



# *Manual*

Comienzo: 1/9/2023

Duración: 25 meses



# **It starts with me**

Acción clave: Asociación para la cooperación e intercambio de prácticas

Tipo de acción: Asociación de cooperación en el ámbito de la juventud

Coordinador del proyecto: Caprifolen Voltigeklubb (Suecia)



En memoria de Anastasia Tasoula.

Anastasia se unió a este proyecto como una llama inspiradora y desafiante, un impulso hacia adelante. Siempre defendía lo importante, vivió con coraje, aportando una curiosidad y una voluntad de cuestionar que enriquecieron nuestro trabajo de innumerables maneras. Lamentamos su ausencia, pero, sobre todo, honramos la luz y la energía que compartió con nosotros.



Foto de @bevisiblebeyou



# TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1 RESUMEN Y OBJETIVOS DEL PROYECTO .....	8
1.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN INCLUSIVA .....	8
1.3 QUIÉN PUEDE USAR ESTA GUÍA Y DE QUÉ MANERA .....	11
2. CREACIÓN DE CUESTIONARIOS ACCESIBLES .....	12
2.1 INVOLUCRAR A LOS PARTICIPANTES COMO COCREADORES .....	13
2.2 DISEÑAR EL CUESTIONARIO .....	15
2.3 ASPECTOS TÉCNICOS .....	17
2.4. CONCLUSIÓN .....	20
3. CREACIÓN DE TALLERES INTERACTIVOS .....	21
3.1. PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURA .....	21
3.2. ACCESIBILIDAD EN EL DISEÑO DE TALLERES .....	22
3.3. TÉCNICAS DE FACILITACIÓN INCLUSIVA .....	25
3.3.1. EMPODERAR A LOS PARTICIPANTES - COFACILITADORES .....	25
3.3.2. EJEMPLOS DE ACTIVIDADES ADAPTADAS AL GRUPO OBJETIVO .....	26
3.4. CONCLUSIÓN .....	28
4. HERRAMIENTAS Y RECURSOS .....	30
4.1 HERRAMIENTAS DE ACCESIBILIDAD RECOMENDADAS .....	30
4.2 MÉTODOS Y HERRAMIENTAS USADAS POR LOS SOCIOS .....	32
5. RESULTADOS: COMENTARIOS DE LOS PARTICIPANTES .....	33
6. IMPLEMENTACIÓN Y DIFUSIÓN .....	37
6.1 CÓMO UTILIZAR EL MANUAL LOCAL E INTERNACIONALMENTE .....	37
6.2 CÓMO CREAR UN PROYECTO PARTIENDO DEL CUESTIONARIO .....	37
6.3 LECCIONES APRENDIDAS Y MODELOS REPLICABLES .....	38
7. ANEXOS .....	42
7.2. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	42
7.3. LECTURAS ADICIONALES Y REFERENCIAS.....	44



# I. Introducción

Bienvenido a esta guía, diseñada para empoderar a individuos y organizaciones a crear oportunidades significativas, inclusivas y accesibles para las personas con discapacidad. Esta guía sirve como un recurso práctico, ofrece conocimientos, herramientas y metodologías para promover la participación activa y el liderazgo de las personas con discapacidad en todos los aspectos, desde el diseño hasta la implementación de proyectos. Estas son las entidades socias del proyecto:

- **Aġenzija Sapport (Malta)**

Aġenzija Sapport es la agencia nacional de Malta dedicada a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Establecida originalmente en 2001 dentro de la “Fundación para los servicios de bienestar social”, se convirtió en una entidad autónoma en 2016. La agencia proporciona una amplia gama de servicios de apoyo personalizados que incluyen trabajo social, terapia ocupacional, fisioterapia, servicios comunitarios y residenciales, y centros de día. Su filosofía central es empoderar a las personas con discapacidad mediante un apoyo que promueva la independencia, la vida en comunidad y la coproducción. Uno de sus servicios es *Sharing Lives* (Compartiendo Vidas), se lanzó en 2017 para fomentar la inclusión social y mejorar la calidad de vida de los adultos con discapacidad. *Sharing Lives* se centra en conectar a las personas con discapacidad con la comunidad, facilitando su participación en actividades de ocio, culturales, artísticas y deportivas. Trabaja en estrecha colaboración con voluntarios y ONG locales para construir redes sociales y relaciones significativas, desafiando los estereotipos y promoviendo la integración.

Actualmente, *Sharing Lives* atiende a más de 250 usuarios, en su mayoría adultos jóvenes, y colabora con más de 100 voluntarios y diversas organizaciones nacionales. El equipo que gestiona *Sharing Lives* tiene experiencia en la coordinación de voluntarios y la gestión de proyectos financiados por Europa, lo que permite el desarrollo y la divulgación continuos. A través de programas innovadores, se esfuerzan por asegurar que todas las personas vivan vidas plenas y comprometidas dentro de sus comunidades.



### • Instituto de Juventud, Deportes y Turismo Trbovlje (Eslovenia)

El Instituto de Juventud, Deportes y Turismo Trbovlje es una institución pública que se estableció el 17 de abril de 2020 basándose en el decreto de establecimiento del municipio de Trbovlje. Con el decreto, el municipio de Trbovlje establece y regula el funcionamiento de la institución pública del Instituto de Juventud y Deportes Trbovlje, que fue creada mediante la fusión de la institución pública Centro Juvenil Trbovlje con la institución pública Instituto de Deportes Trbovlje.

El propósito de la institución es implementar y coordinar diversas actividades en el campo de la juventud y los deportes. El 29 de junio de 2024, también se añadió la actividad de turismo a la institución. El propósito de la institución es implementar y coordinar diversas actividades en el campo de la juventud, los deportes y el turismo.

En el campo de la juventud, el Instituto recopila y proporciona información para los jóvenes, coordina e implementa actividades para jóvenes con énfasis en prioridades permanentes dentro del marco del programa nacional de juventud y la cooperación europea en el ámbito juvenil, proporciona actividades de servicio (asistencia técnica, organizativa, profesional y de asesoramiento), y organiza e implementa actividades de mayor importancia y adquiere fondos para ellas.

En el campo de los deportes, el Instituto es responsable de gestionar las instalaciones deportivas, preparar las instalaciones para entrenamientos y competiciones, mantener las instalaciones y los campos de juego, organizar y participar en la implementación de actividades deportivas y recreativas para jóvenes, implementar un programa anual relacionado con los deportes y coordinar el programa de actividades de interés con los programas de clases deportivas pedagógicas obligatorias. Además de sus actividades básicas, el Instituto de Juventud, Deportes y Turismo Trbovlje también opera una cafetería y un hotel.



### • Roes Cooperativa (Grecia)

Roes Cooperativa es una empresa cooperativa social de los años 20 creada por formadores profesionales, trabajadores sociales, gerentes de proyectos y grupos informales con el objetivo de crear una alianza que albergue enfoques de educación innovadores, experienciales y no formales.

Su visión es crear un mundo abierto donde todos tengan oportunidades de aprendizaje para desarrollarse y crecer. En palabras sencillas, más enfoques educativos, más opciones para que las personas crezcan. Su misión es redefinir el aprendizaje experiencial ofreciendo programas de aprendizaje frescos y profesionales a través de métodos y enfoques personalizados.

Todas las actividades de Roes Coop se basan y giran en torno a cuatro pilares:

- Crecimiento Personal: Permitir el desarrollo de la realización personal, habilidades interpersonales, bienestar y estilo de vida saludable.
- Desarrollo Profesional: Mejorar las habilidades de emprendimiento, las habilidades de empleabilidad, el trabajo en equipo y las habilidades y experiencias de comunicación.
- Sostenibilidad: Promover la sostenibilidad como una idea holística de protección ambiental, uso consciente de los recursos y relaciones saludables.
- Inclusión Social: Garantizar y estimular una sociedad inclusiva y solidaria abierta a todos, más allá de las cajas de género, orientación sexual/romántica, social, racial, política y heteronormativa.

Más específicamente, su participación en el proyecto *It starts with me* se centra en empoderar a los jóvenes con discapacidad fomentando su participación activa, amplificando sus voces y creando espacios de aprendizaje inclusivos. A través de herramientas interactivas, metodologías cocreadas y enfoques de educación no formal, su objetivo es dotar a los participantes de las habilidades y la confianza necesarias para convertirse en facilitadores y defensores dentro de sus comunidades. Al involucrar activamente a los jóvenes con discapacidad en el diseño y la implementación de las actividades del proyecto, como el desarrollo de un cuestionario interactivo, talleres y recursos digitales, se aseguran de que sus perspectivas y requisitos moldeen los resultados. Este enfoque participativo refuerza su compromiso con la inclusión, la accesibilidad y el cambio social significativo.



### • **Asociación Teatral On&Off (España)**

On & Off se fundó en el año 2000 con la misión de ofrecer a los jóvenes de La Rioja una plataforma para el desarrollo y el crecimiento personal. Establecida como una entidad independiente sin fines de lucro, utiliza consistentemente el teatro como herramienta para impulsar el cambio social y promover el activismo cultural. Veinticinco años después, On&Off se mantiene firme en su compromiso con estos objetivos, operando con mayor experiencia, una organización mejorada y una posición más sólida para lograrlos. Nuestro equipo central está compuesto por tres profesionales dedicados, apoyados por una extensa red de colaboradores que comparten e intercambian mejores prácticas en los campos del teatro y las artes escénicas. On&Off opera a través de tres pilares principales:

- Iniciativas internacionales de educación no formal
- Iniciativas comunitarias
- Iniciativas culturales

Las iniciativas de la organización se construyen sobre estos pilares, diseñadas e implementadas en alineación con estrategias desarrolladas en las áreas de Cultura, Educación No Formal y Compromiso Social y Político. Si bien los jóvenes siguen siendo un grupo objetivo clave, la organización ha ampliado su enfoque desde el año pasado para incluir una gama más amplia de beneficiarios más allá de solo la juventud.

### • **Caprifolens Voltigeklubb (Suecia)**

Caprifolens Voltigeklubb tiene una larga tradición en la promoción de la inclusión social al unir a individuos con y sin discapacidad en grupos mixtos. El club opera a través de dos áreas principales: deportes y cultura, con la equitación como tema central que las une. Caprifolens combina de manera única la elegancia de los caballos con la naturaleza, la emoción de las artes circenses, el ritmo de la música, la elegancia de la danza, el poder del drama, la importancia del entrenamiento y las prácticas terapéuticas de los caballos.

A través de años de trabajo dedicado, Caprifolens se ha convertido en un espacio acogedor donde la inclusión social no es solo un objetivo, sino un valor fundamental. Su misión se centra en impulsar la autoestima y fomentar un sentido de pertenencia entre los participantes. El equipo comprometido de trabajadores juveniles y personal organiza regularmente diversas actividades como musicales, competiciones, entrenamientos diarios, sesiones y campamentos, creando un ambiente vibrante e inclusivo. Bajo el lema "volteo para todos", Caprifolens prioriza la inclusión sobre el elitismo.



A través de su participación en Erasmus+, el club se ha expandido internacionalmente, transformándose en un lugar de encuentro global en el hermoso Bosque del Sur de Suecia, donde personas de todo el mundo se reúnen para compartir conocimientos, intercambiar experiencias y celebrar la diversidad cultural. Caprifolen no solo ha logrado que el volteo sea accesible para todos, sino que también se ha convertido en un centro global de unidad, fomentando la colaboración y la comprensión entre diferentes comunidades.

#### • **Calypso (Italia)**

Calypso es una ONG fundada en 2006, con el objetivo principal de apoyar a las personas en la ciudadanía activa y la participación. Calypso trabaja en el campo del desarrollo comunitario y coopera con escuelas, centros comunitarios, ONGs, bibliotecas, utilizando técnicas y procesos teatrales para empoderar a personas y grupos de diferentes edades, desde niños pequeños hasta ancianos. Tiene su sede en el área de Pavía, Piacenza y el sur de Milán.

Calypso involucra habitualmente a personas de la comunidad como partes interesadas para organizar y apoyar actividades y eventos con el fin de alcanzar e involucrar a una audiencia más amplia que no considera el teatro o el arte como medios de participación. Desde 2007, la organización ha estado trabajando con grupos mixtos, tanto de personas con como sin discapacidad, utilizando teatro, actuaciones y escritura creativa. En todos estos proyectos (espectáculos, eventos públicos y talleres creativos) la inclusión es el foco principal, ya que se apoya a los participantes en el desarrollo de sus habilidades en un proceso de cooperación hacia metas compartidas.

La formación de los capacitadores de Calypso, que provienen del mundo del teatro social, la terapia de movimiento y danza, y la enseñanza, proporciona un enfoque educativo a cada proyecto que pone más énfasis en el proceso que en el resultado final. Cada camino individual se concibe a través de la narrativa grupal colectiva que lo habita, en una experiencia compartida de reciprocidad y crecimiento tanto personal como colectivo.



## 1.1 Resumen y objetivos del proyecto

Esta guía forma parte de un proyecto innovador centrado en redefinir la forma en que las personas con discapacidad participan en la investigación, la planificación y la facilitación de actividades. Al incorporar las voces de las personas con discapacidad en cada fase, este proyecto tiene como objetivo desafiar los prejuicios sociales, fomentar la inclusión y crear modelos de mejores prácticas para que otros los sigan.

Los objetivos están vinculados a las prioridades horizontales: la inclusión y la diversidad en todos los ámbitos de la educación, la formación, la juventud y el deporte, ya que destacaremos la necesidad de que las personas con discapacidad se conviertan en facilitadores de sus propias actividades.

El objetivo también aborda las prioridades horizontales: la transformación digital a través del desarrollo de la preparación, la resiliencia y la capacidad digital, ya que buscamos crear una plataforma digital con herramientas que puedan ayudar a los jóvenes con discapacidad a aumentar su visibilidad y hacer oír sus voces.

## 1.2 Importancia de la investigación inclusiva

La investigación tradicional a menudo margina a las mismas personas a las que pretende servir, involucrándolas solo en las etapas finales o no involucrándolas en absoluto. Este proyecto reconoce el poder transformador de la investigación inclusiva, en la que las personas con discapacidad no solo son participantes, sino cocreadoras. La investigación inclusiva permite obtener resultados más auténticos, impactantes y representativos que resuenen con las experiencias vividas por el grupo objetivo.



Barreras comunes en la investigación tradicional	vs	Beneficios de acercamientos más interactivos y accesibles
Escasa o nula representación de personas con discapacidad.		<b>Empoderamiento:</b> involucrar a personas con discapacidad en la toma de decisiones y como facilitadores.
Actividades diseñadas sin considerar los requisitos del grupo objetivo.		<b>Relevancia:</b> asegurar que las actividades se ajustan a las necesidades del grupo objetivo.
Acceso limitado a las herramientas y metodologías, impidiendo a los individuos involucrarse totalmente.		<b>Inclusión:</b> promover un sentido de pertenencia que estimula la participación activa.
		<b>Replicabilidad:</b> proporcionar herramientas y marcos replicables para su uso en diversos contextos.

Cuando comunidades enteras quedan fuera de la investigación, el conocimiento que producimos se vuelve parcial y a menudo defectuoso. Incluir a personas de diferentes procedencias, capacidades y experiencias de vida conduce a hallazgos que son más precisos, más relevantes y más útiles para la sociedad en su conjunto.



Estudios recientes destacan cómo los enfoques de investigación tradicionales a menudo han excluido a las personas con discapacidad, no solo como participantes, sino como cocreadoras de conocimiento. Esta exclusión tiene consecuencias reales. Conduce a intervenciones que no funcionan, tecnologías que no son accesibles y políticas que pasan por alto las necesidades de los más afectados (Fleming et al., 2023). Como señalan los investigadores que trabajan dentro de los paradigmas inclusivos de la discapacidad, la inclusión no es solo una cuestión de ética, sino de calidad. Cuando las personas con discapacidad participan en la configuración de la agenda de investigación, las preguntas que se plantean tienden a cambiar. Surgen nuevas prioridades. Las suposiciones son desafiadas (Yergeau et al., 2023).

La investigación inclusiva también tiene un poderoso efecto dominó. Transfiere el poder. Reconoce la experiencia vivida como una forma de conocimiento válida y valiosa. Y crea entornos de investigación que son más colaborativos, respetuosos y abiertos al cambio. Esto, a su vez, fortalece la relación entre la investigación y las comunidades a las que sirve.

Esto conlleva cierta practicidad: los equipos de investigación diversos son a menudo mejores en la resolución de problemas. Hacen mejores preguntas, detectan patrones diferentes y proponen soluciones más creativas. La inclusión fomenta la innovación, de manera real y medible. En esencia, la investigación inclusiva es una cuestión de responsabilidad. Significa escuchar a aquellos que habitualmente son excluidos y asegurarse de que la investigación sea algo que se haga con las personas, no solo sobre ellas.

*Fleming, J., Kelly, D., Katsui, H., & Shakespeare, T. (2023). Disability inclusive research: Better science and better outcomes. Lancet Public Health, 8(2), e96–e97.*

*Yergeau, M., Mankoff, J., Branham, S. M., Devendorf, L., Keating, B., Hayes, G. R., ... & Ringland, K. E. (2023). Crippling research: An approach to disability justice-oriented research in HCI. ACM Transactions on Computer-Human Interaction (TOCHI), 30(3), 1–33.*



### 1.3 Quién puede usar esta guía y de qué manera

Esta guía está diseñada para trabajadores juveniles, facilitadores, organizaciones, educadores y cualquier persona comprometida con la creación de entornos donde la inclusión y la accesibilidad sean el centro. Ofrece tanto principios fundamentales como herramientas prácticas, desde instrucciones paso a paso sobre cómo diseñar cuestionarios interactivos hasta orientación práctica sobre cómo construir talleres en los que las personas con discapacidad puedan tomar la iniciativa como facilitadores, responsables de la toma de decisiones o expertos por experiencia.



*Sylvie (Italia) dando un potente discurso para políticos y responsables de la toma de decisiones en una reunión de grupo objetivo en España.*



*Olle, del grupo foco sueco, quien ayudó a crear los talleres y habló durante la difusión en Suecia para los responsables de la toma de decisiones.*

Más allá de servir como un conjunto de herramientas, esta guía desafía las formas tradicionales de trabajo. Anima a los lectores a repensar las estructuras de poder, cuestionar suposiciones de larga data y adoptar métodos que realmente valoren las diversas perspectivas. La inclusión no se logra simplemente invitando a las personas a una sala, sino que requiere planificación intencional, comunicación accesible y una apertura a compartir el liderazgo. Al destacar ejemplos reales, métodos probados y lecciones aprendidas del proyecto *It starts with me*, esta guía tiene como objetivo inspirar a las organizaciones a fortalecer la participación, generar confianza y crear oportunidades significativas para el liderazgo entre las personas con discapacidad. En última instancia, esta guía es más que un recurso: es una invitación a colaborar, a escuchar y a diseñar procesos donde todos no solo tengan voz, sino que sean escuchados. Juntos, podemos crear un futuro donde cada individuo tenga un asiento en la mesa y el apoyo que necesita para prosperar.



## 2. Creación de cuestionarios accesibles

*(La discapacidad) es una categoría construida social y culturalmente, definida por la manera en que las sociedades estructuran el acceso a los recursos e implementan políticas de inclusión o, por el contrario, de marginación. Al mismo tiempo, el concepto de discapacidad describe una condición existencial que se manifiesta en la vida de individuos concretos. Estos individuos se desenvuelven en un espacio físico y social específico, enfrentándose a problemas cotidianos, como los obstáculos físicos y culturales, que limitan su capacidad para utilizar y participar plenamente en dicho entorno.*

En la primera fase del proyecto, el objetivo fue la creación de un cuestionario accesible para promover una reflexión sobre el liderazgo. Era importante deconstruir la idea de que el liderazgo es algo a lo que no todo el mundo puede acceder, introduciendo la idea de que una definición más flexible y abierta de lo que constituye el 'liderazgo' podría empoderar a los grupos marginados para que asuman roles formales de toma de decisiones. El cuestionario se creó para ser implementado con diferentes grupos locales, en una encuesta más amplia que proporcionaría una imagen más vívida de las percepciones y posibilidades particulares sobre el liderazgo en una dimensión no capacitista.

La estructura de los cuestionarios se concibió en diferentes fases: primero, tuvimos sesiones con los diferentes grupos en cada país socio para explorar temas relacionados con el liderazgo. Luego, discutimos entre los socios, partiendo de las reflexiones y perspectivas que habían surgido de los participantes, para esbozar un primer borrador de la estructura del cuestionario. La tercera fase fue de nuevo con los grupos locales: se convocó a los participantes para validar la propuesta del personal y ajustarla según diferentes requisitos, a fin de hacerla accesible a todos y todas.

De esta manera, el tema del liderazgo fue explorado en diferentes niveles, y especialmente el último, en el que se discutieron arreglos prácticos sobre palabras, expresiones y cómo hacerlas accesibles.

## 2.1 Involucrar a los participantes como cocreadores

En el proceso, el punto principal fue dar a los participantes la posibilidad de ser cocreadores de la investigación, de dar forma a la herramienta que organizaría la investigación.

Cada socio dedicó algunas sesiones con sus grupos foco locales para verificar y mejorar las preguntas que se habían esbozado, y para organizarlas con expresiones más específicas, más adecuadas a los diferentes requisitos y puntos de vista de los participantes.



Anastasia y Danai (Grecia) explican su método de liderazgo.

La idea de liderazgo tardó mucho en ser (in)definida: al final, optamos por una definición abierta de líder como una persona que puede guiar o inspirar a otros. Esta dimensión del liderazgo fue lo suficientemente amplia como para abarcar todas las diferentes perspectivas.

En España, crear el cuestionario supuso un desafío para muchos participantes, especialmente al enfrentarse a preguntas y conceptos abstractos. Esta dificultad refleja la poca atención que ha recibido el liderazgo en la sociedad. Para hacer las preguntas más concretas, exploraron escenarios en los que los participantes pudieran tomar la iniciativa de forma natural en las actividades y experimentar la ausencia de liderazgo. Basándose en estas observaciones, probaron diferentes formulaciones para encontrar lo que resonaba mejor y proporcionaba claridad. Posteriormente, los borradores se sometieron a una evaluación de Lectura Fácil, un paso esencial para garantizar la accesibilidad para todos.



En Suecia, el proceso fue revelador y nos ayudó a comprender las necesidades y expectativas de los participantes. Mientras los equipos directivos debatían aspectos teóricos del liderazgo, los participantes tenían ideas muy diferentes sobre lo que significaba ser un líder. A través de debates con el grupo objetivo y los equipos asociados, identificaron los elementos clave que eran más importantes para los participantes. Estos criterios dieron forma al cuestionario final, haciéndolo accesible y fácil de entender.

Un punto interesante para la creación del cuestionario fue la reflexión sobre cómo abordar los diferentes tipos de discapacidad: los distintos requisitos exigen enfoques diferentes, y cada uno de los socios ha trabajado con distintos grupos. Esta fue una fase crítica, pero también una gran oportunidad para enriquecer el cuestionario final y colaborar con socios locales.

En Eslovenia, el proceso fue más difícil porque no sabían lo que no sabían: carecían de enfoques claros al principio, principalmente porque no habían definido de inmediato el grupo objetivo y sus discapacidades. Al final, la colaboración con un instituto local les ayudó a avanzar, incluir a personas con discapacidades mentales y preparar videos para participantes sordos supusieron pasos significativos hacia la inclusividad. También vieron oportunidades para adaptar materiales para participantes ciegos. Aprendimos muchas cosas nuevas y apreciamos la orientación de otros socios del proyecto.

En Grecia, el desarrollo del cuestionario requirió tiempo, reflexión y retroalimentación continua. Trabajar juntos como socios fue esencial para su éxito.

En Italia, involucrar a los participantes como cocreadores no fue fácil al principio. Sin embargo, a medida que el proceso evolucionó, involucrar a todos en la toma de decisiones se volvió natural. Una vez que el grupo estableció confianza y un diálogo abierto, los participantes comenzaron a proponer ideas por sí mismos. Las responsabilidades se compartieron y cada persona se hizo cargo de tareas significativas, contribuyendo al éxito de todo el grupo.



Fue un proceso natural, fomentado por la apertura al diálogo, el intercambio, la libre expresión y la iniciativa. Esto condujo a la elección de un colíder de grupo que, a partir del final del primer año del proyecto, comenzó a trabajar junto a la persona que inicialmente había dirigido las actividades sola. Con el tiempo, este rol fue asumido por muchos otros para la implementación de proyectos, actividades y eventos tanto pequeños como grandes.

Estos esfuerzos se pusieron a prueba durante el primer intercambio de la asociación en Suecia, cuando se animó a cada participante a dirigir su propio taller. Este encuentro inicial sentó las bases para definir el liderazgo para este proyecto y todos nuestros participantes.

## 2.2 Diseñar el cuestionario

Diseñar las preguntas significó, sobre todo, hacerlas lo más comprensibles posible. Al principio, buscamos preguntas sencillas y muy abiertas, sobre liderar actividades y cómo y en qué contextos. Dado que el proyecto tiene una dimensión europea, los creadores del sitio web diseñaron un botón de idiomas que permite a las personas acceder al cuestionario en el idioma con el que se sientan más cómodas. El idioma puede crear enormes barreras, y el inglés como única posibilidad habría hecho que el cuestionario fuera inaccesible para muchos posibles encuestados.

Como segundo paso, se utilizaron elementos visuales y símbolos para hacer la plataforma más intuitiva y accesible, inspirándose en los lenguajes de CAA (Comunicación Aumentativa y Alternativa) combinados con un uso estratégico de símbolos muy conocidos en la comunicación de redes sociales. Teniendo en cuenta las posibles dificultades en la lectura, se grabó un video corto para cada una de las preguntas, en algunos casos con el apoyo de lenguaje de signos.

Al estructurar las preguntas, la idea clave fue mantenerlas simples y en una secuencia que facilitara a los encuestados aumentar su conciencia sobre sí mismos como líderes. Algunas de las preguntas ofrecen múltiples opciones para ayudar a los participantes a delimitar el campo, centrándose en alguna dimensión. Al mismo tiempo, se crearon espacios opcionales para aquellos que quisieran añadir más detalles y explicaciones a sus respuestas, de modo que esto permanezca como una posibilidad y no como una estructura estricta que cree una discriminación sutil.



En consonancia con estos principios de simplicidad y autorreflexión, las preguntas se diseñaron para animar a los participantes del proyecto a reflexionar sobre aspectos del liderazgo que de otro modo no habrían considerado. Ejemplos de estas preguntas incluyen:

- ¿TE GUSTARÍA MOSTRAR A LOS DEMÁS TU ACTIVIDAD?
  - Haz clic en el icono SÍ (Pulgar arriba) o NO (Pulgar abajo)
- ¿TE SIENTES BIEN FRENTE A UN PÚBLICO?
  - Haz clic en el icono SÍ (Pulgar arriba) o NO (Pulgar abajo)
- ¿QUIERES SER LÍDER?
  - Haz clic en el icono SÍ (Pulgar arriba) o NO (Pulgar abajo)
- ¿QUÉ TIPO DE APOYO NECESITAS PARA SER LÍDER?
  - TABLETA, ASISTENCIA, AMIGOS, INTÉRPRETE, TRADUCTOR, ESPACIO ACCESIBLE, FORMACIÓN, NO NECESITO APOYO

Al incorporar el pulgar hacia arriba y hacia abajo, así como imágenes con cada respuesta, nos aseguramos de que el cuestionario fuera accesible para personas con dificultades de lenguaje visual. Junto con el uso de videos, cada pregunta fue diseñada para ser tanto una herramienta para comprender qué constituye el liderazgo, como con qué forma de liderazgo se sentiría más cómodo cada participante.



*La primera reunión en Eslovenia del equipo del proyecto - construyendo una visión en común para el viaje por venir.*



## 2.3 Aspectos técnicos

### Herramientas de accesibilidad recomendadas para trabajadores juveniles

Apoyar a jóvenes con discapacidad requiere un conjunto de herramientas tecnológicas y estrategias accesibles. A continuación, se presenta una lista seleccionada de herramientas recomendadas, organizada por tipo de discapacidad y caso de uso, para ayudar a los trabajadores juveniles a fomentar la inclusión y la independencia.

#### Herramientas para discapacidades visuales

- Lectores de pantalla: Software que convierte texto a voz o Braille. Algunos ejemplos son: JAWS (Job Access With Speech), NVDA (NonVisual Desktop Access) o VoiceOver (integrado en dispositivos Apple).
- Magnificadores de pantalla: Software o hardware para ampliar contenido, ajustar el contraste y mejorar el seguimiento del cursor para usuarios con baja visión.
- Widgets de sitios web accesibles: Funciones de cambio de tamaño del texto, ajustes de contraste de color, texto alternativo (alt text) en imágenes y navegación por teclado en los sitios web.

#### Herramientas para discapacidades auditivas

- Herramientas de subtítulo: Subtitulado automático o manual para videos y eventos en vivo.
- Aplicaciones de transcripción en vivo: Convierten el lenguaje hablado a texto en tiempo real.
- Sonido mono y alertas visuales: Funciones en los sistemas operativos para ayudar a los usuarios con audición parcial.

#### Herramientas para discapacidades físicas

- Sistemas de sorber y soplar (Sip-and-puff): Permiten a los usuarios controlar dispositivos inhalando o exhalando a través de un dispositivo similar a una pajita.
- Seguimiento de ratón de manos libres: Soluciones como FaceMouse (utiliza movimientos de la cabeza) o Lomak (interfaz de puntero láser) permiten controlar el cursor sin usar las manos.
- Teclados y ratones adaptativos: Incluye trackballs, ratones de joystick y punteros de cabeza para una navegación más fácil.
- Control por voz: Software de reconocimiento de voz para operar dispositivos sin usar las manos.



## Herramientas para discapacidades cognitivas y de aprendizaje

- Aplicaciones de gestión de tareas: Planificadores visuales como Todoist, Trello o Notion ayudan a organizar tareas y rutinas.
- Gestión del enfoque y el tiempo: Herramientas como Time Timer proporcionan cuentas regresivas visuales para apoyar la concentración.
- Ayudas para la lectura y la escritura: Software de dictado, predicción de palabras y herramientas de texto a voz apoyan la lectura y la escritura.
- Fuentes y diseños accesibles: Widgets que permiten a los usuarios seleccionar fuentes amigables para la dislexia, ajustar el espaciado y simplificar los diseños.

## Evaluación de la accesibilidad web y digital

- Herramientas de prueba de accesibilidad: Aseguran que tu contenido digital sea accesible para todos: WAVE (Web Accessibility Evaluation Tool), axe-core o WebAIM Contrast Checker
- Pautas y kits de herramientas: Consulta recursos como el UNICEF Accessibility Toolkit (Kit de herramientas de accesibilidad de UNICEF) y la lista de herramientas de evaluación del W3C para conocer las mejores prácticas.

En cuanto a la accesibilidad física, los proyectos juveniles requieren sedes, transporte y entornos físicos accesibles. Por ejemplo, la lista de verificación del proyecto SALTO Youth enfatiza la evaluación de la accesibilidad física de las sedes para grupos de habilidades mixtas, cubriendo rampas, señalización y espacios sensorialmente amigables.



*Amanda, del grupo foco sueco, presentando el proyecto y el cuestionario en su lugar de trabajo (centro de actividad diaria Frösunda), y también ayudando a sus compañeros de trabajo a responder el cuestionario.*



La Ley Europea de Accesibilidad (European Accessibility Act - EAA) es una directiva histórica de la UE destinada a mejorar la accesibilidad de productos y servicios clave en todos los Estados miembros, armonizando los requisitos de accesibilidad. Se dirige a artículos y servicios cotidianos como ordenadores, teléfonos inteligentes, cajeros automáticos, servicios de transporte, banca, comercio electrónico y medios audiovisuales, asegurando que sean accesibles para personas con discapacidades y personas mayores. La Ley se alinea con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y tiene como objetivo eliminar las barreras causadas por las diferentes regulaciones nacionales, facilitando un mercado interno más inclusivo.

Recomendaciones de lectura:

- <https://www.handtalk.me/en/blog/alt-text/>
- SALTO-YOUTH. (2015, September 29). Checklist para comprobar la inclusividad de un proyecto internacional. <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/checklist-for-ensuring-the-accessibility-of-international-youth-projects.1684/>
- Comisión Europea. (2025). Ley Europea de Accesibilidad. Dirección General de Justicia y Consumidores. [European Commission. \(2025\). \[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030/european-accessibility-act\\\_en\]\(https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030/european-accessibility-act\_en\)](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030/european-accessibility-act_en)



*Trabajando en el cuestionario en el grupo foco español.*



## 2.4. Conclusión

El objetivo principal de esta investigación reside en permitir a los participantes actuar como co-creadores, moldeando activamente el instrumento fundamental de la investigación: el propio cuestionario. Este proceso fue intrínsecamente colaborativo, lo que requirió que cada socio llevara a cabo sesiones con grupos locales para refinar y organizar las preguntas, asegurando que fueran apropiadamente sensibles a los diversos requisitos y perspectivas de todos los participantes.

Un desafío significativo implicó lidiar con el concepto abstracto de liderazgo, lo que finalmente resultó en la adopción de una definición abierta e inclusiva: un líder es una persona que puede guiar o inspirar a otros. Esta lucha por definir el término, que incluyó jugar con escenarios y someter los borradores de preguntas a una evaluación de Lectura Fácil, resultó vital para garantizar una accesibilidad genuina. La colaboración entre socios fue esencial para abordar los requisitos de participantes con diferentes tipos de discapacidad, desde proporcionar videos con lenguaje de señas para personas sordas hasta crear contenido accesible para aquellos con discapacidades mentales.

El diseño final del cuestionario se basó en principios de simplicidad y autorreflexión. Más allá de ofrecer una selección de idiomas para dismantelar posibles barreras, la plataforma utilizó elementos visuales, símbolos (como los iconos de pulgar hacia arriba/abajo) y videos cortos de cada pregunta para superar las dificultades visuales y de lectura. Las preguntas se secuenciaron estratégicamente para facilitar gradualmente la conciencia del participante sobre su propio potencial de liderazgo, utilizando ejemplos que sutilmente cambiaban el enfoque hacia acciones prácticas como mostrar a otros una actividad o reflexionar sobre el apoyo necesario. Este diseño aseguró que el cuestionario cumpliera un doble propósito: ser tanto una herramienta de evaluación como un instrumento pedagógico.

Todos estos esfuerzos conceptuales y de diseño se pusieron a prueba durante el primer intercambio de la asociación en Suecia, donde se animó a cada participante a liderar su propio taller. Esta reunión inicial sirvió como la culminación crucial del proceso, sentando una base firme y práctica para definir el liderazgo para el proyecto y todos los participantes.



## 3. Creación de talleres interactivos

La creación de talleres interactivos es un componente central del proyecto, y esta sección se centrará en el desarrollo, la implementación y los resultados de dichos talleres. Los talleres están diseñados para permitir que los jóvenes con discapacidad se conviertan en facilitadores, fomentan el empoderamiento, la inclusión y el desarrollo de habilidades.

### 3.1. Planificación y estructura

**Establecemos objetivos y resultados:** El objetivo principal de estos talleres reside en permitir que el grupo objetivo no solo participe, sino que también asuma roles de liderazgo como facilitadores. Esto se alinea con las metas generales del proyecto, como promover la ciudadanía activa, el emprendimiento social y desafiar los prejuicios sociales. Los talleres se basaron en los comentarios recopilados a través de un cuestionario interactivo, asegurando que sean relevantes y atractivos para el público objetivo



Raoul probando el taller sueco junto con Klara del grupo sueco.



Davide intentando ser un líder usando el poni Max en Suecia



Justin y Felicia (Malta) probando el taller de Patrik (Suecia)

#### Pasos a seguir al planificar tu taller:

- *Define objetivos claros:* identifica el propósito de tu taller y los cambios específicos que deseas generar. Los objetivos pueden incluir fortalecer las habilidades de liderazgo, mejorar la comunicación, apoyar la autoexpresión o fomentar la confianza. Para las organizaciones, los objetivos podrían implicar fortalecer la participación, mejorar la accesibilidad o expandir las prácticas inclusivas.



Amanda, del grupo foco sueco, liderando un taller que ella creó con cintas y baile — adaptado para personas en sillas de ruedas



- *Identificar los resultados esperados para los participantes:* Los participantes deben salir del taller con habilidades concretas y prácticas. Estas pueden incluir:
  - confianza para asumir roles de liderazgo,
  - la capacidad de facilitar discusiones grupales,
  - habilidades de comunicación mejoradas,
  - comprensión de cómo crear espacios inclusivos y libres de prejuicios,
  - herramientas para expresar sus ideas, opiniones y experiencias vividas,
  - una sensación de empoderamiento y pertenencia.
- *Preparar métodos y materiales accesibles:* asegúrate de que todas las herramientas –cuestionarios, instrucciones, ayudas visuales, actividades– sean sencillas, inclusivas y adaptables. Utiliza lenguaje claro, múltiples formatos (visual, verbal, escrito) y formas flexibles para que los participantes contribuyan.
- *Crear el entorno adecuado:* una atmósfera segura y libre de prejuicios es esencial. Planifica cómo generar confianza, fomentar la participación en diferentes niveles y asegurar que todos se sientan respetados. Considera las necesidades de accesibilidad desde el principio, no como algo secundario.
- *Permitir espacio para que los participantes lideren:* el objetivo no es solo que los participantes tomen parte, sino que puedan dar forma al taller. Incorpora momentos en los que puedan liderar tareas, guiar discusiones, presentar ideas o apoyar a sus compañeros.

### 3.2 Accesibilidad en el diseño de talleres

Durante la primera reunión del grupo objetivo en Suecia, cada participante de los grupos foco tuvo la oportunidad de liderar un taller que había preparado con antelación. Algunos eligieron liderar por su cuenta, mientras que otros trabajaron en parejas o en grupos pequeños, dependiendo de lo que les resultara más cómodo. Entre los integrantes del grupo encontramos habilidades mixtas, incluyendo participantes con discapacidades intelectuales, discapacidades visuales, discapacidades auditivas y otras necesidades de apoyo.

Esta diversidad presentó desafíos, pero también ofreció valiosas experiencias de aprendizaje. Fortaleció nuestra comprensión de por qué se necesita este proyecto y nos mostró que apenas estábamos empezando a comprender la profundidad total de la inclusión. A lo largo de los talleres, los participantes se apoyaron mutuamente, adaptaron sus métodos y buscaron activamente formas de garantizar que todos pudieran participar.



Este experimento resultó ser muy valioso para el proyecto y dio forma a la dirección del camino a seguir. Durante el intercambio, discutimos lo que los participantes necesitan para liderar un taller con éxito, cómo diseñar cuestionarios que sean accesibles y si los grupos objetivo en todos los países socios tenían el apoyo que necesitaban. Reflexionamos sobre si se cumplieron las expectativas y cómo podríamos aprender de esta experiencia para fortalecer los siguientes pasos del proyecto.

Cada organización participante diseñó de forma independiente sus propios talleres. Dado que la planificación debía completarse antes de la segunda reunión del grupo objetivo en España, creamos un archivo de Excel donde cada participante podía ingresar sus requisitos de accesibilidad. Esto permitió a cada grupo de co-facilitadores tener en cuenta esas necesidades durante el proceso de diseño, haciendo los talleres más accesibles e inclusivos.

Estos talleres formaron la base del programa de liderazgo destinado a apoyar a las personas con discapacidad para que se conviertan en líderes. El equipo decidió seis temas clave que eran importantes explorar dentro de un contexto de liderazgo:

- Comunicación
- Iniciativa
- Planificación y Organización
- Facilitación y Estructura
- Hablar en Público
- Desafiar la Inclusión (Comprensión de la Discapacidad)
- 

Todos los países socios seleccionaron uno de los seis temas, y los grupos focales crearon un taller en torno a él para o por la reunión del grupo objetivo en España, donde todos los talleres serían probados y evaluados.



*Alessia de Italia explicando sus ideas usando imágenes*



*Grupo foco en España liderando una actividad para recopilar respuestas para su cuestionario*

## Configuración del Espacio y Comodidad

El entorno físico juega un papel crucial en el éxito de los talleres. Los espacios utilizados para los talleres deben ser adaptables a los requisitos de los participantes, especialmente aquellos con desafíos de movilidad. Cada lugar de taller debe estar equipado con asientos accesibles, rampas y caminos de movimiento despejados. Además, el uso de materiales accesibles, como documentos de lectura fácil o braille, es esencial para la inclusión.

- *Consideraciones prácticas:*
  - Asegúrate de que la disposición de los asientos sea flexible, con opciones para sillas de ruedas y áreas de descanso cómodas.
  - Elige lugares que sean totalmente accesibles, incluidos los baños y los puntos de entrada.
- *Consideraciones sensoriales* (iluminación, sonido, descansos): Algunas personas pueden tener una sensibilidad aumentada a la luz, el sonido u otros factores ambientales. El espacio del taller debe diseñarse para adaptarse a los requisitos sensoriales, con control sobre los niveles de iluminación y sonido. Los descansos regulares ayudarán a los participantes a mantenerse concentrados sin sentirse abrumados.
- *Herramientas para garantizar la comodidad:*
  - Iluminación suave y sistemas de sonido ajustables.
  - Descansos oportunos y espacios tranquilos para aquellos que necesiten reposo.



*Raoul dando instrucciones a David en el taller italiano 'Estatuas' durante la experiencia TGM en España.*



- *Uso de tecnología de apoyo:* La incorporación de tecnología de apoyo puede mejorar enormemente la accesibilidad de los talleres. Esto incluye herramientas como software de voz a texto, audiodescripciones o ayudas visuales, permitiendo que todos los participantes se involuven completamente en las actividades.
  - Sugerencias de tecnología de apoyo:
    - Uso de aplicaciones para subtítulos en tiempo real o interpretación en lenguaje de señas.
    - Incorporación de materiales táctiles o dispositivos de audio para aquellos con discapacidades visuales.

## 3.3 Técnicas de facilitación inclusiva

### 3.3.1. Empoderar a los participantes - cofacilitadores

Uno de los aspectos más transformadores de estos talleres es la oportunidad para que los participantes asuman el rol de cofacilitadores. Este enfoque no solo empodera a los jóvenes con discapacidad, sino que también fomenta un fuerte sentido de apropiación sobre el proceso de aprendizaje. Se anima a los participantes a liderar actividades, moderar discusiones y ayudar a asegurar que cada sesión siga siendo inclusiva y accesible para todos.

#### **Reflexiones del proceso**

La facilitación de talleres se convirtió en un hito importante para todos los participantes. Al principio, se identificaron varios desafíos comunes, como el nerviosismo al hablar en público, el miedo a ser juzgado o la incertidumbre sobre cómo responderían los demás. Para abordar estas preocupaciones, las organizaciones asociadas trabajaron juntas para crear estructuras de apoyo que ayudaran a generar confianza y una sensación de seguridad para todos los involucrados.

En todos los países socios, las organizaciones contribuyeron con conocimientos adquiridos tras muchos años de trabajo con inclusión, accesibilidad y participación juvenil. Mediante el intercambio de métodos, el compartimiento de consejos prácticos y la reflexión conjunta, los socios pudieron ofrecer orientación que ayudó a fortalecer las habilidades de liderazgo y facilitación de los participantes. Este enfoque colaborativo aseguró que ninguna organización individual liderara el proceso; en cambio, se convirtió en un esfuerzo compartido basado en el aprendizaje mutuo.

#### **Creación colaborativa de contenido**

Todos los talleres se codiseñaron con el grupo objetivo. La retroalimentación se recopiló de forma continua y las ideas de los participantes se integraron en la estructura del taller. Este proceso garantizó que las sesiones fueran relevantes, significativas y estuvieran verdaderamente conectadas con las experiencias vividas de las personas para las que fueron creadas. El diseño colaborativo no solo mejoró la calidad de los talleres, sino que también profundizó la participación y el sentido de pertenencia de los participantes.



### 3.3.2. Ejemplos de actividades adaptados al grupo objetivo

Los talleres pueden incorporar una variedad de métodos diseñados para hacer que el aprendizaje sea accesible, creativo y atractivo. Se pueden utilizar técnicas de teatro aplicado –como el Teatro Foro o el Teatro del Oprimido– para ayudar a los participantes a explorar situaciones de la vida real en un entorno seguro y de apoyo. Estos métodos fomentan la participación activa, la autoexpresión y la resolución colectiva de problemas.

#### **Ejercicios interactivos**

- *Teatro Foro*: Los participantes representan situaciones de la vida real donde pueden encontrar desafíos relacionados con la inclusión, la accesibilidad o el liderazgo. Luego, el grupo trabaja en conjunto para explorar diferentes estrategias y resultados alternativos, fomentando la empatía y la resolución de problemas.
- *Resolución conjunta de problemas (GP)*: Los participantes colaboran para resolver problemas prácticos o hipotéticos. Esto fortalece el trabajo en equipo, la comunicación y el espíritu comunitario, al mismo tiempo que permite que cada individuo contribuya desde sus propias fortalezas.

#### **Integración de *feedback* y evaluación**

Los talleres no solo deben ser moldeados por el cuestionario interactivo, sino que también deben evolucionar a través de la retroalimentación continua de los participantes, que deben contar con oportunidades regulares para evaluar las sesiones, compartir sus experiencias y sugerir mejoras. Este proceso iterativo asegura que los talleres sigan siendo dinámicos, relevantes y completamente adaptados a las necesidades del grupo objetivo.

Durante nuestro proyecto, organizamos dos Reuniones de Grupos Objetivo (*Target Group Meetings - TGM*): una en Suecia y otra en España.

#### **Proceso de *feedback***

- Después de la primera ronda de talleres: se recopilan comentarios de los participantes para refinar y mejorar el contenido, la estructura, la accesibilidad y la claridad de las actividades.
- En la segunda TGM: se realizan las revisiones finales. Los talleres se prueban nuevamente, asegurando que sean lo más inclusivos, fáciles de entender y empoderadores posible para los participantes de todos los países socios.

A lo largo del proyecto, las organizaciones socias diseñaron una amplia variedad de actividades inclusivas destinadas a fortalecer las habilidades de liderazgo entre los jóvenes con discapacidad. Aunque los enfoques difirieron, surgieron varios temas comunes: creatividad, accesibilidad y liderazgo compartido. Muchos talleres utilizaron elementos como teatro, improvisación, movimiento, resolución de problemas y juegos con raíces culturales para crear espacios de aprendizaje seguros y atractivos.



Algunos talleres exploraron el liderazgo a través de la discusión y la reflexión, donde los participantes hablaron sobre lo que hace a un buen líder, compartieron experiencias personales y exploraron cómo los líderes pueden fomentar la inclusión. Estas discusiones a menudo condujeron a tareas en pequeños grupos donde los participantes diseñaron sus propios mini-talleres sobre temas como cómo ayudar a otros, planificar con anticipación o comprender las necesidades de accesibilidad.

Otros talleres utilizaron juegos grupales lúdicos inspirados en actividades infantiles, reinterpretadas para ser totalmente accesibles. Actividades como "luz roja, luz verde", juegos con los ojos vendados con compañeros de apoyo, juegos táctiles de adivinanzas o versiones cooperativas de juegos de movimiento clásicos ayudaron a los participantes a practicar la comunicación, la confianza y la toma rápida de decisiones, todo dentro de un ambiente de juego y colaboración.

Varias organizaciones integraron métodos basados en el teatro, incluyendo improvisación, ejercicios de "Sí, y...", escenas de personajes y tareas sensoriales o basadas en el movimiento. Estas actividades ayudaron a los participantes a explorar la espontaneidad, la expresión emocional y el trabajo en equipo. Ejercicios como el trabajo de espejo, las estatuas vivientes, los paseos guiados o la creación de escenas sencillas permitieron a cada participante practicar el liderazgo y el seguimiento de manera asistida. Los calentamientos y los rituales de cierre estructurados ayudaron a enmarcar las sesiones, haciéndolas predecibles y accesibles para todos.

Los talleres centrados en la comunicación accesible animaron a los participantes a experimentar con diferentes formas de expresarse. Los ejemplos incluyeron variaciones del juego del teléfono (hablado, basado en gestos, dibujo táctil), tareas grupales sobre cómo pedir ayuda en situaciones desconocidas y escenarios de juego de roles como pedir comida, encontrar un autobús o presentarse. Estas actividades resaltaron cómo la comunicación se puede adaptar a diferentes necesidades y entornos.

Algunos talleres se centraron en la exploración sensorial y el liderazgo encarnado (*embodied leadership*), donde los participantes se guiaban mutuamente a través de rutinas de movimiento, rituales matutinos o tareas físicas abstractas como dar forma a "esculturas vivientes". En estos momentos, los participantes practicaron dar instrucciones claras, verificar el consentimiento y adaptarse a diferentes habilidades, elementos esenciales para una facilitación inclusiva.

En todos los talleres, se alentó continuamente a los participantes a asumir roles de liderazgo, ya sea guiando calentamientos, explicando juegos, moderando reflexiones o liderando momentos cortos dentro de actividades más largas. Este enfoque de liderazgo compartido generó confianza y brindó a cada participante la oportunidad de descubrir su estilo personal de facilitación.

La retroalimentación y la evaluación se integraron a lo largo de todo el proceso. Después de la primera ronda de prueba de talleres, los participantes reflexionaron sobre la claridad, la accesibilidad y el disfrute. Sus comentarios informaron mejoras antes de la segunda ronda de talleres. Este proceso iterativo aseguró que las actividades finales fueran más coherentes, inclusivas y significativas, moldeadas no solo por los facilitadores sino directamente por los propios jóvenes.

En general, los talleres crearon una rica combinación de creatividad, estructura, expresión cultural y accesibilidad, reflejando las diversas fortalezas de las organizaciones asociadas. Al combinar teatro, movimiento, ejercicios de comunicación, juegos y discusiones reflexivas, el programa ofreció a los participantes múltiples puntos de entrada al liderazgo, permitiéndoles crecer, tomar riesgos, apoyarse mutuamente y, en última instancia, avanzar como co-facilitadores seguros.

### 3.4 Conclusión

Los talleres interactivos son fundamentales para los objetivos del proyecto: fomentar la ciudadanía activa y el emprendimiento social para los jóvenes con discapacidad. A través del proceso de diseño colaborativo, la facilitación inclusiva y los ciclos de *feedback* continuos, estos talleres brindan a los participantes oportunidades significativas para la autoexpresión, el liderazgo y la construcción de comunidad. También sirven como modelo para futuras iniciativas destinadas a crear espacios inclusivos donde los jóvenes con discapacidad puedan prosperar.



*Desarrollo de talleres en España*

Más allá de fortalecer la confianza individual, los talleres apoyan el desarrollo de habilidades prácticas como la comunicación, la resolución de conflictos, la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Los participantes aprenden a sortear desafíos, adaptar actividades a diferentes capacidades y asumir la responsabilidad de guiar a otros, experiencias que se traducen directamente en roles de liderazgo dentro de sus comunidades.

Los talleres también actúan como un catalizador para cambiar actitudes, tanto entre los participantes como dentro de las organizaciones involucradas. A medida que los jóvenes con discapacidad asumen roles de facilitación, sus voces, ideas y capacidades se vuelven altamente visibles, desafiando los estereotipos y demostrando la importancia de los entornos accesibles donde todos pueden participar plenamente. Esto no solo empodera a las personas involucradas, sino que también inspira a las familias, educadores y profesionales a reimaginar cómo puede ser el liderazgo inclusivo.



Además, el modelo de los talleres promueve la sostenibilidad. Al equipar a los participantes con herramientas que pueden reutilizar y adaptar, el proyecto fomenta el compromiso continuo más allá del programa formal.

Muchas actividades pueden replicarse en clubes juveniles, escuelas, centros comunitarios u otros entornos, asegurando que el impacto se extienda mucho más allá de la duración del proyecto. Los métodos compartidos desarrollados por todas las organizaciones asociadas forman un conjunto creciente de prácticas inclusivas que pueden transferirse, escalarse e incorporarse en futuros programas en toda Europa.

De esta manera, los talleres no solo desarrollan habilidades, sino que también nutren una cultura de inclusión, pertenencia y responsabilidad compartida. Sientan las bases para la participación a largo plazo, la ciudadanía activa y el liderazgo, demostrando que cuando a los jóvenes con discapacidad se les confía el espacio, el apoyo y las herramientas creativas, pueden dar forma a comunidades más fuertes y más inclusivas para todos



*Caroline del grupo foco sueco lidera un taller de gimnasia durante el TGM en Suecia*



*De izquierda a derecha: Carlos (España), Isaac (España) y David (España) disfrutando mientras trabajan sus habilidades de liderazgo, en el TGM en España*



## 4. Herramientas y recursos

### 4.1 Herramientas de accesibilidad recomendadas

Para que los talleres sean accesibles a todos los participantes, se pueden utilizar herramientas sencillas y asequibles. A continuación, se presenta un breve resumen de herramientas prácticas que apoyan la comunicación, la participación y la inclusión, sin requerir aplicaciones o equipos costosos.

#### Soporte de comunicación

- Google Live Transcribe (Transcripción en vivo de Google): voz a texto en tiempo real para participantes sordos o con problemas de audición.
- Google Translate (traductor de Google - gratuito): útil para grupos multilingües y apoyo con lenguaje simplificado.
- Herramientas integradas del teléfono: la mayoría de los teléfonos incluyen funciones gratuitas de texto a voz, grabación de voz y transcripción visual.

#### Ayudas visuales

- Tarjetas con imágenes o tableros de símbolos, se pueden imprimir o hacer a mano; apoyan la comunicación no verbal.
- Materiales de lectura fácil: fuente grande, alto contraste, iconos sencillos.
- Pizarras blancas, *flipcharts*, marcadores: ayudan a la visualización y a la colaboración grupal.

#### Accesibilidad sensorial y física

- Protectores auditivos con cancelación de ruido (hay versiones de bajo costo disponibles): apoyan a participantes con alta sensibilidad sensorial.
- Objetos táctiles (pelotas, cuerdas, telas): mejoran la participación de aquellas personas que se benefician de la retroalimentación sensorial.
- Asientos flexibles (sillas, cojines, opciones para estar de pie): garantizan la comodidad para diferentes necesidades de movilidad.



### Herramientas de Inclusión Digital

- *Padlet*: fácil para compartir ideas, fotos y reflexiones.
- Códigos QR: enlaces a instrucciones, versiones de audio o guías visuales.
- Grabación de video simple en teléfonos: útil para juegos de roles o reflexión.

### Herramientas de Facilitación

- Temporizadores, campanas o señales sonoras simples: ayudan a estructurar las actividades.
- Tarjetas de *feedback* de emoji o semáforo: Proporcionan formas accesibles de compartir opiniones.

### Herramientas de Apoyo

- Aplicación LetMeTalk AAC: Apoya la comunicación alternativa con imágenes y símbolos.
- Ajustes de accesibilidad integrados en teléfonos/tabletas: Incluyendo lupas, subtítulos, contraste de color y lectores de pantalla.



*Caroline de Suecia de camino a España con su iPad, el cual utilizó para comunicarse con otros participantes.*



*Mucha de la comunicación durante la reunión del grupo objetivo se realizó utilizando imágenes y fotografías, un medio natural e intuitivo para muchos.*



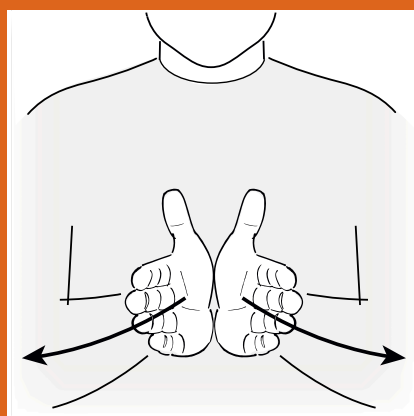
## 4.2 Métodos y herramientas utilizados por los socios

Muchas de las organizaciones asociadas al proyecto contribuyeron con métodos de accesibilidad específicos basados en sus prácticas habituales y su larga experiencia. Un ejemplo es el uso del Sentido de coherencia (SOC/KASAM), un marco aplicado para fortalecer la previsibilidad, la comprensión y la trascendencia en las actividades. Al estructurar los talleres de modo que los participantes sepan qué va a suceder, por qué es importante y cómo pueden participar, el enfoque del Sentido de coherencia ayudó a aumentar la confianza y a reducir el estrés.

Un método notable utilizado en Suecia fue el TAKK (señas como comunicación aumentativa y alternativa). TAKK apoya la comunicación a través de signos manuales simples y es ampliamente utilizado en los servicios para discapacitados y la educación sueca. Fue particularmente útil para explicar instrucciones, reducir malentendidos y permitir que los participantes con diferentes necesidades de comunicación lideraran actividades. Dado que TAKK es específico de Suecia, las organizaciones socias en los otros países utilizaron sus propios sistemas nacionales y métodos de comunicación basados en la práctica local y los estándares de accesibilidad. Estos incluyeron una mezcla de enfoques de lenguaje simplificado, apoyo gestual o de señas local, herramientas de comunicación visual y adaptaciones de lectura fácil que reflejaban los métodos establecidos de cada país para la comunicación inclusiva.

En toda la asociación, los apoyos visuales desempeñaron un papel central. Se utilizaron tarjetas con imágenes, instrucciones basadas en símbolos y guías visuales paso a paso para hacer que la información fuera clara y predecible. Varias organizaciones también utilizaron demostraciones en video cortas para presentar actividades antes de que los participantes se involucraran en ellas. Estos videos ayudaron a reducir la incertidumbre, generar comprensión y ofrecer un modelo claro de lo que se esperaba.

En conjunto, estos enfoques –KASAM, TAKK en Suecia y las herramientas de comunicación nacionales equivalentes en otros países socios– crearon un entorno de taller accesible, predecible y de apoyo. Aseguraron que los participantes pudieran participar de maneras que coincidieran con sus fortalezas de comunicación y se sintieran completamente integrados en el proceso de aprendizaje, apoyando en última instancia el objetivo del proyecto de verdadera inclusión y comprensión mutua.



*Elias de Suecia ayuda al equipo a aprender a comunicarse usando TAKK.*

*La madre de Elias ayudó a crear los videos visuales de señas TAKK para el cuestionario.*



## 5. Resultados: comentarios de los participantes

El *feedback* recopilado a través del cuestionario en Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia revela una imagen rica y matizada de cómo las personas con discapacidad perciben el liderazgo, sus aspiraciones personales y las barreras que enfrentan. Si bien las respuestas varían ampliamente, surgen varios temas recurrentes, especialmente en torno a la confianza, la oportunidad y el panorama emocional del liderazgo.

### Percepciones del liderazgo y autoconfianza

En Grecia, surgieron dos perfiles distintos: el grupo de habla griega mostró baja autoconfianza y exposición limitada a roles de liderazgo, mientras que el grupo de habla inglesa, muchos de los cuales previamente involucrados en iniciativas de accesibilidad y liderazgo, demostró alta confianza y participación activa. Un gráfico circular de Grecia mostró que el 72% de los participantes sentían que no tenían oportunidades de liderazgo, mientras que solo el 28% dijo que sí.

Las respuestas de Italia fueron muy diversas, con participantes que se sentían excesivamente seguros de sí mismos hasta aquellos que estaban inseguros o temerosos. El liderazgo a menudo se vinculó a actividades creativas o sociales, como teatro, cocina u organización de eventos.

Los participantes eslovenos revelaron una comodidad inesperada con el hablar en público y la facilitación grupal. Muchos ya habían asumido roles de liderazgo en entornos informales (liderando talleres, enseñando a compañeros o representando a grupos de usuarios) sin identificarse necesariamente como líderes.

España informó que el 70,6% de los participantes quería ser líder, y el 58,8% no temía liderar. Un gráfico circular titulado "Recuento de SOLO" ilustró que solo tres participantes no querían mostrar sus actividades a otros, y el mismo número se sintió incómodo frente a una audiencia.

Malta encontró que 32 de 50 participantes expresaron el deseo de ser líderes, mientras que 18 reportaron miedo, principalmente relacionado con hablar en público, la responsabilidad y la falta de apoyo. Curiosamente, algunos participantes asociaron el liderazgo con símbolos cotidianos de competencia, como usar una computadora portátil o hablar con confianza.

Las respuestas de Suecia ofrecieron una imagen igualmente rica. Más de 50 cuestionarios completados revelaron que alrededor de dos tercios de los participantes querían ser líderes, mientras que un grupo más pequeño expresó miedo, típicamente relacionado con "hacerlo mal", "estar en el centro de atención" o "no saber qué hacer". La mayoría de los participantes se sintió confiado mostrando a otros lo que hacían y se sintió cómodo frente a otros. El liderazgo a menudo fue visto como una extensión de acciones cotidianas, como ayudar en sesiones de capacitación, decidir actividades grupales o guiar a compañeros.



## Respuestas emocionales y reflexiones personales

Los participantes de todos los países compartieron reflexiones personales que revelan cómo se experimenta el liderazgo a nivel emocional y social. En Italia y Eslovenia, el liderazgo fue descrito a menudo a través de actividades creativas y colaborativas. En España, las respuestas mostraron autoconciencia mezclada con valentía, mientras que Malta destacó cómo las percepciones de liderazgo están moldeadas por observaciones del mundo real y experiencias personales.

En Suecia, el liderazgo fue descrito como relacional y práctico. Los participantes dijeron que se sentían como líderes cuando ayudaban a otros, explicaban tareas o contribuían a las decisiones grupales. Un participante escribió: "Un líder debe ser amable y escuchar a todos". Otro compartió que se sentía orgulloso cuando podía apoyar a alguien que estaba teniendo dificultades. Estas reflexiones sugieren que el liderazgo se experimenta a menudo como una forma de cuidado, orientación y respeto mutuo.



*David (España) dando su discurso sobre teatro para políticos y responsables de la toma de decisiones durante el TGM en España.*

Citas de todos los países ilustran la naturaleza informal del liderazgo:

- "Ayudé a dirigir ensayos de baile" (Eslovenia)
- "Me sentí como un facilitador haciendo teatro" (Italia)
- "Me postulé para ser representante de usuarios" (Eslovenia)
- "Me gustaría ser elegido líder de nuevo" (España)
- "Me siento como un líder cuando ayudo a otros con su tableta" (Malta)
- "Me siento como un líder cuando explico cosas a mis amigos" (Suecia)

Estas reflexiones muestran que el liderazgo es profundamente personal y a menudo se expresa a través de acciones y relaciones cotidianas.



## Cualidades del liderazgo y necesidades de apoyo

En los seis países, los participantes enfatizaron consistentemente que el liderazgo no se define por la autoridad o el control, sino por cualidades relacionales que fomentan la confianza y la inclusión. Cuando se les preguntó qué hace a un buen líder, los rasgos más valorados fueron la amabilidad, la capacidad de escuchar y la voluntad de apoyar a los demás. Estas cualidades fueron mencionadas repetidamente, a menudo acompañadas de reflexiones sobre cómo los líderes deben tratar a las personas con respeto y empatía.

En España, los participantes describieron a los líderes ideales como aquellos que son amables, atentos y seguros de sí mismos; alguien que escucha y crea espacio para los demás. Malta se hizo eco de este sentimiento, con participantes que destacaron la importancia de ser solidario, tener conocimientos y estar emocionalmente presente. Italia y Eslovenia añadieron que los líderes deben ser accesibles y capaces de guiar sin dominar, mientras que Grecia enfatizó la cortesía y la escucha activa como rasgos esenciales.

Suecia reforzó estos temas, con participantes que describieron a los buenos líderes como amables, bien informados y seguros de sí mismos, pero también capaces de ser firmes cuando fuera necesario. Un participante capturó el sentimiento colectivo diciendo: "un líder debe ser amable y escuchar a todos". Las respuestas suecas también reflejaron una visión equilibrada: valorando tanto la inteligencia emocional como la competencia práctica.

Al discutir qué tipo de apoyo necesitarían los participantes para asumir roles de liderazgo, surgieron varios temas comunes. Muchos expresaron la importancia del apoyo entre pares y la amistad, tener a alguien que los anime y esté a su lado. La formación y la práctica también se mencionaron con frecuencia, especialmente en contextos donde los participantes se sentían inseguros o sin experiencia.

Los entornos accesibles desempeñaron un papel clave para permitir la participación. Esto incluyó espacios físicos que sean fáciles de navegar, pero también herramientas digitales como tabletas o interfaces simplificadas que facilitan la interacción. En Malta y Suecia, los participantes señalaron que tener acceso a intérpretes o asistencia cuando fuera necesario podría marcar una diferencia significativa. Otros enfatizaron la necesidad de tranquilidad emocional, alguien que les ayude a sentirse seguros y capaces.

Si bien algunas personas en todos los países sintieron que podían liderar sin apoyo adicional, la mayoría expresó que contar con las estructuras adecuadas (ya sean técnicas, sociales o emocionales) era esencial. Barreras como el miedo a hablar en público, el nerviosismo o la falta de conocimiento fueron citadas comúnmente, pero los participantes también mostraron una fuerte disposición a superar estos desafíos si contaban con el apoyo adecuado.

En su conjunto, estas ideas sugieren que el liderazgo entre las personas con discapacidad florece en entornos que son inclusivos, empáticos y receptivos. Los rasgos que admiran en los líderes son las mismas cualidades que buscan encarnar, y con el apoyo adecuado, muchos están listos para asumir esos roles.



## Testimonios de los participantes



Emma Svanberg, Suecia:

“A través de la capacitación y mi participación en el proyecto, he adquirido más confianza en diferentes situaciones y siento que soy una parte más importante de la sociedad.”



Eleftherios Mavris, Grecia:

“A través del proyecto y la capacitación, pude expresar con palabras lo que es un líder y cómo se puede inspirar a otros a ver que incluso una persona con discapacidad puede convertirse en líder, si la sociedad está abierta a ver posibilidades en lugar de obstáculos.”



Samuel Psiala, Malta:

“Desarrollé habilidades que nunca pensé que sería capaz de adquirir.”



Stella Čebin, Eslovenia:

“Todos pudieron liderar talleres cuando se dieron las condiciones adecuadas y se realizó la preparación apropiada. Crear un entorno libre de prejuicios fue crucial para asegurar que todos pudieran tanto liderar como participar.”



Raoul De Rosa, Italia:

“En este proyecto realmente nos sentimos aceptados, sin peros ni condiciones. Nos sentimos libres de decir lo que pensábamos. Estamos tristes de que haya llegado a su fin, porque nos habíamos acostumbrado a la continuidad que ofrecía. ¡Esperamos que pueda continuar de alguna manera!”



Maria Lorente Saenz, España:

“Cuando nos reunimos con políticos, a menudo olvidan que también pueden hablar con nosotros y hacernos preguntas.”



## 6. Implementación y difusión

### 6.1 Cómo utilizar el manual local e internacionalmente

Este manual ha sido creado para ser utilizado por grupos, ONGs y cualquier persona que desee promover mayores oportunidades para las personas con discapacidad en sus comunidades, tanto a nivel local como internacional. Los contenidos, ideas y reflexiones pueden ser un punto de partida para concebir e implementar un nuevo proyecto, pero también para organizar un debate sobre temas como el capacitismo, el bienestar, el liderazgo y las oportunidades de vida independiente para las personas con discapacidad. Consideramos que la difusión de este manual puede ser una buena oportunidad para reabrir estos temas y verlos desde diferentes perspectivas, e idealmente combinar la discusión teórica con talleres y experiencias organizados y liderados por grupos mixtos de personas con y sin discapacidad.

### 6.2 Cómo crear un proyecto partiendo del cuestionario

Considerar los resultados de una encuesta como fase inicial de un nuevo proyecto significa crear una base sólida a partir de un gráfico de diferentes puntos de vista sobre un tema. De esta manera, es posible sacar a la luz requisitos y necesidades, pero también habilidades y disposición, y adaptar el proyecto a estos datos reales. El punto clave sería involucrar a representantes de lo que será el grupo objetivo en la fase de diseño del proyecto, rompiendo la configuración tradicional paternalista.



*Evento de difusión en Italia*



## 6.3 Lecciones aprendidas y modelos replicables

El proceso de testeo en Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia generó una serie de recomendaciones bien fundamentadas sobre cómo apoyar el desarrollo del liderazgo entre las personas con discapacidad en futuras fases del proyecto. Si bien cada país ofreció sugerencias específicas según el contexto, surgieron varias prioridades compartidas, especialmente en torno a la cocreación, la adquisición gradual de habilidades y la importancia del apoyo emocional y social.

Una de las recomendaciones más consistentes residió en la inclusión de ejemplos de liderazgo en la propia plataforma. Grecia enfatizó que mostrar modelos con los que los participantes puedan identificarse, especialmente aquellos arraigados en experiencias cotidianas, podría ayudarlos a imaginarse a sí mismos como líderes. Ver a otras personas que han tomado la iniciativa en contextos familiares puede despertar curiosidad y motivación, particularmente entre aquellos que nunca han considerado el liderazgo como una posibilidad personal.

Italia propuso el desarrollo de vías estructuradas pero graduales para el liderazgo, permitiendo así a las personas asumir roles de facilitación en contextos significativos, apoyadas por tutores o compañeros experimentados. El énfasis se puso en evitar enfoques paternalistas y, en su lugar, crear oportunidades donde el liderazgo pueda surgir de forma natural, a través de pequeños momentos de orientación, colaboración y responsabilidad compartida.

Eslovenia recomendó talleres codiseñados que se centrasen en las fortalezas e intereses de los participantes. Las sesiones de capacitación dirigidas por pares y los programas de mentoría se consideraron herramientas valiosas para generar confianza y reducir la indecisión. El equipo esloveno también destacó la necesidad de materiales de lectura fácil, intérpretes y ayudas tecnológicas para asegurar que la comunicación no se convirtiera en una barrera para la participación.

España presentó la idea del liderazgo colectivo, sugiriendo que la facilitación puede compartirse entre pares o pequeños grupos. Su experiencia demostró que el coliderazgo, especialmente en entornos de taller, puede ser empoderador e inclusivo. Expresaron un gran interés en una segunda fase del proyecto, centrada específicamente en el liderazgo en la facilitación de talleres. Para muchos de sus participantes, esta fue una experiencia que les cambió la vida, y abogaron por ofrecer a otros la misma oportunidad.



Malta contribuyó con una visión integral para el desarrollo futuro. Propusieron la creación de un Programa de habilidades de liderazgo, adaptado a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad intelectual. Esto incluiría módulos sobre comunicación, toma de decisiones y facilitación grupal, impartidos en formatos accesibles. Además recomendó establecer sistemas de mentoría entre pares, donde las personas que ya han participado en actividades de liderazgo puedan apoyar a otras en su recorrido. También sugirieron formar comités dirigidos por usuarios dentro de las organizaciones de servicios, dando a los participantes un espacio formal para expresar opiniones, influir en las decisiones y asumir roles de representación. ¡Durante la reciente Asamblea general de *Sharing Lives*, eligieron el primer Comité!



Vanessa Schembri, de *Agenzija Sapport*, líder del servicio *Sharing Lives*, explicó: “A través de *It starts with me*, pudimos por primera vez seleccionar un comité dentro de *Sharing Lives* donde las propias personas con discapacidad asumen roles de liderazgo. Fue un momento histórico: los electos estaban muy orgullosos y sus amigos vitorearon. Demostró claramente lo importante y necesario que es crear espacios donde las personas con discapacidad puedan liderar y se crea en ellas. Tienen la capacidad, pero se les debe dar la oportunidad.”

También señaló que, aunque la organización cuenta con 300 miembros, solo 40 participaron en la elección.

Esto demuestra que todavía existen barreras y cierta falta de confianza, tanto entre las propias personas con discapacidad como entre sus padres, que deben cambiar para que la participación y el liderazgo se conviertan en una realidad a una escala más amplia.

“Este nuevo Comité tiene como objetivo fomentar la coproducción y el empoderamiento en el trabajo en equipo y el liderazgo, reuniendo tanto a miembros como a voluntarios para dar forma al futuro de *Sharing Lives*. Todos los miembros del Comité completaron un Curso de formación en liderazgo inspirado en el Proyecto europeo *It starts with me*, dando a cada graduado la oportunidad de presentarse como candidato. El nuevo Comité, compuesto por 5 miembros y 2 voluntarios, se reunirá periódicamente para planificar y crear actividades a lo largo de 2026.”



A través de nuestro trabajo con el proyecto, *Sharing Lives* dentro de *Aġenzija Sapport* ha llegado a reconocer durante los últimos dos años la necesidad de una comprensión más inclusiva de lo que significa ser líder. Ha quedado claro que las personas con discapacidad no solo están dispuestas a liderar, sino que también están ansiosas por apoyar a otros y generar una diferencia significativa en sus comunidades.

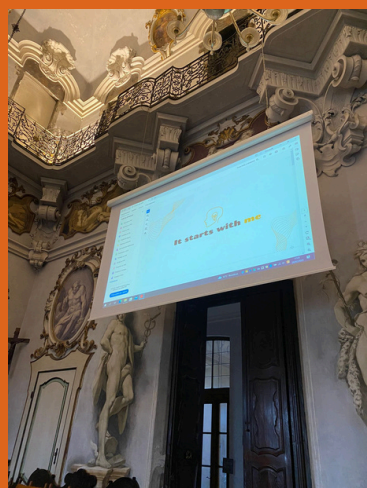
Desde nuestra perspectiva, el liderazgo no es algo con lo que se nace; es un viaje de crecimiento personal y desarrollo continuo. Cuando las personas con discapacidad carecen de los espacios, el aliento y el apoyo necesarios para perseguir sus ambiciones, su potencial a menudo permanece invisible y subutilizado. El liderazgo no es un título que reclamar, sino un compromiso: una inversión continua en el crecimiento personal con la intención de contribuir positivamente a los demás y a la sociedad.

Este compromiso es visible en las acciones cotidianas: la motivación para organizar una actividad, la voluntad de tomar la iniciativa o la disposición a apoyar a los compañeros. En *Aġenzija Sapport* son testigos constantemente de la capacidad y determinación de las personas con discapacidad para asumir roles de liderazgo. Si bien las habilidades prácticas como la planificación o la coordinación pueden fortalecerse con el tiempo mediante la orientación adecuada, el corazón del liderazgo reside en el deseo de compartir, colaborar y trabajar hacia objetivos comunes.

Hemos visto una y otra vez que cuando se cree en las personas con discapacidad y se les proporciona el apoyo que necesitan, a menudo superan las expectativas. Al hacerlo, contribuyen a dar forma a comunidades más inclusivas y vibrantes, comunidades que reflejan con mayor precisión la diversidad y la fuerza de la sociedad en su conjunto.

*Caprifolen* (Suecia) destacó la importancia de la formación regular en liderazgo basada en ejercicios prácticos, mentoría entre pares y experiencia práctica. Enfatizaron el valor de trabajar dentro de los propios entornos de los participantes, donde el entorno familiar reduce las barreras y fortalece la confianza. Sus recomendaciones incluyeron el uso de materiales de lectura fácil, videos instructivos cortos y ejemplos concretos de la vida real para hacer que el liderazgo sea más tangible y accesible.

En todos los países socios hubo un fuerte enfoque en la continuidad y la sostenibilidad. El desarrollo del liderazgo no debe verse como un taller único o una actividad aislada, sino como un proceso continuo apoyado por entornos inclusivos, relaciones de confianza y herramientas adaptables. Los participantes necesitan espacios donde puedan reflexionar sobre sus fortalezas, explorar su potencial, compartir experiencias y crecer a un ritmo que les parezca adecuado.



*Evento de difusión para políticos y responsables de la toma de decisiones durante la reunión del proyecto en Italia.*



En resumen, los próximos pasos deben centrarse en:

- Integrar historias de liderazgo, ejemplos y experiencias vividas en la plataforma.
- Diseñar vías graduales y con apoyo para acceder a roles de facilitación.
- Cocrear talleres y contenido de capacitación junto a los participantes.
- Promover modelos de liderazgo colectivo y dirigidos por pares.
- Desarrollar programas estructurados y sistemas de mentoría.
- Garantizar la accesibilidad en todos los formatos: lingüístico, tecnológico y emocional.



*Un gran grupo de trabajo durante la reunión del grupo objetivo en Suecia*



*Patrik disfrutando de ser un líder y contento con los resultados de su propio taller de teatro.*

Estas recomendaciones reflejan una creencia compartida: el liderazgo comienza no con la autoridad, sino con la conexión, el aliento y la oportunidad de ser escuchado.

Al seguir escuchando, adaptándonos y trabajando junto a los participantes, podemos construir espacios inclusivos donde las personas con discapacidad estén empoderadas para liderar de maneras que sean auténticas, colaborativas y transformadoras.



## 7. Anexos

### 7.1 Glosario de términos

#### • **Comunicación aumentativa y alternativa (CAA)**

La CAA engloba todas las formas en que una persona se comunica aparte del habla. Personas de todas las edades pueden usarla si tienen problemas con las habilidades del habla o del lenguaje. Aumentativa significa añadir al habla de alguien. Alternativa significa usarse en lugar del habla. Existen diferentes tipos de CAA, y pueden incluir:

- Opciones de baja tecnología: gestos y expresiones faciales, escritura, dibujo, deletrear palabras señalando letras y señalar fotos, imágenes o palabras escritas.
- Opciones de alta tecnología: usar una aplicación en un iPad o tableta para comunicarse, usar una computadora con una "voz" (a veces llamado dispositivo generador de voz).

#### • **Lenguaje de señas o de signos**

Cualquier medio de comunicación a través de movimientos corporales, especialmente de las manos y los brazos, utilizado cuando la comunicación oral es imposible o no deseable. Donde la comunicación vocal es imposible, como entre hablantes de idiomas mutuamente ininteligibles o cuando uno o más de los posibles comunicadores son sordos, el lenguaje de señas puede usarse para salvar la brecha. Actualmente, no existe un lenguaje de señas universal que pueda usarse para comunicarse con todas las personas Sordas.

#### • **Capacitismo (ableism)**

Tipo de discriminación en la que los individuos con cuerpos sin discapacidad (*able-bodied*) son vistos como normales y superiores a aquellos con una discapacidad, lo que resulta en prejuicios hacia estos últimos. El concepto moderno de capacitismo surgió en las décadas de 1960 y 1970, cuando los activistas de la discapacidad colocaron la discapacidad en un contexto político. (Fuente: sitio web de Britannica)



### • Modelo social de la discapacidad

El Modelo social de la discapacidad fue desarrollado por personas con discapacidad y describe a las personas como discapacitadas por las barreras en la sociedad, no por nuestra deficiencia o diferencia. Si la vida moderna se configurara de manera que fuera accesible para las personas con discapacidad, no seríamos excluidos ni restringidos.

El modelo social de la discapacidad nos ayuda a reconocer las barreras que dificultan la vida de las personas con discapacidad. Estas barreras se identifican como el entorno físico, las actitudes de las personas, la forma en que se comunican las personas, la manera en que se gestionan las instituciones y organizaciones, y cómo la sociedad discrimina a aquellos de nosotros que somos percibidos como "diferentes". Eliminar estas barreras crea igualdad y ofrece a las personas con discapacidad más independencia, elección y control.

El lenguaje es una parte importante del Modelo social de la discapacidad porque el lenguaje refleja los supuestos culturales y el pensamiento de la sociedad que nos rodea. El lenguaje nunca es puramente descriptivo: da forma a cómo nos vemos unos a otros, al valor que otorgamos a las diferentes identidades y, a veces, a cómo nos comportamos.

En el pasado, las personas con discapacidad eran descritas de una manera que reflejaba una visión negativa o médica de la discapacidad. Estos términos, como "lisiados", "minusválidos" e "confinados a una silla de ruedas" (*wheelchair bound*), refuerzan una visión negativa de las personas con discapacidad y a menudo nos muestran como "víctimas" u "objetos" sin poder.

Sin embargo, el lenguaje del Modelo social rechaza este lenguaje negativo o médico y lo reemplaza con un lenguaje más positivo que nos ve como seres humanos. Por ejemplo, "persona con discapacidad", "usuario en silla de ruedas" y "persona con deficiencias de aprendizaje". El Modelo social de la discapacidad afirma que las personas tienen deficiencias, no tienen discapacidad. Según el modelo social de discapacidad, el término "personas discapacitadas" (*disabled people*) se utiliza para describir a las personas con deficiencias que son discapacitadas por las barreras construidas por la sociedad.



Por lo tanto, utilizar el término "personas discapacitadas" (*disabled people*) es una descripción política de la experiencia compartida y discapacitante que enfrentan las personas con deficiencias en la sociedad. Reúne a un grupo diverso de personas y ayuda a identificar las causas de nuestra discriminación y opresión, comunicar experiencias y conocimientos compartidos, y crear un cambio social.

La mayoría de las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad se relacionan con el lenguaje del modelo social y lo utilizan a nivel de políticas para ayudarles a influir y mejorar los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, a un nivel más individual, algunas personas discapacitadas pueden no identificarse con este lenguaje. Por ello, es fundamental que las organizaciones también entablen conversaciones regulares con las personas con discapacidad para averiguar la preferencia individual sobre la discapacidad y el uso del lenguaje. (Fuente: sitio web de *Disability Rights UK*)

## 7.2 Lecturas adicionales y referencias

AA.VV., *La malattia che cura il teatro, Esperienza e teoria nel rapporto tra scena e società*, Dino Audino Editore, Roma, 2007.

Boal, A. (2000). *Theatre of the oppressed*. (C. A. McBride, Trans.). Pluto Press.

FRANCESCO CARERI, *Walkscapes, walking as an aesthetic practice*, Culicidae Architectural Press, IA, 2017

GHIGLIONE, PAGLIARINO, AA.VV., *Fare teatro sociale*, Dino Audino Editore, Roma, 2007

Lecoq, J. (2002). *The moving body (Le corps poétique): Teaching creative theatre*. (D. Bradby, Trans.). Routledge

Michale Oliver, Colin Barnes, *The New Politics of Disablement*, 2012

Micheal Oliver, *Understanding Disability, from theory to practice*, 1996.

*Mindful Theatre handbook and pedagogical videos*, from the Erasmus+ project with the same title.

MOSCATELLI, CAMPOSTRINI, MANZELLA, *Welfare per sognatori, Esperienze di rigenerazione sociale e urbana attraverso l'arte e la cultura*, Mimesis Edizioni / Sociologie, Milano, 2021

PAULINE OLIVEROS, *Deep listening, A Composer's Sound Practice*, Deep Listening Publication, 2005

YouMIXit digital tool (<https://www.youmixitproject.com/>) a tool borned as a results of the Erasmus+ Project YouMIXit



**It starts with me**



Un intercambio exitoso en España donde todos pudieron probar y aprender más sobre ser un líder.



Zavod za *mladino,*  
*šport in turizem*  
Trbovlje



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union