3 o 4 años vivía escondida en mi casa, nadie me veía. – Y después, con la ayuda de las personas que vinieron, esos ángeles, como dice la gente, yo pude salir adelante.

– Ahora, gracias a Dios, puedo mantener a mi familia: a mi hijo, a mi mamá. Pero quiero ir mejorando para ser una persona de provecho también para las demás personas que están en una situación igual que yo. Por eso quiero seguir aprendiendo, ahesape'a hagua como a mí me ayudaron

– Para poder demostrar que las personas que tenemos una discapacidad, al igual que las personas que no la tienen, podemos hacer la misma cosa. Sí, con algunos ajustes, como dicen ellos, y ese es mi sueño. Y así es lo que yo hago.

– Bueno, todos ya me conocen, pero me voy a presentar. Yo soy de Yataity. Yo trabajo en institución pública, hace tres años ya. Pero también tenemos un emprendimiento en mi casa donde yo le ayudo a mi mamá.

– Mi mamá tiene una lavandería. Gracias al Capital Semilla de Saraki le dieron una lavarropa. Entonces ahora ya tenemos dos lavarropas. Mi mamá y mi papá trabajan en eso y yo me ocupo de la propaganda. Yo aviso cuando ya está toda la ropa, pongo los precios y todo lo que refiere a comunicación, y ellos se encargan de poner la ropa y extenderla.

– Aparte de eso, tengo mi trabajo en una institución pública hace tres años. Yo trabajo con la esperanza de que algún día termine la discriminación y se cumplan los derechos de las personas con discapacidad. Así como dice la compañera, yo también por mi casa nomás estaba. Yo no sabía que había leyes que me amparaban, yo no sabía que eso existía. Yo no sabía que yo podía hacer esto, que yo podía estudiar, que yo podía irme a la universidad, que yo podía trabajar, que yo podía tener mi pareja, que yo podía tener mi hijo.

– Yo no sabía que yo podía hacer muchas cosas. Umi mba'e oñeñongatu

chehegui.

– Y yo espero que en algún momento eso termine, porque nosotros también somos personas. No es que seamos un bicho raro o algún animal silvestre. Nosotros también tenemos derechos. Y bueno, yo trabajo con Gloria, con Sami.

– Gracias a estas maravillosas personas yo pude saber que hay muchas leyes que me amparan como persona. Porque si estaba yo sola nomás, no iba a saber, no iba a participar. Y así como este grupo, estas reuniones, si yo no venía, no iba a saber. Y yo espero que todas las personas con discapacidad puedan saber que hay leyes que nos amparan y que nosotros también podemos hacer muchas cosas. ¿Puedo continuar hablando? Así como dice, nosotros también somos una persona, porque muchas personas quieren dejar de lado a las personas así. Al menos yo, mis vecinos, los que viven a mi lado, no me quieren.

– En frente de mi casa también hay otros, porque son envidiosos. Porque yo me levanto y ya procuro hacer las cosas. Es demasiado cierto esto que dice hay demasiada gente que nos quiere dejar de lado.

– Y yo no iba a saber muchas cosas si es que las personas no iban a mi casa.

– A través de la señora Gloria empecé a saber. Ellos fueron a mi casa, me enseñaron que yo había sido tenía demasiadas cosas, que no era así nomás. Yo también podía ser así, chehegui heta avei añeñongatu. Hace como un año y medio que conocí esto a través de la señora Gloria, porque ustedes fueron a mi casa.

– Upépe ajehesape'a y empecé a aceptar esta situación. Y porque ando así en estos grupos y estas reuniones, entiendo demasiadas cosas.

Ahora ya entro en la escuela de a poquito, pero voy avanzando. Quiero seguir también mi escuela. Así como dice esta señora, yo no tengo hijos.

Y entonces yo estoy sola en mi casa. Digo, no estoy sola, porque están mis hermanos. Y también quiero pedir, porque la vez pasada me fui al fondo y me caí en mi cocina. Me golpeé todita, tengo muchos moretones.

Mi cocina está mal y ahora quiero hacer mi cocina. Quiero encontrar alguien que me ayude por medio de ustedes, a través de la Fundación Saraki. Me falta ladrillo, portland y un poco de piedras.

La chapa y la madera ya tengo todo. Eso es lo que me falta para poder mudarme nomás.

**Bien: Nosotros tenemos una serie de preguntas, pero así como dijo Gloria al principio, ustedes pueden ir comentando otras situaciones, otras cosas que quieran contar. Pueden hacerlo en castellano o en guaraní.-Se plantea que cada una cuente qué hace desde la mañana hasta la noche.**

– Yo tengo una discapacidad física. Soy usuaria de silla de ruedas y dependo totalmente de mi silla. Cuando salgo, dependo de ella, pero también tengo una despensa. Mi despensa no es accesible, entonces tengo que bajarme de mi silla para entrar. En otras partes de mi casa, como mi cocina, ya mandé a adaptar todo.

– Por ejemplo, mi tío es bueno en muchas cosas y ya me fue adaptando toda mi casa a mi medida. Lo que me falta ahora es remodelar mi despensa,

porque es necesario. A veces hago las cosas en la cocina y después tengo que irme a la despensa y bajarme de mi silla.

– A la mañana, lo primero que hago es levantarme. Mi hijo se tiene que ir al colegio. Después, cuando él se va, tomo mate, luego hago la limpieza, después cocino. A la tarde me dedico a mis cosas dulces y durante todo el día despacho a las personas. Mi mamá me ayuda en eso.

– Mi inconveniente realmente es que mi mamá y mi familia me ponen muchos límites para salir. Esa es mi barrera más grande. Mi hermana y mi cuñada no quieren que yo me independice. Y no sé por qué, porque prácticamente ya soy completamente independiente y me valgo por mí misma.

Económicamente ya me valgo por mí misma, pero ellos me atajan. Por ejemplo, no quieren que participe en estos cursos. Yo pienso que realmente no quieren que me aleje de ellos, porque tengo una dependencia hacia ellos.

– Lo malo es que me pueden ayudar, pero no me quieren soltar.

– Se comenta si la familia tiene miedo a que ella se aleje.

– Yo pienso que quizás sí, que tienen miedo de que me aleje de ellos, o que mi mamá es celosa.

– Se le pregunta si le dicen directamente que no.

No. Ellos me dicen más o menos: “¿Para qué te vas a ir?”. te vas a ir ya otra vez. Ese es mi inconveniente.

– Y también otra cosa: yo tengo mi pareja, tengo un novio que también tiene discapacidad, que es usuario de silla de ruedas también, y es el que me apoya en todo.

– Yo, cuando me voy a Villarrica, me voy en colectivo y después, a la vuelta, él me trae hasta Borja. Porque yo todos los meses me voy a hacer mis compras. Y esas son cosas que a ellos no les gusta.

Porque ven que yo puedo valerme por mí misma, que puedo ser independiente, y yo pienso que eso es lo que no les gusta. Un ratito están felices conmigo, pero después ya no quieren, por ejemplo, que yo me vaya a Asunción. Porque yo a veces me voy con la Fundación Saraki, y eso es lo peor para ellos, porque una semana de cara larga antes y después. Eso es lo que yo sufro todos los días cuando voy a salir.

– Esa es mi barrera más grande, porque realmente me limita. Porque yo a veces no me voy nomás para que no haya problemas. Pero gracias a Dios yo tengo el total apoyo de mi hijo. Yo siempre le cuento todo: qué voy a hacer, dónde me voy a ir, qué voy a hacer. Él siempre me apoya.

Y él es el que me anima. Yo a veces ya me quiero rendir, ya me quiero quedar nomás ya en mi casa, pero él me anima: “No te desanimes, mamá”. Así él me va diciendo.

– Y la misma cosa con mi pareja: él me apoya en un 100%. Y por medio de ellos es que yo sé muchas cosas. Y así demasiadas personas, así como yo, que sufren. La limitación no es luego por la infraestructura ni nada, sino que tu misma familia te ataja para que no salgas adelante, porque ellos, por lo visto, piensan que nosotros para ahí nomás somos, para nuestra casa.

Ellos, por lo visto, piensan que nosotros somos para ahí nomás, para nuestra casa nomás. Yo también tengo una hermana que vive acá en Villarrica. Ella

estudia, tiene su vida, pero también no le gusta mucho que yo salga. Ella quiere que me quede solamente en mi casa.

Yo veo por ella, por las reacciones que tiene, cuando le cuento que voy a ir, que voy a viajar o alguna cosa. Esa es mi barrera más grande. Otra cosa no me ataja luego. Porque duele mucho, es lo que más duele: que tu familia no te apoye.

– Mis familiares todos me ayudan, me apoyan, me animan. Pero los que están en mi casa son los que me atajan. Y cuántas personas lo que así están pasando también. Y nosotras, porque somos mujeres, lo que es el tema. Porque si hubiese yo sido hombre, yo quién sabe dónde iba a estar. ¿En qué país iba a estar si yo era hombre? Pero porque somos mujeres es lo que nos ataja nuestra familia. Eso es lo que yo veo. Y cuántas personas están sufriendo lo mismo, esos que no tienen oportunidad, que les esconden o si no les atajan.

– “No, vos no podés”, te dicen ellos. Y eso duele. Esa es mi vida. Yo trabajo desde mi casa, cuido, le cuido a mi hijo y a mi mamá, pero esas son mis barreras más grandes. Mi pariente, mi mamá, son mi principal barrera.

### ¿Alguien quiere continuar?

– Sí, yo también. Así mismo como dijo la compañera.

– Es de mañana y yo ya me levanto. Las cinco, cinco y media es mi hora. Si estoy muy floja, muy sin ganas de levantarme, los domingos me levanto a las seis. La gente me comenta: “No te levantes, que es muy tarde”. Tarde me voy al baño y me cepillo, tomo mi remedio, porque yo tengo un tratamiento muy especial. Tomo mi remedio, después me levanto, tomo mate, hago cocido. Tiene que venir mi hermano a desayunar, mi hermana.

– Después ya empiezo a fritar tortilla, si es tortilla, o mbeju. Después ya me voy y me peino, vengo a barrer. Si voy a lavar la ropa, ya pongo todita mi ropa para que se lave y después, cuando se seca, ya para juntar todo.

– Mi problema es que no puedo extender, ese es mi problema. Y para mi cocina lo que me falta, porque ahí no puedo manejarme porque está mal. Y lo mismo que comentaba ella.

– ¡Ah, el novio, el chongo que mensajea! Había sido vos decías que no había.

– Demasiada tentación hay. Porque la gente piensa que con nosotros va a ser fácil, que va a ser fácil tenernos. Pero yo no. Porque a mí, cuando me mensajea, yo le mensajeo, o sea, le llamo luego y le pregunto: “¿Vos para qué me mensajeás?”.

– Porque vos te querés burlar de mí. Yo no. Porque si yo te digo después que sí y después hacés conmigo lo que querés y me dejás... Y una de mis hermanas me dijo luego: “No, no, mi hermana, vos no vas a tener novio”.

– “Ahora, si vos tenés novio, yo me voy a alejar de vos. No te voy a ayudar”. Sí, pero yo luego no quiero, porque yo entiendo mi defecto. Mi defecto yo entiendo. Porque, ¿para qué me quiere ese hombre?

– Ni otra persona con discapacidad yo no quiero. Porque yo así vivo bien, soy linda. Porque yo así vivo bien, soy linda, por mí nada no pasa.

porque entonces, si viene y el tipo me hace una cosa, y se va a contarle a otra

persona probale un poco a esa, porque yo hice por ella. Ha'e ijyvyru'ũvoi, ohejavoio ojeike hese.

- No es así, señora Gloria, yo no quiero...

### Te voy a decir una cosa, esa es tu decisión, porque vos no querés

### Pero vas a ver que va a haber persona que te quiera, porque tengas una discapacidad

- Sí, sí, hay acá. Te juro, te cuento con mi dedo quién. Inclusive acá tengo su mensaje, muchos mensajes tengo, no borro.

- Una cosa es que por nuestra decisión luego no queremos, y otra muy distinta que por nuestra decisión luego no tenemos. Y otra es que no va a haber alguien que nos quiera porque tengamos una discapacidad. Eso no es así. Demasiado mucho va a haber, porque nosotros valemos por nuestra persona.

- Y algunos piensan y me dicen luego: "Qué linda que sos". Y me dicen luego: "Sos demasiado linda, ¿por qué no querés? Voy a casarme contigo por civil".

- Y me dicen, por ejemplo: "Yo soy solo, si te querés ir yo vivo ahí solito, y si te querés ir a mi casa, vamos a irnos conmigo". Y me dicen: "Porque vos ya tenés toda tu casa".

- Y ahí yo ya le digo a mi hermana. Una vez, por ejemplo, me enamoré de una persona que era de lejos. Vino a plantar eucalipto desde muy lejos, del norte. Y así. Y yo le dije a mi hermano, a uno que ya está casado. Mi hermano que ya está casado... Me traía regalos, el señor me traía regalos, qué sé yo. Y todos los días, a la tardecita, ya venía, me traía regalos: bolsón, maquillaje, no había cosa que no me trajera.

- Y yo agarraba de él, ¿para qué le iba a decir que no? Porque eso que a mí me traía no me descomponía, no me hacía daño. Si me toca, lo que me va a hacer daño... Y yo le dije a mi hermano, y mi hermano me dijo: -Haihue Puta.

- Y después yo le dije a la esposa de mi hermano que él me dijo que se iba a casar por civil conmigo y que íbamos a irnos a su casa. Y después, ¿qué va a pasar si yo me voy con él a su casa y no le acepta su mamá?

- Y después yo, mi familia, no iba a aceptar luego nunca jamás. Y después le dije a mi cuñada, la esposa de mi hermano, y me dijo mi cuñada: "¿Y por qué no le decías a tus hermanos?". Yo no sé qué te voy a decir. Vos tenés que decidir.

- Y entonces yo le dije que no al señor. Porque yo, por ejemplo, tengo en mi cabeza qué va a pasar si él se enferma, ahora, si él se interna, y cómo yo me voy a ir a andar por él en el doctor. ¿Y si mis hermanas se enojan todo conmigo, qué voy a hacer si yo me enfermo? Porque si yo me enfermo y mis hermanas no me hacen caso, y porque yo fallé...

### ¿Por qué, por qué fallás?

Porque ellos me dijeron eso: "Novio no".

comentan que no es un fallo, que podría rehacer su vida)

- Pero yo tengo en mi cabeza que si por ahí mi esposo se enferma, yo no voy a poder ir y venir.

- Pero no vamos luego a saber qué va a pasar en el futuro.
- Nosotros no vamos a poder predecir qué es lo que va a pasar.
- Yo, por ejemplo, no puedo luego decir: “¿Qué voy a hacer si mi hijo se enferma? ¿Cómo me voy a ir al hospital?”. No. Yo, hace dos meses atrás, cinco días, me fui al hospital a andar por mi abuela.
- Porque ahora los hospitales ya tienen todo el lugar accesible. Ya es un poco más accesible para nosotras. Y yo me fui a andar por mi abuela en el hospital. Y ahí, cerquita del hospital, trabajaba mi pareja y me mostró luego en dónde puedo ir a comprar el remedio.
- Y vos así nomás también, Si vos decidís, no hay nadie que te pueda atajar. Si vos decidís, no hay cosa que vos no puedas hacer.
- Pero yo no sé qué voy a hacer en el futuro sin mis hermanas. Yo no quiero que se enojen conmigo, y no quiero que me digan: “Yo te dije luego, vete vos”.
- Y no quiero que me digan eso, porque ellos me dicen demasiadas cosas lindas. (risas) Gracias a Dios, Dios me dio a mí una criatura de tres años que crié, y ahora ya tiene 39 años.
- Y te quiero mostrar cómo esa criatura, ahora que está grande, si yo me opero, si estoy enferma —y ella ahora está trabajando ahí en Villarrica— y ya tiene un hijo y ya tiene una hija; su hija ya tiene 13 años. Yo a ellos les digo: “¡Socorro, vengan!” y enseguida ya vienen junto a mí en la moto.
- Entonces si yo ahora hago eso, si yo tengo novio, ellos puede ser que eso ya no hagan más por mí.
- (comenta) Pero que no les va a gustar que vos estés en pareja.
- No, pero yo entiendo que esa pareja puede venir y hacer conmigo lo que quiera y después me deje.
- Eso es parte de la vida.
- Es parte de la vida que vos tenés, no tenés.
- eso le pasa a una persona con y sin discapacidad; si a ellos les pasa, imaginate a nosotras. (entre ellas) ¿Lo ves? ¿Lo ves, Shakira? Si a Shakira le pasa, imaginate a nosotras.
- Yo tengo un hermano cuya casa está a 200 metros.
- Vos lo que tenés es que no lo querés; cuando le querés a la persona ya no te va a importar lo que los otros te dicen.
- Sí, ya llegó. Demasiadas veces ya.
- Pero yo no quiero que se enojen conmigo y que la gente hable todo de mí; lo que queda de mujer nomás ya es.
- A la gente no le vas a dar el gusto nunca.
- (mensaje) Pero entre eso nos mensajemos y hablamos y hablamos media hora, porque vos sabés hablar cuando no te descompone, no te hace daño.
- Yo lo que te puedo decir no es por tener novio, pero nunca tenés que pensar “se va a enojar mi gente”, “se va a enojar mi mamá”, “mi hermano, qué voy a hacer si ellos no están”, “si ellos se enojan”. Vos tenés que decidir lo que a vos te gusta.
- Vos eso tenés que meterte adentro tuyo, Vos podés salir adelante. Así como yo.
- Yo también puedo. (responde) El trabajo lo voy a hacer sin problema desde

la mañana hasta la noche.

- Si yo en mi casa así nomás me manejo: cocino, le doy de comer a mis hermanos, a mi hermana. A la una, a la una y media ya me baño, bien limpia, limpia, brillante. Si voy a pintarme la uña me pinto todito; traigo mi bordado y empiezo a bordar hasta la tardecita, hasta la noche. Eso es lo que tus vecinos ven de vos, y por eso lo que tienen cuidado contigo o no.

- Porque ellos a mí no me saludan; ellos ven que yo todos los días me esfuerzo e intento salir adelante. Ellos ven que si mis hermanas vienen a mí, me bajan mercadería. Es cierto que no vienen muy seguido, pero cuando vienen, se bajan y me dicen “hola hermana” y se van otra vez. Me traen regalos: “te traigo para que estés linda”, “tal cosa, mi hermana”. No es porque yo soy una persona discapacitada que no me traen nada.

- A mí primerito me traen regalo lindo, me llaman “¿qué querés comer?”, “¿qué querés comer?” Mi hermano me dice: “Yo me voy a ir así”, a mí me tienen así. Sí, ellos me quieren porque yo les hago todo. Yo cuando ellos van a venir, les pregunto: “¿Querés comer gallina casera?” y mato la gallina; les mato pato, gallina. Ahora, cuando vienen, ya les preparo sopa para cuando ellos vengan, y así yo les manejo a ellos y ellos a mí.

- En mi casa me levanto, tomo mate con mi mamá, después desayuno. Le ayudo a mi mamá barriendo, después lavo ropa.

- Si lavo ropa, recojo toda la ropa que se secó. Aparto la ropa linda, la ropa fea, la ropa de trabajo. Después de que terminamos las tareas, nos sentamos a tomar tereré. Después de que como todo, ya ingreso al estudio, empiezo a estudiar. A veces tomo tereré con mamá o, si no, si mi papá está, yo sola nomás ya en mi pieza tomo.

- Después de tomar todo mi me baño, después ya entro otra vez en el estudio, después ya ceno y me acuesto y me duermo. Esa es mi rutina diaria.

### (Se le pregunta por su peluquería)

- Y cuando hay clientes, yo la atiendo nomás. Sí, al lado de mi casa está. Mi mamá me avisa: “Hay alguien que necesita de vos” y salgo a atenderle. Las personas llegan nomás en mi peluquería, no es que tienen agenda ni nada, sino que viene nomás la gente.

- Yo, mi rutina de lunes a viernes es: me levanto temprano, yo trabajo desde mi casa. Entonces a las 7:30 ya abro, ya abro para recibir a las personas en la secretaría. Y a la municipalidad me voy cuando necesito alguna copia o alguna firma de la intendenta. Y yo ya empiezo a atender a las 7:30, a las personas que vienen las atiendo.

- Después ahí está alguien conmigo. Yo veo todo en la casa: qué se puede cocinar, porque mi mamá ya es ahora una persona con discapacidad, por la diabetes que le afectó en la parte mental. Ella ya depende de mí prácticamente, ella ya depende de mí. Yo tengo que ver su remedio, yo le cuido a mi mamá. Ahora eso es lo que yo digo: cómo da la vuelta la vida.

- Anteriormente ella me tenía como bebé, ella me atendía, me ponía todo. Antes, cuando yo no trabajaba, me levantaba a la una por ahí, me levantaba a comer porque ella hacía todo en la casa, ella veía todo. Y ahora soy yo la que ve todo.

- Si alguien viene a la lavandería, yo veo. Le pido a la persona que está conmigo, a mi asistente, para que pueda poner en la lavarropa, porque mi

papá a veces se va a trabajar así por día. Entonces yo me quedo en la casa.

- Me quedo en mi trabajo. Y a veces me estreso mucho porque tengo que cuidar la casa, cuidarla a mi mamá, también está mi trabajo. Yo tengo que saber todo. Tengo que ver si hay una persona que se le venció su documento. Le tengo que ver turno.

- Si hay una persona que quiere ayuda técnica, como silla de ruedas, zapatos ortopédicos, audífonos, tengo que ver, me tengo que comunicar con Asunción, porque ahí lo que hay las ayudas técnicas. Si es que tengo actividad, así como de reunión, tengo que empezar a ver ya temprano: mi casa se tiene que cocinar ya antes que yo salga, ya se le tiene que dar su remedio a mi mamá, le tengo que dejar todo bien hecho para que ella coma nomás ya si yo no llego.

- A la tarde —eso es de la mañana— a la tarde me acuesto un poco, desde la una hasta las dos y media. Después ya me levanto y me baño, porque tengo una chica que me ayuda para bañarme, porque yo sola no puedo. Y después de bañarme me siento a tomar tereré con mi mamá y vemos novelas. Esa es mi hora de descanso, descanso y le hago descansar a mi cabeza, porque me estoy por volver loca con muchas cosas.

- Pero, como dice, yo antes, para irme a las reuniones, mi mamá, antes de que le agarrara esta enfermedad, ella no quería que yo me fuera a ninguna parte. Pero yo, desde que nací, soy caradura, como les dije a ustedes.

-Yo soy caradura. Esta es mi prima, la que está conmigo. Ella siempre fue mi brazo, mi pierna. Nosotros somos primas, amigas, compañeras de farra, compañeras de llanto, mi paño de lágrimas. Si mi mamá está enferma, ella se queda conmigo.

- Sin que trabaje conmigo, ella se queda conmigo. Yo tengo una hermana que vive en Mbokayaty, dos hijos ya tiene. Así como dice, ella antes no quería ni que yo saliera: “¿Para qué le vas a poner nerviosa? Le vas a preocupar a mamá, no te quedes, te vas otra vez ahí”. Pero ahora ella entiende, y ella luego me dice: “Andate de vacaciones, andá a descansar”.

- Porque ella sabe y se da cuenta que me hace mal mi trabajo, mi casa, mi mamá. Yo no salgo, y eso nos hace mal, no salir, porque hay que distraer también la mente. Tenemos que distraernos también, no es todo trabajo, todo educación. También hay que ver otra cosa.

Hay que también hacer otra cosa, ver otra cosa, algo que a mí me guste. Y yo terminé mi escuela gracias a mi mamá, que es una capa. Ella no se cansaba, ella se iba conmigo a la escuela, ella se iba conmigo al colegio a Villarrica. Yo, a través de ella, pude hacer todito en mi colegio y seguí cursos también. Pero hasta hoy no puedo seguir una carrera por falta de economía. Es muy caro estudiar, es muy caro el estudio.

- Y lo que a mí me gusta también es muy largo. Pero no me canso, y me gusta la psicología. Y digo luego: algún día voy a tener mi título. Yo no me apuro, yo así nomás lo terminé mi escuela, descansaba un año, después me iba otra vez.

-A veces ya me voy un poco, y Samira me avisa que va a haber reunión virtual. Y yo le digo: “No, yo ya voy a salir, porque realmente me cansa

mucho el trabajo, mi casa, mi mamá”. Y así me doy mi tiempo los fines de semana.

**¿De qué promo sos? Viste que la beca de Itaipú sí o sí se les otorga a las personas con discapacidad, aunque no alcance el porcentaje.**

- Mi promo hace mucho que pasó, ya 2014, pero no me acuerdo. Yo tengo todo mi certificado y eso.
- La beca de la Gobernación no es tanto como la de Itaipú. La beca de la Gobernación, yo vi, es de un millón nomás, y con eso no se va a solventar. Porque Psicología son cinco años y se tiene que ir y venir también.
- La beca de Itaipú, si sos de privado, ellos pagan todito. Ellos directamente pagan la universidad, no es que vos tocás la plata.
- Ah, no, yo te digo por el de la Gobernación, que la Gobernación es poco.

**Pregunta: Después de tantas tareas en la casa, ¿tienen tiempo para distraerse o hacer algo que les guste?**

- Yo acomodo todo en mi casa, pero hago mi tiempo como sea. Hago para mí el tiempo, pero de vez en cuando, no todo el tiempo.
- Yo ahora que pienso, no me hago ese tiempo. Solo me hago tiempo para venir a los cursos y nada más. De salir, no.

**- ¿Y para salir?**

- Si vengo, es en casa de mi novio.
- Pero eso no es de vida.
- Hasta ahí nomás.
- Sos de la casa entonces, porque yo no puedo. Sinceramente no puedo.
- Yo, la verdad, así de salir nomás no salgo. Si son reuniones, sí me hago de tiempo, pero así de salir, no. En mi caso, lo que suelo hacer es cena con mis amigas, mis primas, o merienda, pero en mi casa nomás.
- Yo, después de que hago todas mis cosas, me baño y me doy mi tiempo para bordar. Pero así de salir, cenas con amigos, no me van a permitir.
- Para esta reunión, mi hermana y mi hermano me ayudaron. Ayer les comenté, Samira me mensajeó que iba a haber reunión. Hace mucho que ya no me voy. Y me dijo mi hermano: “Qué sinvergüenza que sos, porque no te vas más. Tenés que irte”.
- Ojalá que mi hermana me diga así.
- Entonces, yo para irme a estas reuniones tienen que buscarme y llevarme otra vez a mi casa. Donde sea, me voy a ir con ustedes si pasa eso. Pero si yo tengo que pagar el taxi, no voy a poder. Es muy caro, y entre eso también tengo que pagar la luz, que es cara. Agua poquito me entra.

**Sobre las decisiones importantes, ¿alguien más toma por ustedes o deciden solas? Por ejemplo, para iniciar un emprendimiento, para empezar a trabajar o estudiar.**

- Yo lo que pido son consejos, como pide todo el mundo.
- Yo, desde mi parte, nomás empecé. Todo decido yo.
- Cuando estoy haciendo mi trabajo y me falta tela, por ejemplo, pongo todo

en el papel y le mando a mi hermano que me traiga. Tengo también una joven que me ayuda, la hija de mi primo. Entonces le pago a ella para que se vaya a traer.

- Antes, tres o dos años atrás, era mi mamá quien hacía las compras. Pero no me traía lo que yo quería, aunque le daba algunas especificaciones. Me traía otra cosa.

Ahora que mi hijo ya es grande, él me acompaña para irme de compras. Yo pido lo que a mí me gusta, y él ya me ayuda en todo, porque ya es grande, tiene 12 años. El guarda del colectivo ya me conoce y me ayuda.

Yo me manejo tranquilamente porque no es tan lejos de mi casa la parada de colectivo, son como 100 metros. Porque si era más lejos ya iba a ser muy difícil, con la silla de ruedas y el camino feo no se puede manejar. Pero en este caso él me ayuda en todo.

A la tarde suelo venir porque a la mañana no quiero que falle en su colegio. Y cuando sale del colegio, nosotros ya venimos a Villarrica.

### **Y sobre las decisiones personales, por ejemplo, querer tener novio o decidir qué hacer en el día, ¿cómo lo manejan?**

- Las decisiones personales yo sola nomás tomo. Después, que no les guste ya es otra cosa. No da gusto, pero tengo que aguantar. Porque si dependo de eso, voy a ser muy infeliz. Si renuncio a todo lo que a mí me gusta, voy a ser muy infeliz y le voy a hacer infeliz a mi hijo.

Yo eso es lo que pienso: si yo no soy feliz, ¿cómo le puedo hacer feliz a mi hijo? Voy a vivir amargada. Yo pienso mucho. Él es muy inteligente, se da cuenta de todo. Yo le digo que si renuncio a lo que a mí me gusta, voy a ser muy infeliz. Por eso hago mis propias decisiones. Y después de lo que venga, vamos a ver.

Cuando una persona tiene una discapacidad física, al menos cuando toma decisiones, tiene que ser con mucha responsabilidad. Porque nosotras doblemente tenemos que cuidarnos. A veces las decisiones pueden perjudicar a otra persona o a sí misma.

### **¿Y cómo manejan el dinero?**

- Yo manejo mi dinero desde mi Teko Porã. Después mi mamá me dio para que maneje. Ella nunca me quitó ni un guaraní.

- Yo también manejo. Si quiero comprar carne, compro; y si no quiero, no compro.

- Yo digo que no todos tienen ese privilegio. Muchos dependen de sus familiares, por más de que sean independientes.

Yo he visto y escuchado personas que trabajan bien y tienen una discapacidad, pero no manejan su dinero. Otras personas manejan su dinero o su vida: ellos solamente cobran, y otros le manejan. Yo creo que no debería ser así. Porque él es el que está trabajando, él es el que está ganando, y cómo va a manejar otro su dinero.

### **Sobre las personas que cuidan en casa, ¿tienen algún apoyo para acompañarlas cuando ustedes no están o cuando necesitan su tiempo para ustedes?**

- Como les comenté, yo tengo a mi mamá a mi cuidado. Gracias a Dios, mi papá se queda con ella cuando yo voy a salir. Para mantenerle a mi mamá con los medicamentos y eso, mi hermana se maneja en ese punto. No nos abandonó, a pesar de que ya se fue y tiene su familia. Ella está siempre ahí. Yo le digo: “Cualquier cosa, a mamá le falta esto o a mamá le pasa esto”, y ella volando llega a mi casa. En eso no me puedo quejar de ella ni de mi papá.
  - En mi caso, cuando va a ser un día largo y voy a salir, o me voy a Asunción, la que me ayuda es mi cuñada con mi hermano. Ellos vienen a cuidarle a mi mamá y a mi hijo.
- Si voy a venir por un tiempo breve, mi hijo está en el colegio. Pero si es en la tarde, se queda con mi mamá. Y si no, es mi cuñada. Ellos sí me apoyan cien por ciento, siempre están para acompañarme.

**Pregunta: Respecto a los apoyos que tienen ahora y lo que necesitan para ser más independientes.**

- Yo no me puedo quejar, pero sí me gustaría tener un trabajo un poquito mejor remunerado, para poder ayudar con los gastos de mi hermana, los medicamentos de mi mamá y también la casa. La situación está muy cara: luz, agua.
- Por suerte mi papá cubre esas cosas. Pero así como dice, ellos no van a ser eternos. En algún momento yo me voy a quedar, o no sabemos quién se va a ir primero. Y si es que me quedo sin ellos, yo quisiera poder tener mi sueldo.
- Donde yo me pueda solventar sola, sin ninguna necesidad de pedirle a mi hermana o algo así. Nunca luego me gustó pedir nada. Por eso yo siempre le decía a mi mamá: “Yo quiero trabajar, yo quiero esforzarme para trabajar.
- Para tener mi plata, yo no quiero pedir”.
- Yo soy una persona un poco orgullosa. Y en ese punto no me gusta pedir la plata. Y mucho menos cuando vos sabés que esa persona tiene y te niega diez mil guaraníes. Parece que me da una bofetada. Prefiero mil veces ir a deber en el almacén que estar suplicando mil guaraníes.
- Ese es mi sueño: algún día poder conseguir trabajo donde tenga un sueldo mínimo para solventar mis gastos y vivir sola ya. Esa es mi meta, que algún día tenga mi casa propia. A veces miro mi casa y quiero hacer algunos ajustes, y después digo: “Pero este no es mío. Ah, también digo, esto no es solo mío, es también de mi hermana. Que también es de ella, aunque yo viva ahí”.
- Y también es de ella. Yo no quiero que ella diga: “Pobrecita, ella es discapacitada, le voy a dejar nomás la casa”. Yo no quiero que ella diga eso por mí. Yo quiero algo que sea mío, de mi sacrificio, y que esa casa se quede como que fue la casa de papá y mamá.
- Yo la misma cosa también. Mi sueño es tener mi propia casa con mi hijo. Y también, en estos momentos, lo que quiero es una movilidad para manejarme yo sola, una motito. Porque me hace falta muchísimo. Como en mi emprendimiento necesitan muchas cosas, me piden esto, esto, y tengo que depender de otra persona para que se vaya a traer.
- Si capaz yo tuviera mi movilidad o algo así, yo tranquilamente me iba a

ir a traer. No muchas veces, pero sí. Y también la parte de salud, eso es lo que más me impide para hacer los estudios de salud, porque no tengo la movilidad. Y no quiero molestarle a la gente que trabaja, para poder llevarle a mi hijo y todo eso. Eso es lo que ahora estaría necesitando: la movilidad.

– Yo gracias a Dios ya estoy en mi casa. La señora Gloria ya conoce mi casa.

– No es lindo, pero para mí ya es lindo. Tengo cinco piezas. En la punta tengo mi comedor, mi cocina, tengo cocina eléctrica y en mi fondo tengo para hacer el fuego, para matar el pato, la gallina, así. Cuando tengo visita y mucho hay que cocinar, pongo mandioca.

– Y así como dice, realmente queremos para nuestra casa. Pero yo, mi hermana ahora vive conmigo y mi hermano... o mi hermano es separado, los dos viven conmigo. Pero yo les digo a ellos: “No es mi casa, es nuestra casa. No, no es solo mi casa, nuestra casa es”. Porque yo no me quiero luego quedar sola, no quiero que ellos se enojen y se vayan porque piensan que no es su casa. Y ahí nos ayudamos.

– Por eso quiero para mi cocina, para poder cocinar de forma tranquila.

**Hablemos un poco de trabajo. Ahora mismo la independencia económica es demasiado importante. Cada día la vida está más cara. ¿Ustedes dicen que hay oportunidades de trabajo para nosotras, las personas con discapacidad, o saben quién les puede acompañar, a quién le pueden pedir, si no es para conseguir al menos que les ayude a encaminar para hacer su trabajo?**

– Muchas veces, Samy, hay trabajo. Solo que las personas que nos encaminan o nos ayudan para irte hacia esa oportunidad, eso es lo que no hay. Por ejemplo, la Fundación Saraki es fundamental, porque ellos te ayudan, te encaminan, te abren los ojos.

– Y si por ahí no conseguís un trabajo con sueldo mínimo, te ayudan a buscar algo que puedas hacer en tu casa. Y ahí ya entra algo. Aunque sea poquitito, ya entra. Pero esas personas que encaminan no hay muchas. Pero el trabajo hay. Llegar hasta él es lo complicado.

– Eso es lo que no hay: alguien que te ayude, que te guíe hasta encontrar el trabajo. Más en nuestra zona, acá no hay luego eso.

– Y aún más para las personas con discapacidad.

– Yo hablo luego desde el punto de las personas con discapacidad. No hay ese apoyo, esa guía.

– Muchas veces hay oportunidades, pero llegan para personas sin discapacidad. Muchas veces hay vacancias, pero no recuerdan a las personas con discapacidad. Hay una vacancia de tal cosa, pero no te dicen: “¿No te gustaría trabajar en esto?”. Y hay muchas personas con discapacidad que están buscando un puesto de trabajo.

**Entonces, ustedes lo que dicen es que no hay ofertas dirigidas a personas con discapacidad.**

– Grupo (en conjunto): Sí, no hay, no hay dirigidos.

– No nos tienen en cuenta.

– No es que no nos tienen en cuenta, pero no ponen que va dirigido a personas

con discapacidad.

– Y sí, no nos recuerdan a las personas con discapacidad.

**Pregunta: Entonces, no hay ese apoyo. Por ejemplo, hay una oferta de trabajo para personas sin discapacidad, y ustedes no tienen ese apoyo que les ayude a acercarse, a llevar el currículum.**

– Es que no hay, por ejemplo, alguien que te ayude a hacer tu currículum.

– Yo, antes de emprender, cuando mi hijo tenía 2 años por ahí, me fui a la municipalidad. Yo, si bien no terminé mi colegio, siempre procuraba hacer cursos y eso de computación.

– Y yo, con el dinero que tenía, que mis padres me daban una mensualidad, estudiaba computación y eso. Y después me fui a la municipalidad a pedir trabajo, porque ¿cómo le iba a mantener a mi hijo? Mi familia me apoyaba, pero yo muchas cosas quería para mi hijo y no podía casi comprarle nada.

No tenía trabajo, no emprendía nada. Y me fui, le llevé todo mi currículum.

– Hice demasiadas capacitaciones con el SNPP. También casi no revisó mi currículum. No sabía luego lo que era community manager ni nada de eso.

– Y yo pensaba en eso, trabajar y ayudar en la parte de informática. Y me dijeron: “Sí, te voy a llamar”. Y también en el hospital me dijeron: “Si vos sabés manejar, vení con tu currículum y deciles para que manejes la parte de informática”.

– Y me fui. “No, acá no tenemos luego computadora”. Pero eso es fácil, se puede pedir una computadora. Ahora todo ya es computadora, antes era todo papel. Rechazo también. No tenían luego esa voluntad de ayudarme nada.

– Y después hice un curso de cosas dulces y de ahí empecé a emprender.

– Yo el año pasado quise concursar, por ejemplo, para entrar en IPS. Pero la movilidad para irme hasta ahí era el tema. Ya era lejos de Villarrica. Capaz si es en Villarrica podemos pedir favor para que nos traigan, pero si ya es en Asunción es mucho más complicado.

– Con el emprendimiento yo mantengo a mi familia. Gracias a Dios no me quejo, pero con todo eso también tengo mis sueños de poder estudiar, de tener un trabajo seguro.

– Porque el emprendimiento es así, a veces es con abundancia y a veces no hay nada, y ahí poco a poco vas gastando otra vez tu capital. O si no, lo que van a tener que hacer es invertir en algo porque no hay otra forma de mantener. Y si hay un salario fijo, vos sabés que ahí va a estar siempre. Incluso podés ampliar más tu emprendimiento si tenés un salario seguro.

– Yo dejar mi emprendimiento no voy a dejar nunca, porque me gusta. Pero también quisiera tener un trabajo seguro.

– Yo también así como ellas. A veces hay mucha venta, ahora por ejemplo casi no hay por el frío. No vendo casi nada. Y ahí yo estoy consumiendo, gastando todo mi fondo que tenía para mi emprendimiento. Entonces ya no tengo más ni para mi tela, ni para el costo de compra de mi tela. Ahora, cuando tenga otra vez dinero, voy a comprar mi tela y me voy de nuevo con todo.

– Por ejemplo, yo cobro mi Teko Porã, que es 300 mil, pero con eso solo

salvo la luz y el agua. Después trabaja mi hermano en Villarrica, ahora está trabajando. Ymi hermana también, la que vive conmigo, trabaja en Villarrica. Después vendo y vendo la nafta. Me joden más de lo que gano, pero vendo.

### **En tu caso,, ¿vos cómo te sentís en tu trabajo? ¿Cómo es?**

– A mí me gusta mi trabajo, porque le ayudo mucho a las personas con discapacidad. Cosa que en Yataity no había antes. Eso yo me digo a mí misma, porque cuando yo tampoco sabía, no había la secretaría disponible para que me pueda guiar. Muchas cosas ya hubiera hecho. Yo le digo a mi mamá que cuando yo necesitaba tampoco había la secretaría para personas con discapacidad en Villarrica. Muchas cosas ya hubiera hecho, y mi mamá me dice: “Seguro era para que vos inicies, para vos”. Porque yo también me ayudé a mí misma, muchas cosas yo no sabía, y ahora muchas personas ya saben que hay cosas y notan también el mejoramiento que hay en Yataity.

– Pero para decirte que estoy cómoda en mi trabajo, no estoy cómoda, porque no tengo herramientas: computadora, fotocopidora, impresora. Eso me hace falta. También la parte de empatía por parte de mis compañeros no tengo. Yo, por ejemplo, me voy a pedir por favor que me hagan una fotocopia, trato de ayudar a las personas con discapacidad aunque sea con esa fotocopia, para que no gasten mil guaraníes. No es mucho, pero suma.

– Yo estuve en esa situación, sé lo que significa no tener, no poder, no acceder a eso. Y me voy a pedir a la institución y paso malos ratos. Después digo: “Me voy a ir, voy a dejar todo”. Yo pensaba en renunciar, porque demasiado me pone nerviosa que en muchas partes ya me hicieron mal la nota, el acta que hice. Yo ya formé una comisión con mucho esfuerzo allá en Yataity, una comisión de personas con discapacidad y familiares, y el acta me hicieron mal, me cargaron mal, me escribieron mal. Todo un tema, eso cayó encima mío.

– A mí la jefa no me dice nada, ella me comprende, me entiende porque es mujer también como yo, y no me dice nada. Pero yo me siento mal porque quiero hacer mi trabajo impecable, quiero que se presente bien, como corresponde. Por eso casi, casi renuncié. Y después mi hermana me dijo: “Aguantá, es tu trabajo. A muchas personas les vas a dejar sin una puerta a quien tocar”.

– Si yo cerraba, ya no iba a haber más la opción. Porque si yo no quiero hacer mi trabajo, nadie me dice nada. La jefa no se va a mi casa a decirme: “hacé esto este mes” o “esta persona con discapacidad, mirá su situación”. Yo busco, yo veo, yo traigo esa ayuda de donde se pueda, porque no hay luego recursos, no hay fondos.

– El salario es 1.400.000, y de eso tengo que pagarle a mi acompañante. Seiscientos le pago a mi acompañante.

– Y pensar también en esas personas que están en una situación, porque es demasiado grande cuando te facilitan una ayuda técnica. Yo casi seis años estuve sin silla de ruedas y me detuvo totalmente. Es algo impresionante. Y ahí dicen en la tele: “Silla de ruedas nomás le vino”. Pero lo que es para una persona con discapacidad, eso es demasiado grande.

## ¿Sintieron algún cambio después de tener ingresos?

- Sí, totalmente. Es muy necesario, tanto para lo emocional como para la vida. Cuando no tenés plata, estás bajoneada.
- Cuando yo empecé a trabajar medio que me sentí más segura. En mi casa, bueno, anteriormente, o sea hasta ahora, mi papá es una persona muy argel, él es muy estricto. No digas mal una cosa porque ya te reta. Yo anteriormente cuando él decía no, ya era no. No importaba si yo quería, si pateaba, si hacía lo que sea. Pero después de trabajar, él me respetó más. Cuando yo le digo “no, no es así, eso tiene que ser así”, ahí él ya se calla de mí, porque yo no es mucho, pero ya ingreso algo en la casa, le ayudo ya económicamente. No es mucho, pero yo le ayudo ya.
- Muchas cosas que hacés también ve tu papá, porque yo me acuerdo una vez que tu papá dijo: “Yo atrás de mi hija donde sea me voy a ir”.
- A veces argel, pateaba, pero no se quiere ir. No se quiere ir a la reunión y me dice: “¿Para qué ya otra vez? ¿Dónde ya otra vez vamos a irnos?”. Porque es mi trabajo, yo le digo, y ahí se va. Y yo le digo: “Si vos no estás, ¿cómo me voy a subir? ¿Querés que vuele al camión? Vos me vas a subir, vos me vas a bajar”, y ahí ya se calla.
- Mi emprendimiento empezó así. Mi mamá trabajaba antes en casas familiares como empleada doméstica. Después dejó porque mi hermano tenía que estudiar en la facultad y mi papá se iba a ir a Buenos Aires para mandarle para su facultad. Mamá se quedó en casa y papá le compró dos lavarropas industriales. Después se descompusieron, y luego mi hermana le regaló otra vez, por el Día de la Madre, una lavarropa grande, industrial, para su trabajo, para que pueda hacer su plata.
- Después yo vine, empecé a trabajar, entré a Saraki y me invitaron a entrar en ese proyecto de Capital Semilla. Ahí tenemos otro lavarropa más y así nos vamos. Ella hasta ahora maneja su plata y su negocio. Ella es la que maneja su plata y nosotros, con papá, nos recostamos nomás por su plata.
- Mi mamá maneja la plata del negocio, del emprendimiento, porque es suyo y ella empezó esa iniciativa.
- Yo empecé a través de estudiar cosas dulces. Al principio, para comprar mis insumos, lavaba ropa ajena. Con eso empecé. Después mi mamá vendió su chanco y me dio de eso 400.000. Después me dijo: “Me voy a ir a Villarrica a traerte todos los insumos”. Vino, llegó y con eso empecé. Desde ahí empecé mi emprendimiento de cosas dulces.
- Después hice el curso con la Fundación Saraki y gané el Capital Semilla. Ahí pedí para mi batidora y otros elementos. Con lo que ganaba junté un poco de dinero y abrí mi despensa. En la segunda edición de Capital Semilla concursé otra vez y gané para mi bicicooler, para poder tener tortas ya hechas y exhibir en mi despensa. Siempre mi mamá me ayudó con mi trabajo, con mi emprendimiento; siempre me apoya muchísimo.
- El tema con mi mamá nomás es que tiene su carácter, sus pensamientos. Se pregunta qué fue lo que más les ayudó para empezar el emprendimiento
- El apoyo, totalmente. Lo que más me sirvió fue el apoyo de mi mamá para poder emprender, porque sin su ayuda no iba a hacer nada. Cuando empecé

mi emprendimiento no tenía silla de ruedas y era un poco difícil la cocina, casi no tenía nada. Pero igual hicimos porque mi mamá me ayudaba. El apoyo de mi mamá fue fundamental para empezar.

– Después veía que con eso se podía ganar mucho dinero, tenía muchas ventas, y ella me sacó para mi batidora. Así fuimos llevando el negocio. El apoyo es fundamental para empezar.

**(Se pregunta si hay dificultades para emprender o empezar a trabajar relacionadas directamente con la discapacidad).**

– En mi caso, no tengo tanta dificultad para trabajar en mi casa. Para salir, sí. Ahí es donde siento mi discapacidad. En mi casa no la siento. (Todas concuerdan). Pero en la calle, ahí sí la siento.

**(Se pregunta si pueden tomar decisiones sobre continuar o no el emprendimiento, producir ciertas cantidades o decidir no producir).**

– En mi caso, sí puedo decir “no, esta vez no hago más”. Pero también está la parte anímica: muchas veces estoy muy cansada. Me ponía nerviosa porque a veces no tenía el apoyo de mi mamá para hacer lo que me gustaba, por ejemplo ir a los cursos, viajar. Casi renuncié, pero por mi hijo nomás no dejé, porque ya estaba cansada de luchar con eso. Y como dice, realmente hay que salir también de la rutina.

– Cuesta mucho porque hay muchas responsabilidades en la casa. Toda la carga puede estar sobre una mujer nomás. Tenés que dejar todo listo cuando salís, y eso cansa mucho.

**(Se resume que coinciden en que es pesado llevar la casa, el emprendimiento y el trabajo).**

– Sí, es pesado. Porque vos sola estás; nadie te ayuda, nadie te apoya, y realmente la que está en la casa es la que lleva todo.

**(Se pregunta qué significa para ellas tener su emprendimiento o su trabajo).**

– Es algo demasiado importante, porque una puede tomar sus decisiones. Vos mandás por tu plata; no necesitás más de él. Podés comprar lo que querés.

– Te da fuerzas para vivir, porque sin trabajo o ingresos una no puede vivir.

**¿Cuáles son sus sueños?**

– Sueño con tener una casa propia que sea mía. Tener mi vehículo también; saben, es complicado manejarlo, y quiero un vehículo accesible para subir mi silla. También cumplir con la carrera de Psicología.

– Es mucho y es pesado, pero realmente se puede cuando hay voluntad y el querer de verdad. Porque decir “yo quiero, yo quiero” y no hacer, no tiene ningún resultado.

– Yo también quiero terminar mi facultad. Quiero encontrar un trabajo seguro, poder terminar mi casa, vivir allí, tener mi vehículo, ser independiente. También ayudar a mi papá y a mi mamá. Mi papá ya va teniendo su edad y pasó demasiadas cosas. Quiero que se quede en casa, que plante mandioca o algo así, y que ya no tenga que trabajar tanto.

– Yo la misma cosa: poder terminar mi colegio y mejorar mi negocio. Mi hijo

ya está creciendo; sé que él va a poder estudiar solo y demás, pero quiero ayudarlo para que pueda estudiar tranquilo, para que no sea tan pesado para él.

### **Se pregunta si conocen cuáles son las leyes que amparan a las personas con discapacidad; si se capacitan, qué leyes sabe**

– Sé que hay una ley; no sé cuál específicamente. Pero cuando necesito que me ampare para defender mis derechos, puedo buscar en internet porque sé que hay leyes que me amparan. Antes no sabía que había leyes que me amparaban.

### **Se repregunta de qué trata esa ley o en qué ampara**

- Que no pueden discriminarme por mi discapacidad; que tengo derecho como todas las personas.
- Hasta donde yo entiendo, hay leyes de accesibilidad, inclusión laboral, inclusión social y demás. Hay muchas leyes. Para no decir tanto número, ni los abogados saben todo.
- Es importante saber, porque gente así como yo y que no sabíamos, nos callábamos y pasaban por encima de nosotras. Pensábamos que por estar en silla de ruedas tampoco podíamos. Pero después de saber que hay una ley que nos ampara, ya podemos decir: “Esto hay, y tenés que cumplir, porque para eso está”. Si no sabés, no podés exigir.
- Yo no digo que me voy a ir a la facultad porque recién estoy empezando. Pero quiero seguir mi escuela. No quiero perder.
- Yo también lo mismo. No digo que voy a estudiar muchas cosas, pero tarde o temprano voy a terminar mi colegio. Para el estudio no hay edad.
- Así como dicen y así yo también entiendo. Sé que hay, pero no sé muy bien de qué tratan.

### **¿Y vos antes sabías?**

- No, no, no, yo no sabía antes. Yo hace un año, dos, recién me abrí los ojos. Yo estaba escondida, veía extraño y me quería esconder.
- Y ahora la gente viene al portón y yo primerita estoy para recibirles. A veces incluso en castellano les quiero hablar: “Hola, ¿qué tal?”, ya les digo.
- Encima pasa mucho que a veces las personas te ven y buscan otra persona para hablarle.
- Ustedes saben lo que me pasa. Me fui al banco a solucionar porque se me había perdido mi número de teléfono, mi correo, y quería cancelar todos esos datos. Llegamos con mi papá y el señor del banco le dijo: “¿Qué vamos a...? ¿Qué necesita, Don? ¿En qué le puedo ayudar?”. Y mi papá respondió: “Ella quiere arreglar sus documentos”. Después el funcionario volvió a dirigirse a mi papá y le dijo: “¿Y qué le pasó a su documento?”. Y ahí yo fuerte ya le hablé y le dije: “Tal cosa, tal cosa, tal cosa pasó con mi documento”. Quiso volver a hablarle a mi papá y yo más fuerte le hablé. Y otra vez le quería hablar a mi papá, entonces ya le miré mal y le hablé otra vez al muchachito para que me haga caso.
- Viene la gente y pregunta: “¿Está el dueño de la casa?”.

- En mi casa también. Llegan las personas que llevan la ropa y me dicen: “¿Está tu mamá?”. Y yo les pregunto: “¿Qué necesita, don?”. “¿Le podés llamar a tu mamá?”, me dicen otra vez. Yo respondo: “No, mi mamá no está, está durmiendo. ¿Qué necesita?”. Y me vuelven a preguntar: “¿Vos por si acaso sabés si lava ropa?”. “Sí, lava”, les digo. “Dame tu número, yo le atiendo”. Y así muchas veces.
- Y a veces no nos quieren hablar porque no ven y piensan que nosotros no somos nada.
- Ahora ya abrí los ojos. Ya les dije que a veces yo quiero hablar en castellano.

### Se pregunta sobre propuestas que tengan

- Que cumplan las leyes. Hay demasiadas leyes lindas, pero no se cumplen.
- Que haya propuestas de trabajo dirigidas a personas con discapacidad directamente, que desde los planes ya piensen en nosotras.
- Que le hagan más caso a las discapacidades, que haya lugares más accesibles.
- Principalmente lo que tiene que ser accesible es el colegio. Siempre digo: la escuela y el colegio no son accesibles, ni el aula ni el baño.
- A la suerte nomás una se sube y se baja por ahí.

### (Se pregunta si hasta ahora sigue siendo así).

- Sí, hasta ahora. Yo pienso... Yo pedí trabajo acá. Nelson, de Voluntariado, sabe bien cómo pedí en el área de discapacidad de la Gobernación; fuimos a hablar juntos. Apenas 400.000. ¿Qué vas a hacer con 400.000 mensual?
- Pongamos el caso de la compañera, que trabaja. Ella va a necesitar cada día alguien que le busque y le lleve de nuevo. ¿Y cuánto gasto va a hacer eso? Ella va a salir perdiendo. Con 400.000 va a gastar más en su movilidad que lo que va a ganar en su trabajo.
- Yo pienso que lo más importante es visibilizar más a las personas con discapacidad. Porque si se ve nuestra capacidad, la gente también va a reconocer todo lo que podemos hacer. Que no vean primero nuestra discapacidad y después a la persona. Yo eso es lo que pido.
- Que no sea que siempre nos pongan a prueba para ver si somos o no capaces.
- Como aprendí, hay muchos sectores en el área de discapacidad, pero para empezar yo creo que la Secretaría de Personas con Discapacidad debe funcionar en cada municipio.
- Hay una ley, pero no se cumple.
- Sí, pero es la única salida. Porque si hay una secretaría, vos podés ir a tocar la puerta y pedir. Y la persona que está ahí trabajando puede ir a tocar otra puerta, pedir esto o pedir lo otro.
- Porque no puede ser que siempre tengamos que venir a Villarrica cada vez que queremos ir a la secretaría de la Gobernación.
- La secretaría debe manejar la parte de educación, trabajo, accesibilidad. Todo tiene que manejar. Solo que no hay recursos. Pero la persona que encabeza la secretaría tiene que saber dónde tocar la puerta.
- Y que la secretaría esté encabezada por personas con discapacidad. Porque

si no, resulta lo mismo. Si no es una persona con discapacidad, no va a saber la necesidad de cada uno.

– En mi municipalidad dijeron que tenía que estar una persona, y yo les dije: tiene que ser una persona con discapacidad la secretaria. Y me respondieron: “No, cómo va a ser, es complicado para ella la movilidad, que esto, que lo otro, que no se va a poder”.

– Pero así como yo, siempre va a haber alguien que pueda ayudar. Porque no reconocen la realidad que vive una persona cada día.

– y En Borja no hay secretaría de Personas con Discapacidad.

– No hay porque no hay presupuesto.

– Una propuesta muy importante es que haya presupuesto para la secretaría.

– Que tenga fondos. El salario te van a dar de cualquier lado.

– Si sos comisionada, por ejemplo, incluso puede venir de la SENADIS.

## GRUPO FOCAL OVIEDO

### Información general de las participantes

Mujer con discapacidad física y visual, Coronel Oviedo, funcionaria pública, aproximadamente 25 años, estudios universitarios concluidos.

Mujer con discapacidad visual, aproximadamente 30 años, Coronel Oviedo, emprendedora de productos de limpieza.

Mujer con discapacidad visual, Coronel Oviedo, masajista.

Mujer con discapacidad visual, Coronel Oviedo, masajista,

Mujer con discapacidad auditiva, Coronel Oviedo.

Mujer con discapacidad física, Coronel Oviedo, tiene 1 hija.

Mujer con discapacidad auditiva, Coronel Oviedo, buscadora de empleo.

Mujer con discapacidad auditiva, Coronel Oviedo, trabaja en una institución pública.

Mujer con discapacidad visual/intelectual, emprendedora de pulseras, rosarios y denarios, Coronel Oviedo.

**Intérprete de lengua de señas.**

**Las Mujeres con Discapacidad comprenden entre 23 y 50 años.**

### Si pueden presentarse

– Soy de acá de Coronel Oviedo tengo que acostumbrarme a decir que tengo discapacidad múltiple, yo diría que estoy en medio, estoy incluida en un trabajo pero al mismo tiempo estoy buscando algo mejor, no ir más ahí apenitas.

– Yo tengo discapacidad visual, mi emprendimiento es hacer productos de limpieza.

– Yo soy de Oviedo, yo quiero un lugar de trabajo, busco pero no encuentro posibilidad. Soy masajista

– Soy de acá de Oviedo también y soy masajista tengo baja visión.

- Yo tengo problemas de visión. Ya lo no veo bien y tengo problemas en mi cabeza y quiero trabajar pero no puedo. Ahora estoy buscando para cualquier cosa para hacer. ¿Cuántos años tenés? 32 años.
- Soy de Oviedo, vivo con mi mamá, estudiante soy. Le gustaría trabajar para ayudarle a mi Familia.
- Ella vive en Oviedo, pienso en positivo, dice, pienso positivo en el futuro. Más adelante surja algo se refiere al trabajo, es muy difícil realizar inserción laboral para las chicas con discapacidad.
- Tengo 37 años, soy de Oviedo y mi problema es que tengo problema en la columna, muchas veces que no puedo caminar y no puedo mas trabajar, - Entonces en casa suelo hacer cualquier tipo de comida fuera poder sacar a mi hija adelante porque tengo una hija que sufre de cáncer y luchamos juntos.
- Yo soy de Colonel Oviedo, vivo en camino a Villarrica, tengo 35 años. y si es un poco complicado si vos decís que tenés discapacidad para conseguir trabajo yo sé de eso porque yo concursé en varios concursos ya y por eso mismo se te anula o se te dice que te hace falta más experiencia o que se yo cualquier excusa se te pone ahí cualquier trabajo para que no puedas ingresar.
- Sí, mi nombre es Sonia Méndez, estoy ya hace 14 años ya por la asociación de sordos y la verdad el tema de la inserción laboral con las chicas es muy difícil para nosotros. más difícil que los varones verdad con los varones puede concursar y si logramos pero si es chica es mucho más difícil la puerta para abrir y de nuestra sociedad misma luego verdad dicen que pico lo que va a hacer como va a hacer y estamos ahí de a poco cambiando el chip a las personas demostrando que sí que sí se puede y.  
y eso, soy mamá también de niño, tengo tres hijos que son sordos, cuatro tengo en total pero uno que es oyente y tres son sordos, entonces ahí estoy trabajando muchísimo también por la inclusión laboral, educativa también que es muy difícil pero ahí gateando ya, ya estamos yo digo poquitito avanzando ya.
- Yo tengo 23 años, yo hago pulsera, rosario y denario, tengo discapacidad visual.

**Entonces lo que queremos conocer un poquito es cuál es la rutina que ustedes tienen todos los días, que hacen desde que se despiertan, como es como la rutina**

- Lo primero en la mañana es asearme, desayunar, arreglar mi pieza y después ya salgo a compartir con la familia, ayudo con las tareas de la casa.
- Pero no es eso lo que me hace falta, lo que quiero es un trabajo para ganar mi dinero. No todo el tiempo quiero depender de otra persona. Ese es mi sueño poder tener trabajo.

**Alguna vez participaste de una entrevistas de trabajo.**

- No, tengo mi certificado. Pero no tengo quien me ayude, mi familia no entiende tampoco de eso. Necesito alguien que entienda como puedo presentarme para conseguir un trabajo. En mi casa puedo hacer el masaje, pero no tengo el lugar para el consultorio.

– Ella vive con su mamá, ayuda en la casa, pero tiene un sueño, ¿verdad? que quiere tener su propia peluquería, de trabajar con manicura, le gusta hacer trenzas, ella suele hacer así a domicilio nomás las trenzas, pero le gustaría tener un local, ella tiene que ayudar a cuidarle a su hermanito y ahora su mamá está con problema en la columna. Ella ahora hace todas las actividades de la casa. Gracias.

### Decisiones en el hogar

– Me levanto, hago mi mate, tomo mi mate con mi hija y hasta ahora mi hija por ejemplo ella está a punto de cumplir los 19, la que está enferma, pero ella en cualquier parte donde se va, si o si me dice mamá me puedo ir, si yo digo no, no. Hasta ahora tengo esa ventaja de dar mi opinión y si es que no me gusta, no se va nomás. Si es que por mi parte yo tengo todavía la decisión de la casa.

– Yo en mi caso, ahora mismo dependo otra vez de mi mamá aquí en mi casa por ahora, pero. habitualmente hago todo en la casa, le ayudo siempre a mi mamá porque yo soy la única hija que está con ella. Y tenemos dos, tengo dos sobrinitos en casa también, a quienes les ayudo también.

– Así es que mi rutina sería levantarme tempranísimo porque tengo que venir a mi pasantía y tengo que cumplir un horario porque es en la función pública. ahí se tiene que cumplir horarios y trabajo hasta el mediodía, luego si tengo clases virtuales ya entro en mis clases virtuales y esas cosas pero si tomo decisiones en la casa, aportó en la casa, le ayudo a mi mamá y a mi papá que son mayores ya pero ellos cuando ellos también. Si algo está mal, algunas cosas, yo sí respeto también sus opiniones como hija.

– Yo estoy con mi hermana. Siempre me consultan de las cosas y si yo estoy de acuerdo y valoran mi opinión, hablamos en familia. Yo decido lo que voy a hacer, y si no quieren van a decir en vano, porque yo hago lo que me parece a mi, sé donde puedo y me conviene, donde es bueno o no.

– Permiso, si yo quiero hablar acá yo por ejemplo siempre quiero estudiar, hacer muchas cosas pero no tengo posibilidades económicamente es es mi problema. Si, quiero hacer muchas cosas pero no tengo recursos. Por ejemplo para venir aquí tengo que pagar un moto taxi. Por eso quiero tener un lugar de trabajo para ganar mi plata. Para poder hacer mas cosas es tener un trabajo. Incluso de las compañeras que quieren estudiar necesitan dinero y para poder estudiar.

– Ojalá el Estado nos ayude en ese aspecto a partir de las necesidades de cada uno y nos ayude.

### Hay aspectos de la vida que otra persona deciden por ustedes?

– Por mi, por ejemplo, mi gente, tal vez porque ellos me ayudan, verdad, y quieren, como si quieren dominar, como si me quieren dominar, vamos a decir prácticamente. Yo no puedo tomar decisión por mi misma, especialmente en los estudios, en querer salir, ellos no aceptan esas cosas. Yo ahora para venir acá yo no les conté a mis familiares porque se van a plaguear, vamos a decirles directamente que para qué, si te pasa algo, esto y aquello. Y no sé

porque me ayudan muchísimo ellos económicamente, ¿verdad? Pero al final quieren dominar, quieren que me vaya donde ellos quieren nomás, y esto es aquello.

– Y así. Esa parte no tengo apoyo de mi familia, en el estudio, porque siempre nosotros necesitamos, acompañamiento para ir a estudiar y cualquier cosa para salir y eso. Pero ahí como te dicen, verdad ¿para que yo salí? cómo vas a hacer? Yo al final ya no le comento más nada a mi gente.

– Y en ese sentido yo quiero opinar un chiqui. yo creo que para eso somos adultos, por ejemplo, la compañera tiene que hablar con su familia, no tiene que dudar, pero hay también algunas personas que no pueden luego salir, porque no sabe manejarse sola, y en esos casos su familia tiene que cuidarle únicamente y depende de cada uno que nivel de discapacidad tiene, a veces hay gente que tiene algunos problemas en su mente y no se les puede dejar no mas sola. Pero nosotras no nos podemos entregar, ni nuestra familia no nos puede detener y nosotros no podemos hacerles caso, nosotras tenemos que defendernos y eso depende de nosotros.

### **Se le consulta directamente a una mujer con discapacidad si nos quiere contar su rutina**

– Yo le cuido a mi abuela que está enferma, desde que me levanto le cuido, le tengo que hacer compañía porque ella no quiere estar sola. También le cuido a mi perrita. Vivo con mi abuela y mi tía.

### **¿Y cuándo solés venir acá al centro?**

– Vengo los lunes y miércoles, estoy estudiando computación y después vienen a buscarme y me lleva a la casa de mi tía. Toco la guitarra, canto, pero ahora no canto más porque no encuentro quien me acompaña

### **Hablemos de la situación laboral**

– Ella trabajó, dice, en una casa de familia desde las 6 hasta las 12 y le, lleva al niño en la escuela y muy muy poco es lo que te pagan y un día vos tenés que estar y semanal me daba 250mil yo pedí a verdad que me de 400mil porque es muy poco eso se me termina en un ratito entonces me dijeron que no entonces salí de ese trabajo. Imaginate un día estar en una casa, prácticamente entregás ahí tu vida, vos te cansás, salís de la casa ajena. Desde las seis de la mañana hasta las cinco y media de la tarde. Soy niñera, cocinera, de todo, y muy poco es la paga.

### **¿Como conseguiste ese trabajo?**

– A través de una amiga, a través de una señora, pero ahora ya no me voy más en ese trabajo dice porque muy poco se le paga.

### **¿Cómo te comunicabas con la señora?**

– Yo por ejemplo trabajaba en un mes, a las 6 de la mañana y salía a las 6 de la tarde de lunes a sábado y me pagaban 250. yo cocinaba, limpiaba y era el lugar de la funeraria era como unas cuabras más bien eso yo limpiaba todo y después ya que me pagaba muy poco volvía a salir del trabajo porque no nos quieren pagar la gente entonces se aprovechan de la necesidad de las

personas.

– Yo estaba bien todavía. Yo hace tres años y medio que quede así porque le cuidaba mucho a mamá y era la única que le cuidaba. Entonces le tenía que alzar, cambiar su pañal, todo eso y a causa de eso yo me quede con mis problemas en la salud.

– Yo hago masaje de ves en cuando y le gusta a la gente mi trabajo por eso yo creo que si encuentro para mi trabajo voy a hacer bien me gustaría ganar aunque sea sueldo mínimo. Yo aprendí muy bien mi profesión y nunca nadie se quejó yo hablo bien con cada paciente para poder hacerle bien su masaje. La gente me recomiéndan, no tengo consultorio, en mi dormitorio únicamente le atiende y no es bueno porque es un lugar privado. Por eso no hago propaganda.

– Yo tengo que poner los elementos porque yo no tengo también la camilla. Claro. Y esa es la dificultad que tengo también. El elemento que necesito para poder hacerlo.

### **Apoyo de la familia para emprendimientos**

– Mi mamá pone en Facebook...Yo sola. Solo aprendí. El Rosario cuesta, pero se hace. yo manejo la plata y un poco le doy a mi abuela.

### **Se repregunta sobre el manejo del dinero**

– Yo sí, yo sola decido. Yo tengo hijas y debo ver lo de su colegio y su escuela.

– Sí, yo apporto en mi casa, pero yo manejo mi dinero. Apporto en mi casa; tengo mi casa propia también, y estoy con mis padres también, y tengo mis gastos ahí, entonces administro. Y tengo mi facultad, tengo todo, tengo mi transporte, tengo que ver cómo cubrir todo, pero yo manejo mi dinero.

### **Experiencia laboral**

– Yo, en una institución pública, mis compañeros muy bien desde el día 1 muy bien todos me ayudan mucho

### **¿y el tema salarial?**

– Y se paga lo que se dijo ahí. Es un concurso abierto que se alzó en la plataforma del Gobierno, y ahí yo entré con seis meses. Y se paga lo que se estipuló ahí; se hace lo que se dijo ahí, porque la pasantía dice eso en el contrato.

### **¿Y la pasantía llega al salario mínimo o es menos?**

– Menos que eso y es de 7 a 12 todos los días, Ocho meses y luego me recontrataron por mi desempeño laboral. O sea que el jefe habla por vos y te recontratan como pasante tipo permanente que te recontratan.

### **Ajustes razonables**

– Yo sé que en cuanto a comodidad y esas cosas si me aportaron todo y luego ahí en el trabajo. Los compañeros luego vinieron a instalarme todas.

– Bueno, yo estoy hace cinco años en una institución pública, no tengo una función específica, tengo una función cada, 3, 4 meses. Tengo trabajo cada 3, 4 meses. Ahora, por ejemplo, el lunes y el miércoles, sí voy a tener trabajo

porque le pidieron una charla a mi jefa, entonces esa parte sí me va a tocar.

– El tema es que ella cada vez que le pidieron una charla, ella siempre dice:  
– “Ah, son autoestima”.

– Todo el tiempo de datos y a veces tengo que ingeniármelo para... variar un poco esa parte pero esas cosas son las que algunas que otras veces me toca o en algún evento cosas así pero en el día a día en la oficina es absolutamente nada y en cuanto al salario es 800.000 antes no me podía quejar tanto porque de cierta forma me permitía construir mis estudios y también me daba cierta libertad porque me iba solamente, me voy solamente tres veces a la semana y entonces me da cierta libertad cuando tenía las prácticas y demás, entonces es como que da lo mismo y luego decir, no bueno, si hace mucho frío me dice yo “ay, quédate nomás, hace mucho frío, si llueve quédate nomás, no vayas a venir” entonces, me ha aprovechado un poquito eso también, pero ahora ya es diferente porque ya tengo un título, ya tengo otras aspiraciones también, entonces ya no puedo quedarme ahí estancada, entonces estoy ahí con ese inconveniente, hasta cuando se da la situación de que me toca algo que hacer excelente, pero el resto del tiempo es bastante frustrado.

– Yo incluso había pedido que me trasladen a otro sector cuando se creó recién, pero al final no... no se dio eso. Bueno, tengo que decir también que la directora no es muy accesible que digamos, irónicamente, entonces no se dio esa situación y sigo ahí. El problema es que, al principio, yo pensaba que era una suerte de discriminación, pero después me fui dando cuenta de que nadie hace nada en las oficinas.

– En ese sentido es un trato igualitario.

– Y el sector de discapacidad está llevado por una persona sin discapacidad.

– Exactamente.

– Hay otro, un muchacho que es la actualidad con silla de ruedas, él está en otra área. En el área de discapacidad, se fue un tiempo una chica con Síndrome de Down, ahora está otra chica, creo que con Síndrome de Down también, pero creo que ella está como voluntaria, o sea son como las asistentes de la directora.

### **Sobre la búsqueda de empleo**

– Es difícil Es difícil, para entrar por ejemplo en la plataforma y esas cosas tenés que rellenar algunos documentos y no rellenar más porque no se te, no se considera, te saca de la lista si vas a concursar, si es concurso público al menos. se te elimina por eso, por cargar mal.

### **¿Cómo se tomaron las demás personas el hecho de que ustedes tienen una discapacidad?**

– Yo no dije que tenía discapacidad; omití esa parte.

– Para las Mujeres con Discapacidad visual: saben usar lector de pantalla?

– Estudio informática con el profe Juan.

### **¿Cómo fue tu experiencia?**

– No puedo ir a trabajar; quiero quedarme en mi casa nomás.

– Hago productos de limpieza. Se van a buscar de mi casa.

- La plata le doy a mi mamá para comprarme algo: los materiales, remedios.
- Yo necesito, pues.
- Vengo al centro cuando encuentro quién me traiga, porque es caro el transporte.

### ¿Qué derechos tiene la gente con discapacidad?

- Sabemos que el mismo derecho que tienen las otras personas tenemos también nosotros.

el problema es que cuando te ven con discapacidad, muy poco te pagan, es muy poco, por ejemplo, por eso las personas con discapacidad tienen que buscar un trabajo también porque por 300 mil guaraníes no puedes vivir un mes teniendo familia.

- Yo no salgo más a buscar trabajo entonces hago panes, muchas veces hago pizza y eso vendo, para poder sostener. Y a la vez estudio en el colegio, en el centro de la asociación de sordos.

### Propuestas

- Interesarse en saber qué necesitan las personas con discapacidad: para quienes pueden trabajar, que les busquen trabajo; y para quienes no pueden trabajar, que tengan un sueldo, porque todos tenemos derecho a vivir.
- Conocer más e investigar más sobre lo que necesitan las personas con discapacidad.
- Brindar apoyo para que podamos realizar bien cualquier trabajo, porque a veces las cosas salen mal por falta de acompañamiento.
- Ofrecer más cursos de capacitación para prepararnos mejor para trabajar.
- Investigar qué hacen los promotores de Tekoporã, porque deberían ayudar a las personas a mejorar, pero no lo hacen. Son irresponsables con su trabajo.

## IC2

2025-08-08

### Entonces la primera cosa es que te puedas presentar, contar que cargo tenés y a partir de eso poder conversar un poco

- Muy buenos días. Soy funcionaria de esta institución hace más de 30 años.
- Me inicié como auxiliar administrativo y luego estuve en el taller de capacitación laboral como secretaria. y de eso gracias a esta profesión, a esta institución conocí muchas personas que fueron capaces de autoabastecerse y autosuperarse a través del emprendedurismo, a través de capacitaciones, no es fácil.
- Porque las personas con discapacidad enfrentaban muchas barreras tenemos mucha fortaleza que nos sirvió para tener fortaleza para poder salir adelante y poder sacar adelante también a nuestra familia, porque yo estoy casada, tengo hijos y nietos entonces soy prácticamente pilar fundamental en mi familia.
- Gracias a que también tuve la oportunidad de, como dije anteriormente, capacitarme y gracias a mis padres, a mi familia también que desde un principio me brindaron ese apoyo incondicional, verdad, de que yo me pueda superar y salir adelante y sobre todo con la ayuda de Dios que es lo fundamental tener siempre en Dios que todo siempre va a salir bien, con su ayuda y la fe que uno ve.
- Y digamos cuando se creó esta jefatura que vos tenés la verdad que llevo muchos años, y ponele prácticamente desde el 2011/12.

### ¿Cuál es el propósito de esta jefatura hoy en día?

Tiene dos ejes, capacitación e inclusión laboral y también orientación que es lo que hacemos vienen acá las personas, con el fin de querer alguna salida laboral, se me dice su currículum y de acuerdo a eso se le ayuda para que se capacite para que adquiera una beca, porque acá también contamos con becas universitarias de acuerdo a la preparación.

### ¿Qué tipo de dónde son las becas?

- Y las becas son de convenios. los convenios porque acá también se hace pasantía de diferentes universidades, porque ellos también le piden a la contraparte que ellos pongan algo, entonces muchas veces ellos. tienen grupos de becas es tanto como para funcionarios como para usuarios de esa beca y tenemos oportunidad dos veces al año que es a principio del año que es el primer semestre y el segundo semestre es en julio entonces a través de eso y también tenemos el taller de capacitación laboral que si la persona eso depende del perfil depende del perfil del usuario, si está capacitado tanto para la universidad o si es para el taller

### ¿Y en el taller qué tipo tienen?

- Ahí tenemos manualidades, pintura sobre tela, tejido a máquina, cartonería,

macramé, cocina, tenemos un área de computación, también tenemos área de costura.

### **¿Cuántas usuarias o usuarios más o menos tienen en esos talleres?**

- Muchísimas personas, hay poquita gente regular, está la jefa del taller.
- Entonces es un lugar buenísimo para poder potenciar

### **¿Y estos los cursos que ustedes mismos organizan o tienen alianzas con otras instituciones?**

- No, están los instructores de acá mismo no es que hacen con otras instituciones, ahora lo que necesitamos para eso es el curso de didáctica, para los nuevos instructores, y pónale que el 60% o 70% no son personas con discapacidad, los que están ahí, porque acá hay varios factores, uno de ellos es el factor de la movilidad. Entonces tenemos nuestro transporte y a la mayoría de los instructores con discapacidad física le trae el transporte, dos veces a la semana. Entonces, hay instructores que vienen dos veces y que utilizan el transporte de la institución para poder llegar a casa.

### **¿Cuántas son mujeres? ¿Cuántas son varones? ¿Ahí en el taller?**

- En el taller. yo no tengo, pero podemos consultar.

### **Me decías entonces que son tres áreas, ¿Verdad?**

- O sea que vienen con el deseo de trabajar, entonces yo veo sus currículos como en este caso que viene la señora y se venció su certificado, entonces hay que decirle que venció su certificado y si le falta el potencial laboral, como ahora que le envían ya en psicología.

### **¿Y el potencial laboral qué más o menos qué tipo de estudios hacen ahí?**

- El test que utilizan ahora mismo no recuerdo, pero es para orientarle a las empresas sobre todas las cosas para que adapte a esa persona para que área que pueda hacer eso es lo que facilita. Y eso tiene que ver también como, por ejemplo, una persona con discapacidad para que participe en el concurso público tiene que tener un potencial, certificado de discapacidad y potencial laboral y eso es, digamos, si tiene muy bajo, ya no entra o si tiene muy alto o tiene que tener algún ajuste.
- Un documento es solamente para saber si la persona está en condiciones de trabajo, La verdad es que tendrías que estarlo en un mismo documento. Antes el doctor facilitaba mucho. Que en el propio certificado ya diga pero después en base se separó.

### **Entonces son dos trámites se tiene que hacer. ¿Y eso tarda mucho?**

- Y no tanto.
- Sí, mucha gente. Y así es todo. Ahora yo ayer quise sacar turno para una persona y ya no hay para este año ya no hay turno Este año Por ejemplo, si Por este año ya no hay y estamos a mitad de año.
- Ayer una persona vino y se equivocó la fecha, ya perdió su turno y ya para el año que viene recién.

### **Y a nivel nacional o solamente acá o tienen también regionales donde tienen esta certificación?**

- Por ejemplo, cuando hacen días de gobierno ahí se hace traen todo acá el material y acá se elabora y como que es pues QR entonces así pueden tener sin venir hasta aquí

### **¿Cuándo es renovación?**

- No, cuando es la primera vez igual, es QR es que pueden imprimir una vez que está.
- Bueno, entonces las personas vienen a hablar contigo y vos le derivas. les derivo con (Fundación SaraKi) por ejemplo le encontré a una chica en el super, me llamó la atención la agilidad que tenía de hacer sus compras y se fue con su novio. Aparte que yo le eché el ojo enseguida porque yo necesitaba ese tipo de población para hacer mi tesis. Para entrevistarle. Entonces seguida le pasé mis datos, ya vinieron acá. Y después le dije, bueno ahora yo le ayude con los documentos, y le dije que después vaya a la fundación Saraki
- Y se fue y ahora ya está trabajando. Y ella también está viendo el tema de la beca. De acá, porque me dijo que quería estudiar también, quería ser trabajadora social como yo. Y así son anécdotas de uno que se da tanta satisfacción porque, Esta es la primera vez que me pasa, ¿verdad? Cuando yo le veo a esa persona digo que enseguida va a conseguir trabajo y me suele pasar.

### **Y ustedes tienen como una política escrita acá sobre la cuestión laboral**

- Tenemos nuestro manual de funciones y ahí están todas las especificaciones exactamente y el mío bueno, pero me faltan varias unidades a mí que hay que especificar, pero en el manual de funciones está yo meterme encargar cosas, después los concursos públicos, todo junto se hace entre septiembre, octubre, noviembre porque ya se empieza a pedir hay indicios del año y no sale, sí pasa, pasa el tiempo y recién ahí el año pasado creo que tuvimos dos, tres en uno y un mes en noviembre entre octubre y noviembre así fue y el porcentaje entonces bajó con respecto a otros años.

### **¿Qué tipo de estrategias tienen para la inclusión de personas ahí o tienen algún contacto con el sector privado?**

- Viste que yo soy sola, algo solita para todo el país? Entonces sector Privado es la parte que menos estamos abarcando cuando nos llama así. Solamente cuando nos llama. Entonces yo tengo un banco de datos de personas que están buscando trabajo. de todos los que recurren a mi, entonces si no traen su currículum yo les hago entonces Como este caso Sí, para mi banco de datos

### **¿Tenés idea de cuántas personas tenés en tu banco de datos?**

- Y tengo una cantidad de... yo creo que supero los 100 de este año

### **¿Y en eso tenés idea de proporción hombre, mujer, cuánto hay?**

- Es medio equilibrado.
- Todo lo que sea la inclusión laboral de personas con discapacidad y en

realidad trabajar en forma conjunta y coordinada con otras ONGs porque yo soy sola, no voy a ser primavera claro.

**¿Y con qué ONGs por ejemplo tenés vinculación?**

– O sea, con Saraki y con Teko sãso, con esas dos.

**¿Y la gente que vos recibís acá en tu jefatura, verdad, son más bien de acá de Asunción Central o tienen una cobertura también a nivel de país?**

– Es más a nivel central, muy raras veces vienen, cuando vienen acá que quieren trabajar, le traen a un montón y me dicen que son del interior, les recibo también y ahí hay ayuda orientable para que en su ciudad se cuente también con la ley de inclusión laboral se le facilita la ley, el tema de que tiene que ver en los municipios, en los centros de salud, en los hospitales.

**¿Qué más te parece que me querrías contar para ver cómo mejorar la inclusión laboral en tu experiencia acá?**

**¿Qué te parece que tiene que cambiar como para que más personas, especialmente mujeres, puedan incluirse laboralmente o aprender?**

– Agrandar las habilidades, reconexión, tanto públicas como privadas, extender las habilidades, porque está el Ministerio de Agricultura, el Ministerio de Industria y Comercio, todo eso que se está haciendo como tipo en la RED MBARETE, entonces trabajar en forma conjunta, por darte un ejemplo, la vez casada me llamó, me escribió un muchacho del interior y me dice: “No solo quisiéramos volver a trabajar”, creo que el Ministerio de Agricultura. otorgarle Capital Sevilla así como pollito nos gustaría criar gallinas ese tipo de cosas por el momento que sería tan interesante claro

**Muchísimas gracias.**

**IC3**

**2025-08-15**

**Bueno estamos ahora con EICL1, quien es colaborador de la fundación. Como te comentaba, la investigación va orientada a la situación laboral de las Mujeres con Discapacidad. Para conocer su rol activo desde el lado de inclusión laboral; entonces, será que podés comentar ¿cuál es tu rol activo en la fundación?**

– Mi rol es de facilitador laboral acá en la Fundación. El programa consiste en dar oportunidades a personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de empleo.

– Te comento como es el procedimiento para llegar a eso: la Fundación trabaja para personas con discapacidad. El primer paso que hacen las personas con discapacidad es acercarse a la fundación y agendamos una entrevista inicial, donde recabamos todos los datos y cuáles son sus intereses y necesidades de cada persona.

- Recabamos todos los datos y los invitamos a los espacios que tenemos dentro de la fundación, que son un espacio de aprendizaje dirigido a ellos, a las personas con discapacidad y orientados a lo que es la inclusión laboral. Dentro del programa, Tenemos espacios de formación que son los días martes de 1 a 3 dirigidos a buscadores de empleo. Los martes también tenemos, ese espacio es dirigido a un grupo de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Participan de estos espacios y a medida que la fundación trabaja también con una red de empresas que, a lo largo del año van necesitando o van teniendo espacios, lugares disponibles o vacantes para contratar a personas con discapacidad, nos acercan esas opciones y vemos dentro de nuestros usuarios. Les llamamos a las personas con discapacidad que participan de las actividades. Vemos quienes cumplen con el perfil o quienes están interesados en participar para esa oportunidad.
- Si hay una vacante para una empresa, tratamos de enviar siempre tres o cuatro perfiles para que participen de la entrevista, para que todos tengan la misma oportunidad y la empresa sea la encargada de seleccionar a la persona que va a incorporar.

### **Ese proceso de entrevista inicial, ¿Cómo se realiza?**

- Las personas se acercan ya sea por conocer de alguna manera, el rol que tiene hoy día la fundación dentro de nuestro país. Hay muy pocos espacios de centros, ya sea públicos o privados, que trabajen para personas con discapacidad. Pero quienes estén enfocados directamente a lo que es búsqueda de alguna oportunidad laboral, hay muy pocos acá en la fundación.
- Entonces, dentro del país, según mi punto de vista, Y según mi experiencia también ahora hay muchas personas, por ejemplo, que se acercan a una primera entrevista inicial y me comentan que vienen por recomendación, ya sea de SENADIS, porque van a hacer ahí su certificado de discapacidad. SENADIS es el ente público encargado que trabaja por los derechos de las personas con discapacidad. Entonces ahí al hacer su evaluación le dan su certificado.
- Me comentan las personas que se acercan acá a la fundación porque SENADIS les recomiendan que tienen que venir acá para poder buscar trabajo; así también, de otras instituciones o fundaciones que trabajan con personas con discapacidad, más como un lugar de esparcimiento, de educación, más lúdico. En algún momento las personas o familiares están interesadas en que puedan trabajar y vienen direccionados acá.

### **¿Cómo se hace en el reconocimiento de las capacidades, intereses y perspectivas o expectativas que tienen las personas para postular su perfil?**

- En la entrevista inicial nosotros identificamos todo. Primeramente, se pide todos los datos personales, dónde viven, dirección, cuál fue su nivel de formación y ahí vamos identificando cuál es la necesidad realmente de la persona; o sea, según nos indica. De momento hay personas que te dicen que vienen con la intención de trabajar; pero, no tienen preparación en

absolutamente nada. Hay muchos que no terminaron el colegio, o que están en el colegio, o reciben una educación especial, que es un programa nacional; pero, que no cumple con los criterios para que puedan ya estar preparados para trabajar. Así como hay personas con discapacidad que sí. Siempre eso varía mucho del tipo de discapacidad.

– Una persona con discapacidad visual, por ejemplo, se acerca y pudo terminar el colegio o pudo seguir una carrera, entonces académicamente está preparada; pero, una persona con discapacidad intelectual a lo mejor no, entonces le ofrecemos los espacios justamente de aprendizaje.

Primeramente para que participe dentro de la fundación, para que conozca la fundación y para que nosotros también conozcamos a la persona. Normalmente no es que se acerque una persona y ya al instante ya se envía como para las vacantes que tenemos. Normalmente le invitamos a que primeramente puedan participar en las actividades, que conozcan las opciones de los rubros que tienen dentro de la fundación. y vamos identificando según sus intereses y según la disponibilidad que también tenemos acá.

### **Respecto a las Mujeres con Discapacidad ¿Cómo se trabaja desde el programa? ¿Vos decís que hay una mayor dificultad o una mayor presencia de Mujeres con Discapacidad?**

– Varía mucho de acuerdo al rubro. Según lo que yo pude observar de acuerdo a mi experiencia en estos años de trabajo, sí. Yo veo mucha desventaja para una mujer con discapacidad en competencia para ciertos rubros, pero no así para otros.

#### **¿Cómo cuáles? Por ejemplo.**

– Te comento, si es que tiene una vacancia con una empresa que quiere contratar para un sector más de oficina, nosotros tratamos siempre de enviar los perfiles.

– En la preparación, hacemos de igual manera, ya sea mujer u hombre con discapacidad trabajamos los mismos temas sin diferenciación. Y cuando hay vacantes se quiere contratar para oficina, enviamos los perfiles y quedan seleccionadas las personas independientemente de su condición, ya sea mujer o varón. pero hay una diferencia que yo voy observando por ejemplo en el rubro de supermercado o de áreas de depósito donde si quedan seleccionados mayormente hombres. también hay Mujeres con Discapacidad que están interesadas en trabajar en un depósito, van a entrevista; pero, mayormente quedan seleccionados hombres.

– O sea, depende otra vez del rubro. A esos rubros, yo le llamo más operativo, por ejemplo. En el rubro más administrativo se observa una paridad, más o menos; pero, en el rubro más operativo se observa más mayor presencia de hombres que están trabajando en las empresas.

### **En esta etapa inicial, nos comentabas la formación, ¿Qué barreras identificas como para su acceso a la formación?**

– Su acceso en la formación varía mucho por tipo de discapacidad, más que nada mis observaciones de acuerdo a eso. Una persona con discapacidad

auditiva, tenemos muchos, muchas personas de esa comunidad, vamos a decirle que vienen, se acercan a la fundación. tienen incluso estudios o terminaron una carrera, pero no con la preparación como tendría que haber sido.

– Hay muchas cosas básicas que deberían de haber tenido si es que pasaban por una buena formación académica, pero que no, la verdad de la realidad no...

– O sea que quizás se dio la formación, pero se dio de forma muy parcial hasta donde se podía, digamos.

– Independientemente de que sea alguna facultad, ya sea privada o hayan pasado por una educación pública, las adecuaciones que se hicieron en su momento no son las adecuadas para que puedan estar preparados al terminar el ciclo correcto. A nivel de su carrera, digamos. Y en comparación con una persona sin discapacidad, es mucha la diferencia que hay en cuanto a lo académico. En discapacidad auditiva, en discapacidad intelectual, se observa mucho eso, también en el ciclo social.

– Pero en discapacidad física no, y tampoco así en la discapacidad visual. Sí, la discapacidad visual, la barrera que yo veo en cuanto a las herramientas que se usa actualmente, muchas empresas, manejan todavía muchos documentos en físico. De repente envías perfil de una persona con discapacidad visual a entrevista y no se animan a seguir con el proceso por esa dificultad de manejo.

### **Si hablamos un poco de la formación ¿qué tipos de talleres de habilidades blandas se realizan o crees vos que son necesarias para personas con discapacidad?**

– Actualmente hacemos muchos talleres en las cuales siempre tratamos de tener muchas habilidades blandas. De hecho que el que hacemos en la universidad se llama habilidades básicas para la vida y para el trabajo donde desarrollamos habilidades sociales, pero siempre direccionado a lo que es la inclusión laboral, que va a servir mucho para la vida en sí, pero también tratamos de explicar siempre lo que es lo laboral, trabajamos mucho lo que es la asertividad, que conozcan los derechos que tienen las personas con discapacidad.

– Tratamos de hacer mucho hincapié también en las mujeres, justamente que conozcan los derechos que tienen para cuando tengan su oportunidad de trabajar para que no dejen pasar muchas dificultades que puedan tener dentro de esos trabajos.

– Y respecto a, Los contenidos, ¿cómo se adapta? Porque mencionas que se trabaja con diferentes tipos de discapacidad.

– Sí, los contenidos nosotros dentro de la fundación adecuamos acorde al tipo de discapacidad, pero siempre eso es en función también al profesional que está a cargo de desarrollar la clase en este caso, el taller. tiene que adaptar el contenido de acuerdo a su experiencia también. En mi caso, yo tengo mucha experiencia trabajando hace varios años con discapacidad de todo tipo, yo sé cómo hacer las adecuaciones para todo tipo de discapacidad.

– Por ejemplo, es indispensable que esté un intérprete para trabajar a la par

en un grupo donde hay personas sordas, por ejemplo, y hay también personas con discapacidad intelectual o psicosocial. varía mucho el contenido, se trata de desarrollar a la par, pero siempre tratando de adecuarlo de acuerdo al grupo que participa.

### **En tus programas o en tus talleres ¿trabajas de la mano con SINAFOCAL y SNPP?**

– Yo directamente no, si hacemos algunas evaluaciones por ejemplo con el grupo de los martes de la mañana hicimos una evaluación a comienzo del año con SINAFOCAL que es CIMA, un departamento dependiente de SINAFOCAL, hicieron como una evaluación de empleabilidades que es como una evaluación inicial de cómo están, cómo vienen las personas en la fundación. Se aplican instrumentos psicológicos en cuanto a habilidades de las personas, en cuanto a concentración, atención, como está formado actualmente y se hacen las adecuaciones en el momento.

teniendo en cuenta la condición de una persona con discapacidad intelectual se tiene que hacer las adecuaciones para que pueda comprender primeramente la indicación que se le hace.

– Con SNPP yo directamente no trabajo pero me imagino que hacen las adecuaciones teniendo en cuenta también el tipo de discapacidad que participan.

– En cuanto a las formaciones que se dan en el taller, de los martes tanto de buscadores como para personas con discapacidad intelectual ¿vos identificas obstáculos que le impida a las Mujeres con Discapacidad participar en estas formaciones?

– Actualmente para ese grupo en particular no observo barreras en si; pero, si una barrera puede ser por ejemplo el tiempo que les toma conseguir el trabajo para que puedan continuar participando de las actividades en la fundación porque participar de las actividades en la fundación implica que tienen que ellos o ellas en este caso van a tomar un gasto que es pagar su pasaje para ir a las actividades que tenemos, a lo mejor tienen que pagar dos pasajes o si vienen acá a la fundación a lo mejor es un pasaje pero igual eso es un gasto para ellos.

### **¿Qué tipo de habilidades técnicas tienen mayor demanda por las empresas o los sectores ahora mismo?**

– Si, actualmente ellos solicitan mucho que ya cuenten con una habilidad al menos en informática, en áreas de informática y eso implica ya que tengan que tener lectoescritura y hay muchas personas que no tienen desarrollada la lectoescritura o si tienen desarrollada la lectoescritura, no está desarrollada la comprensión, el razonar sobre la información que están leyendo. Entonces, hoy en día las empresas demandan, por más de que sean depósitos, por más de que sea en áreas operativas y mucho mayor en áreas más de oficina administrativa que tengan desarrollado habilidades en cuanto a informática, herramienta de informática, ya sea Word, Excel, piden normalmente que sea un manejo básico, pero el básico que requieren para una persona con discapacidad es avanzado, en comparación a que una persona sin discapacidad le pueda ser básico.

– Y en estos casos, por ejemplo, cómo se hace con la inclusión de personas con discapacidad intelectual o personas en sí que no cumplan con esos requisitos?

– Sí, en el caso de discapacidad intelectual o de que mayormente sea intelectual o que no cumplan con estos criterios, buscamos otras opciones de que puedan involucrarse en el mercado laboral. Hoy día de hecho que es justamente el curso que hacemos, dirigido a personas con discapacidad intelectual es justamente para promover una mayor apertura de parte de las empresas para que puedan contratar a personas con discapacidad intelectual porque es el sector que menos probabilidad tiene hoy día en conseguir un empleo justamente por la demanda.

### **¿Cómo es ese trabajo con las empresas para promover la cultura inclusiva?**

– Hoy día tratamos de acercarle más a las empresas, a la fundación y a las entidades. Anteriormente ya hacíamos los talleres, ya sea de preparación del entorno o de pautas de trato. Todos los talleres que ofrece la fundación hacían las empresas, pero era todo más teórico. de parte de ellos y conocieron a una persona con discapacidad al momento de incluir. Pero hoy día, con los espacios que tenemos tratamos de involucrarle más para que puedan participar dentro de las actividades que tenemos, ya sea en talleres educativos, cursos dirigidos a discapacidad intelectual, para que puedan participar como expositores, vamos a decirle, que presenten un tema dentro de las actividades que tengan, de manera que puedan tener un acercamiento hacia una persona con discapacidad intelectual o de otro tipo de discapacidad de igual manera, para que puedan por lo menos conocer y poder entender también entre todos, ya sea de parte de nosotros, desde la fundación y ellos como empresa, qué tipo de adecuaciones podemos hacer dentro de las funciones que puedan tener dentro de las empresas para que una persona con discapacidad intelectual pueda trabajar Es algo que está en proceso es más rápido el proceso que se da cuando hay una persona con discapacidad auditiva que a lo mejor la comunicación no más es lo que tenemos; pero, el trabajo con discapacidad intelectual que sigue en proceso.

### **¿Y qué tan receptivas son las empresas con los ajustes razonables y adecuación del entorno?**

Super razonables de acuerdo al tipo de discapacidad que van a contratar en cuanto a discapacidad intelectual ellos entienden; pero, institucionalmente a nivel de estructura de empresa no se permite continuar con una contratación por ejemplo de una persona con discapacidad intelectual si es que no va a cumplir con la función que se le pide. Cuesta un poco la adecuación adentro. Hay apertura aparte de las empresas; pero, también hay muy poca preparación en cuanto a la formación que tiene una persona con discapacidad intelectual. Son muy pocos los que cuentan con una formación que les permite tener probabilidad de continuar o de trabajar en una empresa.

### **Y ustedes que acompañamiento brindan a las empresas para la inclusión.**

– Sí, y el proceso de acompañamiento es desde que tienen interés en

contratar hasta que contratan. Una vez que le enviamos las entrevistas, hacemos acompañamiento siempre que se requiere en caso de necesidad. Van las cuatro personas con distinto tipo de discapacidad incluso y van a la entrevista en el lugar de la empresa. Si la empresa selecciona a una persona con discapacidad, por ejemplo, auditiva, acompañamos ese primer día con un intérprete también.

– Antes de eso o en el mismo día que inicia, hacemos una preparación del entorno que consiste en trabajar con los compañeros directos que va a tener la persona que va a iniciar o que quedó seleccionado para que puedan manejar consejos básicos de lo que es discapacidad y qué adecuaciones se puede realizar para que una persona con discapacidad pueda hacer su trabajo de la manera más independiente posible. Y el acompañamiento se hace de manera presencial o en seguimiento también de manera virtual a través de llamadas o WhatsApp.

– Se les pregunta siempre ¿qué tal están en sus funciones? si necesita algún tipo de apoyo técnico de parte nuestra a las personas de la empresa y también le hacemos el seguimiento a las personas con discapacidad que están trabajando.

### **¿Y qué tipo de problemas suelen surgir con la permanencia de la persona con discapacidad o en un foco verdad en las Mujeres con Discapacidad?**

– En las Mujeres con Discapacidad al menos que permanezcan, o que sea un motivo de que continúen yo no diferencio que sea distinto a lo de los hombres. Siempre varía mucho la función, por ejemplo, de las ambiciones de una persona que quiere conseguir otro tipo de trabajo. Me explico, por ejemplo, si están estudiando, en un supermercado, cuentan con horarios rotativos, que de repente esos horarios rotativos no les permite planear o

– Tener actividades de formación para seguir alguna tecnicatura o alguna carrera que le permita crecer. Entonces hay muchas cuestiones en cuanto a eso, que de repente tratan de buscar otras opciones de trabajo, pero como no hay, entonces se les dificulta como no tienen opciones de trabajo. Después, a nivel de que le pueda llegar a complicar los trabajos, son más que nada la comprensión de las rutinas que le toque tener.

### **Vos en tu experiencia de facilitador alguna vez escuchaste, presenciaste o acompañaste una situación de discriminación, de acoso laboral que haya sido dirigido a personas con discapacidad o a Mujeres con Discapacidad en específico.**

– Yo acompañé varias intervenciones, ya sea en mujeres o varones, en la cual siempre se trataba de aclarar también la situación. Puede llegar a ser, no sé si discriminación, pero si sobrecarga de trabajo a una mujer con discapacidad. Hace poco, por ejemplo, tuvimos un caso de una mujer que se le desvinculó, pero por cuestiones de actitudes. La mujer dijo que comentó que tenía mucha sobrecarga en el trabajo en el que estaba en la cual habían como cinco varones y ella era la única mujer.

– Y de repente tenía trabajos muy pesados que mencionaba que ella hacía mucho trabajo pesado mientras que los varones no. Entonces se buscó

una solución, se hizo una intervención y se le sacó todo un trabajo pesado, pero después ella solicitó cambiarse de sucursal porque tenía muchos inconvenientes con los compañeros y encargados que tenía. Entonces, como los inconvenientes ya eran muchos, se decidieron no continuar con ella y se le desvinculó.

**¿Cómo se determina cuando el entorno ya está preparado para recibir digamos a la persona que se va a incluir?**

**¿Cómo se determina si el entorno ya está preparado? ¿Cómo vos decís que hasta acá ya está listo para recibir.**

– De hecho que todo se va construyendo a lo largo de que una persona que esté trabajando y a lo mejor nunca está preparado del todo, porque las adecuaciones o la preparación tienen que ser de ambas partes, tiene que ser de la empresa, de las personas sin discapacidad y también de parte de una persona con discapacidad. Todo se va construyendo a lo largo que van pasando los días, la semana, años inclusive.

**Y decime hacen también talleres para personas ya incluidas? ¿Qué temas se suelen abordar en esos talleres?**

– Sí, dentro de la fundación tenemos talleres que se llama talleres dirigidos a incluidos en empresas e instituciones públicas dirigidos justamente a personas con discapacidad que se encuentran ya trabajando una vez al mes, un sábado por la mañana a las dos horas. Y se trabajan justamente temas que observamos que son o presentan algún grado de dificultad dentro de sus funciones que tienen sus respectivos trabajos, por ejemplo. finanzas, habilidades blandas en cuanto a relaciones con sus pares, con sus jefes, la manera en la cual tienen que pedir o hacer, por ejemplo, los procedimientos que corresponden.

– Hay mucha falta de formación que tienen en ese aspecto. No te digo nivel general, pero son hechos recurrentes. Te doy como ejemplo, una persona, se enferma y ya va a su casa, verdad? Sin embargo, el procedimiento tiene que ser, bueno, se siente mal, avisa, recursos humanos, le tienen que dar ok para que se retire, pero tiene que ir a consultar y después acercar el reposo por parte de IPS para que puedan hacer el procedimiento correspondiente y no logramos que hagan ese tipo de procedimientos, por ejemplo, ya por su cuenta, no generalizo por un cierto caso que se tenga que.

destinar mucho tiempo en indicarle ese tipo de cosas pero que de igual manera, siempre se toca en los talleres que realizamos, ya sea para buscadores o para incluidos se desarrollan ese tipo de cosas.

**Y hablando de los logros del programa, ¿Cuál decís vos que son los principales logros o experiencias muy significativas que hayan tenido?**

– Realmente hay muchos logros, uno de los principales yo creo que es que las empresas que trabajan con la fundación, ya no son tan dependientes del acompañamiento presencial nuestro, de parte de la fundación. Yo por mi parte en particular, me encargo justamente de tratar de instalar eso, de que ellos anteriormente estaban demasiado acostumbrados a que el acompañamiento sea presencial y que todo se resuelva a través del equipo

técnico de la Fundación.

– Yo traté de por cuestiones más de tiempo también y de lo que es mi misión e inclusión. Hasta ahora hay empresas con quienes me cuesta lograr; pero, hay empresas con quienes sí. El acompañamiento ya hacemos de manera a que Tratamos de formarle a la persona que va a trabajar con la persona con discapacidad, pero bien, para que entienda bien que trate de no ver la discapacidad, sino que va a trabajar con una persona. El ejemplo que yo siempre uso es, por ejemplo, si yo que no tengo discapacidad, me voy a ir a trabajar a una empresa no se va a hacer una reunión con todo el grupo indicándole de que yo, llegué a trabajar ahí, cuidado fulanito va a estar acá. La idea de la inclusión es que se den la oportunidad en igualdad de condiciones para todas las personas, ya sea con o sin discapacidad.

### **Y en la planificación del programa y de sus metas, ¿incorporan ustedes a lo que es Mujeres con Discapacidad o algunas medidas?**

– Dentro de la fundación hay un programa en específico de trabajo con Mujeres con Discapacidad. Al ser dentro de la fundación tenemos, por ejemplo, programas donde yo estoy, trabaja en conjunto, vamos a decirle con varios programas. Yo en particular, me encargo de incluir a personas con discapacidad en el mercado laboral, independientemente a que sea mujer o no; pero, sí hay siempre objetivos o indicadores para mujeres.

– Yo me pongo como meta de que si es que hay una vacancia no envío todo hombres no más, trato de enviar mitad y mitad a los perfiles, ya que sean hombres y mujeres, pero siempre que cumplan con lo que son los requisitos que pide la empresa.

### **¿Qué mejoras decís que son necesarias implementar en los procesos de inclusión laboral?**

– En los procesos de inclusión estamos instalando lo que yo creo que corresponde y que estamos logrando para el desarrollo. O sea que es un acompañamiento ya más independiente de parte de la empresa y de las personas en sí. Trato de darle toda la información y que puedan por lo menos consultarme nomás si es que tienen alguna duda. Yo creo que lo que estamos aplicando es lo que corresponde, Ahora hoy día realizar una gestión más independiente de las personas, ya sea de las empresas como de la persona con discapacidad que va a trabajar.

### **En toda tu experiencia, , ¿qué propuesta vos harías como para fortalecer la articulación y los espacios entre los actores públicos, privados, sociales, institutos de formación?**

– Yo creo que más acercamiento hacia lo que es la persona en sí, con discapacidad, para entender realmente lo que son las necesidades. Obviamente, cada persona que se acerca a la fundación viene con el objetivo de poder trabajar, pero son muy pocas las que están logrando conseguir. Entonces, entre ambos sectores, ya sea públicos o privados, deberíamos de hacer primeramente una recogida de información de cuál es la mayor demanda dónde hay y qué se requiere.

– Que tiene capacidad, el objetivo no es solamente incluir por incluir, sino que realmente cumpla con su función dentro de la empresa, pero para eso requieren de formación y de información de cuál es la actual demanda de parte de las empresas o el sector público, se puede sacar mucha información respecto a qué contenido se puede desarrollar con ellos para que puedan estar preparados; pero, los contenidos reales en las adecuaciones por tipo de discapacidad que requieren las personas.

### **¿Tenés alguna experiencia significativa que haya marcado tu trabajo que quieras comentar?**

– De hecho que cada experiencia para mí marca mucho. Cada inclusión que hago no tengo un caso en particular que a mí, por ejemplo, me marca, porque como trabajo hace varios años con personas con discapacidad, trato de mantener siempre lo profesional posible. El objetivo es incluir a personas con discapacidad. Desde mi punto de vista, yo creo que lo que más me marcó a mí es que yo ya prácticamente no observo la discapacidad.

– Creo que a todo el mundo trato, ya sea independientemente del que tenga o no una discapacidad, yo creo que eso es lo que más marcó en mí de todo esto. Es lo que yo observo también en cuanto a las inclusiones que hacemos.

– El objetivo es tratar de desaprender. Las empresas contratan y se observa mucho todavía la discapacidad en sí. Y yo ya perdí esa visión.

Ya no hay una persona con discapacidad; o sea, entiendo que hay que hacer las adecuaciones; pero, en el trato en sí, yo no hago una diferenciación en que sí tenga una discapacidad.

### **¿Alguna cosa más que comentar?**

– Hacer un énfasis en la importancia que tiene para hacer un proyecto súper firme y a largo plazo que tiene que ver con la formación. ya sea desde el nivel escolar, y después cuestiones más técnicas en edad de empleabilidad, formación práctica concreta de personas con discapacidad por tipo de discapacidad y según la demanda que hay actualmente.

### **Genial, súper, gracias.**

– No, por favor, gracias a vos.

## EIC 4

### Coronel Oviedo

#### Interprete de lengua de señas

#### Quieres contar un poquito como vos normalmente le ves a las Mujeres con Discapacidad en su día a día

- Muchas veces la familia es lo que sobreprotege, no le quieren dar esa libertad, como ellas dicen, algo va a pasar y muchas veces se preguntan los padres, la familia ¿Será que va poder hacer? esas son preguntas que me hacen. Yo siempre les digo, sí, ellos pueden hacer más, porque están más capacitados.
- Tuve ya experiencia de hacer pasantías laborales en Biguie en un supermercado acá. Y vos sabés que sí, yo vi como saco potencialidad que ellos tienen más autonomía, o sea, son más autónomos, trabajan y cumplen la función que a ellos se les dice cabalidad y son muy ordenados porque eso es lo que es aquello, de aquello acompañamiento, de ese acompañamiento yo salí de los jefes que me decían están ellos súper bien, no teníamos nosotros problemas, con las chicas y tampoco con los varones.

#### Y en general eso que decís de las familias, ¿cómo ves el tema de las chicas en sus casas. O sea, vos ves que ellos hacen cosas en la casa o la familia ahí también hay como mucha sobreprotección

- Sí, hacen, hacen como si fuera día a día cumpliendo, ayudándole a su familia, en su día a día se quedan con la mamá, le ayudan, muchas veces también, ¿Hay algunos que se quedan con la sobrina y les paga un poco y ellas van juntando sus ahorros. Una de ellas hace planchita domiciliaria a 10 mil a 20 mil y eso ella junta todito y ella compra para sus cosas.

#### Yo lo que te quiero preguntar es, viste que por ejemplo personas como, en la tarde aprendieron la lengua de señas. vos decís que hay una aparición importante tarde de la gente sorda en la asociación

- Algunas llegan tarde y hay algunos desde chiquititos que están ya con nosotros ahí aprendiendo la lengua de señas ya se capacitan algunas a los 18 años mas o menos ella maneja la lengua de señas técnicas y ella anduvo mucho tiempo por asunción y otras así un poco tarde ya pero ahí estamos, ella está ahora aprendiendo a comunicarse con nosotros.

#### ¿Y ella normalmente antes cómo se comunicaba con ella?

- Con la seña de casera de que su familia y hasta ahí nomás. Entonces ella no tuvo ese proceso de niñez. Como ella explica, yo nunca tuve la oportunidad de ir a la escuela porque no entendía, no me entendían las maestras y tampoco yo entendía las lecciones.

#### Y en general, en cuanto a la formación de las personas con discapacidad para,

**y por sobre todo las personas sordas, para encontrar empleo, ¿qué tal vos ves? ¿Hay espacios, oportunidades? ¿Tienen como oportunidades de formación.**

- Muy poco, muy poco tienen oportunidades, pero sí que ellos constantemente se están formando. Eso es constantemente, si hay capacitación, si hay cursos, ellos practican, participan, se van. Hacen, pero. Pero como ellos dicen, si o si necesitamos el acompañamiento de un intérprete, como ahora por ejemplo estamos luchando que el SNPP lanza en curso, pero ¿qué pasa?
- No, hay presupuestos para intérpretes, entonces son muy difíciles de enviarles a las otras colegas de forma voluntaria.

**Y vos decís, vos que tenés, digamos, varios años en la asociación, vos viste que es la salida laboral más frecuente ¿cuál es? ¿cuál es el trabajo o es el informal de que por ejemplo tipo es? O el emprendimiento ¿cuál es el emprendimiento?**

- Porque yo tengo un señor que es sordo, que se casó con una señora que también su señora es sorda, como este señor siempre me dice yo no leo, no escribo, pero es, no sé, nato, hace así trabajo carpintería y vende, cosas que hace así, porta celulares, porta computadoras, porta plancha, porta cepillos, cosas que se utilizan generalmente en el baño, vos sabés que sí vendes, y si no vende este, entonces vende así remedio para madre, que él mismo está creando y está haciendo.

**Todo eso, más frecuente, si, así mismo.**

- Y contaba por ejemplo mucho la vitalidad, ella trabajaba en una casa pero le pagaba muy formal. eso es lo que estamos viendo. Eso es lo que estamos viendo a nivel informal, verdad, que trabajan generalmente con la familia en las casas. Me imagino, porque el tema como yo explique es la sobreprotección familiar.

**Y en el tema del acompañamiento laboral vos qué ves cuando normalmente vos solés acompañar en entrevistas laborales de algunas Mujeres con Discapacidad y qué ves de cuáles son como las principales barreras que suelen encontrar las chicas.**

- Muchas veces la comunicación pero una vez que está ya insertado. Los compañeros ya se adaptan, ya procuran de aprender de tener una buena comunicación con ellos. Pero esa primera semana, segunda semana es muy difícil para ellos.
- Y la apertura como de o el fondo. como es la disposición de ponerle un intérprete a la persona o la persona tiene que ver con la persona tiene que llevarse el intérprete no es que la empresa gestiona si o si tenemos que hacer ese acompañamiento de la socia
- Y las personas con discapacidad tienen, o sea tienen que ser los que paguen si es que hay que pagar.
- Si, o sea los familiares o si no, la asociación está para eso ¿verdad? generalmente me llaman, realizamos su currículum, preparamos y llevamos. Pero lo mas frecuente es que les reciben su currículum y después no les llaman.

**Que tipo de puestos postulan las mujeres**

- La parte de limpieza general yo tengo creo que dos que se hacen incorporar

ya se incorporamos en una que es la parte secretaria ya está una una chica eso es lo que yo estoy viendo y no tenemos mucho no tres chicas que son y que las que están buscando ustedes les ayudan y estamos en proceso procuramos pero como dicen.

### **Cuanto se les paga**

– Muy poco, 250 semanal por todo el día. Haciendo de niñeras, cocinar, limpiar.

### **¿Ustedes traen de forma frecuente o ven, por ejemplo, cuando acá se lanza? Yo no sé si ellos hacen el SNPP acá en Oviedo, pero...**

– Pero hoy en día, por ejemplo, ahora estamos preparando un mini proyecto para presentar y para que sea con intérprete completo. Es un recurso que realmente no se puede hacer bajo voluntariado porque son muchas horas. Porque muchas horas, eso sí, muchísimas horas

### **¿Cuánto interprete está usted en la asociación?**

– En la asociación activísima yo soy la única. Pero estamos varias, como cuatro o cinco estamos pero voluntaria.  
– Es el punto débil, como dice una de las asociadas de la asociación. En el hospital como sería buenísimo que haya un interprete

### **¿Cuánta población Sorda hay?**

– Creo que 86 son socios, pero igual vienen de otras ciudades. Claro. Porque tenemos psicóloga en la asociación. incluso por fuera de la asociación hago de intérpretes cuando hay problemas de salud.

### **Tengo tres preguntas decir por turno. ¿Qué tipo de formación, por ejemplo, decís que es necesario para las personas ahora como para que puedan estar, al menos impulsen su carrera hacia un trabajo o hacia un emprendimiento?**

– Y la capacitación en la parte de caja. Porque yo veo que en Asunción hay personas con discapacidad activa que están en la caja acá más eh también útil en esa parte y como dice la compañera también curso, capacitaciones y después para tener esa experiencia porque muchas veces como para el concurso necesitamos experiencia y sin experiencia resta y rebota tu carpeta.  
– Para que ellos puedan empezar a trabajar o a emprender, por ejemplo, qué tipo de programa o que tengan bien más impulso.  
– Un capital para que puedan tener para empezar y luego ayudar a mejorar sus ingresos, cómo tenemos que gastar, tener, sumar, restar nuestros ingresos

### **En cuanto a la información de las ofertas. Ustedes como asociación, digamos, ¿dónde se encuentran o ellos les avisan que se quieren postular a tal parte o ustedes, digamos?**

– Ellos, ellos muchas veces nos avisan. Si es del gobierno, o sea, concursos nacionales, sí. Ellos miran la plataforma.  
– En tal parte y ayudarme a preparar mi carpeta, preparamos, rellenamos. Pero las ofertas ellos van buscando y pues les avisan Por medio de familiares, un día mira ahí este poder probar y ellos también.

## GRUPO FOCAL EMPRESAS

### GFIC1

**Entrevistadoras:** Liz Díaz, Samira Ríos.

**3 representantes de empresas privadas**

#### **Cuál es la experiencia. Que me puedan contar la experiencia que tienen en relación a procesos de inclusión laboral.**

- Y como viene algo de los directores, que es la empresa inclusiva, ahí fue donde buscamos aliados para poder trabajar en eso, porque era algo desconocido que muchos no sabían, entonces ahí fue donde nos asociamos con la Fundación Saraki en el 2017. Y desde ahí empezaron a incluir una particularidad que tiene. Son más de, vamos a hacer y ya.

- O sea, eso es lo que me fui dando cuenta a medida que conocí a otras empresas, que ellos, en mi experiencia, cuando hacían networking, veía que para mí no está bien y no está mal. O sea, yo, como siempre digo, cada uno de acuerdo a su cultura lo hace. Primero esperaban tener todo políticas escritas. tener más asegurados los procesos para poder incluir porque siempre está el famoso miedo, que es normal, eso siempre lo tienen.

- Pero algo que yo me di cuenta, era vamos a incluir, tipo, no teníamos todavía ni política escrita, nada. Bueno, contratarle y vemos como hacemos en el camino. O sea, nosotros contratamos y cuando la persona ingresaba, con la persona aprendíamos. Pero siempre algo que teníamos era preguntarle a la persona ese monitoreo que hacíamos, ¿verdad? Aparte de Saraki que hacía el monitoreo, periodo de prueba también, nosotros con el formador que estaba ahí, el referente, hacemos el proceso de ingreso a la persona.

Y así, en resumen, fue que hicimos con otro, después los sellos, recién nosotros empezamos a escribir las políticas. Eso.

#### **No sé si quieren comentar algo.**

- Sí, continuó yo.

- Pequeño paréntesis, voy a hablar un poco de manera un poco impersonal, porque en el lugar donde estoy ahora hay muchos procedimientos como para poder ser vocero, etcétera, la compañía. Entonces, voy a hablar un poquitito más genérico. De mi experiencia anterior, de mi experiencia actual, lo que puedo observar yo son distintas motivaciones. Es una de las empresas, una motivación que venía directamente del fundador de la compañía, donde él soñaba con tener una empresa comprometida con la inclusión.

- Y ya desde que se imaginó él, digamos, el diseño de su empresa, dije yo quiero que mi empresa sea y promueva la inclusión. Y entiendo un poco que venía por una motivación personal hasta casi que familiar de tener ahí una experiencia cercana. Entonces él quería contribuir también desde su empresa con iniciativas que promuevan la inclusión. Entonces, eso ayudó mucho a empujar con fuerza desde el inicio el poder sentar las bases de su empresa con principios, con criterios que tengan que ver con la inclusión en general.

- Entonces, en resumen, la motivación, personal del fundador de la cabeza de la empresa. Y después tengo otra experiencia en una empresa

multinacional donde muy apalancada por las prácticas a nivel corporativo, a nivel regional y global de la marca, es en donde es la motivación, digamos. Entonces la motivación viene desde afuera, desde de políticas regionales o globales incluso que tiene la compañía. Entonces casi que es como que nosotros también debemos alinearnos a las políticas. Entonces, son distintas motivaciones, los caminos igual de válidos, digamos, se podría decir que algunos es más fácil porque hay una voluntad y en el otro es como debemos hacer esto. Entonces, pero en ambos escenarios uno se encuentra con aliados, con personas muy motivadas, interesadas, con ganas de contribuir, y también con detractores llamemosle.

- Entonces, es parte del proceso de aprendizaje y de cambio con el que nosotros nos enfrentamos.

**Entonces hay como dos perspectivas de motivación por sobre todo, verdad. Pero finalmente como decir si están las oportunidades, por lo menos eso es lo positivo.**

- No sé si algo que quería decir también es lo que yo estoy viendo a medida con los años y compartiendo con las personas, me di cuenta que no sé si en todas, pero al menos en lo que conozco, ni otras que le preguntaba siempre tipo la motivación, me daba cuenta. No decían explícitamente, pero al final siempre el dueño, por ejemplo en E1, uno de los dueños, su hijo es autista, ¿verdad? Entonces eso fue algo también que influyó mucho. Después otra empresa, creo que también uno de los dueños tenía algún pariente, no me acuerdo, y otra, por ejemplo, yo sé que uno de los dueños también, creo que utiliza silla de ruedas o algo así, entonces al final me doy cuenta en cada empresa, tipo la motivación de abrir más puertas es porque tiene alguien cercano, ¿verdad? Entonces le sensibiliza más. Y quiere que haya más oportunidades para que vayan abriendo las puertas.

- Después también me tocó implementando. Por ejemplo, representantes de marcas que buscan una de las visitas, que hicimos a una de las empresas también nos decían, las marcas que yo represento están transitando el camino de la diversidad y la inclusión y nos invitan y casi que nos piden que nosotros también transitemos este camino. Y yo no sé si es que es una imposición o no, podemos entrar ahí a analizar, pero es un camino de aprendizaje súper interesante que se da también, ¿verdad? Donde la motivación quizás no es, no parte del líder de la compañía, pero sí le invita a transitar un camino que por ahí era desconocido, si es que las marcas a las que representan no le impulsaban a eso. Claro.

- No sé si en relación a esto de la motivación y de cómo iniciaron hay algo más que quieran aportar algo en esta parte.

- Yo como les decía yo no tengo una experiencia yo no soy Talento humano pero sí. puedo agregar, digamos, de que la decisión de formar parte de la red suma, los directores, una decisión personal. Y como bien decía también te ha vinculado a un caso particular de una hija, de un director que tiene una hija con discapacidad, que también ahí está como la motivación.

## ¿Normalmente como hacen la identificación de los puestos y cómo van haciendo, los ajustes razonables así a nivel general nomás algo que puedan comentar?

- En nuestro caso, en los inicios cuando iniciamos era vamos a empezar por empaque de panadería porque era muy rutinario, el empaquetar era siempre, vamos a decirle tareas repetitivas, entonces vimos que, que era entre paréntesis más fácil entonces contratamos ahí personas con discapacidad auditiva y en mi experiencia empezamos primero contratando personas con discapacidad auditiva después cuando nosotros ponele que cuando ya habían 10 personas vimos ahí recién ya hicimos un plan estratégico. de incluir el 5% al 2030 de nuestra nómina personas con discapacidad, ahí fue donde analizamos y nos planteamos acciones que podíamos hacer para llegar y ahí fue donde abrimos más nuestra mente a medida que nosotros, todo el equipo luego estaba más empapado de lo que era la discapacidad más sensibilizado y entendía mejor abríamos más nuestra mente y era así bueno vamos a incluir.
- Y no solo discapacidad auditiva bueno ahora ya vamos a ver qué tipo de discapacidad ahora vamos a empezar con esto, para mí era muy importante que uno sepa y maneje verdad porque si vos me decís la de hace años era más temerosa para hacer algo, porque no entendía mucho del tipo de discapacidad y que podría hacer. Ahora estudiando, viendo, me resulta un poquito más fácil identificar el puesto porque ya identifico el tipo de discapacidad y digo. Ah bueno, obviamente que hay también la personalidad y la cultura de cada persona es totalmente diferente de la discapacidad, pero si yo menciono discapacidad intelectual, ya manejo lo básico y dónde puede, en qué puesto por ejemplo podemos ponerle. Entonces, desde ese lado, cuando íbamos a proponer, vamos a decirle que yo le daba esa seguridad también, vamos a incluir ahí, y tipo yo decía ay no, en este no va a funcionar ahí o en este sí, en este puesto sí.
- Entonces nosotros somos abiertos en ese sentido, no es que creamos un puesto para el tipo de discapacidad, sino es siempre hay vacancia y si hay un perfil sea bueno para que se adapte el perfil, se adapte al puesto, contrastamos en ese lado no nos cerramos en nuestra experiencia.
- Bueno, sí. Continuemos. Súper. Voy a contar un poco mi experiencia cuando era consultor de inclusión. Generalmente nosotros le recomendamos a nuestros clientes, a las empresas, hacer una evaluación técnica del puesto, poder identificar qué ajustes eran necesarios, algún tipo de discapacidad, etcétera. Y eso lo hacíamos con un terapeuta ocupacional.
- Entonces, yo, acompañando ese proceso, aprendí muchísimo con el terapeuta, ¿qué hace?... ¿qué preguntas hace? ¿qué preguntas tenía su preguntas que iba recuperando? Se podría decir que aprendí observando, digamos, al terapeuta. Y veía cómo hacía los informes, qué recomendaciones daba. Eso fue para mí de mucho aprendizaje. Y después, cuando me tocó estar del lado de una empresa, o sea, desde adentro, digamos, la realidad que aprendí, o sea, famoso a incluir se Aprende Incluyendo, ¿verdad? Entonces, a partir de un poco del contexto que ya tenía, de lo que había observado que hacía el terapeuta. es como que hacía yo una evaluación superficial de qué

cosas tener en cuenta, qué cosas se podría, digamos, hacer, o qué bueno, prácticamente podría implementar para que sea más accesible, etc. Y siempre apoyándonos en otras personas con más experiencia en una organización, aquí que me tocó también recibir el asesoramiento de hacer como un recorrido después, o sea, un recorrido completo de lo que haría la persona averiguar, cuáles eran sus principales responsabilidades. Entonces, era como un doble check. Primero lo hacía yo con mis conocimientos superficiales de esta evaluación técnica, por ejemplo. Y después lo complementaba también con la mirada. Eso desde el lado de la empresa desde adentro, ya digamos. Y quería agregar algo más también. Con respecto a las posiciones. La verdad es que... por las vacantes. Siempre intenté que personas con discapacidad puedan postularse a las vacantes que tenemos. En mi experiencia, ¿qué me pasa? Me cuesta muchísimo encontrar personas con discapacidad con cierto grado de formación académica o años de experiencia específica. Porque en la empresa donde estoy actualmente, por ejemplo, es un requisito la formación académica.

- O ciertos años de experiencia en determinadas funciones. Y podemos entrar ahí a debatir por qué se da esto, ¿verdad? No tengo la respuesta exacta, pero de que me cuesta más encontrar personas con discapacidad que cumplan con estos requisitos específicos, me cuesta más. Entonces, para posiciones más operativas es más accesible encontrar a personas con discapacidad. Cuando llegamos a cierto conocimiento técnico o de años de experiencia y determinadas funciones. Me cuesta más. Encontré, pero son, excepciones.

### No sé si hay algo más.

- Eso mismo que dice, Yo ya lo escuché también. Sí. Hay empresas creo que también así tiene perfiles que no encuentran. Entonces, ellos viendo esta problemática que tenía, que sí o sí, por lo menos tenía que ser universitario, difícilmente encontraban, entonces ahí lo que ellos vieron, Como solución vamos a decirle crear puestos que porque me dicen no encontramos y es por eso que vamos a crear porque no encontramos el perfil. Y me dicen si no creamos, nunca vamos a contratar.

- Tengo ese sentimiento encontrado, yo sinceramente, ¿Por qué lo que pasantía otra vez? Porque no puede ser una fuente de trabajo que cubra una necesidad real de las empresas. Pero al mismo tiempo le entiendo a las empresas que dicen a la pucha, entonces nunca vamos a incluir., Si uno se va a guiar por las buenas prácticas y las recomendaciones, etc. Es como... Tenemos que ser un poco más exigentes, pero por otro lado, el contexto...

- Y el plan de carrera también ahí, Liz, por ejemplo, en nuestro caso, como a nivel país, la problemática, que yo veo también es eso, que no se encuentra con nivel académico, por el contexto. Y por ejemplo, con lo que es línea de carrera, lo que nosotros vimos es, ¿Queremos? ofrecerle, obviamente, seguir creciendo, pero no se dan las condiciones por la persona, porque no pudo más estudiar. Entonces, lo que nosotros vimos ahí,, como un plan en carrera, entre comillas, es cambiarle de puesto, por ejemplo. Porque las personas también, así como todos, se aburren de hacer lo mismo y quieren hacer

algo más o aprender. Entonces, creo que se dice, lineal no sé si me equivoco entonces en vez de hacer lineal hacen transversal la línea, pasan a otro puesto o hacen otras cosas totalmente diferente pero dentro de lo que es la parte operativa eso nosotros hicimos como una línea de carrera para ellos verdad porque como te dije para que se puedan postular a otros puestos tiene que tener un cierto grado académico y lastimosamente eso no se da porque casi la mayoría no terminó el colegio entonces no se dan las condiciones para que pueda suceder y en nuestro caso hicimos eso como una línea de carrera como un plan de carrera vamos a decirle para generar motivación en ellos todavía verdad no se aburren ni tampoco se sientan como que no están pudiendo crecer, porque los de otra generación están siempre en el mismo puesto sin problema pero los que son más jóvenes si se aburren o sea ellos siempre ya está un año y ellos te dicen que quieren cambiar puestos que quiere hacer otra cosa entonces le damos la oportunidad si hay siempre vacancia de irse a otro puesto.

- No, la verdad coincido con lo que están diciendo. Es obvia como la razón, teniendo en cuenta las pocas oportunidades que de por sí se tienen, que tienen las personas con discapacidad, donde llegar a un lugar de formación significa todo un gran desafío, teniendo en cuenta las múltiples barreras que vivimos para poder trasladarnos, para poder acceder a los espacios y toda la barrera actitudinal con la que vivimos también. Todo esto ya es una consecuencia de ese mundo desigual que vivimos.

### **¿Cuáles son esos factores o esos aspectos que normalmente dificultan la incorporación de personas con discapacidad y cuáles son los factores que hacen que sea más fácil incorporar personas con discapacidad?**

- Yo lo que veo es el miedo, porque tienen un concepto de una persona con discapacidades solo en silla de ruedas, entonces, y te dice no, no voy a poder influir porque no tengo rampa, o no, tengo que invertir mucho así. Vos le preguntas siempre, yo a cualquier empresa le digo, va haciendo chistes de broma, pero en serio, ¿entendés? ¿Y por qué no haces? Y ahí siempre no, y siempre ve la respuesta, o sea, lo primero que me dicen es no, que es miedo, ¿verdad?

- Pero maquillando, diciendo no, porque hay que invertir mucho, ¿Por qué solo te decís que incluir es contratar a una persona en silla de ruedas? O sea, puede ser otra persona con discapacidad auditiva, y hacer otros ajustes razonables que no necesitan, Que tenga que invertir en la infraestructura. Eso es lo que yo siempre digo, pero a mí parecer, eso es lo que yo veo cuando yo le pregunto a las personas, la dificultad, ¿verdad?

- Que yo creo que si hacemos una buena sensibilización. y sensibilización a las personas, que esa mentalidad va a cambiar, ¿verdad? Y con lo que sucede ahora en Fundación Saraki, que, yo veo que muchas empresas están entrando, si nos ponemos a mirar años anteriores éramos pocas empresas, ahora, somos más de 50 ya. No sé si lo hacen por marketing, moda, pero lo están haciendo, tipo, por lo menos ya está la intención de querer hacer.

- Necesitan sí o sí que se les acompañe para poder hacer el proceso más

ameno. Bueno, porque tuve otro caso de otra compañera de otra empresa, que ellos incluyeron, pero no tuvieron un consultor o alguien que les acompañe en ese proceso, entonces hicieron todo lo contrario y obviamente que no se dio la inclusión con la persona que ellos contrataron, Y eso generó entre todas las otras personas como un rechazo. lo intelectual es conflictivo. O sea, eso se quedó porque no hicieron la sensibilización ni el acompañamiento como debía ser para que se dé la integración. En gran medida Eso es lo que yo veo como la dificultad No sé si quieren agregar algo en relación a eso, a las dificultades o tal vez algunos factores que ustedes dicen realmente es positivo esto cuando queremos incluir personas con discapacidad.

- Bien, yo estoy de acuerdo con lo que dice, para no repetir lo mismo, puedo, a ver, de los casos de éxito que observé y de los casos que por ahí no fueron exitosos también podría decir de que todos los casos de éxito tuvieron éxito, efectivamente, es porque tenían a una persona en su staff comprometido en el tema. Que sea cual sea el motivo, su motivación para hacer la inclusión, estaba comprometida con el tema y estaba dispuesta a generar los espacios, sensibilizar, realizar acciones. cuando lo hacían para cumplir solamente con un número o para decir “mi empresa incluye”, etcétera, pero no había un compromiso real de una persona que está embanderada con el tema y que estaba dispuesta a remarla, fracasaba, ¿verdad? Entonces tiene que haber alguien ahí que se anime a remarla.

- Las empresas, por ejemplo, que están dispuestas a debatir, a incomodar, a promover, a compartir las buenas prácticas. Creo que ese es un factor de éxito. Tiene que haber alguien adentro. Porque eso lo vi también cuando nos reuníamos con la red de empresas, yo siempre incomodándoles a la gente y le pregunto cuando venía una empresa, vos venís porque a vos te gusta o porque a vos te mandaron, porque es diferente como dice si no te gusta la causa, sucede que se hace la inclusión pero no realmente, o sea es como marketing, números y ya ahí no se hace sostenible con el tiempo. y sucede ahora con lo que yo escucho aquí con las empresas que dicen siempre fulana entra súper abanderada con la causa pero sale fulanita y ya la empresa deja de incluir. Y yo justamente dije, bueno, para que no pase en mi empresa, por más que yo salga y que siempre se haga y que ya sea algo sostenible con el tiempo, algo que yo hice es llevarle a mis compañeros de mi área, involucrarles en las cuestiones, ¿verdad? Que ellos también sientan, invitarles, y así yo hice para que las personas se involucren. no solo yo, Sino que es algo compartido pero como dije tiene que haber personas abanderadas con la causa para que se involucren todas las partes porque eso no va a ser netamente el número y marketing de boca para afuera sí, pero no es algo ya duradero que va a quedar con el tiempo.

- No, de mi parte creo que está.

**Súper y en relación a lo que es inclusión de Mujeres con Discapacidad ustedes ven como que hay diferencias digamos en tanto en el proceso de contratación, y también en la permanencia en las empresas de Mujeres con Discapacidad hay como alguna diferencia con los hombres con discapacidad o que creen ustedes en ese sentido o que suelen ver digamos desde su experiencia.**

- En nuestro caso yo no veo ninguna diferencia o sea mujer, hombre no vemos, en sí con el tipo de discapacidad si, por ejemplo auditiva porque tengo muchas personas con discapacidad auditiva y vamos a decirle la comunidad sorda tiene particularidades en sus altitudes, todos empiezan súper bien pero después ya. por el camino se descomponen, y ahí lo que la remamos, por decirlo, en enseñarles. Pero no veo ni una diferencia para contratar en nuestro caso es siempre que se adapte al puesto. Y en cuatro mojonos sucede mucho que las personas que entran, con discapacidad auditiva, ponele que a los dos años si o si se embaraza. Pero no, vamos a decirle, por cuestiones de como se dice, por la situación que se encuentra la persona al final siempre termina dejando de trabajar, renunciando porque no tiene con quien dejar a su hijo. Esos casos lo que yo veo, que se embarazan después ya no pueden más. no tiene quien le cuide, entonces deja, pero creo que eso por el hecho de ser mujer ocurre la situación por el contexto, que la mujer siempre se hace cargo de los hijos también al final siempre en una pareja se decide que el hombre va a trabajar y la mujer se queda pero por un contexto que sucede por el hecho de ser mujer no porque tengan una discapacidad.

- Coincido. Lo que, en mi experiencia, lo que vi, no encontré una diferencia particularmente por una mujer con discapacidad otra vez, Sí, el factor cultural, del machismo presente en la sociedad, etc. Pero no necesariamente mujer con discapacidad otra vez, sino que mujer en general.

- Por lo menos, mujer en cuanto a cierta diferencia se traduce en nuestra sociedad. Pero en las empresas o casos de éxito que conocí a nivel empresarial de inclusión, no sentí diferencia o una preferencia por los hombres con discapacidad.

**Súper Entonces obstáculos así como tal para las Mujeres con Discapacidad ustedes en sus empresas no es que ven así por ser mujer con discapacidad sino en general porque es mujer muchas veces la mujer tiene que tomar la decisión de eso que decía, de dejar de trabajar por ejemplo o de quedarse a cuidar al bebé.**

- Yo tengo un comentario en torno a género. no es tanto de empresa, más a mi experiencia personal, sucede mucho de repente de que Mujeres con Discapacidad física no saben manejar, Tienen la oportunidad de acceder a un auto y todo, pero no manejan porque. las familias les sobre protegen más a las Mujeres con Discapacidad que a los hombres y muchas veces son más tímidas y qué sé yo porque están en un contexto de más protección que los hombres.

- Claro, ¿qué es lo que suele pasar? en Mujeres con Discapacidad, es como que hay más miedo de que nos suelten, eso ya hablando desde mi experiencia como mujer con discapacidad, a veces es cierto lo que dice, muchas veces no te enseñan todo lo que vos necesitas saber para salir al mundo real, tienes

que ser como muy caradura para que realmente te enseñen las cosas y para que vos puedas valerte por sí misma.

- Y eso se puntualiza más cuando sos una mujer con discapacidad intelectual por ejemplo verdad donde la gente no quiere como estresarse en contarte a vos cómo tenés que hacer o qué podés hacer o ayudarte a gestionar ciertas cosas así súper básicas como por ejemplo manejar tu dinero o sea es como que muchas veces pasa eso.

- Y otro comentario más, Por ejemplo, en un club deportivo, Cierto, hay más hombres que mujeres. Pero las mujeres tienen el título universitario, pero muchos hombres no tienen el título universitario. Y, sin embargo, todos los hombres tienen algún trabajo, ya sea bien o mal remunerado, pero todos tienen un trabajo. Sin embargo, en las mujeres no pasa eso, a pesar de tener el título universitario.

**Ese es un análisis interesante también. Realmente. O sea, viéndolo desde ese punto de de vista. No sé si hay algún otro comentario en relación a esto. Sammy, vos también si querés interrumpir con alguna pregunta, adelante nomás.**

**Yo lo que quiero consultar es ya en el caso, pongamos de que la mujer ya haya conformado su familia verdad por ejemplo en casos de Mujeres con Discapacidad, cómo gestionan por ejemplo cuando tuvieron experiencia o escucharon experiencia de cuando la mujer ya comenta de que tiene un un hijo con discapacidad incluso ¿verdad? o la mujer es una mujer con discapacidad y tiene hijos digamos o sea ya en la contratación digamos.**

- Entiendo en nuestro caso, las veces que contratamos si tenían hijos, ya eran grandes la mayoría de los casos y después, que no tenían hijos entraban embarazadas y. Lo que les digo, depende del contexto, renunciaban porque no tenían con quien dejar a su hijo, pero no hacíamos una diferencia porque nunca luego se presentó la situación de que tenía un hijo chico y estaba buscando trabajo. Siempre era a partir de 3 años en adelante, cuatro, ya se iba a la escuela, o sea, si tenía hijos, ya tenía quien le cuide, ¿verdad? Pero no, no veíamos ningún impedimento, porque eso ya viene por no discriminar, porque tiene hijos, No, por la discapacidad.

**No sé si hay alguien más que quiera comentar algo en relación a la pregunta de Sammy.**

- No tan puntualmente con relación a la pregunta, pero me hizo acordar a la experiencia donde me tocaba acompañar a una empresa que ya hace varios años venía trabajando con inclusión. no tenía muchas personas con discapacidad contratada, pero hizo como un relevamiento de sus colaboradores que tengan algún familiar con discapacidad. O sea, no solamente eso, sino hizo como un diagnóstico general en cuanto a la apertura de la inscripción, etcétera. Una de las preguntas era tenes o convivis con alguna persona con discapacidad. Y realmente fue muy revelador y sorprendente, darse cuenta de que había sido la empresa, tenía muchísimos casos de colaboradores que estaban conviviendo con una persona con discapacidad. Que nunca se enteraron porque nunca le preguntaron tampoco. Y profundizando un poco más después, cuando la empresa empieza a hacer algunas preguntas,

acercarse. Aparecían casos como estos, de madres que tenían que hacer malabares para poder llevarle a la terapia, a la consulta a sus hijos, hacerse un espacio durante su jornada laboral o tener que pedir permiso.

– Generalmente era la madre quien asumía este tipo de tareas. Y fue muy revelador porque aparece ahí una mirada otra vez vinculada a la inclusión. Ok, mi colaborador no tiene discapacidad, pero si la discapacidad le interpela, digamos, porque forma parte de su día a día, porque tienes un hijo, etcétera.

– Entonces, una pregunta ahí yendo a un siguiente nivel, digamos, ¿cómo promovemos también la inclusión desde este punto de vista a nuestros colaboradores. Eh era ahí una reflexión que se hacía.

**No sé si hay algo más, alguna otra cosita que quieran agregar en relación a ese punto o a lo que mencionó recién.**

**Súper. En general, ustedes desde su experiencia personal o profesional, desde sus instituciones, que creen que hace falta como para que las empresas puedan seguir incluyendo o puedan empezar en los casos de la gente que todavía no hacen inclusión?**

– Desde mi punto la sensibilización, formación para como te digo esas empresas que aún tienen miedo o tienen ciertos paradigmas, prejuicios, mostrarles, verdad, tipo sensibilizando. Eso yo creo que hace falta hablar más del tema. Para mí es súper importante también que haya influencers con discapacidad que se muestren más, verdad.

– Y eso va a ayudar muchísimo también a que la gente se sensibilice, que se haga, porque yo veo nomás en Chile que tengo a mi amigo allá, y como tipo veo muchas cosas que hacen y que tienen influencias así, fulana de tal y es nuevo y hizo muchísimas cosas y está en redes, ¿verdad? sensibilizando a la gente, los trabajos que hace y para mí es más hablar del tema que sea normal hablar del día a día y que no sea malo, como puedo hablar con alguien y tipo se sorprende ¡Wow! Pero yo a veces no sé si ofenderme o qué, pero cuando no sé si contrato personas con discapacidad hacemos esto y ¡Wow! ya es para ellos y para mí es.

– Lo justo y necesario, lo mínimo que se puede hacer, verdad, abrir más, hablar más del tema, pero un camino que tipo, nosotros tenemos que trabajar todos. nosotros me refiero a todos, ¿verdad? Que debemos impulsar desde donde estemos y ser embajadores de donde estamos.

– Coincido con la comunicación, la formación, la sensibilización, me gusta lo del influencer, no se me había ocurrido, me gusta. Yo, ¿por qué tanto lo de que se hable del tema, se sensibilice. Me pasa que donde estoy actualmente como estamos empezando a dar los primeros pasos. Y me pasa así como que, O sea, ¿por qué lo que te parece tan extraño hablar de esto o simplemente generar apertura, ¿por qué es tan exótico para vos? O sea, me sorprende a veces. Y porque no se habla, porque nunca se visibilizó, nunca se toma conciencia. Entonces, permanentemente me repito a mí mismo mucha paciencia, generar las conversaciones, empezar de a poquito, no ser tan brusco porque de repente eso puede generar resistencia, entonces... Me está

pasando actualmente que constantemente estoy viendo por dónde generar las conversaciones con los espacios, para de a poquito ir derribando esos prejuicios. O sea, creo que los prejuicios están demasiado presentes producto de la desinformación, del desconocimiento. Por eso sí creo que hace falta visibilidad que se visibilice mucho más.

### **Entonces, esa es la sensación.**

– No en mi caso a ver, algunas personas reacias, que no sé si a veces también la sensibilización va a ser suficiente, Porque yo nomás hablando del tema con mi papá, imagínense, es mi papá. también en su ignorancia Él nunca convivió y nunca estuvo en el tema.

– Entonces yo le hablo del tema y él: “¿Por qué le tenés que obligar a tu empresa a que le contraten a una persona con discapacidad?” Así ko me dijo, ¿entendés? Y yo trataba de explicarle. Bueno, mi papá no sabe desde su ignorancia. Le explico, le explico, pero no había caso, Entonces yo ahí me rendí, ni si se le explica cien veces, él no va a entender. Entonces hay personas como mi papá que son arraigadas en sus pensamientos que no sé cómo sacarle más. Entonces yo di como caso perdido a mi papá porque así como mi papá fue, hay personas que entran al trabajo que son así, que es tan difícil luchar contra eso.

– Bueno, Sumando coincido con todo lo que dijeron, pero también yo creo que los reconocimientos que hace la Fundación Saraki, por ejemplo, de Sello in, me parece que es algo atractivo. Toda empresa quiere un reconocimiento y creo que eso está bueno. Y también creo incluso que debería haber, esta famosa ley, ya promulgada pero no reglamentada de incentivos fiscales, a empresas que contratan a una persona con discapacidad, yo creo que sí también es necesaria, sobre todo en una etapa inicial, porque cuando hablamos de una discapacidad física donde de repente sí se requiere de algunos ajustes razonables que significa una inversión económica, me parece que sí es entendible que haya unos incentivos como tal, Y también la formación permanente de las personas que están relacionadas a talento humano y todas en sí, esa formación también tiene un costo y creo que es entendible que existan esos incentivos fiscales para que eso pueda darse, Yo sostengo que eso es importante, no creo en la obligatoriedad como tal, pero sí en los incentivos fiscales para aquellas empresas que apuestan a esto. Ahí justo puse reconocimiento, desde el Ministerio de Trabajo, Ministerio de la Mujer, no sé, cualquier ministerio, pero a nivel país.

– Por lo menos que haya más congresos y seminarios internacionales que el Estado ofrezca seminarios ni diplomados no tenemos acá en el país para estudiar o sea desde ahí ya luego estamos mal. desde nuestra educación, en los colegios también que se haga voluntariado que se hable del tema que se pueda tener como un trabajo práctico de inclusión en las universidades, por ejemplo. Profesores que están empapados o son embajadores de la inclusión, le hacen a sus alumnos hacer trabajos prácticos para investigación. Y eso hace que las personas se sensibilicen. Porque me tocó chicos de una facultad que me pidieron una entrevista para ver y les sorprendió tanto y les gustó tanto que, ¿Qué tipo ellos otra vez son embajadores y en la universidad al

final su trabajo fue elegido como el mejor y se les reconoció a ellos. Entonces eso incentivó otra vez y eso, más reconocimiento yo creo de todos los Estados para hacerlo.

**Súper. de mi parte al menos en general esas eran las preguntas que yo tenía como para ir generando la conversación no sé Sammy si vos tenés alguna pregunta en particular o no sé si alguno de ustedes quiere agregar algo de que no estuvo en mis preguntas verdad o algo que les parece interesante dejar como para ir cerrando y no robarles mucho tiempo.**

- Que hayan congresos. Seminarios. Por lo menos empezar con seminarios así como se hace seminario de el área ambiental. siempre hay gente que empuja toda la parte ambiental y así también tiene que haber en gente que empuja la parte de diversidad, inclusión.

**No sé si hay alguien más que quiera comentar algo más, alguna otra pregunta que tengan aprovechando el espacio.**

**Se agradeció a los participantes por los aportes.**