Guía del Proyecto

CAMPEONES DE CAMBIO

Usando esta guía

Esta guía fue escrita como una herramienta para las personas que buscan incrementar la capacidad organizativa para incluir a las personas con discapacidades y asi poder ¡ser Campeones de Cambio por la inclusión!

La guía comienza con información sobre cómo se inició el proyecto Campeones de Cambio y quién participó. A partir de investigaciones y experiencias de la vida real durante el Proyecto, esta guía contiene información sobre cómo:

- identificar organizaciones ya listas para un proyecto de inclusión;
- involucrar a las personas en el proyecto (¡encontrando a tus Campeones de Cambio!)
- capitalizar en los valores y objetivos de la organización;
- aprovechando las fortalezas individuales y organizativas existentes;
- evaluar los niveles actuales de inclusión en las organizaciones;
- priorizar los esfuerzos para aumentar la inclusión; y
- medir los resultados del proyecto.

Los ejemplos de herramientas utilizadas durante el proyecto se incluyen en el kit de herramientas. Además, esta guía contiene otros recursos que son útiles para desarrollar la capacidad organizativa para incluir a personas con discapacidades. Ciertos materiales están disponibles como archivos de Microsoft Word por lo que se pueden editar para su uso. Además los materiales como el folleto introductorio se pueden revisar agregando sus propias imágenes, información de contacto y logotipos.

El proyecto Campeones de Cambio fue apoyado por una inversión del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo. Estamos agradecidos por los esfuerzos continuos del Consejo para ayudarnos a crear nuevos enfoques para ayudar a las personas con discapacidades a llevar una vida plena y ser plenamente incluidos en la comunidad de su elección.

Deseamos agradecer a nuestros conectores de la comunidad: Valerie Barich, Maria Castillo, Kathy Lyons, Jodi Newmark, Consuelo Puente y Cynthia Witherspoon. El Dr. Paul Arntson ha compartido generosamente su conocimiento y tiempo y ha contribuido enormemente a este proyecto. Un agradecimiento especial a nuestros colaboradores estudiantiles, Uriah Arntson-Hayes y Elias Silver, de la escuela secundaria Evanston Township High School. A Harman Bharj, Alec D'Alelio y Mari Gashaw, de la Universidad Northwestern. Finalmente, agradecemos a todos nuestros Campeones del Cambio, especialmente a aquellos con discapacidades que compartieron sus propias historias, por unirse a nosotros y liderar el camino hacia organizaciones y comunidades más inclusivas.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Tabla de Contenido

Introducción: Propósito del Proyecto Campeones de Cambio 4

¿Dónde empezar?
Mapa de Recursos Activos: Identificándolos y Movilizándolos 5

Definiendo que es la discapacidad. 7

Visión general de fomentar y crear la capacidad de la organización 8
Listen (Escuchar) 9
Engage (Involucrar) 16
Act (Actuar) 20
Review, Reflect and Revise (Revisar, Reflexionar y Corregir) 27
New Understanding, Relationships, Attitudes and Opportunities
(Nuevo Entendimiento, Relaciones, Actitudes y Oportunidades) 31

Kit de Herramientas:

Serie y Guía de Seminarios Web sobre Mapa de Recursos Activos 35

Proyecto de Cartas Introductorias a la Organización 36
Folleto de Campeones de Cambio 37

Una Ventana a mi Organización 38
Conectando los Recursos Activos de su Organización a Este Proyecto 40

Lista de Verificación del Indicador de los Cinco Puntos de Inclusión 41

Encuestas de Muestra:
Encuesta de Sinagoga. 47
Encuesta de Evaluación de la Capacidad del Personal de la Biblioteca 48

Grupo de Discución/Panel de Expertos - Preguntas para los Panelistas 50

Formulario de Divulgación Voluntaria 51

Herramientas para el Entrenamiento para ser Conciente de Habilidades
Presentación de Capacitación para el Conocimiento de la Habilidad con:
Notas del Facilitador 53
Prueba relámpago sobre Conciencia de Habilidad de las Celebridades 54
Folleto de Lenguaje Centrado en la Persona 57
Folleto de Diseño Universal 59
Ejemplo de Encuesta de Comentarios sobre Capacitación 64

Recursos adicionales 66

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Introducción

Las personas con discapacidades son parte de cada comunidad, son diversas y tienen dones y talentos para contribuir. Sin embargo, las organizaciones a menudo tienen dificultades para comprender cómo involucrar con éxito a estas personas como miembros, empleados, voluntarios y consumidores. A través del Proyecto Campeones de Cambio el Centro para Futuros Independentes se asoció con un grupo diverso de organizaciones cívicas, sociales, religiosas y empresariales en cuatro comunidades distintas de Chicago para aumentar la inclusión de personas con discapacidades. El Proyecto creó organizaciones más fuertes, vidas más plenas para personas con discapacidades y comunidades inclusivas más ricas y acogedoras. El Proyecto Campeones de Cambio proporciona a las organizaciones herramientas para crear un entorno inclusivo que se beneficia de las contribuciones de individuos de todas las capacidades.

El proyecto Campeones de Cambio se asoció con organizaciones en Evanston, Frankfort, Little Village y las comunidades de Chicago North Shore. En Evanston un suburbio al norte de Chicago, las organizaciones asociadas incluyen a McGaw YMCA y a la Biblioteca Pública de Evanston. En el suburbio sur de Frankfort trabajamos con la Cámara de Comercio de Frankfort y el Club de Leones de Frankfort. Corazón de Valor y Fortaleza (una organización sin fines de lucro para la prevención de la violencia doméstica) y la Iglesia de Cristo Unida fueron nuestros socios en la comunidad de Little Village de Chicago. En la costa norte de Chicago, nos asociamos con dos sinagogas judías la sinagoga suburbana del norte Beth El y la congregación israelí de la costa norte.

A través de las alianzas con estas organizaciones, descubrimos, mejoramos y construimos la inclusión de personas con discapacidades que ya había comenzado. Trabajamos juntos para formar un equipo de “Campeones de Cambio” organizacional. Los equipos de Campeones de Cambio crearon y comunicaron una visión de lo que significaba la inclusión de personas con discapacidades en cada organización. Los Campeones de Cambio identificaron barreras para la inclusión y crearon estrategias para abordar esas barreras. En última instancia el proyecto generó nuevas oportunidades, actitudes y relaciones, tanto para las personas con discapacidades como para cada organización asociada.

La misión del Centro para Futuros Independientes es crear modelos innovadores de productos y servicios que brinden a las personas con discapacidades y a sus familias las habilidades y oportunidades para realizar una vida completa. A través del Proyecto Campeones de Cambio los individuos y las organizaciones trabajan juntos hacia un futuro en el que las personas con discapacidades tengan acceso a todas las oportunidades de una vida plena, beneficiando a individuos, organizaciones y comunidades como resultado.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

¿Por dónde empezar?

¿Por donde empieza? Si usted es miembro de una organización que ya ha determinado que quiere ser más incluyente para las personas con discapacidades, ¡felicitaciones! Esta guía proporcionará información valiosa, herramientas y recursos para ayudar a fortalecer su organización utilizando los talentos y las habilidades de las personas de todas las capacidades.

Si usted es un individuo o parte de un grupo que desea trabajar con otra organización para hacerla mas inclusiva para con las personas con discapacidades, su primer desafío será cómo identificar las organizaciones comunitarias que tienen más probabilidades de compartir ese objetivo. Una forma de identificar un socio comunitario es relacionarse con el Mapa de Activos Comunitario. Para obtener información detallada sobre el proceso de Mapa de Activos Comunitarios consulte nuestra serie de seminarios en línea sobre Guía de Mapa de Activos Comunitarios y Mapa de Activos.

Enlace a la Guía de Seminario Web

http://bit.ly/SAMWGuide

La Guía contiene enlaces a la Serie de Seminario Web y Formularios Descargables

Lo más importante, le recomendamos que involucre a personas de *todas* las capacidades en su trabajo para mantener los objetivos e intereses de las personas con discapacidades a la vanguardia. Las personas con discapacidades tienen la misma diversidad de intereses y objetivos que las personas sin discapacidades. Sin embargo, las personas con discapacidades pueden ofrecer una rica visión de sus experiencias vividas que es invaluable cuando se considera cómo ayudar a las organizaciones a beneficiarse de las contribuciones de personas de todas las capacidades.

Estudio de Caso: Cuando los Valores Chocan

Las organizaciones abiertas a la inclusión pueden no ser atractivas para todos. En Little Village, los miembros de la comunidad identificaron una iglesia que valoraba la diversidad y la inclusión de las personas con discapacidades. El pastor se comprometió a hacer de la iglesia un lugar acogedor para todos. La iglesia también buscó ser un santuario para los miembros de la comunidad LGBTQ. Para demostrar el deseo de la iglesia de dar la bienvenida a la comunidad LGBTQ, la iglesia mostró una gran pancarta de arco iris fuera del edificio. Sin embargo, algunos miembros de la iglesia que valoraron la aceptación e inclusión de los niños con discapacidades por parte de la iglesia no compartieron el mismo valor para incluir a los miembros de la comunidad LGBTQ y abandonaron la iglesia. Esta situación pone de relieve el hecho de que la diversidad, la equidad y la inclusión pueden significar cosas diferentes para diferentes personas, y que los valores familiares o personales pueden estar en conflicto con el deseo de una organización de dar la bienvenida a todos.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Definiendo que es la Discapacidad

Alentamos a tener una visión amplia al definir la "discapacidad" con el propósito de desarrollar la capacidad organizativa. Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) emitieron un informe de 2018 de que 61 millones de estadounidenses o uno de cada cuatro adultos en los EE. UU., tienen una discapacidad que afecta las principales actividades de la vida. El CDC identificó los siguientes seis tipos de discapacidad, en orden de la mayoría a la menos común:

- Movilidad
- Cognición
- Vida independiente
- Audición
- Visión
- Autocuidado

Otros incluyen individuos con enfermedades mentales, los adultos mayores o la comunidad de "envejecimiento" y la comunidad de recuperación en la comunidad de discapacitados.

The Nielsen Company define los siguientes segmentos de mercado de discapacidades en un estudio de 2016 sobre consumidores con discapacidades:

- Limitaciones físicas
- Dificultad de visión
- Dificultad auditiva
- Dificultad de vida independiente
- Discapacidad de aprendizaje
- Discapacidad intelectual

A pesar de las diferencias en la categorización de las discapacidades está claro que la población de las personas con discapacidades es grande y diversa. Las siguientes estadísticas enfatizan cuántas personas tienen una conexión con alguien con una discapacidad:

1 de cada 4 personas en los EE. UU. tiene una discapacidad
(Centro de Control de Enfermedades de EE. UU.)

Más de 1 de cada 3 hogares tiene un miembro que se identifica con una discapacidad
(Prevalencia de Alcance de Nielsen, Informe de Diversos Consumidores con Discapacidades, Octubre de 2016)

Aproximadamente el 10% de las familias de los EE. UU. Tiene al menos 1 niño con una discapacidad
(Censo de los EE. UU.)

$1 Trillion

Los estadounidenses con discapacidades, más de 54 millones de personas son el tercer segmento más grande del mercado en los Estados Unidos. Agregue a sus familiares, amigos y asociados, y obtendrá un billón de dólares en poder de compra
(Departamento de Trabajo de los EE. UU.)

Como líder para la inclusión considere sus propios pensamientos y lenguaje con respecto a las personas con discapacidades. Como primer paso, tome una prueba de prejuicio implícita:

Enlace a la Prueba de Prejuicio Implícita

https://implicit.harvard.edu/implicit/research/

1. Seleccione la pestaña "Realizar una prueba" 2. Seleccione "IAT de discapacidad" para probar el sesgo implícito sobre la discapacidad

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Fomentar y crear la capacidad de la organización

Ya sea que sea miembro de una organización o un colaborador externo con una organización, el proceso de creación de capacidad organizacional es de aprendizaje continuo. Usamos el acrónimo **LEARN** para describir el proceso de creación de capacidad organizativa:

Listen (Escuchar) – Escucha primero, ¿qué le importa a la organización? Construir sobre las fortalezas, identificar necesidades

Engage (Involucrar) – Involucre a suficientes personas y a las personas adecuadas – encuentre a sus campeones

Act (Actuar) – Actúa - ¡haz algo! Comience con una victoria a corto plazo

Review, reflect, and revise (Revisar, Reflexionar y Corregir) – evalúe los resultados de sus esfuerzos para planificar los próximos pasos

New (Nuevo/a) – las nuevas relaciones, los nuevos entendimientos, las nuevas actitudes y las nuevas oportunidades hacen de la inclusión una norma cultural organizativa celebrada

El proceso de cambio organizativo utilizado en el Proyecto Campeones de Cambio se modeló después de "El proceso de ocho etapas de creación de un cambio importante" de Leading Change por John Kotter.

El proceso de Ocho Etapas para crear un Cambio Importante – John P. Kotter

1. Establecer un sentido de urgencia
2. Crear la coalición de guía
3. Desarrollar una visión y una estrategia
4. Comunicar la visión del cambio
5. Potenciar una acción de base amplia
6. Generar Triunfos a corto plazo
7. Consolidando ganancias y produciendo más cambios
8. Anclando nuevos enfoques en la cultura

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

LISTEN (ESCUCHAR)

Comience cualquier proceso de fomentar y crear la capacidad de la organizativa siendo en primer lugar un buen oyente. Cuando ha identificado una organización que busca ser más inclusiva para las personas con discapacidades, el primer paso es escuchar el "por qué". Puede haber varias razones pero es importante descubrir el objetivo o el interés de la organización para ser más inclusivo. Las organizaciones pueden valorar la inclusión porque es "lo correcto", pero hay muchos beneficios adicionales por ser inclusivos. Aquí hay algunas otras razones por las que una organización puede valorar la inclusión:

- **Caso de Negocio** – la inclusión aumentará las ganancias y aumentará la participación de mercado.
- **Equidad, Diversidad e Inclusión** – las personas con discapacidades pueden ser incluidas en los esfuerzos de una organización para abordar otras cuestiones de equidad, diversidad e inclusión relacionadas con la raza, el género, la identidad de género y otras identidades.
- **Misión de la Organización:** – la inclusión puede ser parte de la misión o los valores de la organización.

Caso de Negocio

Las empresas pueden aumentar los beneficios al ser inclusivos. De manera similar las organizaciones pueden aumentar la membresía cuando incluyen a personas con discapacidades. Durante más de 90 años la empresa Nielsen ha medido y analizado los datos de los consumidores en las industrias de medios, publicidad, minoristas y bienes de consumo. Reconociendo el tamaño y el poder de compra de la comunidad de discapacitados, la compañía Nielsen diseñó recientemente un estudio para cuantificar y definir el impacto de los consumidores con discapacidades. En sus palabras:

> *El estudio culminó en nuestro informe reciente Reaching Prevalent, Diverse Consumers with Disabilities y es el primero en consumidores con discapacidades. El informe proporciona información rara y valiosa sobre las vidas de las personas con discapacidades y sus familias. En primer lugar, nuestra investigación descubrió que las personas con discapacidades están generalizadas en los EE. UU., lo que representa el 19% de la población total. En segundo lugar las personas con discapacidad son diversas y representan todas las características demográficas. Finalmente los consumidores con discapacidades son poderosos y representan un segmento de mercado de $ 1 mil millones de acuerdo con la Oficina del Censo de los Estados Unidos. Y cuando profundizamos un poco más encontramos que el poder es especialmente evidente en ciertos casos y categorías.*

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Por ejemplo los consumidores con discapacidades hacen más viajes de compras, gastan más por viaje que el consumidor promedio y gastan menos de su volumen total de dólares en ofertas y cupones. En la tienda los consumidores con discapacidades gastan un 20% más en alimentos para mascotas y un 19% más en cuidado de mascotas que el consumidor promedio. Cuando se trata de alimentos los consumidores con discapacidades gastan un 11% más en pan y productos horneados y un 8% más en carnes envasadas. Todas estas características y preferencias de compra indican que los consumidores con discapacidades conforman un grupo de consumidores poderoso y significativo para minoristas y fabricantes que pueden involucrar a estos compradores.

http://sites.nielsen.com/newscenter/measuring-impact-consumers-disabilities/

https://www.nielsen.com/content/dam/corporate/us/en/reports-downloads/2016-reports/reaching-prevalent-diverse-consumers-with-disabilities.pdf

FRANKFORT Chamber of Commerce

Caso de Estudio: Caso de Negocios para Cámaras de Comercio

En Frankfort la Cámara de Comercio de Frankfort es una asociación que conecta a muchas empresas locales y que involucra a un gran número de voluntarios durante su festival anual de otoño de Frankfort. El Festival de Otoño es un evento comunitario patrocinado por la Cámara que atrae a más de 250,000 personas a la ciudad para comprar a más de 300 artesanos. Al reconocer la oportunidad de alta visibilidad para demostrar el valor de la inclusión, el Proyecto Campeones de Cambio comenzó con personas voluntarias en el Festival de Otoño. Los visitantes y vendedores apreciaron los esfuerzos de los voluntarios. Como resultado la Cámara comenzó a reconocer las contribuciones de las personas con discapacidad. La inclusión fomentó la misión de la Cámara de promover un clima de negocios saludable. Es importante destacar que la Cámara se dio cuenta de cómo podría brindar un servicio a sus miembros (empresas locales) ayudándoles a comprender el valor del mercado de consumo de personas con discapacidades y brindando recursos a las empresas que desean aprender más sobre este mercado.

Antes del Proyecto de Campeones de Cambio las decoraciones del Festival de Otoño en la entrada del Ayuntamiento se colocaron donde bloqueaban el acceso al abridor automático de puertas. Las personas que requerían una entrada accesible no podían entrar en el edificio.

Después de trabajar con los Campeones de Cambio locales la Ciudad ahora coloca las flores para que no bloqueen el abridor de la puerta.

Voluntarios del Festival de Otoño

Equidad, Diversidad y Esfuerzo de Inclusión

La equidad organizativa, la diversidad y los esfuerzos de inclusión para mejorar el acceso, las oportunidades y la representación de las poblaciones tradicionalmente subrepresentadas deben incluir personas con discapacidades. La diversidad en una organización mejora la toma de decisiones y mejora el ambiente de trabajo.

Uso de la “diversidad” para avanzar en la inclusión de personas con discapacidades:

- ❏ Llama la atención la necesidad de equidad para las personas con discapacidad
- ❏ Reconoce la importancia del trabajo realizado por las personas con discapacidad y quienes los apoyan
- ❏ Proporciona una plataforma para aumentar los recursos, la financiación, la capacidad y las oportunidades
- ❏ Nos conecta con aliados que promueven la equidad para otras poblaciones tradicionalmente marginadas

---

El primer bebé Gerber con síndrome de Down robará tu corazón

Por primera vez desde el inicio del concurso en la década de 1920, Gerber ha elegido a un niño con síndrome de Down como su bebé Gerber. Lucas Warren, un niño de 1 año de Dalton, Georgia, es el bebé Gerber del año 2018.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Estudio de caso: Aprovechando la equidad existente, la diversidad y los esfuerzos de inclusión

Biblioteca pública de Evanston:

La declaración de la visión de la Biblioteca Pública de Evanston incluye: “Todos los residentes de Evanston de todos los orígenes y habilidades tienen la oportunidad de disfrutar de una vida intelectual y culturalmente rica”. El Proyecto de Campeones de Cambio reconoció una oportunidad para abogar por el fomentar y crear la capacidad en el área de inclusión de discapacidades cuando la biblioteca se embarcó en un estudio de equidad y diversidad bien publicitado. Aunque el enfoque del estudio fue principalmente la equidad racial, presentó una oportunidad para conectar la discapacidad con la diversidad más amplia y la iniciativa de equidad.

YMCA

Evanston McGaw YMCA miembro de la red nacional DIG (Diversidad, Innovación e Innovación Global) de YMCA, implementó recientemente un proyecto de inclusión LGBTQ +. Tenían un compromiso declarado con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI) y reconocieron que “las personas con capacidades diferentes” (el lenguaje utilizado por McGaw YMCA) deben incluirse en los esfuerzos de EDI. Más allá del compromiso declarado con la diversidad y la inclusión los Campeones de Cambio eligieron asociarse con el YMCA de McGaw porque las personas con discapacidades ya estaban incluidas como personal, miembros y voluntarios. Además, McGaw YMCA se asoció con escuelas y agencias locales que apoyaron a personas con discapacidades en la comunidad. Sobre la base de esta fundación existente el equipo de Campeones de Cambio en YMCA identificó tres áreas para mejorar la inclusión: 1) mejorar la señalización en el edificio centenario; 2) revisar las políticas de Recursos Humanos; y 3) proporcionar desarrollo del personal para aumentar la capacidad de incluir a personas con discapacidades.

Compromiso con la inclusión de YMCA:
Aqui está la politica de inclusión del YMCA: *YMCA está formada por personas de todas las edades y de todos los ámbitos de la vida que trabajan lado a lado para fortalecer las comunidades. Juntos trabajamos para garantizar que todos independientemente de su capacidad, edad, antecedentes culturales, etnia, fe, género, identidad de género, ideología, ingresos, origen nacional, raza u orientación sexual tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial con dignidad. Nuestros valores fundamentales son el cuidado, la honestidad, el respeto y la responsabilidad: guían todo lo que hacemos.*

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Misión o Valor Organizacional

El deseo de ser más inclusivo para las personas con discapacidad también puede provenir de la misión o los valores de una organización. Por ejemplo el Proyecto de inclusión de la Sinagoga de Chicago creció a partir del valor compartido para que las sinagogas judías sean un lugar acogedor para todos los miembros de la comunidad de fe. A partir de 2015 Encompass y Jewish United Fund lanzaron el Proyecto de Inclusión de la Sinagoga de Chicago, un proceso de investigación, planificación y alcance integral de varios años para responder preguntas clave sobre las barreras a la participación en la vida de las sinagogas para personas con discapacidades y sus familias. En el primer año el Proyecto identificó socios clave y realizó investigaciones. El Proyecto participó en un "recorrido de escucha" para escuchar a líderes de sinagogas, rabinos, educadores y miembros de la comunidad y sinagogas y miembros de la comunidad encuestados. En el segundo año del proyecto el enfoque pasó de la investigación y el compromiso al compromiso y la educación. El Proyecto patrocinó cuatro talleres para brindar educación y capacitación a los miembros, el personal y el liderazgo laico y para reclutar "campeones" de inclusión. En el tercer año el Proyecto comenzó a aprovechar la inclusión para mejorar e impactar las vidas de las personas con discapacidades.

El impacto del proyecto incluyó:

- una conciencia elevada sobre la inclusión en la comunidad judía (ver enlace de la historia en NPR);
- mayor acceso a la experiencia y los recursos a través de la colaboración y las asociaciones para apoyar las necesidades de servicios sociales;
- un nuevo Fondo de Dotación Comunitaria para Adultos con Discapacidades; y
- Empleo y oportunidades de voluntariado para personas con discapacidad.

Enlace a la historia de NPR y al artículo de noticias de JUF:

https://www.npr.org/2017/10/15/556372789/chicagos-jewish-community-unites-to-be-more-inclusive-of-people-with-disabilities

https://www.juf.org/news/local.aspx?id=446861

Estudio de caso: Organizaciones de Servicio
Pasar del Apoyo a la Membresía

Con el Club de Leones el equipo de Campeones de Cambio se basó en la tradición y la historia del Club de apoyar los proyectos de visión, la conservación de la audición, el habla y la participación de los jóvenes para ayudar al Club a ser más inclusivo con los miembros con discapacidades. Cambiando el enfoque de proporcionar ayuda a las personas con discapacidades, el Proyecto permitió al Club ver a las personas con discapacidades como expertos con conocimientos y experiencia para compartir. Como ejemplo, Max, un joven con IDD, discapacidades físicas y visuales, había recibido un equipo de lupa del Club de Leones como estudiante de secundaria. Después de unirse al Club como miembro adulto Max ofreció educar a los miembros del Club sobre su experiencia en el uso de la tecnología de apoyo para la visión. Habló sobre los pros y los contras de confiar en la tecnología frente a las conexiones personales, sobre cuánta privacidad y dinero sacrifica una persona con discapacidades para acceder a la tecnología y cómo la clave para la elección y la independencia es el cambio cultural.

Miembros del Club de Leones - Max y Valerie

Su experiencia les permitió a los miembros del Club entender mejor el impacto de su apoyo, así como las limitaciones del uso de la tecnología y otros desafíos continuos que enfrentan las personas con discapacidades. Su presentación también llevó al Club a solicitarle a Max que condujera la capacitación de la membresía y para que explicara sobre cómo ser “Un León Inclusivo.”

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

ENGAGE (INVOLUCRAR)

El cambio organizacional requiere la participación de varias personas en la organización. La investigación indica que se debe involucrar a un mínimo de cuatro personas para que los esfuerzos de cambio organizativo tengan éxito. El fomentar y crear la capacidad y el cambio cultural es un proceso lento y la rotación es común, especialmente entre organizaciones sin fines de lucro. Aquí hay un ejemplo de cómo presentar el proyecto en su organización:

El Proyecto Campeones de Cambio busca crear un ambiente inclusivo que se beneficie de las contribuciones de individuos de todas las capacidades. Trabajaremos juntos para crear y comunicar una visión de cómo se ve la inclusión de personas con discapacidades para nuestra organización, identificar posibles barreras para la inclusión y aumentar la capacidad de las personas con discapacidades para ser parte de todo lo que nuestra organización tiene para ofrecer.

(Consulte el Kit de herramientas para ver un folleto que se utiliza para presentar el Proyecto de Campeones de Cambio).

ENLACE AL FOLLETO:

http://bit.ly/SCCEditBrochure

Documento de Word Editable

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Para tener éxito en aumentar la capacidad organizativa para incluir personas de todas las capacidades reclute a personas que ya tengan interés en la inclusión. ¿Cómo encuentra a estas personas?

- Comience con conexiones personales: si ya conoce a alguien en la organización, puede aprovechar sus conexiones personales

- Pregunte a cada persona con la que hable si puede recomendar a otra persona de la organización que pueda estar interesada en la inclusión

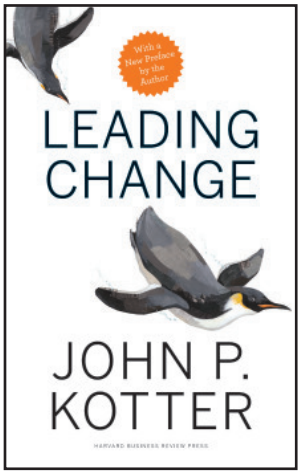
- Pregunte en cada capacitación o reunión si los asistentes quieren unirse a su grupo

- Los miembros del personal con una discapacidad pueden tener un interés, ¡pero no asuma que sí!
- Los miembros del personal que tienen un familiar con una discapacidad también pueden estar más interesados en la inclusión

- Los miembros del personal que han trabajado con personas con discapacidades pueden estar interesados o tener experiencia o experiencia para compartir

- Los miembros de la junta, voluntarios, consumidores o clientes que tienen una discapacidad, o que tienen un miembro de la familia con una discapacidad también pueden estar interesados y dispuestos a compartir su experiencia

Su proyecto será más fácil si obtiene el apoyo de los líderes de la organización, pero como escribe John Kotter en Leading Change: "Una coalición de guía formada solo por gerentes incluso gerentes soberbios que son personas maravillosas, hará fallar a esos grandes esfuerzos de cambio." Más bien él dice:



"En transformaciones exitosas el presidente, el gerente general de la división o el jefe de departamento más otras cinco, quince o cincuenta personas comprometidas con un mejor desempeño se unen como un equipo. Este grupo rara vez incluye a todas las personas de mayor edad porque algunos de ellos simplemente no se comprometen, al menos al principio. Pero en los casos más exitosos la coalición siempre es poderosa en términos de títulos formales, información y experiencia, reputación y relaciones y la capacidad de liderazgo. Las personas solas sin importar cuán competentes o carismáticas sean nunca cuentan con todos los recursos necesarios para superar la tradición y la inercia excepto en organizaciones muy pequeñas."

Mapa de Activos Personales, Grupales y Organizacionales:

Una forma de crear y comprometer a un equipo de Campeones de Cambio es hacer un “Mapa de Activos”. Al crear su equipo de Campeones de Cambio es útil conocer sus propios activos, los activos de los miembros de su equipo, los activos presentes en su organización y los de la comunidad en general. Los **activos** incluyen regalos, talentos, experiencia, conocimiento y recursos. El proceso de identificación y registro de estos activos es el **“mapa.”** Cuando comprende el interés propio y la motivación de los miembros individuales de su equipo usted puede movilizar sus dones, talentos, experiencia y conocimiento. Para obtener más información sobre la asignación de activos personales y grupales, consulte la Guía del Centro para Futuros Independientes y las series de seminarios web sobre Asignación de Activos.

Enlace a la Guía de Seminario Web

http://bit.ly/SAMWGuide

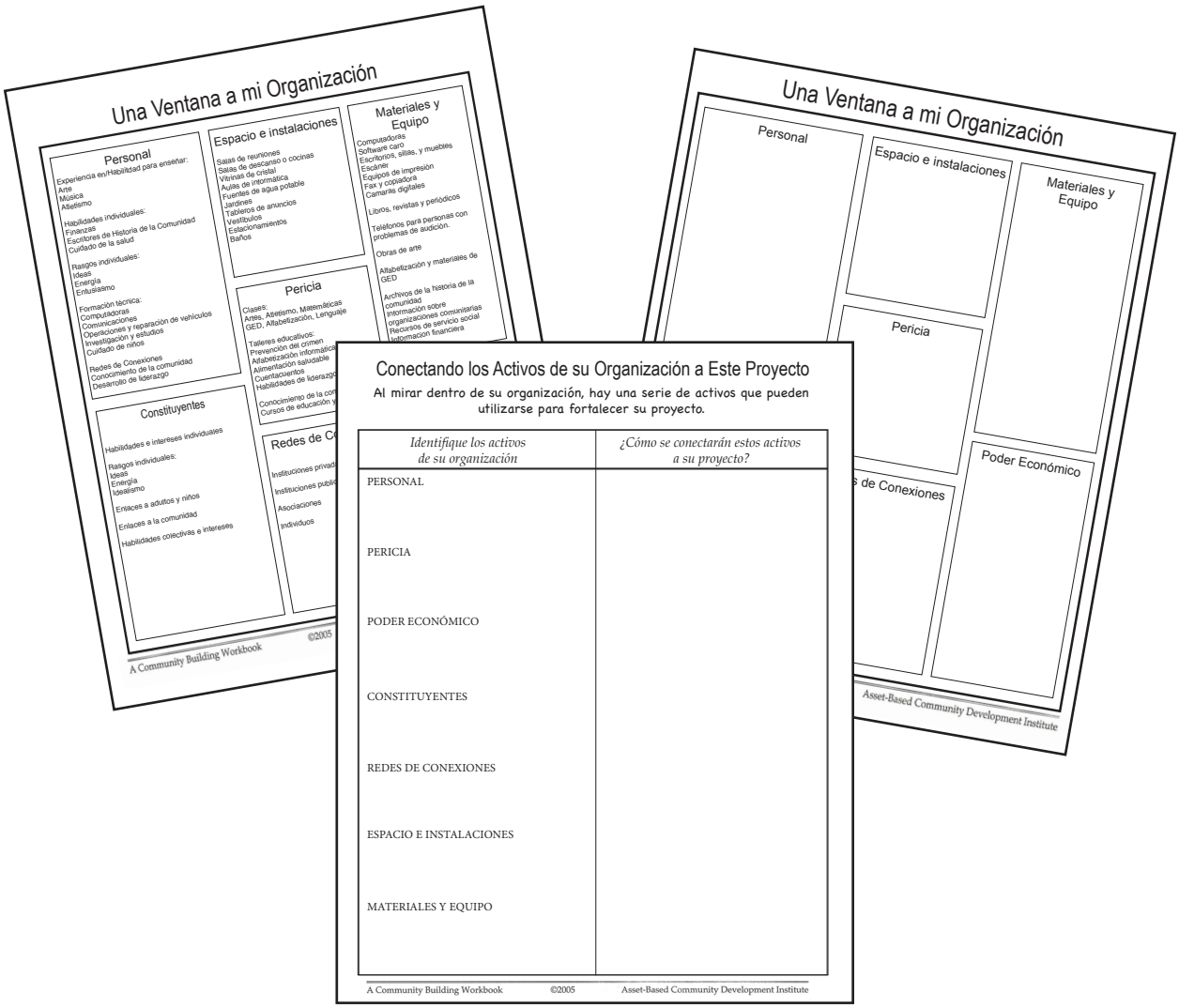
La Guía contiene enlaces a la Serie de Seminario Web y Formularios Descargables

Además de los activos personales de los miembros del equipo de Campeones de Cambio las organizaciones también tienen muchos tipos diferentes de activos. Los activos organizacionales pueden ser personas, espacio físico e instalaciones, materiales y equipos, experiencia, clientes o miembros, redes de conexiones y poder económico. Cualquier proyecto de cambio organizativo debe incluir el Mapa de Activos para aprovechar las fortalezas existentes de la organización y para crear conexiones tanto dentro de la organización como con otros recursos de la comunidad. Para este proyecto, los activos organizacionales son lo que ya existe dentro de su organización que apoya la inclusión de personas con discapacidades.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Vea el Kit de herranmientas y los siguientes documentos del Mapa de Activos organizacionales del **Desarrollo Comunitario Basado en Activos.** Puede usar las siguientes herramientas para trabajar con los miembros del equipo de Campeones de Cambio para identificar y documentar los activos existentes que apoyan la inclusión de personas con discapacidades:

Una Ventana a mi Organización
Conectando los Activos de su Organización a Este Proyecto



Además en la siguiente sección de esta Guía y en el Kit de herramientas encontrará la “Lista de verificación del indicador de inclusión de las Cinco P’s” que también se puede usar para identificar los activos de la organización existentes que respaldan la inclusión.

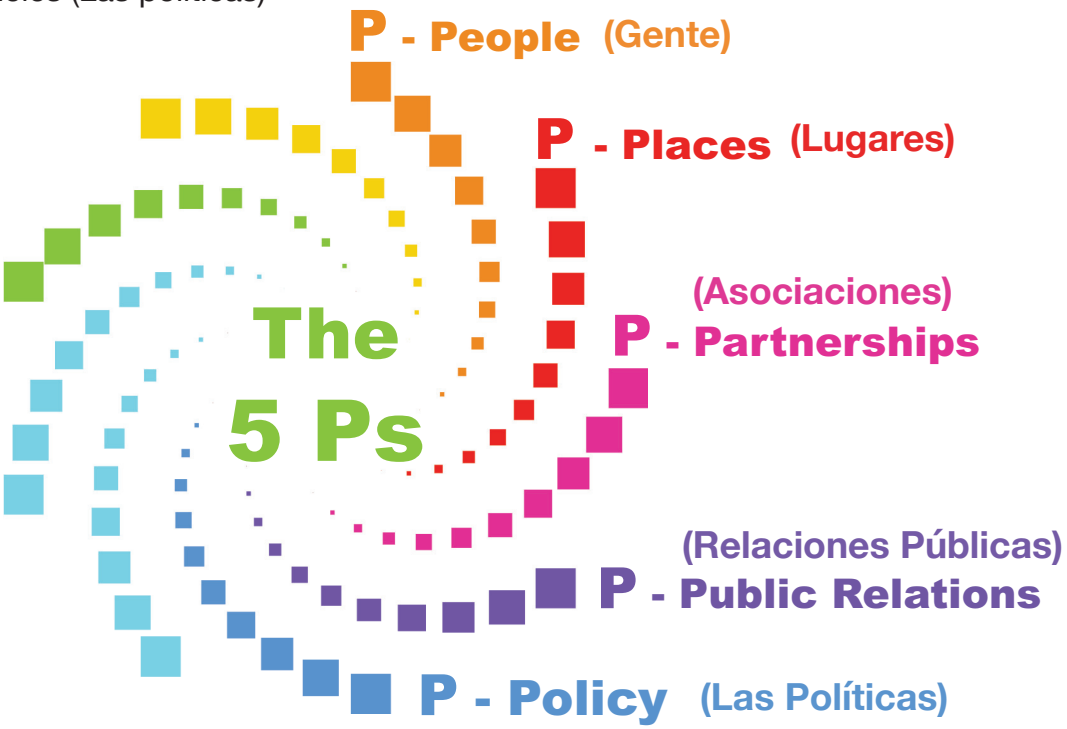
ACT (ACTUAR)

Después de tener un grupo de al menos cuatro personas decida una acción temprana que pueda tomar para hacer avanzar el proyecto. Hay diferentes maneras de decidir en qué enfocarse primero. Las mejores acciones iniciales reclutarán nuevos Campeones de Cambio para su proyecto, se alinearán con sus valores organizacionales y promoverán objetivos organizacionales más amplios. Tu proyecto ganará impulso si puedes lograr algunas "victorias fáciles" objetivos que se logran de manera relativamente rápida y simplemente utilizando el equipo inicial que has reunido.

Lista de Verificación del Indicador de Inclusión de Cinco P's[1]

Una herramienta para ayudar a identificar y priorizar los esfuerzos de inclusión es la "Lista de verificación de los indicadores de inclusión de los Cinco P". Los "Cinco P's" son los de una organización:

- People (Gente)
- Places (Lugares)
- Partnerships (Asociaciones)
- Public Relations (Relaciones públicas)
- Policies (Las políticas)



[1]La lista de verificación de indicadores de inclusión se adaptó del Proyecto de inclusión de servicio nacional "Planificación para la inclusión: Indicadores de un servicio inclusivo y organización de voluntarios" que se encuentra en la sección Recursos adicionales de esta Guía.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Aquí hay una descripción de cómo se refleja la inclusión en cada una de las "Cinco P's"

People (Gente)

Una organización inclusiva incluye a personas con discapacidades externa e internamente. Externamente las personas con discapacidades y sus familias son clientes y miembros. Internamente las personas con discapacidades son personal, voluntarios, miembros de la Junta y líderes de organizaciones. La organización inclusiva recoge datos demográficos sobre discapacidad. La organización recluta, desarrolla y apoya a personas de todas las capacidades. La organización crea competencia, capacidad y una cultura de inclusión en todos los niveles de la organización.

Places (Lugares)

Las organizaciones deben ser físicamente accesibles y acogedoras para las personas con discapacidad. Esto incluye el cumplimiento de las leyes estatales y federales, como la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)[2]. Sin embargo, el entorno de una empresa u organización incluye algo más que arquitectura y también se extiende al tono establecido por la organización. Un entorno inclusivo ofrece a las personas con discapacidades las mismas oportunidades, derechos y respeto que todos los demás. La creación de entornos inclusivos incluye no solo proporcionar espacio físico e instalaciones sin barreras como rampas, elevadores, puertas, palancas y altura de escritorio compatibles con ADA, sino que también considera la iluminación, el color de la pintura y la configuración de la habitación. Las empresas deben permitir el acceso a bienes y servicios. La señalización debe estar diseñada para que sea útil para personas con discapacidades. El diseño de un entorno para que todas las personas puedan acceder a él, comprenderlo y utilizarlo en la mayor medida posible independientemente de su edad, tamaño, capacidad o discapacidad se denomina "Diseño universal" o "Diseño inclusivo" (consulte el Kit de herramientas para el Diseño universal).

[2] Tenga en cuenta que los requisitos estatales pueden exceder los requisitos de ADA. En Illinois la Ley de Barreras Ambientales (EBA) promulgada en 1985 y enmendada en 1996 y 2017, es el estatuto que rige el acceso físico para personas con discapacidades en construcciones nuevas, adiciones y modificaciones a instalaciones públicas. El Código de Accesibilidad de Illinois (IAC) contiene los estándares de diseño requeridos por la EBA.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Partnerships (Asociaciones)

Un factor clave para mejorar la capacidad de una organización para incluir a personas con discapacidades es conectarse con otras organizaciones y asociaciones que apoyan, sirven o comercializan específicamente a personas con discapacidades. Fomentar las relaciones con los contactos que pueden conectarlo con personas con discapacidades. Estos pueden ser grupos de defensa, organizaciones que apoyan a personas con discapacidades y escuelas locales.

Organizaciones de defensa y servicios de discapacidad – Existen grupos de defensa locales y nacionales como el ARC, la Asociación Nacional para el Síndrome de Down o los veteranos estadounidenses discapacitados. La mayoría de las comunidades también incluyen organizaciones que brindan apoyo a personas con discapacidades, como el Centro para Futuros Independientes.

Escuelas – Las escuelas pueden conectar a los estudiantes con discapacidades y sus familias con su organización. En los EE. UU. se requiere que las escuelas públicas brinden servicios de transición para estudiantes con discapacidades a partir de los 14 años y medio y continúen hasta que los estudiantes cumplan los 22 años. Los programas de transición preparan a los estudiantes para la vida independiente, incluido el desarrollo de habilidades de empleo y participación comunitaria y de la comunidad. Un número creciente de programas de educación postsecundaria prepara a jóvenes adultos con discapacidades para el empleo y la vida independiente. Si su organización busca involucrar a más personas con discapacidades, establezca conexiones con las escuelas y universidades locales.

[3] La ley federal requiere que las escuelas proporcionen servicios de transición hasta que el estudiante cumpla los 22 años. Sin embargo, algunas leyes estatales proveen servicios más allá de los 22 años.

Public Relations (Relaciones Públicas)

Las relaciones públicas incluyen con **quién** interactúa su organización o empresa y **cómo**

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

interactúa con ellos. Una organización inclusiva reconoce a las personas con discapacidades como clientes, consumidores o miembros valiosos. Una organización inclusiva demuestra el valor de las personas con discapacidades al hacer que las comunicaciones sean comprensibles y claras para una audiencia diversa que utiliza múltiples formatos de comunicación. La organización también retrata imágenes positivas de personas con discapacidades en marketing y materiales, y utiliza un lenguaje positivo y centrado en la persona.

Los siguientes son ejemplos de herramientas y estrategias de comunicación inclusivas:

- El sitio web está diseñado para ser accesible para personas con discapacidad
- Las comunicaciones están en lenguaje sencillo, utilizan formatos y gráficos accesibles, y están disponibles en múltiples medios
- Las instrucciones sobre cómo solicitar alojamiento están incluidas en todos los materiales
- La inclusión de personas con discapacidad se promueve como un valor de la organización

Policies (Las Políticas)

Las políticas, prácticas y procedimientos deben diseñarse para garantizar la inclusión. Las organizaciones inclusivas tienen políticas y procedimientos escritos que abordan específicamente la inclusión de personas con discapacidades. Esas políticas y procedimientos se convierten en una práctica común porque todos en la organización entienden y valoran la inclusión.

Por ejemplo las organizaciones inclusivas:

- Incluyen a la discapacidad en su declaración de no discriminación
- Incorporan la capacitación continua para asegurar la competencia y capacidad del personal
- Recopilan y revisan los datos demográficos y solicitudes de alojamiento
- Contrata a empresas y proveedores que sean accesibles, flexibles e inclusivos (por ejemplo, organizar eventos solo en lugares que sean físicamente accesibles para todos)

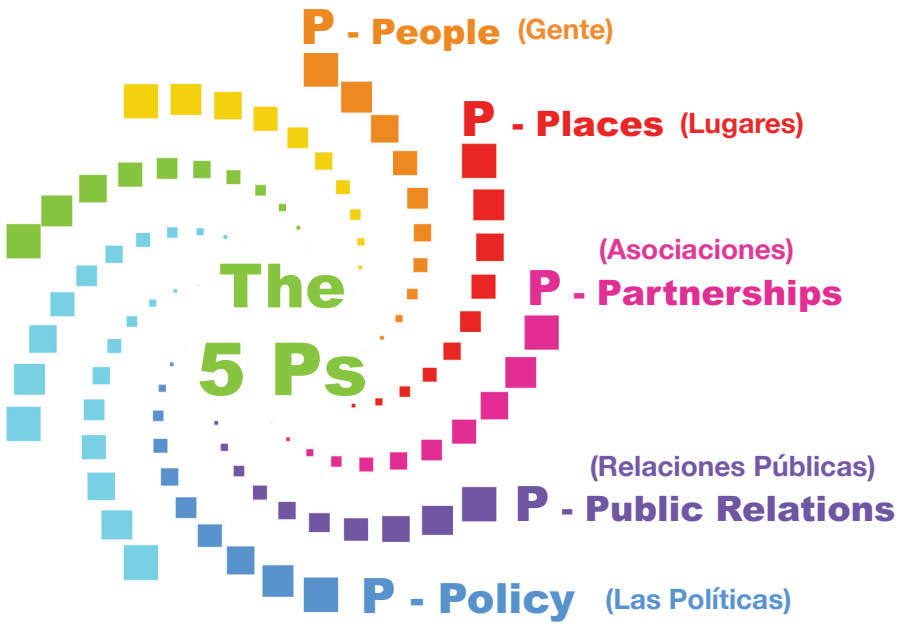
2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Usando las 5 P's

En el Kit de herramientas se incluye una lista más larga de indicadores de inclusión para cada categoría. Estas listas no están destinadas a incluir todo. Sin embargo, son ejemplos de "mejores prácticas" de la organización. La Lista de verificación de indicadores de inclusión de las 5 P se puede utilizar de varias maneras, por ejemplo:

- Como una lista de verificación o una "hoja de ruta" para construir una organización más inclusiva;
- Como un "menú" para ayudar a priorizar dónde enfocar los esfuerzos de inclusión;
- Como herramienta de encuesta o valoración.

Para muchas personas puede ser desalentador, primero, considerar cómo hacer que una organización sea más incluyente ver los indicadores como una larga lista de tareas a realizar. Como un enfoque alternativo, considere presentar las listas de verificación como un "menú". Usar las listas de verificación para priorizar un área inicial de enfoque puede parecer más alcanzable y menos abrumador. Los indicadores también se pueden utilizar como una herramienta para medir el estado de inclusión en la organización. Por ejemplo, los indicadores pueden usarse para crear una encuesta para solicitar comentarios del personal, liderazgo y administración, clientes o socios de la comunidad.



Consulte el Kit de herramientas para ver la lista completa de indicadores de inclusión en cada categoría.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

ACT – (ACTUAR) COMENZAR PEQUEÑO Y CONSTRUIR MOMENTO

Aquí hay algunos ejemplos de acciones iniciales exitosas del Proyecto Campeones de Cambio:

- **Involucrar a personas con discapacidades** para que formen parte del equipo de Campeones de Cambio – McGaw YMCA incluyó al personal con discapacidades como miembros del equipo desde el principio.

- **Reunirse con los jefes de departamento** para presentar el proyecto y reclutar a miembros del equipo – la Biblioteca Pública de Evanston utilizó la Lista de verificación de indicadores de inclusión para priorizar los primeros pasos

- **Realice una encuesta** para establecer las fortalezas existentes y las áreas de crecimiento (consulte las encuestas de muestra en el Kit de herramientas).

- **Brindar capacitación sobre la Conciencia de Habilidades** para el personal y los voluntarios (consulte el Kit de capacitación de herramientas para la Conciencia de Habilidades).

- C**onvocar a un panel de expertos** (personas con discapacidades) como grupo de enfoque para informarle a la organización qué es lo que funciona y hacer recomendaciones sobre cómo mejorar la accesibilidad y la inclusión (consulte las preguntas de muestra de grupos de enfoque en el Kit de herramientas).

- **Participe en un esfuerzo organizativo con personas con discapacidades** – en Little Village, las personas con discapacidades y sus familias marcharon en una manifestación comunitaria contra la violencia y utilizaron el talento de un joven artista con discapacidades para hacer la pancarta de la organización.

- **Satisfacer una necesidad organizativa** – en la Biblioteca Pública de Evanston y en la Biblioteca de Frankfort, las personas con discapacidades se ofrecieron como voluntarios para participar en los eventos de la Biblioteca Humana. Human Library™ está diseñado para construir un marco positivo para conversaciones que pueden desafiar los estereotipos y los prejuicios a través del diálogo.
  Enlace a http://humanlibrary.org/

- **Comience a rastrear la inclusión de la discapacidad:** fomente el uso del cuestionario opcional sobre discapacidad en la contratación de empleo o las entrevistas de salida, agregue una casilla para “discapacidad” en cualquier documento de recopilación de datos demográficos, publique que hay adaptaciones disponibles y registre las solicitudes de adaptaciones.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

- **Establezca una línea de base** para medir el estado actual de inclusión en la organización. En el Proyecto de Inclusión de la Sinagoga de Chicago, los resultados de la encuesta de 50 sinagogas de Chicago y cerca de 1500 hogares judíos indicaron los siguientes hallazgos clave que dieron forma a las metas y el plan de acción del Proyecto:
  1. Los hogares afectados por una discapacidad reportaron sentirse invisibles, excluidos o percibidos como perturbadores
  2. Las congregaciones no saben quiénes tienen discapacidades
  3. Las percepciones de los esfuerzos de inclusión de una sinagoga afectan las decisiones de los miembros
  4. Los líderes de la sinagoga califican los esfuerzos de inclusión por encima de los encuestados
  5. Las sinagogas son inconsistentes en su enfoque y capacidad para ser inclusivos
  6. Todas las sinagogas comparten la inclusión como un valor y existe un impulso para movilizar estos esfuerzos

Como lo demuestran las diversas acciones tomadas en el Proyecto Campeones de Cambio, hay muchas maneras de comenzar a actuar. Por ejemplo, considere si puede capitalizar algo que está ocurriendo actualmente en la organización, como:

- un proyecto de construcción o renovación donde se requiere el cumplimiento de ADA;
- un esfuerzo existente de equidad, diversidad e inclusión;
- una invitación a asociarse con una organización que apoya a personas con discapacidades; o
- Una necesidad de llegar a nuevos clientes o nuevos mercados.

Cambie la pintura de los campeones en un evento de arte

Los Campeones del Cambio asisten a un picnic de la iglesia

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

REVIEW, REFLECT, AND REVISE (REVISAR, REFLEJAR Y CORREGIR)

Después de tomar acción hacia una meta, el proceso de creación de capacidad organizacional requiere que revise los resultados de la acción inicial y reflexione sobre lo que se aprendió. Utilizará este conocimiento para planificar sus próximos pasos. Aquí hay algunos ejemplos de nuestro trabajo:

- Utilice los resultados de la encuesta para identificar oportunidades de crecimiento. ¡Es importante destacar y celebrar cuando hay buenos resultados! Por ejemplo, una encuesta del personal indicó que el 90% del personal se sentía cómodo al atender a los clientes con discapacidades al inicio del proyecto, pero querían más información sobre acomodaciones razonables. Otra encuesta organizacional mostró que las personas con discapacidades ya eran miembros, personal y voluntarios, pero no estaban representados en puestos de liderazgo o administración.

- Revise las recomendaciones de su grupo focal o panel de expertos. Explore qué recomendaciones son factibles e implemente "quienes se dejan persudair fácilmente." En el YMCA, un grupo de enfoque expresó su dificultad en navegar de algunas partes del edificio a otras. Después de investigar el problema, resultó que "perderse" en el edificio era un problema común para muchos, no solo para las personas con discapacidades. Como resultado, el YMCA se embarcó en un proyecto para mejorar la señalización en todo el edificio.

- Responda a las necesidades articuladas por el personal, como el deseo de recursos o capacitación sobre cómo comunicarse mejor con los clientes con discapacidades.

Desafíos y Obstáculos

Es inevitable que haya desafíos y obstáculos mientras trabaja para que su organización sea más inclusiva para las personas con discapacidades. Estos son algunos de los desafíos que encontramos:

Captura de Datos Demográficos

Los datos demográficos sobre la discapacidad pueden ser difíciles de medir porque muchas personas optan por no revelar su discapacidad. De hecho, la mayoría de las discapacidades son "invisibles" o no son evidentes. Las organizaciones pueden pedir a las personas que se identifiquen a sí mismas y pueden comercializar específicamente a personas con discapacidades o específicamente reclutar personas

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

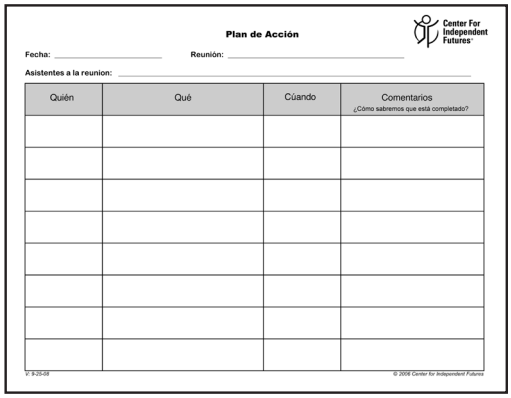
con discapacidades. Si bien puede ser difícil superar el estigma percibido relacionado con la discapacidad, la recopilación de datos es importante para una organización que busca aumentar la cantidad de personas con discapacidades atendidas, empleadas, voluntarias o en juntas. (Ver ejemplo de formulario de divulgación federal incluido en el kit de herramientas.)

Desarrollo de la Competencia, Capacidad y Cultura del Personal

Cualquier organización que busque mejorar la capacidad para incluir a personas con discapacidades debe tener personal que esté dispuesto y sea capaz de avanzar en ese objetivo. A menudo las personas con las mejores intenciones no tienen los antecedentes, la capacitación o el conocimiento para interactuar con éxito con personas con discapacidades como colegas o clientes. La mayoría de las personas rara vez intentan discriminar, ofender o excluir a las personas con discapacidades, pero lo hacen debido a la falta de conciencia o comprensión sobre la inclusión. El desarrollo del personal puede mejorar la capacidad y competencia del personal para trabajar con personas con discapacidades. (Consulte el Kit de herramientas para obtener ejemplos de materiales de capacitación sobre Conciencia de la capacidad.)

Crear Incentivos para la Rendición de Cuentas y los Logros

Cualquier proyecto de fomentar y crear la capacidad de la organización es un trabajo duro. Es fácil que las personas de cualquier organización se sientan abrumadas cuando se les pide que asuman responsabilidades adicionales o aprendan nuevas formas de hacer las cosas. Diseñe su proyecto para crear responsabilidad y celebrar logros. En el proyecto Campeones de Cambio, los miembros del equipo crearon planes de acción con asignaciones específicas para quién haría qué y cuándo.


Plan de Acción

Center For Independent Futures

Fecha: _____ Reunión: _____

Asistentes a la reunion: _____

Quién	Qué	Cúando	Comentarios ¿Cómo sabremos que está completado?

V. 9-25-08 © 2006 Center for Independent Futures

Un calendario regular de reuniones mensuales brindó la oportunidad de comunicarse y motivó a las personas a lograr lo que habían acordado hacer. Hacer que los miembros del equipo se conecten regularmente también construye relaciones dentro del grupo. Siempre que sea posible, permitir que diferentes miembros del equipo tengan roles de liderazgo y que reciban reconocimiento por sus esfuerzos también brindó incentivos para que las personas se involucren y se mantengan involucradas en el proyecto. A lo largo del Proyecto Campeones de Cambio varios miembros del equipo tuvieron la oportunidad de trabajar directamente con el liderazgo de la organización, hacer presentaciones, unirse a comités de toda la organización, desarrollar y dirigir la capacitación y hablar en eventos organizacionales, eventos comunitarios y conferencias.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

El Empleo es solo una forma de incluir a las personas con discapacidad

Emplear a personas con discapacidades es una excelente manera de mejorar su capacidad organizativa para la inclusión, pero un proyecto de inclusión no tiene que liderar con empleo. Para muchas de nuestras organizaciones, introdujimos el concepto de inclusión de la discapacidades centrándonos en cómo atender mejor a los clientes existentes. De hecho, ninguna de las organizaciones en el Proyecto Campeones de Cambio identificó el empleo de personas con discapacidades como el punto de partida para su proyecto. Además, hay distintas ventajas para mantener el empleo separado de la vida social, de la rendición de culto y vida recreativa, como lo ilustra la historia de Jodye.

ESTUDIO DE CASO: DIVERSIFICAR EL TRABAJO, LA VIDA SOCIAL Y RECREATIVA

Jodye era una mujer con discapacidad intelectual que había sido incluida y era un miembro valioso en la sinagoga donde había crecido y había sido Bat Mitzvahed. Ella disfrutó de una comunidad de personas que reconocieron su talento y apreciaron sus contribuciones voluntarias. Sin embargo, cuando se le pidió a su rabino que considerara contratar a Jodye para trabajar como empleada de la sinagoga, él dijo que no. Explicó que no quería contratar a Jodi porque si la situación laboral no funcionaba y podría dañar las relaciones existentes que tenía dentro de la sinagoga como miembro. Sin embargo, se ofreció a ayudar a Jodye a encontrar trabajo en otra sinagoga cercana. De hecho Jodye fue extremadamente exitosa en su nuevo trabajo. Al diversificar su vida laboral de su lugar de culto ella ahora es una miembro valiosa en dos comunidades religiosas y una Campeona de Cambio por derecho propio.

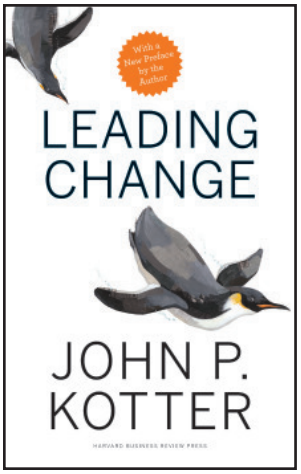
ENLACE AL VIDEO:

http://bit.ly/AmShalom

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Recluta, Recluta, Recluta

El desarrollo de la capacidad organizativa no puede hacerse solo. En la mayoría de las organizaciones la rotación de personal es común, las prioridades cambian y por lo general existen muchas demandas competitivas en el tiempo de las personas. Si confía solo en unas pocas personas para hacer avanzar su proyecto tendrá menos éxito a que sin en lugar de eso usted continuamente recluta nuevos miembros para el equipo. Cuantas más personas puedan participar y que se den cuenta de las ventajas personales, profesionales y organizativas de ser incluyentes más rápido su organización comenzará a beneficiarse de las contribuciones de personas de todas las capacidades.



Como señala John Kotter en Leading Change:

"El liderazgo a menudo comienza con solo una o dos personas. Pero en cualquier cosa que no sea la más pequeña de las organizaciones ese número necesita crecer y crecer con el tiempo. La solución al problema del cambio no es un individuo más grande que la vida que cautiva a miles para que sean seguidores obedientes. Las organizaciones modernas son demasiado complejas para ser transformadas por un solo gigante. "Muchas personas necesitan ayudar con la tarea de liderazgo no intentando imitar a personas como Winston Churchill o Martin Luther King, Jr. sino asistiendo modestamente con la agenda de liderazgo en sus esferas de actividad."

HECHO NO TAN DIVERTIDO:

Cambiar la Rotación de Miembros del Equipo Campeón

¡En varias de las ocho organizaciones comprometidas, los equipos experimentaron hasta un 50% de renovación en un año! La rotación se produjo en los niveles de Director Ejecutivo y CEO así como con otros miembros clave del equipo y líderes de la organización. A menos que continúe expandiendo su equipo la rotación puede interrumpir o desviar significativamente sus esfuerzos.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

NEW UNDERSTANDING, RELATIONSHIPS, ATTITUDES, & OPPORTUNITIES (NUEVA COMPRENSIÓN, RELACIONES, ACTITUDES Y OPORTUNIDADES)

El objetivo de un proceso de creación de capacidad organizativa es tener una nueva comprensión, conciencia, actitudes, políticas, procedimientos, relaciones y oportunidades. El proceso de creación de capacidad en cualquier organización es gradual, lo que requiere tiempo y un compromiso a largo plazo. Sin embargo, los beneficios de captar las contribuciones de las personas con discapacidades se traducirán en una organización mejor posicionada para tener éxito en el mundo diverso y complejo de hoy.

¿CÓMO MEDIR LOS RESULTADOS DEL PROYECTO?

¿Cómo mide el impacto del proyecto y cómo sabe qué ha cambiado? Una forma de medir el progreso hacia una organización más inclusiva es revisar los Indicadores de inclusión y reevaluar su progreso en las áreas en las que se enfocó. Otra forma es solicitar comentarios de los clientes, el personal o los socios de la comunidad. Si es posible realice una encuesta previa y posterior al proyecto para medir el cambio.

Ejemplos de resultados exitosos del proyecto Campeones de Cambio incluyen:

- ❑ Un aumento en las personas con discapacidades en todas las organizaciones: como miembros, empleados, miembros de la Junta, clientes y voluntarios. Recuerda ¡nada de nosotros sin nosotros!

- ❑ Las personas con discapacidades son líderes en su objetivo de aumentar la inclusión. Evite las presunciones sobre la capacidad de las personas con discapacidad. Pregúnteles qué pueden y quieren hacer y utilice su experiencia y habilidades

- ❑ Representación de personas con discapacidad en comunicaciones, medios, programas

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

- ❏ Creación de un Comité de inclusión o representación en un Comité de equidad, diversidad e inclusión existente

  EJEMPLO: Declaración de la misión del Comité de inclusión de Beth el de la Sinagoga Suburbana del Norte

  El objetivo del Comité de inclusión es ayudar a que la sinagoga se convierta en una comunidad más acogedora, accesible e inclusiva, sensibilizando a la comunidad de la sinagoga a las necesidades de los feligreses con diferentes capacidades y reduciendo las barreras que existen para la participación de cada miembro.

- ❏ Capacitación – para el personal actual y como parte de la capacitación de nuevos empleados / Junta / voluntarios para garantizar la sostenibilidad. Evalúe el impacto de la capacitación para determinar si las personas obtuvieron nuevos conocimientos e implementaron nuevas habilidades.

- ❏ Nuevos recursos dentro de la organización, como la creación de una posición como Coordinador de Accesibilidad e Inclusión

- ❏ Lenguaje de política de inclusión en todos los materiales del evento, documentos de contratación y materiales del programa

- ❏ Financiamiento – Financiamiento presupuestado en el presupuesto de la organización para su inclusión

  EJEMPLO: *El Proyecto de Inclusión de la Sinagoga de Chicago creció para incluir oportunidades de financiamiento para promover la inclusión. Se invitó a las congregaciones a solicitar fondos para que sus congregaciones fueran más acogedoras, accesibles e inclusivas. Diecisiete congregaciones presentaron propuestas solicitando fondos para abordar la accesibilidad de edificios, desafíos educativos, problemas sensoriales, conciencia de la discapacidad y más. La profundidad y la amplitud de las respuestas a esta oportunidad de financiamiento demuestran cómo la inclusión se convirtió en un foco dentro de la comunidad sinagoga.*

- ❏ Asociaciones con otras organizaciones que trabajan con la comunidad de personas con discapacidad

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

ESTUDIO DE CASO: EL VALOR DE LAS ASOCIACIONES

En Little Village, el Proyecto Campeones de Cambio identificó a la organización sin fines de lucro para la prevención de la violencia doméstica Corazón de Valor y Fortaleza como un socio potencial para el Proyecto Campeones de Cambio. Corazón era una organización nueva que necesitaba voluntarios y apoyo de la comunidad. Además, las personas con discapacidades experimentan tasas más altas de violencia doméstica, asalto sexual y abuso. Y, las personas con discapacidades enfrentan barreras adicionales cuando buscan ayuda.

En la comunidad de Little Village una comunidad predominantemente latina en donde la falta de recursos y una cultura de aislamiento y silencio en torno a la violencia doméstica y la discapacidad fueron barreras adicionales. Debido a que un gran porcentaje de los voluntarios en Corazón tenían un miembro de la familia con discapacidades, estaban ansiosos por aceptar la inclusión. Tenían conocimiento de primera mano de las barreras que enfrentan las personas con discapacidades, así como de las contribuciones que las personas con discapacidades tienen para ofrecer.

Como resultado de las conexiones entre violencia doméstica y discapacidad, los beneficios de ser más inclusivos aumentaron directamente la misión de Corazón al ampliar la población de personas atendidas y mejorar la manera en que se brindaron los servicios. Involucrar a personas con discapacidades como voluntarios también obtuvo una atención positiva de los medios y publicidad en una conferencia sobre liderazgo de mujeres.

Abby trabajando en la Organización Corazón

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

HERRAMIENTAS Y RECURSOS

Serie y Guía de Seminarios Web sobre Mapa de Activos 35

Proyecto de Cartas Introductorias a la Organización 36

Folleto de Campeones de Cambio 37

Una Ventana a mi Organización 38

Conectando los Activos de su Organización a Este Proyecto 40

Lista de Verificación del Indicador de Inclusión de las Cinco P´s 41

Encuestas de Muestra:
- Encuesta de Sinagoga. 47
- Encuesta de Evaluación de la Capacidad del Personal de la Biblioteca 48

Grupo Focal / Panel de Expertos - Preguntas para los Panelistas 50

Formulario de Divulgación Voluntaria 51

Herramientas para el Entrenamiento para ser Conciente de Habilidades
- Presentación de Capacitación para el Conocimiento de la Habilidad con Notas del Facilitador 53
- Prueba sopresa sobre Conciencia de Habilidad de las Celebridades 54
- Folleto de Lenguaje Centrado en la Persona 57
- Folleto de Diseño Universal 59
- Ejemplo de Encuesta de Comentarios sobre Capacitación 64

Recursos adicionales 66

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Serie y Guía de Seminarios Web sobre el Mapa de Activos

Enlace a la Guía de Seminario Web

http://bit.ly/SAMWGuide

La Guía contiene enlaces a la Serie de Seminario Web y Formularios Descargables

ENLACES ADICIONALES:

http://bit.ly/AMWSeriesPlaylist

Enlaces directos a la Serie de Seminarios Web

http://bit.ly/SAMWForms

Enlaces directos a Formularios Descargables

http://bit.ly/SAMWEval

Enlaces directos a la Evaluación de la Serie de Seminarios Web

Proyecto de Cartas Introductorias a la Organización

Proyecto RE: Campeones de Cambio para Comunidades Inclusivas

Estimada Organización Socia:

Gracias por hablarnos sobre el Proyecto Campeones de Cambio. Nuestro objetivo es trabajar con su organización para mejorar la cultura, las prácticas y las políticas para que las personas con discapacidades se incluyan más plenamente dentro de la organización.

Sabemos que su organización ya ha abierto sus puertas a muchas personas con discapacidades. Además, al hablar con muchos miembros de nuestra comunidad su organización se presenta como una organización comprometida con la inclusión, la diversidad y la justicia social y una organización que las personas valoran. Esperamos asociarnos con usted para ampliar las oportunidades dentro de su organización y crear un modelo de inclusión para otras organizaciones para que las personas con discapacidades tengan realmente acceso a todas las oportunidades de una vida completa.

Pretendemos que esto sea una asociación colaborativa. Como mínimo nos esforzaremos por descubrir, mejorar y aprovechar la inclusión de personas con discapacidades que ya está sucediendo dentro de su organización. Planearíamos hacer esto con un equipo de su personal que desee participar como líderes (los llamamos Campeones de Cambio). Luego, trabajaremos con usted para crear y comunicar una visión de cómo se ve la inclusión de personas con discapacidades en su organización, identificar posibles barreras para la inclusión y en última instancia, aumentar la cantidad de personas con discapacidades que tienen acceso a todo lo que su organización tiene para ofrecer.

Dado que su organización ya incluye personas con discapacidades, podría ser un objetivo de su organización hacer que esas personas inviertan más en la organización y profundicen su participación. O bien podría ser un objetivo que el personal se sienta más seguro y capaz de apoyar a las personas con discapacidades. Sin embargo, ese es el tipo de decisión que tomaremos con usted no para usted.

En resumen trabajando con usted esperamos aumentar su capacidad organizativa para involucrar y dar la bienvenida a las personas con discapacidades, pero la forma en que lo hacemos es algo que desarrollamos juntos. Trabajaremos a partir de materiales desarrollados por el Centro para Futuros Independientes. El Centro para Futuros Independientes ha realizado un extenso trabajo con escuelas, organizaciones e individuos, capacitación y consultoría sobre cómo apoyar a las personas con discapacidades. Esperamos comenzar nuestro trabajo juntos y le agradecemos por unirse a nosotros.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Folleto de Campeones de Cambio

ENLACE AL FOLLETO:

http://bit.ly/SCCEditBrochure

Documento de Word Editable

Una Ventana a mi Organización - EJEMPLO

Una Ventana a mi Organización

Personal

Experiencia en/Habilitdad para enseñar:
Arte
Música
Atletismo

Habilidades individuales:
Finanzas
Escritores de Historia de la Comunidad
Cuidado de la salud

Rasgos individuales:
Ideas
Energía
Entusiasmo

Formación técnica:
Computadoras
Comunicaciones
Operaciones y reparación de vehículos
Investigación y estudios
Cuidado de niños

Redes de Conexiones
Conocimiento de la comunidad
Desarrollo de liderazgo

Constituyentes

Habilidades e intereses individuales

Rasgos individuales:
Ideas
Energía
Idealismo

Enlaces a adultos y niños

Enlaces a la comunidad

Habilidades colectivas e intereses

Espacio e instalaciones

Salas de reuniones
Salas de descanso o cocinas
Vitrinas de cristal
Aulas de informática
Fuentes de agua potable
Jardines
Tableros de anuncios
Vestíbulos
Estacionamientos
Baños

Pericia

Clases:
Artes, Atletismo, Matemáticas
GED, Alfabetización, Lenguaje

Talleres educativos:
Prevención del crimen
Alfabetización informática
Alimentación saludable
Cuentacuentos
Habilidades de liderazgo

Conocimiento de la comunidad
Cursos de educación y formación

Redes de Conexiones

Instituciones privadas

Instituciones publicas

Asociaciones

Individuos

Materiales y Equipo

Computadoras
Software caro
Escritorios, sillas, y muebles
Escáner
Equipos de impresión
Fax y copiadora
Camaras digitales

Libros, revistas y periódicos

Teléfonos para personas con problemas de audición.

Obras de arte

Alfabetización y materiales de GED

Archivos de la historia de la comunidad
Información sobre organizaciones comunitarias
Recursos de servicio social
Informacion financiera

Poder Económico

Entrenamiento laboral

Patrocinador para recaudar fondos

Contratar gente local

Activo por escrito y presentación de subvenciones para proyectos comunitarios

Poder adquisitivo

Poder para generar y recibir fondos especiales a través de emisiones de bonos, gobierno y fundaciones

A Community Building Workbook ©2005 Asset-Based Community Development Institute

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Una Ventana a mi Organización

Una Ventana a mi Organización

Personal

Espacio e instalaciones

Materiales y Equipo

Pericia

Constituyentes

Poder Económico

Redes de Conexiones

A Community Building Workbook ©2005 Asset-Based Community Development Institute

Enlace a PDF formulario en blanco: *http://bit.ly/SORGAMForms*

Conectando los Activos de su Organización a Este Proyecto

Conectando los Activos de su Organización a Este Proyecto

Al mirar dentro de su organización, hay una serie de activos que pueden utilizarse para fortalecer su proyecto.

Identifique los activos de su organización	*¿Cómo se conectarán estos activos a su proyecto?*
PERSONAL	
PERICIA	
PODER ECONÓMICO	
CONSTITUYENTES	
REDES DE CONEXIONES	
ESPACIO E INSTALACIONES	
MATERIALES Y EQUIPO	

A Community Building Workbook ©2005 Asset-Based Community Development Institute

Enlace a PDF formulario en blanco: *http://bit.ly/SORGAMForms*

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Lista de Verificación del Indicador de los Cinco Puntos de Inclusión[1]

People (Gente)

Una organización inclusiva incluye personas con discapacidades externa e internamente. Externamente, las personas con discapacidades y sus familias son clientes y miembros. Internamente, las personas con discapacidades son personal, voluntarios, miembros de la Junta y líderes de organizaciones. La organización inclusiva recoge datos demográficos sobre discapacidad. La organización recluta, desarrolla y apoya a personas de todas las capacidades. La organización crea competencia, capacidad y una cultura de inclusión en todos los niveles.

Demografía:

- ❑ El reclutamiento de nuevos líderes y personal se dirige a las personas con discapacidades y da a conocer las vacantes en la comunidad de personas con discapacidades
- ❑ Clientes, miembros, personal y voluntarios representan diversas discapacidades
- ❑ Los clientes, miembros, personal y voluntarios con discapacidades participan plenamente en todos los programas y actividades junto con las personas sin discapacidades
- ❑ Hay personas con discapacidades dentro de todos los niveles de personal
- ❑ El porcentaje de clientes, miembros, personal y voluntarios refleja el porcentaje de prevalencia de discapacidad en su estado

Competencia y capacidad del personal:

- ❑ El liderazgo y el personal participan en la capacitación sobre el conocimiento de las habilidades y sobre cómo incluir y satisfacer las necesidades de los clientes, miembros, voluntarios y empleados con discapacidades
- ❑ Los nuevos empleados están capacitados en estar concientes de las habilidades y la inclusión, sabiendo cómo obtener y utilizar diversas tecnologías de asistencia y estrategias de adaptación para ayudar a las personas con discapacidades.
- ❑ El personal entiende cómo hacer que los programas y servicios sean accesibles cuando las barreras arquitectónicas no se pueden eliminar fácilmente
- ❑ El liderazgo y el personal incluyen problemas relacionados con la discapacidad en la planificación de emergencias y los procedimientos de respuesta
- ❑ El liderazgo y el personal articulan el espíritu y muestran su valor para la inclusión al integrar a la perfección el diseño universal y fomentar un ambiente inclusivo

Lista de Verificación del Indicador de los Cinco Puntos de Inclusión[1]

Places (Lugares)

Las organizaciones deben ser físicamente accesibles y acogedoras para las personas con discapacidad. Esto incluye el cumplimiento de las leyes estatales y federales, como la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Sin embargo, el entorno de una empresa u organización incluye algo más que arquitectura y también se extiende al tono establecido por la organización. Un entorno inclusivo ofrece a las personas con discapacidades las mismas oportunidades, derechos y respeto que todos los demás.

- ❑ Las instalaciones cumplen con las leyes estatales y federales aplicables (tenga en cuenta que los requisitos estatales pueden exceder los requisitos federales)
- ❑ El programa solo tiene contratos con vendedores y proveedores que son accesibles, flexibles e inclusivos
- ❑ Las entradas son accesibles para personas con discapacidades (considere la ruta de viaje, rampas, estacionamiento y bajada)
- ❑ El diseño del edificio permite a las personas con discapacidades acceder a bienes o servicios sin asistencia especial (considere puertas, habitaciones y pisos, controles, espacio de asientos, mesas y mostradores, escaleras y elevadores, barandas y procedimientos de evacuación de emergencia)
- ❑ Los sistemas telefónicos son accesibles para personas con discapacidades, incluidos los servicios TTY / TDD
- ❑ Los baños son accesibles, incluidos puestos, lavamanos, espejos, barras de agarre, grifos, jabón, secadoras / toallas de papel
- ❑ La señalización está diseñada para ser útil para personas con discapacidades (tenga en cuenta la altura, la iluminación, el color y el contraste, la fuente, el Braille, la sensibilidad de género)
- ❑ Todos los programas y actividades se llevan a cabo en lugares totalmente accesibles (incluidos retiros, capacitaciones y celebraciones)
- ❑ La organización evalúa anualmente el acceso al programa y al sitio
- ❑ Existe un plan de acción para eliminar las barreras existentes que se considera cada vez que se hacen planes para cambiar de ubicación, renovar o reorganizar el espacio

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Lista de Verificación del Indicador de los Cinco Puntos de Inclusión[1]

Partnerships (Asociaciones)

Un factor clave para mejorar la capacidad de una organización para incluir a personas con discapacidades es conectarse con otras organizaciones y asociaciones que apoyan, sirven o comercializan específicamente a personas con discapacidades. Promover las relaciones con los contactos que pueden conectarlo con personas con discapacidades. Estos pueden ser grupos de defensa, organizaciones que apoyan a personas con discapacidades y escuelas locales.

- ❑ La organización desarrolla el conocimiento y desarrolla relaciones con una variedad de recursos comunitarios para personas con discapacidades
- ❑ La organización consulta con grupos y asociaciones de personas con discapacidades sobre las formas en que puede mejorar su alcance y servicios a las personas con discapacidades
- ❑ La organización aprovecha las relaciones con la comunidad de personas discapacitadas a través de acuerdos formales e informales para mejorar la inclusión de clientes, miembros, empleados y voluntarios
- ❑ A los consultores u otras personas que no son personal con discapacidades se les solicita información sobre reclutamiento, servicio al cliente, implementación del programa, monitoreo de accesibilidad y evaluación
- ❑ Las partes interesadas de la organización y el proceso de planificación estratégica incluyen organizaciones de discapacitados e individuos con discapacidades

[1] La lista de verificación de indicadores de inclusión se adaptó del Proyecto de inclusión de servicio nacional "Planificación para la inclusión: Indicadores de un servicio inclusivo y organización de voluntarios" que se encuentra en la sección Recursos adicionales de esta Guía.

Lista de Verificación del Indicador de los Cinco Puntos de Inclusión[1]

Public Relations (Relaciones Públicas)

Las relaciones públicas incluyen con quién interactúa su organización o empresa y cómo interactúa con ellas. Una organización inclusiva reconoce a las personas con discapacidades como clientes, consumidores o miembros valiosos. Una organización inclusiva demuestra el valor de las personas con discapacidades al hacer que las comunicaciones sean comprensibles y claras para una audiencia diversa que utiliza múltiples formatos de comunicación. La organización también retrata imágenes positivas de personas con discapacidades en marketing y materiales, y utiliza un lenguaje positivo y centrado en la persona.

- ❑ A todos los clientes, miembros y voluntarios, independientemente de su discapacidad se les pregunta si necesitan ayuda y se les informa de la disponibilidad de adaptaciones razonables.
- ❑ Las imágenes y los gráficos de la organización incluyen imágenes positivas de personas con discapacidades como clientes, miembros, voluntarios y empleados
- ❑ Los materiales de mercadeo y programas alientan a las personas con discapacidades a unirse o postularse y ofrecen la disponibilidad de alojamiento
- ❑ La organización lleva a cabo una variedad de actividades de divulgación para clientes potenciales, miembros y voluntarios con discapacidades
- ❑ El programa y los materiales de organización están disponibles en formatos alternativos
- ❑ La información se presenta de diversas maneras (escritas, grabadas, con subtítulos, gráficos / imágenes) para adaptarse a todos los estilos de aprendizaje y para que sean accesibles para aquellas personas con diferentes capacidades para ver, escuchar, leer, etc.
- ❑ Se pregunta a los clientes, miembros y voluntarios sobre su satisfacción con la participación, incluidos los apoyos relacionados con la discapacidad
- ❑ El sitio web de la organización es totalmente accesible para personas con discapacidades (consulte las Pautas de Accesibilidad para el Contenido de la Web (WCAG) 2.0, desarrollado por el World Wide Web Consortium (W3C), una comunidad internacional que crea estándares web)
- ❑ La accesibilidad se evalúa en múltiples áreas, incluyendo arquitectura / espacio, programas, tecnología, comunicación y formatos alternativos, cuyo objetivo es el diseño universal

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Lista de Verificación del Indicador de los Cinco Puntos de Inclusión[1]

Policies (Las Políticas)

Las políticas, prácticas y procedimientos deben diseñarse para garantizar la inclusión. Las organizaciones inclusivas tienen políticas y procedimientos escritos que abordan específicamente la inclusión de personas con discapacidades. Esas políticas y procedimientos se convierten en una práctica común porque todos en la organización entienden y valoran la inclusión.

DERECHOS GENERALES DE DISCAPACIDAD

- ❑ La organización da a conocer sus políticas y procedimientos de igualdad de oportunidades, incluida la igualdad de oportunidades y las prácticas no discriminatorias
- ❑ La discapacidad está incluida en todas las declaraciones de no discriminación
- ❑ Los empleados, clientes, miembros y voluntarios con discapacidad están informados de sus derechos
- ❑ Toda la información relacionada con la discapacidad se almacena de manera que se garantice la confidencialidad
- ❑ Existe un proceso de apelación para asuntos relacionados con la discapacidad y procedimientos de quejas de discriminación que se difunden

ACOMODACIONES RAZONABLES

- ❑ La organización ha documentado procedimientos y pautas para manejar solicitudes de acomodaciones razonables
- ❑ Los procedimientos de acomodaciones razonables se difunden ampliamente y se incluyen en los materiales de divulgación y en las orientaciones de miembros / personal / voluntarios
- ❑ Los datos se recopilan de forma anónima y confidencial con respecto a las acomodaciones solicitadas, proporcionadas y evaluadas
- ❑ La efectividad de las políticas y procedimientos de acomodaciones razonables se evalúan y modifican acordemente
- ❑ La organización realiza un seguimiento de los costos de todas las acomodaciones razonables, incluido el “sin costo” debido al aprovechamiento de los recursos del socio o el tipo de alojamiento
- ❑ Todos los presupuestos incluyen partidas para acomodaciones razonables

EMPLEO

- ❑ Las políticas de reclutamiento incluyen: materiales disponibles en formatos alternativos, acomodaciones razonables disponibles a pedido y se alienta a las personas con discapacidades a aplicar
- ❑ Las descripciones de posiciones de trabajo incluyen funciones esenciales, tareas marginales y la disponibilidad de acomodaciones
- ❑ El personal obtiene un permiso documentado de las personas antes de discutir alguna información sobre la discapacidad con otro personal o personas externas
- ❑ El espacio privado está disponible para la discusión confidencial de temas relacionados con la discapacidad
- ❑ El presupuesto de la organización incluye diversidad y financiamiento de inclusión (por ejemplo, capacitación, contratación de personal)

MONITOREO Y EVALUACIÓN

- ❑ La organización solicita comentarios de los clientes, miembros y voluntarios, incluidas las personas con discapacidades en la planificación, operación y evaluación del programa
- ❑ La organización realiza un seguimiento del número de preguntas recibidas sobre la inclusión de personas con discapacidades en todos los programas
- ❑ Los datos se recopilan de forma anónima con respecto a la cantidad de clientes, miembros,voluntarios y los empleados que divulgan sus discapacidades y los datos se utilizan en la planificación
- ❑ Todas las evaluaciones del personal incluyen la evaluación del conocimiento y el rendimiento del acceso, de acomodaciones y la inclusión de la discapacidad
- ❑ Las entrevistas de salida con todos los miembros, voluntarios y personal incluyen preguntas sobre el acceso, acomodaciones e inclusión
- ❑ Los miembros de la junta integran la inclusión de la discapacidad en la planificación, gestión y evaluación

[1] La lista de verificación de indicadores de inclusión se adaptó del Proyecto de inclusión de servicio nacional "Planificación para la inclusión: Indicadores de un servicio inclusivo y organización de voluntarios" que se encuentra en la sección Recursos adicionales de esta Guía.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Muestra de Encuesta de Inclusión de Sinagoga Beth Emet

1. ¿Le parece que la Sinagoga es una congregación acogedora para personas de todas las capacidades?

2. ¿Sabía que la Sinagoga tiene un especialista en aprendizaje y puede hacer modificaciones para los estudiantes que se benefician de acomodaciones?

3. ¿Sabía que la Sinagoga tiene libros de oraciones con letras grandes y un sistema de audición especial en el santuario?

4. ¿Actualmente o alguna vez ha trabajado en el campo de la discapacidad?

5. Enumere cualquier sugerencia que pueda ayudar a la Sinagoga a convertirse en un entorno más inclusivo y acogedor:: _____

6. ¿Usted o su familia han pedido alguna acomodación específica en la Sinagoga?

7. Háganos saber si alguno de los siguientes elementos se aplica a usted o un miembro de su familia y si lo desea, háganos saber a quién se aplica el artículo:

   - ❑ Alergias (alimentos, perfumes, etc)
   - ❑ Desorden del espectro autista
   - ❑ Deterioro cognitivo
   - ❑ Retraso en el desarrollo
   - ❑ Trastorno emocional o de comportamiento
   - ❑ Sordera o deficiencia auditiva
   - ❑ Discapacidad intelectual del desarrollo
   - ❑ Dificultades de lenguaje / habla
   - ❑ Desafíos de aprendizaje (ADD, TDAH, discapacidad de aprendizaje, dislexia)
   - ❑ Movilidad limitada / uso de silla de ruedas
   - ❑ Discapacidad física
   - ❑ Discapacidad visual o ceguera
   - ❑ Condiciones médicas
   - ❑ Otro

8. Si identificó uno o más elementos en la Pregunta 7, ¿la sinagoga está abordando sus necesidades actualmente?

9. ¿Qué sucede si algo le dificulta a usted o su familia participar en los programas o servicios de la sinagoga?

10. ¿En qué programas o actividades podría participar más si se realizan modificaciones o acomodaciones?

Ejemplo de la Encuesta: Autoevaluación del Personal de la Biblioteca

1. **Sé cómo trabajar y brindar servicios a personas con discapacidades (seleccione una):**
   - ❏ Sí, me siento cómodo haciendo esto
   - ❏ Más o menos - lo hago pero no me siento completamente seguro
   - ❏ Para nada - realmente no sé qué hacer
   - ❏ Nunca he tenido una interacción con alguien con discapacidades

2. **Lo siguiente mejoraría mi capacidad para trabajar y atender a personas con discapacidades (marque todas las que correspondan):**

   - ❏ Tener asignado a alguien en el personal para responder preguntas
   - ❏ Más información sobre cómo y cuándo hacer acomodaciones razonables
   - ❏ Equipo para ayudar a las personas con discapacidades (por ejemplo los escritores de teletipos (TTY) y los dispositivos CapTel para sordos y personas con problemas de audición, software de texto a voz, auriculares)
   - ❏ Capacitación sobre cómo comunicarse mejor con las personas con discapacidad
   - ❏ Una lista de ayudas y servicios que la Biblioteca tiene disponibles para usuarios con discapacidades (por ejemplo, libros de letra grande, línea telefónica TDD, Braille, dispositivos de audición asistida)
   - ❏ Ayuda para hacer accesibles los programas y servicios
   - ❏ Imágenes, lenguaje y gráficos que representan imágenes positivas de personas con discapacidades
   - ❏ Ejemplo de lenguaje para incluir en materiales para comunicar la inclusión (por ejemplo instrucciones claras sobre cómo solicitar acomodaciones razonables, una declaración no discriminación)
   - ❏ Tener lugares de trabajo más accesibles físicamente (por ejemplo,accesibilidad para sillas de ruedas / andadores, altura del escritorio, ubicaciones de computadoras, rampas)
   - ❏ Conocimiento de cómo registrar una solicitud de acomodaciones razonables o preguntas sobre la inclusión de personas con discapacidades
   - ❏ Oportunidad de conocer y hablar con personas con discapacidades para escuchar sus perspectivas
   - ❏ Descripciones / definiciones de diversas discapacidades
   - ❏ Una lista de verificación de las mejores prácticas de inclusión para las organizaciones

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

❏ Más información sobre los recursos en la comunidad; por favor especifique qué tipos en el cuadro a continuación:

❏ Materiales para ayudar a las personas con discapacidades (por ejemplo, materiales de impresión de gran tamaño): especifique los tipos de materiales en el cuadro a continuación:

❏ Colaboración con organizaciones locales de personas con discapacidades (por ejemplo, Evanston CASE, Equip for Equality, J.J.´s List, Great Lakes ADA Center, Have Dreams): especifique las organizaciones en el siguiente cuadro:

3. Me gustaría recibir capacitación específicamente sobre cómo satisfacer las necesidades de las personas con los siguientes tipos de discapacidades (marque todas las que correspondan):

❏ Físico ❏ Visión ❏ Audición ❏ Enfermedad mental
❏ Intelectual / Desarrollo ❏ Adultos Mayores / Envejecimiento
❏ Otros (especificar)_____

4. ¿Hay algo más que pueda ayudarlo a trabajar y atender a personas con discapacidades?

GRUPO DE DISCUCIÓN / PANEL DE EXPERTOS

Ejemplo de las Preguntas para los Panelistas

1. ¿Cómo está involucrado con el YMCA?
2. ¿Cuánto tiempo ha sido miembro, voluntario o empleado?
3. ¿Qué le gusta de ser miembro o voluntario o empleado?
4. ¿Qué es algo que la gente no sabe sobre usted (o no entiende sobre usted)?
5. ¿Qué otros trabajos ha tenido?
6. ¿De qué manera el YMCA hace un buen trabajo al incluir a personas con capacidades diferentes?
7. ¿Puede pensar en formas en que YMCA podría mejorar la forma en que incluyen a personas con capacidades diferentes?
8. ¿Cómo ha impactado su vida el hecho de ser miembro, voluntario o empleado?
9. ¿Algo más que quiera compartir?

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Formulario de Divulgación Voluntaria - Página 1

Auto-Identificación Voluntaria de Discapacidad

Formulario CC-305
Numero de Control OMB 1250-0005
Vence el 31/1/2020
Página 1 de 2

¿Por qué se le está pidiendo que complete este formulario?

Debido a que nosotros hacemos negocios con el gobierno, tenemos que acercarnos, contratar y proporcionar igualdad de oportunidades a personas calificadas con discapacidad.[1] Para ayudarnos a medir que tan bien lo estamos haciendo, le estamos pidiendo que nos diga si usted tiene alguna discapacidad o si alguna vez tuvo alguna discapacidad. Completar este formulario es voluntario, pero esperamos que usted elija hacerlo. Si usted está solicitando un empleo, cualquier respuesta que usted proporcione se mantendrá confidencial y no será utilizada en su contra de ninguna manera.

Si usted ya trabaja para nosotros, su respuesta no será utilizada en su contra de ninguna manera. Debido a que una persona puede convertirse en discapacitada en cualquier momento, estamos obligados a solicitar a todos nuestros empleados que actualicen su información cada cinco años. Usted puede voluntariamente identificar que tiene alguna discapacidad en este formulario sin temor a ningún castigo porque no identificó que tenía alguna discapacidad antes.

¿Cómo puedo saber si tengo una discapacidad?

Se considera que usted tiene una discapacidad si usted tiene un impedimento físico o mental o una condición médica que limita sustancialmente alguna actividad importante de la vida, o si usted tiene un historial o registro de tal impedimento, o condición médica.

Las discapacidades incluyen, pero no se limitan a:

Ceguera
Sordera
Cáncer
Diabetes
Epilepsia

- Autismo
- Parálisis cerebral
- VIH/SIDA
- Esquizofrenia
- Distrofia muscular
- Trastorno bipolar
- Depresión aguda
- Esclerosis múltiple (EM)
- Ausencia de extremidades o Ausencia parcial de extremidades
- Trastorno de estrés postraumático (TEPT)
- Trastorno obsesivo-compulsivo
- Deficiencias que requieren el uso de una silla de ruedas
- Discapacidad intelectual (antes llamado retraso mental)

Favor marcar una de las casillas siguientes:

☐ SÍ, TENGO UNA DISCAPACIDAD (o he tenido una discapacidad)

☐ NO, NO TENGO NINGUNA DISCAPACIDAD

☐ NO DESEO CONTESTAR

Su Nombre _____ Fecha del día de Hoy _____

Enlace a PDF: ***https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/Self_ID_Forms/VoluntarySelf-ID_CC-305_Spanish_JRF_QA_508c.pdf***

Formulario de Divulgación Voluntaria - Página 2

Auto-Identificación Voluntaria de Discapacidad

Formulario CC-305
Numero de Control OMB 1250-0005
Vence el 31/1/2020
Página 2 de 2

Notificación de Ajustes Razonables

La ley federal requiere que los empleadores proporcionen ajustes razonables a personas calificadas con discapacidades. Favor díganos si usted necesita algún ajuste razonable para solicitar un empleo o para desempeñar su trabajo. Ejemplos de ajustes razonables incluyen hacer un cambio en el proceso de aplicación o los procedimientos de trabajo, proporcionar los documentos en un formato alternativo, el uso de un intérprete de lenguaje de signos, o el uso de equipo especializado.

---

[1] Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus modificatorias. Para obtener más información acerca de este formulario o sobre las obligaciones de igualdad en el empleo de contratistas federales, visite la página web de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en ingles) del Departamento de Trabajo de los EE.UU. www.dol.gov/ofccp.

DECLARACIÓN PÚBLICA OBLIGATORIA: De acuerdo con la Ley de Reducción de Trámites de 1995 ninguna persona está obligada a responder a una solicitud de información a menos que la misma muestre un número de control OMB válido. Esta encuesta debe tomar alrededor de 5 minutos para ser completada.

Enlace a PDF: ***https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/Self_ID_Forms/VoluntarySelf-ID_CC-305_Spanish_JRF_QA_508c.pdf***

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Herramientas para el Entrenamiento sobre la Conciencia de Habilidades

Presentación de Capacitación para el Conocimiento de la Habilidad con Notas del Facilitador

Enlace a la presentación de Google con notas del facilitador:

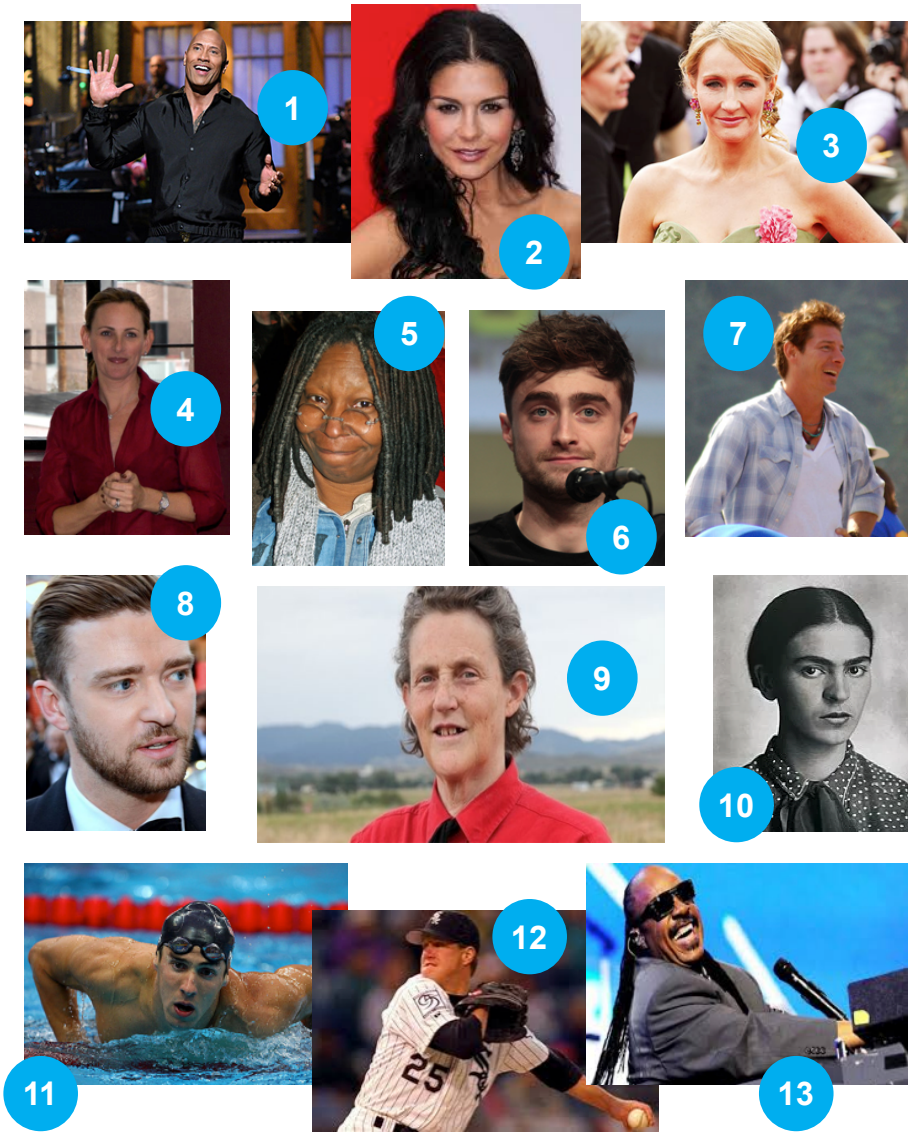
http://bit.ly/SAATrain

Herramientas para el Entrenamiento sobre la Conciencia de Habilidades

Prueba de Conciencia de Habilidad de Celebridades

Instrucciones: Nombre de la persona y su discapacidad.
Nota: Esto se puede modificar con cualquier celebridad que sea relevante para su audiencia.

Prueba de Conciencia de Habilidad de Celebridades



Enlace a PDF para imprimir: ***http://bit.ly/SAATrain***

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Respuestas de la Prueba de Conciencia de Habilidad de Celebridades

1. Dwayne Johnson es uno de los actores mejor pagados de Hollywood, pero “The Rock” ha sido franco al compartir que sufre de depresión. “La lucha y el dolor son reales”, dijo Johnson, quien salvó a su madre de un intento de suicidio cuando tenía 15 años. “La depresión nunca discrimina” ha tuiteado. “Me tomó mucho tiempo darme cuenta pero la clave es no tener miedo de abrirme. Especialmente nosotros, los hombres, tenemos una tendencia a mantenerlo. No estás solo “.

2. Catherine Zeta-Jones ha sido diagnosticada con trastorno bipolar II. Zeta-Jones experimentó los salvajes cambios de humor del desorden después de que su esposo Michael Douglas atravesó una batalla de alto perfil contra el cáncer de garganta en etapa IV y luego sufrió una pelea en la corte con la primera esposa de Douglas por las ganancias de la secuela de la película “Wall Street”. El trastorno bipolar, también conocido como enfermedad maníaca depresiva, es una enfermedad mental caracterizada por cambios de humor entre los dos impulsos psicológicos de la depresión y la euforia.

3. J.K. Rowlings - La mujer detrás de Harry Potter trajo alegría a millones pero admite que se sintió desesperada mientras escribió las novelas mágicas. Sus estados de ánimo oscuros incluso inspiraron a las criaturas que chupan el alma de su serie conocidas como Dementores. “Es tan difícil de describir [la depresión] a alguien que nunca ha estado allí porque no es tristeza”, le dijo a Oprah Winfrey en 2010. “Pero es esa sensación de frialdad esa sensación realmente es hueca”.

4. Marlee Beth Matlin es una actriz, autora y activista estadounidense. Ganó el Premio de la Academia a la Mejor Actriz por Hijos de un Dios Menor y hasta la fecha es la única artista sorda que ha ganado el premio.

5. La actriz, escritora y productora **Whoopi Goldberg** en realidad fue llamada “tonta” mientras crecía debido a su dislexia. “Sabía que no era estúpida, y sabía que no era tonta”. Mi madre me dijo eso ” dijo en una entrevista de 2004. Como una de las quince personas que ganó un Emmy, un Grammy, un Oscar y un Premio Tony, ciertamente ha demostrado que sus críticos están equivocados.

6. Daniel Radcliffe más notable por su papel como Harry Potter, ha vivido con un caso leve de dispraxia durante toda su vida. La dispraxia es un trastorno neurológico común que afecta el desarrollo de habilidades motoras, lo que significa que en sus veinte años y la estrella de una de las franquicias más grandes en la historia del cine, Radcliffe todavía tiene problemas para atarse los cordones de los zapatos. En una entrevista sobre su debut en Broadway una vez dijo en broma “A veces pienso: ¿Por qué, oh, por qué no se ha quitado el velcro?”

7. Ty Pennington es, según sus propias palabras “el TDAH que puede obtener”. El ex presentador de Extreme Makeover: Home Edition de ABC tuvo muchos problemas en la escuela. “Quiero decir, estaba tan fuera de control que pasé la mayor parte del tiempo en el pasillo o en detención” dijo. Pennington fue diagnosticado formalmente con un Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad como un estudiante universitario y al tomar la medicación prescrita fue seguido por un aumento inmediato en sus calificaciones, hasta el punto en que estaba recibiendo las calificaciones de A.

Respuestas de la Prueba de Conciencia de Habilidad de Celebridades

8. El cantante, compositor y actor **Justin Timberlake** tiene tanto un Trastorno por Déficit de Atención como un Trastorno Obsesivo Compulsivo y se cita que dice “Tengo un TOC mezclado con ADD. Intenta vivir con eso ”. Su TOC se manifiesta en la necesidad de que las cosas se alineen correctamente y solo se permiten ciertos alimentos en su refrigerador. A pesar de sus pensamientos obsesivos, Timberlake ha tenido una carrera increíblemente exitosa en la industria del entretenimiento incluso ha ganado nueve premios Grammy y cuatro premios Emmy.

9. Dr. Temple Grandin es un destacado autor y orador sobre autismo y comportamiento animal y profesor de Ciencia Animal en la Universidad Estatal de Colorado. También tiene una exitosa carrera en consultoría en diseño de equipos de manejo de ganado y bienestar animal. Su primer libro, Emergence: Labeled Autistic fue “sin precedentes porque nunca antes había habido una narrativa interna sobre el autismo”. HBO hizo una película ganadora del Premio Emmy sobre su vida y fue incorporada a la Academia Americana de Artes y Ciencias en 2016. Hoy la mitad del ganado en los Estados Unidos se maneja en las instalaciones que ella ha diseñado.

10. Frida Kahlo, una mujer mexicana que tenía múltiples discapacidades, incluida la polio cuando era niña y el daño en la columna vertebral y la pelvis de un accidente automovilístico se convirtió en una pintora de autorretratos de renombre mundial. A la edad de seis años, Kahlo estaba postrada en cama con polio. El virus de la polio causó daños en la pierna y el pie derecho. Ella se quedó con una cojera. Su padre pensó que jugar fútbol, luchar y nadar la ayudaría a recuperarse. Cuando era adolescente, ella tuvo un accidente automovilístico. Una barandilla de acero fue empalada en su cadera y salió por el otro lado. Su columna vertebral y la pelvis se dañaron significativamente. Mientras que en recuperación ella comenzó a pintar.

11. Al crecer el campeón nadador **Michael Phelps** fue continuamente criticado por los maestros por su incapacidad para quedarse quieto y fue diagnosticado formalmente con TDAH cuando estaba en quinto grado. Después de estar tomando Ritalin durante más de dos años, Phelps optó por dejar de usar la droga y en su lugar usó la natación para ayudarlo a encontrar el foco. Su elección claramente dio sus frutos, ya que terminó su carrera olímpica como el atleta olímpico más condecorado de todos los tiempos con 22 medallas (18 de ellas de oro).

12. Jim Abbott es un ex lanzador de las Grandes Ligas de Béisbol (MLB) que jugó a pesar de haber nacido sin una mano derecha. Jugó diez temporadas en MLB para los Angelinos de California, los Yanquis de Nueva York, los Medias Blancas de Chicago y los Cerveceros de Milwaukee desde 1989 hasta 1999. Mientras trabajaba en la Universidad de Michigan, Abbott ganó el Premio James E. Sullivan como el mejor atleta amateur del país. 1987 y ganó una medalla de oro en el evento de demostración en los Juegos Olímpicos de 1988. Fue reclutado en la primera ronda del draft de 1988 de la MLB y llegó a las grandes ligas el próximo año. Como miembro de los Yankees, lanzó un juego sin hits contra los Indios de Cleveland en 1993. Abbott se retiró con un récord de 87 victorias y 108 derrotas junto con un promedio de carreras de 4.25

13. Debido a que nació seis semanas antes de tiempo **Stevie Wonder** nació con una afección llamada retinopatía del prematuro, que lo dejó ciego. Stevie Wonder, incluso con esta discapacidad, es una cantante, compositora, productora y activista legendaria. La ganadora de 25 premios Grammy un Premio de la Academia y la Medalla Presidencial de la Libertad, la cita de Stevie Wonder lo dice todo: “Todos tenemos capacidad. La diferencia es cómo lo usamos ”.

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Herramientas para el Entrenamiento sobre la Conciencia de Habilidades

Folleto de Lenguaje Centrado en la Persona

El Proyecto Campeones de Cambio

Lenguaje Centrado en la Persona (Person-Centered) o de Poner a la Persona Primero (Person-First).

A través de nuestras vidas, nos relacionamos con y pertenecemos a grupos de personas. Nos unimos a clubes, vivimos en vecindarios y vamos a lugares de culto. Alentamos a nuestros equipos de deportes favoritos y tomamos clases para aprender cosas nuevas. Compartimos un ambiente de trabajo con compañeros y con personas que tienen intereses similares.

En la mayoría de los ambientes sociales, los grupos muestran diversidad. La diversidad puede incluir diferencias de edad, género, raza, etnia y religión. La diversidad también puede incluir a aquellos con o sin discapacidades.

Usamos ciertas palabras para referirnos a grupos de personas y hablar acerca de la diversidad. Las palabras pueden referirse al nombre específico de un grupo como "los Cubs," o pueden referirse a un interés o un trabajo como "téchico". A veces las palabras que usamos para describir a grupos de personas son dañinas y se basan en ideas equivocadas. Lamentablemente, éste suele ser el caso con los individuos con discapacidades.

El Concilio del Distrito de Columbia promulgó la Ley de Modernización del Lenguaje Respetuoso para poner a las Personas Primero del 2006 el 11 de julio del 2006 para "requerir el uso de lenguaje respetuoso al referirse a personas con discapacidades en todas las leyes, regulaciones, normas y publicaciones y todas las publicaciones de internet nuevas y revisadas del Distrito."

Cuando nos comunicamos con o acerca de individuos con discapacidades, muchas palabras que se usaban comúnmente en el pasado eran verbalmente abusivas. Estas palabras ofensivas incluían retardado (retard), tullido (cripple), cojo (lame), sordo y tonto, y minusválido (handicapped). El término ´handicapped' proviene de los mendigos que tenían su gorra (cap) en la mano (hand), ¡lo cual implica que los individuos con discapacidades no podían hacer nada más que mendigar!

Cuando el lenguaje que se usa acerca de un individuo con discapacidad está basado en un diagnóstico, la persona es vista como una colección de rasgos negativos en vez de como un conjunto de posibilidades. A diferencia de estos términos degradantes, el lenguaje Centrado en la Persona o de Poner a Persona Primero (PFL) enfatiza las habilidades del individuo en vez de sus dificultades. Este lenguaje pone a la persona antes de la discapacidad, describiendo a la persona en vez del diagnóstico o la discapacidad.

Aquí hay un ejemplo:

> *John pone mucha atención a los detalles y tiene mucho talento para las matemáticas. Su trabajo con las computadoras incluye competencia en múltiples programas de software e idioma HTML. John prefiere socializar con uno o dos amigos más que en grupos más grandes. A menudo tiene dificultades con los cambios de vida.*

Si se hiciera referencia al diagnóstico o discapacidad, podría haberse escrito así:

> *John es autista.*

¿Cuál descripción refleja mejor a John? ¿Cuál respeta las habilidades e intereses de John en vez de reducirlo a un diagnóstico o una discapacidad? ¿Cuál refleja a una persona real con posibilidades ilimitadas en vez de una colección de carencias?

2016 Creado por el Centro para Futuros Independientes (Center for Independent Futures) con el apoyo del Concilio de Discapacidades del Desarrollo de Illinois (Illinois Council on Developmental Disabilities)

Enlace a PDF para imprimir: ***http://bit.ly/SAATrain***

Herramientas para el Entrenamiento sobre la Conciencia de Habilidades

Folleto de Lenguaje Centrado en la Persona

El Proyecto Campeones de Cambio

Ejemplos de Lenguaje Centrado en la Persona o Lenguaje de Poner a las Personas Primero[1]

El PFL respetuosamente pone a la persona por delante de la discapacidad

EN VEZ DE:	DIGA:
Las personas minusválidas	Personas con discapacidades
Él es retardado mental	Él tiene discapacidades cognitivas
Ella es una enana	Ella es baja de estatura/una persona pequeña
¡Él es un sicópata!	Él tiene una condición de salud mental
Él es un estudiante de educación especial (sped)	Él recibe servicios de educación especial
Niños normales o saludables	Niños sin discapacidades
Clientes, consumidores, beneficiarios	Personas a las que apoyamos
Dañado del cerebro	Daño cerebral
Estacionamiento, cuarto de hotel, etc. minusválidos	Estacionamiento, cuarto de hotel, etc. para accesible
Él o ella tiene problemas con…	Él o ella necesita o usa…

EN VEZ DE:	SÍ:
Hablar con la persona de apoyo	Háblele directamente a la persona
Darle una palmada en la espalda o en la cabeza a la persona	Ofrezca darle la mano y mírelo a los ojos
Ser correctivo	Sea alentador
Gritarle a una persona con discapacidad auditiva	Háblele en un tono normal y asegúrese de que sus labios estén visibles
Apoyarse en o tocar una silla de ruedas	¡Respete el espacio personal del usuario de silla de ruedas!
Hacer preguntas largas con respuestas complicadas	Haga preguntas cortas que requieran respuestas cortas

[1] Kathie Snow, Lenguaje que Pone a las Personas Primero (People First Language), www.disabilityisnatural.com, 2009-13.

2016 Creado por el Centro para Futuros Independientes (Center for Independent Futures) con el apoyo del Concilio de Discapacidades del Desarrollo de Illinois (Illinois Council on Developmental Disabilities)

Enlace a PDF para imprimir: *http://bit.ly/SAATrain*

Herramientas para el Entrenamiento sobre la Conciencia de Habilidades

Diseño Universal

El diseño universal significa diseñar entornos y productos para que puedan ser utilizados por la población más amplia posible. En todo el mundo el "diseño universal" también se conoce como Diseño para Todos, Diseño Inclusivo y Diseño sin Barreras. El concepto de diseño universal se deriva de la creencia de que la amplia gama de habilidades humanas es ordinaria, no especial.

> *El Diseño universal es el diseño y la composición de un entorno para que todas las personas puedan acceder a él, comprenderlo y utilizarlo en la mayor medida posible independientemente de su edad, tamaño, capacidad o discapacidad. Un entorno (o cualquier edificio, producto o servicio en ese entorno) debe diseñarse para satisfacer las necesidades de todas las personas que deseen utilizarlo. Este no es un requisito especial en beneficio de solo una minoría de la población. Es una condición fundamental del buen diseño. Si un entorno es accesible, utilizable, conveniente y placentero de usar, todos se benefician. Al considerar las diversas necesidades y capacidades de todo el proceso de diseño, el diseño universal crea productos, servicios y entornos que satisfacen las necesidades de las personas. En pocas palabras, el diseño universal es un buen diseño.*
>
> ***Cita de http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design***

Arquitectura

Cuando diseñamos un espacio físico para que sea accesible, beneficia a todos. Por ejemplo, una persona en silla de ruedas puede usar la entrada de un edificio sin escaleras. Sin embargo también beneficia a una persona que empuja un cochecito de bebé, una persona que usa un andador y una persona de reparto que entrega un carrito de comida para un evento. De manera similar un elevador en una escuela sirve no solo a los estudiantes que usan sillas de ruedas, sino también al personal con movilidad reducida, a los miembros de la familia que visitan la escuela y a las personas que mueven muebles, equipos y suministros.

Pasos vs entrada de rampa

Historia: Después de una nevada, un conserje estaba limpiando los escalones hasta la entrada de una escuela primaria. La entrada a la escuela tenía tanto escaleras como rampa. Una niña preguntó por qué el conserje no paleaba la rampa primero. El conserje respondió que solo unos pocos estudiantes necesitaban usar la rampa. La niña dijo: "Pero si usted palea la rampa, todos pueden usarla".

Tecnología

La tecnología es un área que se está desarrollando tan rápidamente que constantemente hay nuevos ejemplos interesantes de tecnología accesible. Cuando el concepto de diseño universal se integra en el desarrollo del producto beneficia tanto a los desarrolladores como a los usuarios porque reduce la necesidad de modificaciones de diseño más adelante.

Algunos ejemplos de diseño universal en tecnología:

- ❑ Los subtítulos ocultos ayudan a las personas sordas y con problemas de audición así como a todas las personas que hacen ejercicio en un gimnasio con televisión o viendo la televisión en un restaurante ruidoso

- ❑ Los productos activados por voz como Siri y Alexa ayudan a las personas con discapacidades, pero muchas personas sin discapacidades también los usan

- ❑ Los teléfonos celulares tienen muchas características de diseño universales. ¡Considere cómo los mensajes de texto el dictado (la función de micrófono de voz a texto) e incluso las capacidades de traducción de idiomas sirven a una amplia gama de personas con y sin discapacidades!

Aprendizaje

Recientemente el concepto de diseño universal se ha aplicado al aprendizaje proporcionando flexibilidad en las formas en que los alumnos pueden acceder a la información y en las formas en que las personas pueden demostrar su conocimiento. El objetivo del diseño universal en el aprendizaje es utilizar una variedad de métodos de enseñanza o capacitación para eliminar cualquier barrera al aprendizaje y dar a todos los alumnos las mismas oportunidades para tener éxito. Por ejemplo al presentar información, ofrézcala en más de un formato. Use documentos escritos, videos, presentaciones de audio, instrucción basada en computadora y experiencias prácticas para transmitir información y permitir que las personas muestren lo que saben. Permita que las personas demuestren sus conocimientos haciendo una prueba, haciendo una presentación, haciendo un proyecto grupal o haciendo un video. Considere si prefiere escuchar las instrucciones, leer las instrucciones, ver un video, ver a alguien hacer demostraciones en vivo o intentarlo usted mismo ... ¡o tener todas estas opciones disponibles!

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Comunicaciones

Es importante diseñar la comunicación para que sea accesible a la audiencia más amplia posible. Esto puede incluir diseñar herramientas de comunicación para personas con discapacidades físicas o de aprendizaje o comunicarse en varios idiomas. Estas son algunas de las mejores prácticas de comunicación sencillas y gratuitas o económicas.

Comunicación escrita:

Utilice una fuente y tamaño de fuente fáciles de leer (Arial, Verdana o Helvetica en tamaño no inferior a 12 puntos)

Fuentes fáciles de leer	Fuentes difíciles de leer
Arial	Scratch
Helvetica	Monotype Corsiva
Veranda	Curlz MT
Tahoma	Kaufmann

Utilice un alto contraste entre el texto y el fondo y evite el fondo estampado

Use fuentes en negrita o más grandes para enfatizar en lugar de usar subrayado, cursiva y MAYÚSCULAS

Incluye ilustraciones visuales y gráficos: ¡una imagen vale más que mil palabras!

Evite los acrónimos y los términos técnicos, o explíquelos en lenguaje sencillo

Oferta de materiales en múltiples idiomas.

Consejo: use una herramienta de “legibilidad” para probar el nivel de legibilidad de su texto. Microsoft Word y Outlook incluyen una herramienta de legibilidad que proporcionará un nivel de grado Flesch-Kincaid. Este puntaje califica la legibilidad de un texto basado en los niveles de grado de la escuela de EE. UU. Una calificación de 4.0 por ejemplo significa escritura que puede ser entendida por un alumno de cuarto grado. El estadounidense promedio lee a un nivel de lectura de séptimo a octavo grado, por lo que debe apuntar a que las comunicaciones obtengan una calificación igual o inferior al octavo grado para lograr una amplia apelación y comprensión. Otras herramientas en línea como “Readable.io” también están disponibles.

Comunicación interpersonal:

- ❑ Hable directamente con una persona con discapacidades no con una persona de apoyo, miembro de la familia o acompañante.
- ❑ Mire directamente a una persona cuando le habla pero no exija ni espere contacto visual y no se ofenda si la persona no hace contacto visual.
- ❑ Hable despacio y con claridad y asegúrese de que sus labios sean visibles.
- ❑ Trate a los adultos como adultos, no trate a las personas con discapacidades de manera diferente a los demás.
- ❑ Ofrezca asistencia a todos (“Avíseme si puedo ayudarlo”) y espere a que su oferta sea aceptada. No asuma que las personas con discapacidades necesitan o desean asistencia y no se ofenda si no lo hacen.
- ❑ Permita que las personas tengan tiempo para responder: es posible que a algunas personas les lleve más tiempo procesar la información o formular una respuesta.
- ❑ No interrumpa ni trate de terminar la oración de una persona.
- ❑ Si no puede entender a alguien pregunte si hay otra manera de comunicarse con usted (por ejemplo, escribiendo, mostrándole en un teléfono, dibujando una imagen).
- ❑ No levante la voz a menos que alguien le pida que hable o que hable más alto.
- ❑ Dígale a una persona lo que está haciendo para ayudarla asegúrele que está trabajando en su solicitud (“Voy a buscar eso. Me llevará unos minutos pero estaré con usted tan pronto como pueda”. “) Confirme que todavía está trabajando en su solicitud con frecuencia si lleva algún tiempo. Esto funciona cuando las personas no pueden ver lo que estás haciendo especialmente cuando estás en una llamada telefónica.
- ❑ Pídale a las personas que le informen si hay algo que mejoraría su experiencia.
- ❑ Use los pronombres preferidos de una persona (él /su, suyo/suya, ellos/ella)

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Recursos en Diseño Universal:

Centro de Excelencia en Diseño Universal
http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design/

Diseño Universal
http://www.universaldesign.com/

Versión texto de los Principios de Diseño Universal
https://www.ncsu.edu/ncsu/design/cud/about_ud/udprinciplestext.htm

Estudios de caso de diseño universal y ejemplos
http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design/Case-Studies-and-Examples/

Kit de herramientas de comunicación escrita
http://universaldesign.ie/Products-Services/Customer-Communications-Toolkit-for-the-Public-Service-A-Universal-Design-Approach/Written-Communication/

Herramientas para el Entrenamiento sobre la Conciencia de Habilidades

ENCUESTA DE COMENTARIOS SOBRE CAPACITACIÓN

Center For Independent Futures®

Campeones de Cambio

Retroalimentación sobre el entrenamiento de la Conciencia de Habilidades

Por favor, consulte las siguientes declaraciones marcando el número.
(1 = Muy en desacuerdo, 5 = Muy de acuerdo)

1. He encontrado que este entrenamiento es valioso.

   Muy en desacuerdo 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Muy de acuerdo

2. La parte más valiosa de la capacitación fue:

   _____
   _____
   _____

3. La parte menos valiosa de la capacitación fue:

   _____
   _____
   _____

4. Por lo que he aprendido en este entrenamiento, planeo:

   _____
   _____
   _____

5. Se invitó a los participantes a compartir sus ideas y conocimientos.

   Muy en desacuerdo 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Muy de acuerdo

6. Se alentó a los alumnos a hacer preguntas.

   Muy en desacuerdo 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Muy de acuerdo

V: 4-14-19

© 2006-19 Center for Independent Futures

Herramientas para el Entrenamiento sobre la Conciencia de Habilidades

ENCUESTA DE COMENTARIOS SOBRE CAPACITACIÓN

7. Los temas de capacitación fueron cubiertos adecuadamente.

Muy en desacuerdo	1	2	3	4	5	Muy de acuerdo
	☐	☐	☐	☐	☐	

8. Después de asistir a la capacitación, todavía tengo las siguientes preguntas:

_____

_____

_____

_____

9. En general siento que el entrenamiento fue:

Poor	1	2	3	4	5	Excellent
	☐	☐	☐	☐	☐	

10. Utilice el espacio a continuación para aclarar sus respuestas o para hacer otros comentarios.

_____

_____

_____

Fecha: _____

Ejemplo: 15 de diciembre de 2012

Nombre (Opcional): _____

	Sí	No
Puede contactarme para unirse al equipo de Campeones de Cambio	☐	☐

V: 4-14-19

© 2006-19 Center for Independent Futures

Recursos Adicionales - (* = Disponible en Español)

ADA

Red Nacional ADA
https://adata.org/

*Centro ADA de Great Lakes
http://adagreatlakes.org/

Accesibilidad

*****Enlace al borrador de la lista de verificación para accesibilidad física
https://www.nationalservice.gov/resources/disability-inclusion/accessibility-checklist

Código de accesibilidad de Illinois - Lista de verificación del sitio de Illinois:
http://illinoisattorneygeneral.gov/rights/access0203.pdf

Enlace a la placa de acceso para los estándares de acceso electrónico:
http://www.accessboard.gov/guidelines-and-standards/communications-and-it

Presentación de la Oficina de Derechos de Discapacidad del Fiscal General de Illinois sobre los requisitos de accesibilidad:
https://www.illinois.gov/sites/iced/training/Documents/ICED_Presentation_AccessibilityRequirements_State_FederalLaw_3-9-16.pdf

*****La Oficina de Derechos de los Discapacitados del Procurador General de Illinois tiene acceso a una comunicación efectiva para los proveedores de atención médica:
http://www.ag.state.il.us/rights/effective_communication.html

Diseño universal
http://www.universaldesign.com/

Caso de negocio para la inclusión

No hay Ggrandeza sin Bondad: Cómo el amor de un Padre Cambió una Compañía y Provocó un Movimiento por Randy Lewis

Página de la Oficina de Política de Empleo para Personas Discapacitadas del Departamento de Trabajo:
http://www.dol.gov/odep/topics/Employers.htm

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Nielsen informa sobre el segmento de consumidores de PWD:
http://www.nielsen.com/us/en/insights/reports/2016/reaching-prevalent-diverseconsumers-with-disabilities.html

http://www.nielsen.com/us/en/insights/news/2016/understanding-the-shoppinghabits-of-the-disabled-consumer.html

https://www.nielsen.com/content/dam/corporate/us/en/reports-downloads/2016-reports/reaching-prevalent-diverse-consumers-with-disabilities.pdf

Asegurar la accesibilidad para los clientes con discapacidades: una guía para empresas de Illinois y otros alojamientos públicos
http://www.ag.state.il.us/rights/ensur_access_bus_0113.pdf

La Cámara de Comercio de EE. UU. Y la Red de Liderazgo Empresarial de EE. UU.: Prácticas líderes en inclusión de la discapacidad:
https://www.uschamber.com/sites/default/files/legacy/reports/Disability_final_v2.pdf

La lista de JJ: ***https://www.jjslist.com/***

Discapacidad: IN es el principal recurso sin fines de lucro para la inclusión de la discapacidad empresarial en todo el mundo. Nuestra red de más de 170 corporaciones amplía las oportunidades para personas con discapacidades en todas las empresas. Nuestra organización y 50 afiliados alzan una voz colectiva de cambio positivo para las personas con discapacidades en los negocios. Discapacidad: IN promueve la inclusión de la discapacidad aumentando la concientización, asesorando a las empresas y compartiendo estrategias comprobadas para incluir a las personas con discapacidades en el lugar de trabajo, la cadena de suministro y el mercado. Incorporar cambios de cultura, y realizar resultados de negocio positivos. ***https://disabilityin.org***

El Índice de igualdad de discapacidades (DEI, por sus siglas en inglés) es una iniciativa conjunta entre la Asociación Americana de Personas con Discapacidades (AAPD, por sus siglas en inglés) y la Red de Liderazgo Empresarial de los Estados Unidos (USBLN, por sus siglas en inglés). Sirve como la herramienta de evaluación comparativa anual más confiable del país que permite a las principales corporaciones de los Estados Unidos autoinformar sus políticas y prácticas de discapacidad. Este índice en evolución luego califica a cada corporación en una escala de 0 a 100 de las cuales 100 son las más inclusivas. La DEI fue desarrollada por los dos líderes nacionales en consulta con el Comité Asesor designado de la DEI, un grupo diverso y voluntario de expertos en negocios, políticas y defensa de la discapacidad. ***https://www.disabilityequalityindex.org/***

Fomentar y crear la capacidad - Diseño de un plan de inclusión
(* = Disponible en Español)

Instituto ABCD
www.abcdinstitute.org

Liderando el Cambio por John Kotter

*Lista de verificación de accesibilidad de los programas nacionales y comunitarios para garantizar la accesibilidad programática y de las instalaciones
https://www.nationalservice.gov/sites/default/files/resource/access_checklist_1.pdf

Creación de un entorno inclusivo de la Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario: Manual para la Inclusión de Personas con Discapacidades en los Programas de Servicio Nacional y Comunitario
https://www.nationalservice.gov/sites/default/files/resource/worksheet%20for%20Designing%20your%20disability%20engagement%20plan%20FINAL.pdf

Consejo nacional de organizaciones sin fines de lucro: *Por qué la diversidad, la equidad y la inclusión son importantes para las organizaciones sin fines de lucro*
http://www.serviceandinclusion.org/handbook/inclusion.pdf

National Council of Non-Profits: Why diversity, equity, and inclusion matter for nonprofits
https://www.councilofnonprofits.org/tools-resources/why-diversity-inclusion-and-equitymatter-nonprofits

Indicadores de Servicio Inclusivo y Organizaciones de Voluntarios
http://www.serviceandinclusion.org/pdf/IB30_F.pdf

Planificación de proyectos de inclusión de servicios nacionales para la inclusión: *Indicadores de un servicio inclusivo y organización de voluntarios*
http://serviceandinclusion.org/institute2012/files/NSIP%20Inclusion%20Indicators.pdf

Guía de Servicio a Illinois para Greating Inclusive Volunteer Programs
https://www2.illinois.gov/sites/serve/Pages/Inclusive-Programs-Guide.aspx

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Asociaciones comunitarias - (* = Disponible en Español)

Lista de centros locales para la vida independiente (un centro comunitario para personas con discapacidades)
http://www.ilru.org/projects/cil-net/cil-center-and-association-directory

Para obtener una lista de las organizaciones de personas con discapacidad basadas en membresía con presencia nacional, visite la página de la National Disability Leadership Alliance para obtener enlaces organizacionales
http://www.disabilityleadership.org/index.php?option=comcontent&view=article&id=4&Itemid=6

Proyecto de la biblioteca humana
http://humanlibrary.org/

Empleo - (* = Disponible en Español)

Departamento de trabajo Oficina de información sobre políticas de empleo para discapacitados
http://www.dol.gov/odep/topics/Employers.htm

Discapacidad que debe hacer y qué no hacer para entrevistar
https://askjan.org/job/dosint.htm

Sociedad para la gestión de recursos humanos: empleo de personas con discapacidades cognitivas
https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-andsamples/toolkits/pages/cognitivedisabilities.aspx

Red de asistencia y recursos para el empleador sobre inclusión de la discapacidad (EARN, por sus siglas en inglés) (recurso gratuito que ayuda a los empleadores a aprovechar los beneficios de la diversidad de la discapacidad al educar a las organizaciones del sector público y privado sobre las formas de crear culturas de trabajo inclusivas)
http://www.askearn.org/

La Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados (ODEP, por sus siglas en inglés) forma parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. ODEP proporciona liderazgo nacional en políticas de empleo para personas con discapacidades al desarrollar e influir en el uso de políticas y prácticas de empleo para personas con discapacidades basadas en la evidencia, crear asociaciones de colaboración y proporcionar información confiable y confiable sobre el empleo de personas con discapacidades. ***https://www.dol.gov/odep/index.htm***

Recursos para la Comunidad de Fe - (* = Disponible en Español)

Proyecto de Inclusión de la Sinagoga de Chicago
https://www.juf.org/uploadedFiles/Congregants/Chicago-Synagogue-Inclusion-Project-REPORT_v3.pdf

Que todos Puedan Adorar: Una bienvenida interreligiosa a las personas con discapacidades
https://www.aapd.com/wp-content/uploads/2016/03/That-All-May-Worship.pdf

Recursos de Entrenamiento de Inclusión - (* = Disponible en Español)

Departamento de Trabajo "Yo puedo" PSA
https://www.youtube.com/watch?v=BG_W7wAe1kw

Pósters y guías de discusión para el PSA "I Can" para promover la conversación sobre las capacidades de las personas con discapacidades
http://www.whatcanyoudocampaign.org/blog/index.php/i-can-toolkit/

*"Etiqueta de discapacidad en el lugar de trabajo"
https://askjan.org/topics/disetiq.htm

Formulario de autoidentificación voluntaria de discapacidad CC-305
https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/self_id_forms/selfidforms.htm

*La Corporación para los Recursos de Inclusión de Discapacidades del Servicio Nacional y Comunitario, que incluye e-cursos de 15 minutos sobre temas de inclusión de la discapacidad en los programas de servicio nacionales
https://www.nationalservice.gov/resources/disability-inclusion

Consejos para interactuar con personas con discapacidades, June Isaacson Kailes
http://www.adahospitality.org/sites/default/files/sites/default/files TipsForInteracting%20final%202.14.11.pdf

Instituto para la Inclusión Comunitaria
https://www.communityinclusion.org/

Centro para el Control y Prevención de Enfermedades
https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability-inclusion.html

2019 Creado por el Centro para Futuros Independientes con del Concilio de Illinois de Discapacidades del Desarrollo

Acomodaciones Razonables - (* = Disponible en Español)

*Job Accommodation Network (proveedor de asistencia técnica gratuita para programas de servicio, empleadores y personas con discapacidades)
https://askjan.org/

*Curso de CNCS sobre cómo hacer adaptaciones razonables
https://www.nationalservice.gov/resources/disability-inclusion

La Job Accommodation Network ("JAN") produce hojas informativas sobre la mayoría de las discapacidades / limitaciones y adaptaciones
https://askjan.org/links/atoz.htm

Diseño Universal - (* = Disponible en Español)

Centro de Excelencia en Diseño Universal
http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design/

Diseño universal
http://www.universaldesign.com/

Versión texto de los Principios de Diseño Universal
https://www.ncsu.edu/ncsu/design/cud/about_ud/udprinciplestext.htm

Estudios de caso de diseño universal y ejemplos
http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design/Case-Studies-and-Examples/

Kit de herramientas de comunicación escrita de diseño universal
http://universaldesign.ie/Products-Services/Customer-Communications-Toolkit-for-the-Public-Service-A-Universal-Design-Approach/Written-Communication/

Muchas personas hicieron posible este proyecto pero en particular queremos agradecer a Community Connectors: Kathy Lyons y Cynthia Witherspoon en Evanston, Valerie Barich en Frankfort, Maria Castillo y Consuelo Puente en Little Village y a Jodi Newmark en las sinagogas de la costa norte.

Además al Dr. Paul Arntson, Profesor Emérito de la Universidad Northwestern y miembro de la facultad del Instituto de Desarrollo Comunitario Basado en Activos que han compartido generosamente su conocimiento y tiempo y han contribuido enormemente a este proyecto. Las contribuciones de Paul al trabajo del Centro para Futuros Independientes desde 2002 han sido inmensas y estamos muy agradecidos.

Un agradecimiento especial también a nuestros colaboradores estudiantiles Uriah Arntson-Hayes y Elias Silver de Evanston Township High School; Harman Bharj, Alec D'Alelio, y Mari Gashaw de Northwestern University. Animamos a otros a utilizar las habilidades, los talentos y las perspectivas valiosas de los estudiantes de preparatoria y de universidades en el trabajo de cambio comunitario.

Estamos muy agradecidos con Claudia Quijada por sus habilidades de traducción a lo largo de este proyecto y con Jackie Eddy, quien hace que nuestros materiales sean adecuados para imprimir.

Finalmente agradecemos a todos nuestros Campeones del Cambio especialmente a aquellos con discapacidades que compartieron sus propias historias por unirse a nosotros y liderar el camino hacia organizaciones y comunidades más inclusivas.

Center For Independent Futures®