

Plan de acción estratégico de The Arc para promover el acceso, la equidad y la inclusión



Edad

Espiritualidad

Comunicación

Cultura

Orientación sexual

Identidad y expresión de género



Raza y origen étnico

La diversidad humana es hermosa y poderosa. Celebramos y honramos las diferencias entre las personas, tales como:

Idioma

Religión



Sexualidad



Valores y creencias



Discapacidad

INTRODUCCIÓN

Bienvenido al Plan de acción estratégico de The Arc para promover el acceso, la equidad y la inclusión (AEI). Este plan se basa en el [Marco estratégico para el futuro de The Arc](#). También se basa en nuestro [Plan de acción estratégico para la diversidad](#) (solo disponible en inglés).

A fines de 2019, aprovechamos nuestro trabajo de diversidad para promover AEI. En nuestro trabajo de AEI, centramos las experiencias de los más marginados dentro de la comunidad con discapacidad intelectual y de desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés).

Las identidades y experiencias marginadas incluyen:

- Personas negras, indígenas y de color
- Discapacidad
- Personas latinas
- Inmigrantes, migrantes y refugiados
- Intersecciones de múltiples identidades
- LGBTQIA+
- Discapacidades múltiples
- Adultos mayores
- Vivir en la pobreza
- Creencias y prácticas religiosas
- Espiritualidad
- Aquellas personas que se comunican en otros idiomas además del inglés
- Aquellas personas que no pueden o no confían en el habla para ser comprendidos
- Aquellas personas que están en instituciones (incluidas prisiones y cárceles)
- Jóvenes

LA MARGINACIÓN ES UNA BARRERA PARA AEI.



Usamos muchas palabras y frases en el trabajo de AEI. Queremos que nuestra audiencia comprenda estas palabras. El lenguaje importa, especialmente en el mundo de la equidad. Al final de este documento puede encontrar una sección de palabras y frases que debe saber.

Este plan guía el trabajo de The Arc of the United States. Esperamos que también guíe la red de The Arc. Nuestra red incluye alrededor de 600 divisiones en los Estados Unidos. Este plan representa las opiniones y experiencias de:

- Los miembros de nuestra comunidad
- Nuestras divisiones
- Personas y grupos de comunidades diversas y marginadas

Este plan es un documento vivo.

Nos ayudará a hacer frente a los cambios y desafíos en los años venideros. Sabemos que este trabajo es urgente y para toda la vida.

Tenemos que hacerlo mejor. Este plan nos ayudará a mantenernos responsables.

El personal de la oficina nacional realiza la mayor parte del trabajo descrito en este plan. La Junta Directiva de The Arc también desempeña un papel en AEI. El rol de la Junta incluye la supervisión del trabajo de AEI de The Arc.

Cada tres años, el Comité de AEI de la Junta de The Arc y el Equipo de AEI de la oficina nacional revisarán conjuntamente el plan. El objetivo es determinar si el plan debe ser revisado. Si determinan que el plan debe ser revisado, desarrollarán conjuntamente el proceso de revisión. La próxima revisión se llevará a cabo en 2025.

Queremos que se una a nosotros en este trabajo. Envíe un correo electrónico a inclusion@thearc.org para obtener más información.

Juntos, ¡podemos lograr AEI!

PROMOVER EL ACCESO, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN COMO THE ARC: NUESTRA VISIÓN

Todos **pertenecen**. Con sus identidades intersectantes, todos los miembros de la comunidad de discapacitados son valorados, respetados y celebrados por quienes son. Prosperan y viven sus mejores vidas.



MARCO DE JUSTICIA SOCIAL

En nuestro trabajo, nos guiamos por:



Antibleismo

Buscamos poner fin al ableismo. Eliminamos los sistemas de opresión que conducen a desigualdades para aquellos que tienen o se cree que tienen discapacidades.



Contexto histórico

Tenemos en cuenta la opresión histórica de muchos grupos y comunidades. Esto llevó a su marginalización. Desafiamos el colonialismo. Trabajamos en contra de cualquier cosa que promueva la injusticia y buscamos poner fin a las injusticias actuales.



Acceso y diseño universal

Creamos espacios, mensajes y movimientos que son accesibles para la mayor cantidad de personas posible. Desafiamos espacios, mensajes y movimientos que no son accesibles.



Interseccionalidad

Honramos las identidades que tienen las personas con discapacidades. Comprendemos y respetamos el impacto de las intersecciones de estas identidades.



Antirracismo

Buscamos poner fin al racismo y la supremacía blanca. Trabajamos para eliminar todos los sistemas de opresión que amenazan y se interponen en el camino de la igualdad e inclusión racial.



Liderazgo

Estamos liderados por aquellos que experimentan barreras para el acceso, la equidad y la inclusión.



Alianza y solidaridad

Luchamos junto con otros grupos y comunidades marginados. Sus luchas son nuestras luchas. Trabajamos para la liberación colectiva.

OBJETIVOS

Nuestros objetivos nos ayudan a lograr nuestra visión. Nos esforzamos por alcanzar estos objetivos. Queremos progresar continuamente.

LIDERAZGO

1

The Arc es un líder en acceso, equidad e inclusión.

REPRESENTACIÓN

2

The Arc es representativo de comunidades diversas y marginadas.

JUSTICIA

3

The Arc promueve la justicia social.

Para cada objetivo, tenemos estrategias, tácticas, resultados y métricas.

- **Las estrategias** describen cómo alcanzaremos el objetivo.
- **Las tácticas** son actividades que respaldan cada estrategia.
- **Los resultados** son los resultados que esperamos si seguimos las tácticas. Los resultados son medibles. Esto significa que podemos saber si estamos progresando con el tiempo.
- **Las métricas** son los elementos que planeamos medir en relación con cada objetivo. Nos ayudarán a evaluar nuestros resultados.



METAS con ESTRATEGIAS

1 Liderazgo: The Arc es un líder en acceso, equidad e inclusión (AEI).

Estrategia 1

Modelamos las mejores prácticas de AEI en nuestras políticas, procedimientos y prácticas organizacionales.

Estrategia 2

Hacemos que nuestros mensajes, eventos y recursos sean accesibles, equitativos e inclusivos.

Estrategia 3

Mostramos activamente nuestro compromiso con AEI.

Estrategia 4

Guiamos nuestra red de divisiones e influenciamos el campo de la discapacidad para promover AEI.

2 Representación: The Arc es representativo de comunidades diversas y marginadas.

Estrategia 1

Construimos y sustentamos una cultura inclusiva en el lugar de trabajo.

Estrategia 2

Priorizamos el compromiso con comunidades diversas, desatendidas y marginadas.

Estrategia 3

Priorizamos el liderazgo de discapacitados, BIPOC y LGBTQIA+.

Estrategia 4

Apoyamos nuestra red de divisiones para que se conviertan en representantes de las comunidades a las que sirven.

3 Justicia: The Arc promueve la justicia social.

Estrategia 1

Nos unimos a personas con identidades marginadas para participar en la defensa interseccional.

Estrategia 2

Seguimos el ejemplo de grupos marginados, comunidades y activistas.

Estrategia 3

Apoyamos nuestra red de divisiones y alentamos al campo de la discapacidad a promover la justicia social.

LIDERAZGO

The Arc es un líder en acceso, equidad e inclusión (AEI).

Estrategias, Tácticas, Resultados y Métricas clave del Objetivo 1

ESTRATEGIA 1

Modelamos las mejores prácticas de AEI en nuestras políticas, procedimientos y prácticas organizacionales.

Táctica 1: Cada año, revisamos:

- Nuestra estructura salarial
- Contratación y ascenso de personal
- Reclutamiento, retención y rotación de personal
- Datos de la entrevista de salida
- Acomodaciones

Táctica 2: Cada dos años, revisamos cómo se toman las decisiones, lo que incluye:

- Asignación de recursos
- Estructura de gestión
- Responsabilidades del personal y del equipo
- Políticas organizacionales
- Nuestro Manual del empleado

Táctica 3: Desarrollamos planes de acción basados en los hallazgos de las revisiones descritas en las Tácticas 1 y 2.

Táctica 4: Comunicamos los hallazgos y los planes de acción de las revisiones descritas en las Tácticas 1 y 2 con nuestras partes interesadas.

Táctica 5: Actualizamos y revisamos nuestras políticas, procedimientos y prácticas de acuerdo con los planes de acción descritos en la Táctica 3.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 1

- Mayor transparencia con nuestras partes interesadas clave, según lo medido por nuestros mecanismos de comunicación y retroalimentación continua.

- Aumento de la confianza en nuestro compromiso con AEI, según lo medido por la encuesta anual de inclusión e identidad del personal.
- Aumento de la confianza en nuestro compromiso con AEI, según lo medido por la encuesta anual de identidad e inclusión de la Junta.

ESTRATEGIA 2

Hacemos que nuestros mensajes, eventos y recursos sean accesibles, equitativos e inclusivos.

Táctica 1: Nos educamos y continuamos aprendiendo sobre las mejores prácticas de AEI.

Táctica 2: Desarrollamos prácticas AEI coherentes y garantizamos que los equipos tengan el apoyo adecuado para la implementación. Esto incluye lo siguiente de manera sistemática:

- Servicios de acceso en todos nuestros eventos públicos
- Servicios de prácticas en todos nuestros recursos

Táctica 3: Cada año, los equipos incorporan significativamente AEI en:

- Objetivos del equipo
- Planes de trabajo anuales
- Actividades del equipo
- Agendas de reuniones de equipo

Táctica 4: Cada equipo documenta su progreso y comparte esta información para el informe anual.

Táctica 5: Cada año, la Junta y sus Comités incorporan significativamente AEI en:

- Objetivos del comité
- Planes de trabajo anuales
- Actividades del comité
- Agendas de reuniones del comité

LIDERAZGO



Táctica 6: Cada Comité de la Junta documenta su progreso y comparte esta información con el Comité Ejecutivo.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 2

- Uso más sistemático de las herramientas y evaluaciones de equidad en todos los equipos.
- Mayor inversión en servicios/prácticas de acceso.
- Mayor conocimiento de AEI entre el personal, según lo medido por las evaluaciones de capacitación y otras evaluaciones.
- Mayor conocimiento de AEI entre los miembros de la Junta, según lo medido por las evaluaciones de capacitación y otras evaluaciones.
- Mayor compromiso por parte del personal con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Modelar continuamente las mejores prácticas en AEI.

ESTRATEGIA 3

Mostramos activamente nuestro compromiso con AEI.

Táctica 1: Invertimos recursos en nuestro equipo de AEI, iniciativas y personal.

Táctica 2: Convocamos a un Consejo Asesor de Renta Variable que se reúne al menos dos veces al año para monitorear nuestro progreso. Desarrollamos planes de acción a partir de estas reuniones. El Consejo incluye expertos en equidad y aquellos con experiencia vivida con varias identidades marginadas.

Táctica 3: Comunicamos los hallazgos, las recomendaciones y los planes de acción desarrollados a partir de las reuniones del Consejo Asesor de Equidad con nuestras partes interesadas.

Táctica 4: Actualizamos y revisamos nuestras políticas, procedimientos y prácticas de acuerdo con los planes de acción

procedimientos y prácticas de acuerdo con los planes de acción descritos en la Táctica 2.

Táctica 5: Cada año, informamos sobre nuestro progreso general en el marco de este plan a nuestras partes interesadas.

Táctica 6: Creamos oportunidades para que los grupos marginados, incluido nuestro Consejo Nacional de Autodefensores, hagan comentarios sobre nuestro trabajo. Desarrollamos planes de acción basados en los comentarios.

Táctica 7: Comunicamos los hallazgos, las recomendaciones y los planes de acción desarrollados a partir de los comentarios de grupos marginados con nuestras partes interesadas.

Táctica 8: Cada año, el Comité de AEI de la Junta de The Arc evalúa nuestro progreso y comparte un informe con toda la Junta.

Táctica 9: La Junta revisa los informes de progreso anuales descritos en la Táctica 8 y formula recomendaciones.

Táctica 10: Priorizamos al personal de contratación que aporta experiencia en AEI y/o experiencia vivida a sus roles.

Táctica 11: Priorizamos a los miembros de la Junta de reclutamiento que aportan experiencia en AEI y/o experiencia vivida a sus roles, incluido el Comité Ejecutivo.

Táctica 12: Evaluamos la dedicación a la AEI como parte de nuestras evaluaciones anuales de desempeño.

Táctica 13: Documentamos en el informe anual de The Arc:

- Nuestro progreso en el marco del Plan
- Nuestra inversión en AEI, incluido un desglose por departamento
- Nuestros desafíos y aprendizajes



Táctica 14: Trabajamos con proveedores que comparten nuestro compromiso con AEI.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 3

- Uso más sistemático de las herramientas y evaluaciones de equidad en todos los equipos.
- Mayor inversión de personal en el equipo de AEI.
- Mayor inversión en iniciativas y proyectos de AEI.
- Mayor transparencia con nuestras partes interesadas clave, según lo medido por nuestras comunicaciones.
- Aumento de la confianza y el valor de nuestro compromiso con AEI, según lo medido por la encuesta anual de inclusión e identidad del personal.
- Aumento de la confianza y el valor de nuestro compromiso con AEI, según lo medido por la encuesta anual de identidad e inclusión de la Junta.

- Aumento del porcentaje relativo de proveedores que son dirigidos por, administrados por o sus dueños son aquellos de grupos marginados
- Aumento del porcentaje relativo de proveedores que emplean a la mayoría de las personas de grupos marginados.

ESTRATEGIA 4

Guiamos nuestra red de divisiones e influenciamos el campo de la discapacidad para promover AEI.

Táctica 1: Educamos a nuestra red de divisiones sobre AEI.

Táctica 2: Proporcionamos recursos para ayudar a nuestras divisiones a modelar AEI, incluidas las oportunidades de financiamiento.

Táctica 3: Educamos a otras organizaciones y grupos acerca de AEI.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 4

- Mayores materiales y recursos de capacitación disponibles en Portal para las divisiones de The Arc.
- Mayor conocimiento de AEI entre el personal de la división, según lo medido por las evaluaciones de capacitación y otras evaluaciones.

Objetivo 1: Métricas clave

- Número y tipo de comunicaciones de AEI y público(s) objetivo(s).
- Respuestas y calificaciones de la Encuesta anual de inclusión e identidad del personal.
- Respuestas y calificaciones de la encuesta anual de inclusión e identidad de la Junta.
- Cantidad y tipo de capacitaciones de AEI y público(s) objetivo(s).
- Cantidad y tipo de recursos de AEI desarrollados y público(s) objetivo(s).

- Participación del personal con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Participación de la Junta con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Participación de los empleados de nuestras divisiones con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Inversión en el equipo de AEI y las iniciativas de AEI.
- Cantidad de proveedores que comparten nuestro compromiso con AEI.

REPRESENTACIÓN

The Arc es representativo de comunidades diversas y marginadas.

Estrategias, Tácticas, Resultados y Métricas Clave del Objetivo 2



ESTRATEGIA 1

Construimos y sustentamos una cultura inclusiva en el lugar de trabajo.

Táctica 1: Cada año, recopilamos y evaluamos datos de identidad para nuestro personal. Los datos de identidad incluyen raza, origen étnico, identidad de género, estado de LBGTQIA+, discapacidad y otra información.

Táctica 2: Cada dos años, recopilamos y evaluamos datos de identidad:

- De nuestra Junta y Comité Ejecutivo de la Junta
- De nuestros líderes de divisiones

Táctica 3: Desarrollamos nuestra capacidad para recopilar y mantener esos datos para los empleados y los miembros de nuestras divisiones.

Táctica 4: Desarrollamos planes de acción basados en los hallazgos de las evaluaciones descritas en las tácticas 1 y 2.

Táctica 5: Comunicamos los hallazgos y los planes de acción de las evaluaciones descritas en las Tácticas 1 y 2 con nuestras partes interesadas.

Táctica 6: Actualizamos y revisamos nuestras políticas, procedimientos y prácticas de acuerdo con los planes de acción descritos en la Táctica 4.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 1

- Mayor diversidad de nuestro personal y de la Junta.
- Mayor transparencia con nuestras partes interesadas clave, según lo medido por nuestras comunicaciones.
- Aumento de la confianza del personal en nuestro compromiso con AEI, según lo medido por la encuesta anual de inclusión e identidad del personal.
- Aumento de la confianza de la Junta en nuestro compromiso con AEI, según lo medido por la Encuesta anual de inclusión e identidad de la Junta.

ESTRATEGIA 2

Priorizamos el compromiso con comunidades diversas, desatendidas y marginadas.

Táctica 1: Nos educamos y continuamos aprendiendo sobre las mejores prácticas para comprometernos con comunidades diversas, marginadas y desatendidas.

Táctica 2: Nos comunicamos con estos grupos de maneras que puedan comprender e interactuar con nosotros.

Táctica 3: Utilizamos imágenes diversas en nuestro alcance y mensajes.

Táctica 4: Priorizamos el reclutamiento de candidatos de estos grupos para todas las ofertas de trabajo.

Táctica 5: Para todas las ofertas de trabajo, hacemos que la capacidad de usar idiomas distintos del inglés sea al menos una calificación recomendada.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 2

- Mayor conocimiento del personal sobre las mejores prácticas de compromiso, según lo medido por las evaluaciones de capacitación.
- Mayor inversión en traducción de idiomas.
- Mayor inversión en servicios de interpretación de idiomas.
- Crecimiento de nuestra biblioteca de imágenes diversas.
- Mayor diversidad relativa de nuestro personal, que incluye:
 - La cantidad de personal que usa otros idiomas además del inglés.
 - La cantidad de personal que no puede o no confía en el habla para ser comprendido.

REPRESENTACIÓN

ESTRATEGIA 3

Priorizamos el liderazgo de discapacitados, BIPOC y LGBTQIA+.

Táctica 1: Apoyamos el avance y el compromiso de estos empleados.

Táctica 2: Priorizamos el reclutamiento de candidatos de estos grupos para todos los puestos de liderazgo, incluida la Junta.

Táctica 3: Cada año, recopilamos y evaluamos los datos de rotación, retención y avance del personal para estos grupos.

Táctica 4: Desarrollamos planes de acción basados en los hallazgos de las evaluaciones descritas en la Táctica 3.

Táctica 5: Actualizamos y revisamos nuestras políticas, procedimientos y prácticas de acuerdo con los planes de acción descritos en la Táctica 4.

Táctica 6: Priorizamos las asociaciones con organizaciones dirigidas por estos grupos.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 3

- Mayor retención de personal de estos grupos.

- Aumento del progreso del personal entre estos grupos.
- Aumento del porcentaje relativo de líderes que representan a estos grupos.
- Aumento del porcentaje relativo de socios que son dirigidos por, administrados por o sus dueños son aquellos de estos grupos.

ESTRATEGIA 4

Apoyamos nuestra red de divisiones para que se conviertan en representantes de las comunidades a las que sirven.

Táctica 1: Educamos a nuestra red de divisiones sobre la recopilación y evaluación de datos de identidad.

Táctica 2: Promovemos el uso de preguntas de identidad estándar a través de nuestra red.

Táctica 3: Educamos a nuestra red de divisiones sobre el compromiso con grupos y comunidades marginados.

Táctica 4: Proporcionamos asistencia técnica para ayudar a nuestras divisiones a convertirse en representantes de sus comunidades.

Táctica 5: Priorizamos el reclutamiento de divisiones y miembros asociados que están dirigidos por grupos marginados.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 4

- Mayor tiempo dedicado a la asistencia técnica para divisiones individuales.
- Mayores materiales y recursos de capacitación disponibles en el Portal para las divisiones de The Arc.
- Mayor conocimiento de AEI entre el personal de las divisiones, según lo medido por las evaluaciones de capacitación y otras evaluaciones.
- Aumento de la cantidad de potenciales divisiones y miembros asociados liderados por estos grupos.
- Aumento de la cantidad de nuevas divisiones y miembros asociados liderados por estos grupos.

Objetivo 2: Métricas clave

- Datos de identidad del personal, la Junta y la membresía de The Arc.

- Datos de reclutamiento y avance, retención y rotación del personal.
- Número y tipo de comunicaciones de AEI y público(s) objetivo(s).
- Respuestas y calificaciones de la Encuesta anual de inclusión e identidad del personal.
- Respuestas y calificaciones de la encuesta anual de inclusión e identidad de la Junta.
- Cantidad y tipo de capacitaciones de AEI y público(s) objetivo(s).
- Cantidad y tipo de recursos de AEI desarrollados y público(s) objetivo(s).
- Participación del personal de las divisiones con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Cantidad de nuevas divisiones lideradas por los de grupos marginados.
- Cantidad de nuevos miembros asociados sin fines de lucro dirigidos por los de grupos marginados.

JUSTICIA

The Arc promueve la justicia social.

Estrategias, Tácticas, Resultados y Métricas Clave del Objetivo 3



ESTRATEGIA 1

Nos unimos a personas con identidades marginadas para participar en la defensa interseccional.

Táctica 1: Evaluamos regularmente quién es más probable que se vea afectado en nuestras áreas problemáticas.

Táctica 2: Desarrollamos planes de acción basados en los hallazgos de las evaluaciones descritas en la Táctica 1.

Táctica 3: Comunicamos los hallazgos y los planes de acción de las evaluaciones descritas en la Táctica 1 a nuestras partes interesadas.

Táctica 4: Actualizamos y revisamos nuestras políticas, procedimientos y prácticas de acuerdo con los planes de acción descritos en la Táctica 2.

Táctica 5: Desarrollamos nuestra capacidad para el trabajo y los proyectos interseccionales.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 1

- Uso más sistemático de las herramientas y evaluaciones de equidad en todos los equipos.
- Mayor inversión en iniciativas y proyectos interseccionales.
- Mayor conocimiento de intersección entre el personal, según lo medido por las evaluaciones de capacitación y otras evaluaciones.
- Mayor compromiso por parte del personal con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Aumento del porcentaje relativo de asociaciones fuera de la comunidad de discapacitados.

ESTRATEGIA 2

Seguimos el ejemplo de grupos marginados, comunidadgrupos, comunidades y activistas marginados.

Táctica 1: Nos educamos sobre la defensa de movimientos cruzados.

Táctica 2: Nos comprometemos y modelamos las mejores prácticas en solidaridad de movimientos cruzados. Esto incluye pagar a todos los defensores de manera equitativa por su experiencia.

Táctica 3: Todos los años, todos los equipos incluyen significativamente oportunidades de defensa de movimientos cruzados en:

- Objetivos del equipo
- Planes de trabajo anuales
- Actividades del equipo

Táctica 4: Cada equipo documenta su progreso de la Táctica 3 y comparte esta información para el informe anual.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 2

- Más confianza con grupos y comunidades marginados, según lo medido por nuestros mecanismos de retroalimentación continuos.
- Aumento de la inversión en iniciativas y proyectos de movimiento cruzado.
- Mayor conocimiento de defensa de movimientos cruzados entre el personal, según lo medido por las evaluaciones de capacitación y otras evaluaciones.
- Aumento del porcentaje relativo de asociaciones fuera de la comunidad de discapacitados.

ESTRATEGIA 3

Apoyamos nuestra red de divisiones y alentamos al campo de la discapacidad a promover la justicia social.

JUSTICE



Táctica 1: Educamos a nuestra red de divisiones sobre la intersección.

Táctica 2: Todos los equipos que presentan o capacitan a audiencias en el campo de la discapacidad incluyen significativamente la interseccionalidad.

Táctica 3: Proporcionamos asistencia técnica para apoyar a nuestras divisiones en la defensa interseccional y de movimientos cruzados.

Táctica 4: Proporcionamos recursos para ayudar a nuestras divisiones a promover la justicia social, incluidas las oportunidades de financiamiento.

Táctica 5: Creamos conciencia sobre los problemas actuales de justicia social a través de nuestros canales de comunicación.

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA 3

- Aumento del tiempo de asistencia técnica a divisiones individuales.
- Mayores materiales y recursos de capacitación disponibles en el Portal para las divisiones de The Arc.

- Un mayor número de nuestras comunicaciones públicas incluyen significativamente la interseccionalidad y/o la opresión sistémica.

Objetivo 3: Métricas clave

- Número y tipo de comunicaciones de AEI y público(s) objetivo(s).
- Cantidad y tipo de capacitaciones de AEI y público(s) objetivo(s).
- Cantidad y tipo de recursos de AEI desarrollados y público(s) objetivo(s).
- Participación del personal con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Participación del personal de las divisiones con oportunidades de desarrollo profesional de AEI.
- Inversión en iniciativas y proyectos interseccionales.
- Inversión en iniciativas y proyectos de movimiento cruzado.
- Cantidad de socios fuera de la comunidad de discapacitados.

PALABRAS Y FRASES QUE DEBE CONOCER

El lenguaje de la equidad

Utilizamos muchas palabras y frases en el trabajo de acceso, equidad e inclusión. Algunas de estas palabras pueden ser conocidas. Algunas significan algo diferente en este contexto. Queremos que nuestra audiencia comprenda estas palabras. El lenguaje importa, especialmente en el mundo de la equidad. Si no está familiarizado con una palabra, lo alentamos a explorar más.

Ableismo/Anti-ableismo: El ableismo es un sistema que trata a las personas de manera diferente en función de las creencias sobre cómo deberían funcionar los cuerpos y las mentes. La sociedad crea una comprensión general de lo que es normal. La inteligencia y la productividad son valoradas, pero están arraigadas en la opresión. Anti-ableismo significa que cambiamos y desafiamos las prácticas que llevan a valorar a las personas de manera diferente en función de la apariencia, el comportamiento, la comunicación o la capacidad de producir.

Acceso/accesible: Las personas pueden comprender, comprometerse y participar plenamente.

Aliados/Alianzas: Esto significa apoyar a un grupo marginado. Los aliados son conscientes de su privilegio. Es posible que los aliados no siempre actúen directamente.

Asistencia técnica: Apoyo personalizado para un grupo, organización o individuos. La asistencia técnica puede incluir capacitación, compartir recursos o ayuda con una actividad específica.

Avance, retención y rotación del personal: Datos sobre la experiencia de los empleados con una organización. El avance se refiere al reconocimiento por un buen desempeño. La retención y la rotación se refieren a si los empleados permanecen en una organización.

PALABRAS Y FRASES QUE DEBE CONOCER



Centrar las experiencias: Priorizamos las necesidades de un grupo: un grupo que está marginado. Respetamos sus necesidades. Sus prioridades informan nuestro trabajo.

Colonialismo/Anticolonialismo: Colonialismo se refiere a la práctica de tomar tierras y recursos, a menudo de personas de color. También significa usar el poder para controlar a los demás. A menudo, el grupo con más poder fuerza su lenguaje y valores en otro grupo. Hay una larga historia de esta práctica. Esto ha sucedido en los Estados Unidos. Anticolonialismo significa que intentamos deshacer los daños causados por el colonialismo.

Cómplice/complicidad: En el contexto de la justicia social, esto significa eliminar los sistemas que continúan con la desigualdad. Los cómplices hacen esto usando su poder. Siguen el ejemplo de grupos marginados. Generan confianza y se asocian con estos grupos.

Defensa de movimiento cruzado: Defensa en los movimientos de justicia social. Por ejemplo, una organización de discapacidades

puede defender la justicia racial. Una organización de justicia racial puede defender la justicia por discapacidad. A menudo, los socios organizacionales o activistas trabajan juntos para participar en la defensa de movimientos cruzados. Esto ayuda a demostrar solidaridad o incluso complicidad.

Diverso/diversidad: Las personas provienen de diferentes orígenes. Son de diferentes razas, edades y sexos. Tienen diferentes capacidades y discapacidades. Queremos personas que aporten ideas y pensamientos diferentes.

Equidad/Equitativo/Inequidad: Equidad/equitativo significa que tratamos a todos los grupos de manera justa. Significa que intentamos cambiar el poder de los grupos que tienen más a los grupos que tienen menos. La inequidad significa que no tratamos a todos los grupos de manera justa; no intentamos que el poder sea igual entre los grupos.

Estrategias: Las estrategias describen cómo alcanzaremos nuestros objetivos.

Experiencia vivida: Personas que viven con una identidad o tienen una. A menudo, su identidad o experiencia está marginada.

Identidades: Las formas en que definimos quiénes somos. A veces, la sociedad crea o define identidades.

Inclusión/inclusivo : Las personas se sienten bienvenidas, respetadas y valoradas por lo que son. Saben que pertenecen.

Intersecar/interseccionalidad: Intersecar significa que las cosas se unen o se superponen. La interseccionalidad se refiere a la superposición de identidades. Las personas pueden experimentar más marginación si tienen más de una identidad marginada.

Justicia social: El acto de tratar a los grupos de manera justa en la sociedad. Todos los grupos tienen acceso equitativo a los recursos. Ningún grupo tiene más poder que otro grupo. Hay muchos movimientos de justicia social.

LGBTQIA+: LGBTQIA+ se refiere a las personas que se identifican como lesbianas, bisexuales, bigénero, homosexuales, transgénero, queer, intersexuales, asexuales, aromáticas y otras identidades sexuales y de género diversas.

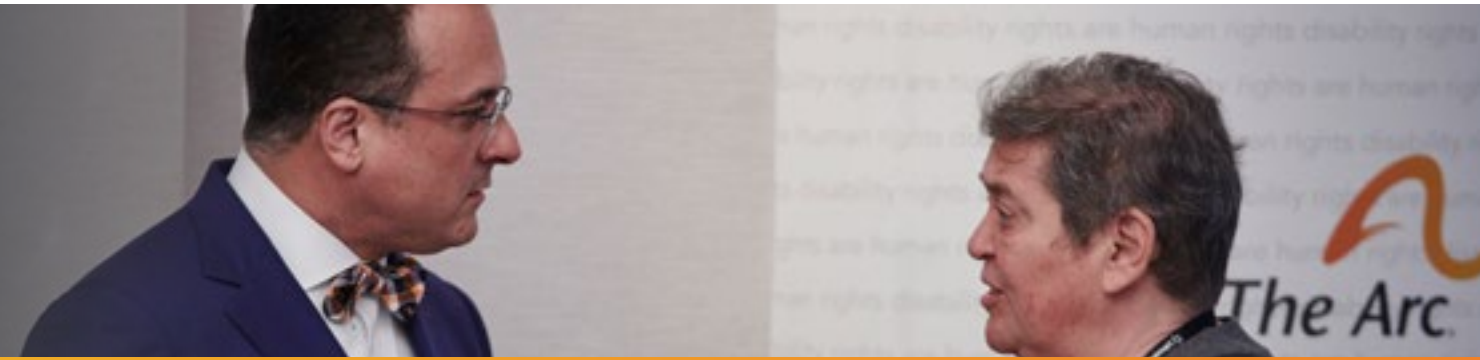
Marginalizado: Marginalizado significa que algunos grupos son tratados de manera diferente. El tratamiento suele ser negativo. Algunos grupos han sido tratados injustamente durante mucho tiempo.

Métricas: Los elementos que planeamos medir relacionados con cada objetivo. Nos ayudarán a evaluar nuestros resultados.

Objetivos: Los objetivos guían el trabajo de The Arc y nos ayudan a hacer realidad nuestra visión.

Opresión: La opresión significa tratar a un grupo de manera mala o injusta. La opresión está arraigada en el poder. La energía puede existir dentro de las personas, estructuras y sistemas.

PALABRAS Y FRASES QUE DEBE CONOCER



Partes interesadas: Personas y grupos que siguen o apoyan el trabajo de The Arc. Nuestras partes interesadas comunes incluyen:

- personas con IDD;
- miembros de la familia y colaboradores
- miembros del equipo y líderes
- la Junta Directiva de The Arc;
- Comités y consejos de The Arc

Políticas: Formas documentadas en que una organización hace las cosas. A menudo, las políticas se escriben y contienen valores organizacionales.

Prácticas: Maneras informales en que las personas o los equipos dentro de una organización hacen las cosas. A menudo, las prácticas no se documentan, pero aún pueden entenderse en toda la organización. Las prácticas a menudo son el resultado de la cultura más amplia de una organización.

Procedimientos: Maneras formales en que las personas o los equipos dentro de una organización hacen las cosas. Los procedimientos a menudo regulan la forma en que los diferentes equipos trabajan juntos.

Racismo/antirracismo: El racismo es un sistema que trata a los grupos de manera diferente según la raza. A menudo, la blancura se valora más que el color. Antirracismo significa que cambiamos y desafiamos las políticas y prácticas que conducen a la inequidad racial.

Recursos: Documentos físicos y digitales, presentaciones, publicaciones, declaraciones y otros materiales que una organización crea. Los recursos generalmente son de cara al público.

Resultados: Los resultados son los resultados que esperamos si seguimos las tácticas. Los resultados son medibles. Esto significa que podemos saber si estamos progresando con el tiempo.

Solidaridad: Solidaridad significa apoyar a otro grupo o problema. La solidaridad puede conducir a la asociación.

Supremacia blanca: La creencia que las personas blancas son una raza superior y la creencia que deben controlar la sociedad. Esto lleva al odio, daño y exclusión de varios grupos. Estos grupos incluyen personas negras, indígenas y personas de color; judíos; grupos religiosos no cristianos; y otros.

Tácticas: Las tácticas son actividades que respaldan cada estrategia.

Tokenismo: Esto significa incluir a alguien de un grupo marginado de una manera inútil.

Underserved: Un grupo, una comunidad o una región que tiene menos acceso a los servicios que otros grupos o regiones.

Visión: Nuestra visión describe cómo queremos que sea el mundo.

Queremos que te unas a nosotros en este trabajo.

Envíe un correo electrónico a inclusion@thearc.org para más información.



*Para las personas con discapacidades
intelectuales y de desarrollo*