

Resolución de Escuchar Incluir Respetar

Los miembros de Inclusion International aceptan la Declaración de Unidad. Acordamos actualizar la Declaración de Unidad para incluir los principios de Escuchar Incluir Respetar. Los principios son las 8 grandes ideas sobre lo que hace que una organización sea inclusiva.

Las pautas nos ayudarán a asegurarnos de que las personas con discapacidad intelectual estén incluidas y sean parte del trabajo y la toma de decisiones en nuestras organizaciones.

Nosotros como miembros nos comprometemos a:

Creer en la inclusión

- Todos pueden ser incluidos y participar de manera significativa.
- Esto significa que nadie es 'demasiado discapacitado' para participar en el trabajo, la toma de decisiones o el liderazgo de una organización.

Dar oportunidades para el liderazgo de autodefensa

- Las personas con discapacidad son los expertos en sus propias vidas. Sin fuertes autogestores, la inclusión no es posible.
- Las organizaciones que creen en los derechos humanos tienen la responsabilidad de modelar la inclusión en nuestras organizaciones que queremos ver en nuestras comunidades.

- Las organizaciones deben brindar oportunidades a los autogestores para que se escuchen sus voces y se respeten sus decisiones como representantes, líderes y empleados
- Incluir autogestores no se trata solo de tener personas con discapacidades intelectuales en la sala. Se trata de asegurarse de que todos puedan participar de manera significativa. Esto significa que todos:
 - Obtienen información de una manera que entienden
 - Pueden compartir sus ideas, experiencias y conocimiento junto a todos los demás
 - Son tratados como partes iguales del equipo.

Crear conciencia y comprensión

- Las organizaciones son responsables de educar a toda nuestra gente sobre cómo prevenir la exclusión y discriminación de las personas con discapacidad intelectual. Esto incluye a su personal, voluntarios y líderes.
- Las organizaciones deben hablar sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en nuestras organizaciones y cómo se pueden superar.

Comunicarse de forma accesible

- Todos deben poder comprender y utilizar el trabajo y la información de nuestras organizaciones.
- Las organizaciones deben planificar la creación de información accesible. Las personas con discapacidad intelectual son los expertos en accesibilidad y siempre deben ser consultadas.
- La accesibilidad no debe ser una ocurrencia tardía o un ejercicio de marcar casillas. Por ejemplo, crear una versión de fácil lectura de un informe no debería ser el último paso. Este enfoque no lleva a que las personas con discapacidad intelectual participen realmente.

Proporcionar adaptaciones razonables

- Nuestras organizaciones debemos tomarnos el tiempo de escuchar lo que cada persona que trabaja con nosotros necesita para ser incluida.
- Tomaremos medidas para eliminar las barreras y dar adaptaciones para que todos puedan participar. Para las personas con discapacidad intelectual, por ejemplo, esto puede ser a través de una persona de apoyo, brindando tiempo adicional o brindando acceso a la tecnología.

Valorar el proceso

- Muchas veces, el proceso de incluir personas con discapacidad intelectual en el trabajo de una organización es tan valioso como el final resulto.

- Al incluir a las personas con discapacidad intelectual desde el principio, nuestras actividades serán inclusivas desde la etapa de idea hasta que se implementen.

Utilizar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

- Las organizaciones deben usar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para guiarnos en nuestro camino hacia la inclusión.
- La participación significativa, la accesibilidad, el fin de la segregación y la provisión de adaptaciones razonables son todos derechos protegidos por la Convención.

Comprender que este es el comienzo de más trabajo.

- La inclusión es un viaje; todos tenemos nuestras propias barreras que superar. Ninguna organización será perfecta de inmediato.
- Puede tomar tiempo, pero entendemos nuestra responsabilidad de cambiar la forma en que trabajamos para ser más inclusivos.
- Las pautas “Escuchar Incluir Respetar” no son la respuesta final sobre cómo incluir a todas las personas con discapacidad intelectual. Sabemos que, como nuevas ideas, tecnología y se desarrollan soluciones que todos podemos aprender y adaptar la forma en que trabajamos para ser más inclusivos.