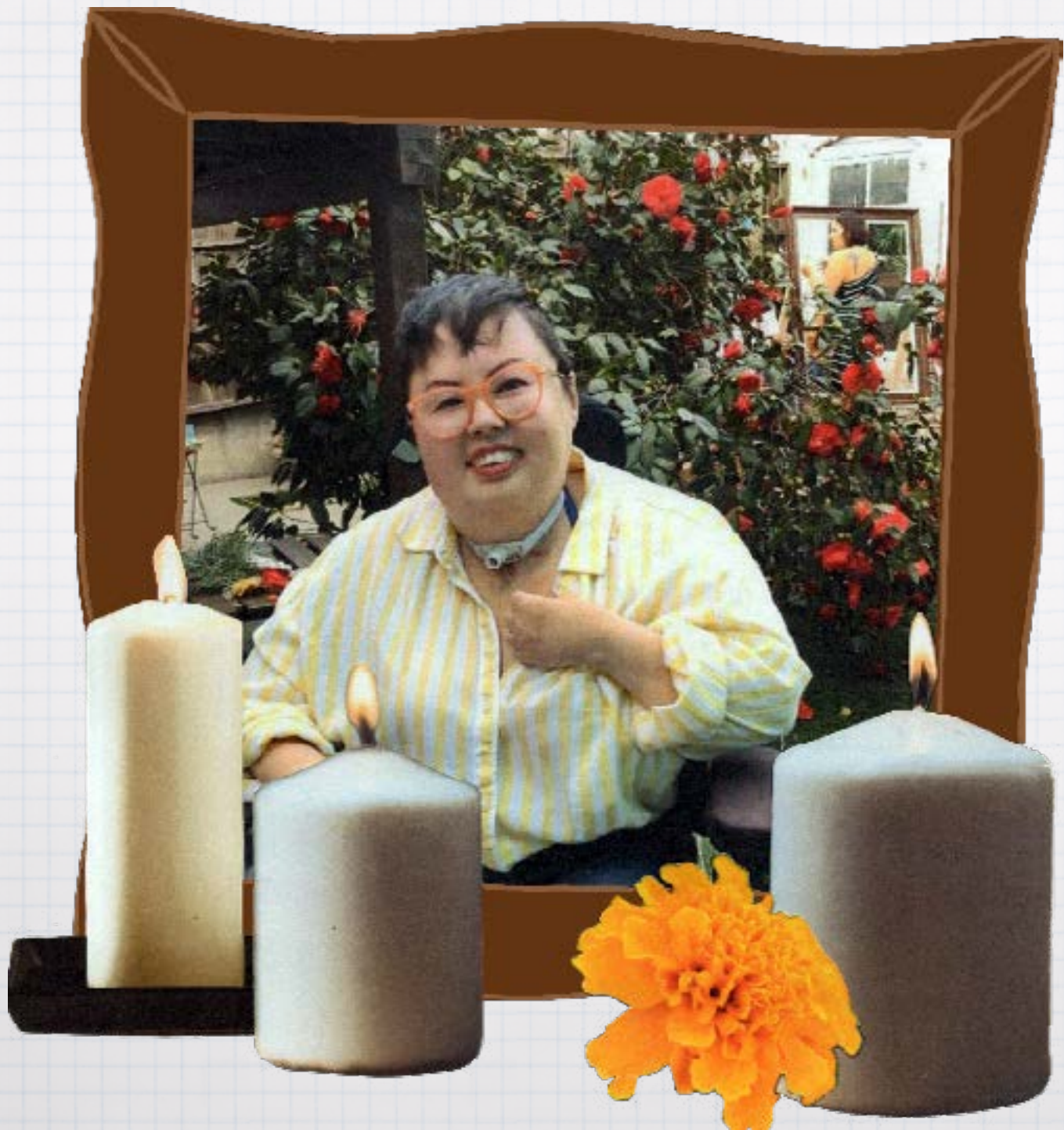


# **Disability Justice: Una Herramienta de Auditoría**

Escrito por Leah Lakshmi  
Piepzna-Samarasinha, ideado por  
Stacey Park Milbern y  
Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha





**“Nosotros Somos Nuestra Mejor Estrategia Para Ganar”**  
**- Stacey Park Milbern**

En honor a Stacey Park Milbern, 19 de mayo de 1987 - 19 de mayo de 2020

# Índice

Una Historia de Origen	3
Qué es Esta Herramienta y Por Qué La Creamos	6
Cómo Usar Esta Herramienta	9
<b>Sección 1: ¿Qué es la Disability Justice?</b>	<b>11</b>
<b>Sección 2: Visión Política</b>	<b>15</b>
<b>Sección 3: Realizando una Auditoría Interna: Evaluando la Situación y Siendo Realistas</b>	<b>19</b>
<b>Sección 4: 10 Principios de Disability Justice: Preguntas de Discusión</b>	<b>21</b>
<b>Sección 5: Herramientas de Acceso</b>	<b>25</b>
<b>Sección 6: Cuatro Historias sobre Organizaciones Trayendo Disability Justice a sus trabajos</b>	<b>33</b>
Gracias	49

# Una Historia de Origen

## Una conversación telefónica, otoño del 2018:

**Stacey:** Oye, tenemos que trabajar en esa propuesta para la segunda ola de programación de Disability Justice (DJ, Justicia para Discapacitados) de Northwest Health Foundation. ¿Qué crees que deberíamos hacer?

**Leah:** Bueno, podríamos organizar cursos de formación para ayudar a las organizaciones BIPOC (por sus siglas en inglés, Personas negras, indígenas y de color), en su mayoría de discapacitados, a desarrollar sus capacidades y a reflexionar sobre el DJ y el anti-capacitismo...

**Stacey:** podríamos hacer entrenamiento y tutoría a los líderes emergentes BIPOC discapacitados sobre todas las pequeñas cosas que nadie te dice cuando eres un organizador discapacitado tratando de hacer las cosas por tu cuenta.

**Leah:** y sí... está bien...

**Ambas:** ¿Y si hiciéramos una auditoria de justicia para discapacitados?!

**Leah:** ¡Santo cielo!

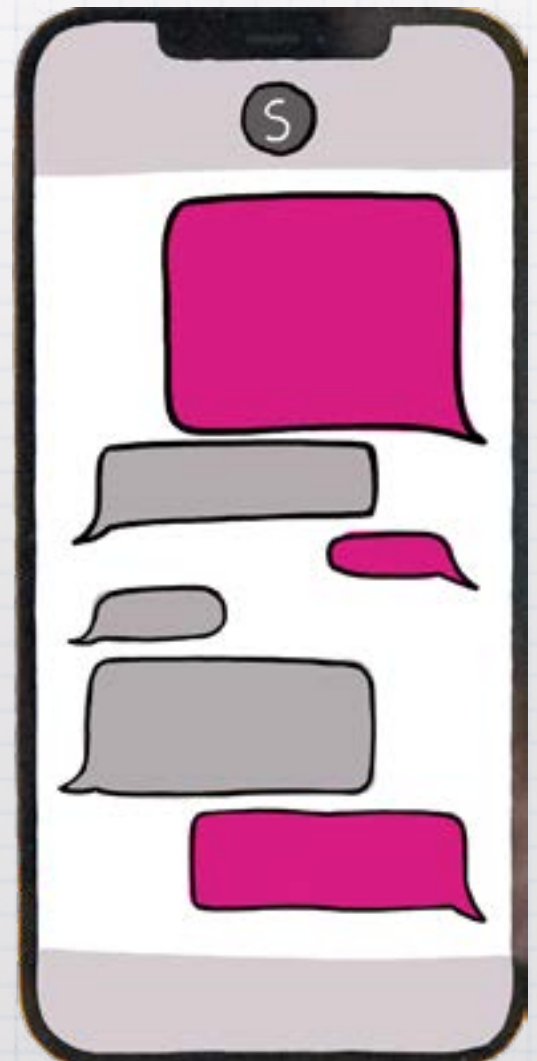
**Stacey:** Ya sé, ¿verdad?

**Leah:** ¿Cuéntame más?

**Stacey:** Bueno, podría ser algo que las organizaciones pudieran usar si quieren intentar averiguar si están practicando DJ, como las organizaciones de personas negras y morenas se preguntan así mismos si realmente están practicando DJ. Porque no todos pueden asistir a un taller y en un taller solo se puede hacer hasta cierto punto...

**Leah:** y gran parte de estas cosas la gente necesita pensarlas bien, por su cuenta, varias veces porque es personal, necesitan privacidad, significa ser realmente honesto, tienes que volver a ello una y otra vez

**Stacey:** ¡Esto podría fortalecer mucho la capacidad de nuestros movimientos! ¡Me encanta! ¡Está bien, hagámoslo!



# La historia de Origen

Mi amiga y camarada, la gran Stacey Park Milbern, me pidió en el 2016 que trabajara con ella en la programación del Northwest Foundation Disability Justice. Me dijo que había una fundación en Portland que parecía estar interesada en justicia para discapacitados, ¿y que si yo quería hacer una plática introductoria sobre Disability Justice 101 en su reunión anual? Yo tenía sospechas, porque no confío en la mayoría de las fundaciones y no podía creer que esta fuera real. Ella dijo, *Leah, las organizaciones nunca dan dinero a las personas discapacitadas BIPOC, y parece que ellos están interesados. Veamos qué pasa.*

Durante los siguientes cuatro años, co-creamos el Disability Justice Leaders Collaborative (DJLC, Colaborativo de líderes de justicia para discapacitados) del NWHF (Fundación de Salud de Noroeste), y sucedieron muchas cosas increíbles. El DJLC reunió a organizadores BIPOC de Oregon y el suroeste de Washington para un proyecto de organización de un año, que fue una oportunidad para desarrollar conocimientos y habilidades en la organización en torno a la justicia para discapacitados y realizar el desarrollo de liderazgo, incluyendo fortalecer la confianza en el liderazgo que ya tenían (es decir, deshaciendo el capacitismo internalizado). El DJLC creó y publicó un informe con una serie de recomendaciones para promover la justicia para discapacitados en Oregon y el suroeste de Washington. Para 2020, había una base de organizadores discapacitados BIPOC postulándose para cargos, creando organizaciones y colectivos, organizando conferencias e incorporando los principios de justicia para discapacitados en muchas iniciativas comunitarias.

Como parte de este trabajo, Stacey y yo también creamos y desarrollamos capacitaciones y cohortes de mentoría para organizaciones comunitarias de justicia social lideradas por personas racializadas que querían aprender más sobre justicia para discapacitados e integrarla en su trabajo, convirtiéndose en cómplices y deshaciendo el capacitismo en sus lugares de trabajo. A medida que la demanda de nuestro trabajo crecía, ideamos una herramienta de auditoría de DJ que las organizaciones, juntas directivas, comunidades, etc. podrían utilizar para evaluar su conocimiento sobre justicia para discapacitados y desarrollarla.

Entonces Stacey falleció repentinamente en su cumpleaños 33, el 19 de mayo del 2020, debido a complicaciones posquirúrgicas, en parte debido a retrasos relacionados con el COVID-19 en una cirugía de cáncer que había estado esperando recibir durante un año. El mundo y el movimiento de justicia para discapacitados perdió a nuestra amiga y una de nuestras organizadoras y maestras más grandes. Perdía mi mas preciada compañera de trabajo, amiga y camarada de los últimos 11 años en la construcción del movimiento DJ.

Stacey murió antes de que pudiéramos comenzar a trabajar en esta herramienta, y deseo tanto que estuviera aquí para trabajar en ella conmigo. Sin embargo, crear y editar esta herramienta de auditoría de la forma en que lo hicimos -colaborativamente, al ritmo de nuestros cuerpos y mentes, recibiendo retroalimentación y aprendiendo de los tropiezos– es muy acorde con la forma en que Stacey practicaba la organización de justicia para discapacitados.

Que el uso de esta herramienta sea parte del cambio generacional para poner fin al capacitismo y transformar su trabajo a través de la sabiduría de las personas con discapacidad.



# Qué es Esta Herramienta y Por Qué La Creamos

## ¿Qué es esta Disability Justice Audit Tool (Herramienta de Auditoría)?

Esta es una herramienta destinada a ayudar a las organizaciones dirigidas por personas Negras, Indígenas y de color (que no se centran principalmente en la discapacidad) a examinar dónde se encuentran en la práctica de justicia para discapacitados, y dónde quieren aprender y crecer. Algunas razones para la existencia de esta herramienta:

- El interés en disability justice ha florecido en muchas organizaciones de justicia racial, económica y de género lideradas por personas negras, indígenas y/o de color, pero las capacitaciones sobre cómo poner justicia para discapacitados en práctica, aparte de cursos únicos, son raras.
- Muchas organizaciones quieren poner disability justice en práctica y están buscando herramientas para evaluar dónde han estado y hacia dónde quieren ir.
- Las organizaciones a veces están confundidas acerca de la diferencia entre los derechos de las personas con discapacidad y justicia para discapacitados. Pueden carecer de herramientas continuas de educación y desarrollo político que puedan utilizar para profundizar sus habilidades, conocimientos y práctica.
- Muchas de las capacitaciones existentes sobre "Disability 101" todavía provienen de una perspectiva de derechos de la discapacidad por gente blanca.
- Muchas organizaciones tienen acceso (en el mejor de los casos) a una lista de verificación de cumplimiento de la ADA para evaluar si se está logrando el acceso básico. Estas listas utilizan un marco legal y de cumplimiento que deja fuera muchas formas de acceso, así como otros elementos que están en el centro de Disability Justice: examinar nuestras relaciones, historias, políticas internas y prácticas.

Ahí es donde entra esta herramienta de auditoría de justicia para discapacitados. En lugar de ser una “lista de control de la ADA” (por sus siglas en inglés, Ley para Estadounidenses con Discapacidades) este conjunto de herramientas está formulado como una serie de preguntas que puede utilizar para examinar en qué grado su organización está centrando la política, las prácticas y el liderazgo en justicia para discapacitados. Puede comenzar donde se encuentre y volver a estas preguntas una y otra vez.

## ¿Por qué hicimos esta herramienta?

La discapacidad y el capacitismo se manifiestan en organizaciones específicas culturalmente y dirigidas por BIPOC de diferentes maneras. A veces realizamos justicia para discapacitados incluso cuando no lo sabemos: proporcionando comida, ASL (Lenguaje de señas Americano) y espacios accesibles para silla de ruedas en las reuniones; llevando a recoger a los ancianos y enfermos; usando la biblioteca local o el centro comunitario para reunirnos porque es gratuito y ya es accesible para gente en silla de ruedas.

A veces evitamos usar la palabra “discapacitado”, pero aún así estamos hablando y trabajando en temas relacionados con la discapacidad.

Al mismo tiempo, podemos tener dificultades para saber cómo hablar acerca de la discapacidad en nuestras comunidades. Mucha de la organización visible en torno a la discapacidad durante muchos años fue muy dominada por blancos y se centró en un solo tema, por lo que podemos buscar recursos y desanimarnos cuando encontramos racismo o descubrimos que todas las personas que hacen el trabajo han sido blancas. Algunas de nuestras experiencias de capacitismo racializado, que pueden incluir colonización, esclavización, guerra, genocidio, malas condiciones de trabajo que son incapacitantes (como el trabajo agrícola o en fábricas o limpieza), abuso médico, institucionalización y discriminación en la escuela y el lugar de trabajo, son dolorosas de hablar.

Hacerlo significa lidiar con el trauma y la vergüenza y requiere confianza, seguridad y un espacio para ser vulnerables.





También podemos sentir que, tanto como personas negras y morenas que ya enfrentan el racismo y otras opresiones, no es seguro para nosotros hablar de nuestras discapacidades, porque ya estamos lidiando con mucho.

La organizadora de Disability Justice, Mia Mingus, una vez escribió: "Una y otra vez conozco a mujeres discapacitadas de color que no se identifican como discapacitadas, a pesar de que tienen la realidad vivida de ser discapacitadas. Y esto se debe a muchas razones complicadas relacionadas con la raza, la habilidad, el género, el acceso, etc. Puede ser muy peligroso identificarse como discapacitado cuando tu supervivencia depende de que lo niegues."

Ha habido muchas maneras en las que no ha sido seguro para nosotros hablar de la discapacidad en nuestras vidas y comunidades. Pero analizar las formas en que el capacitismo ha impactado nuestras familias y comunidades nos brinda una increíble oportunidad para sanar.

Nuestro trabajo puede ser más exitoso y poderoso al integrar justicia para discapacitados. Nuestra defensa política y comunitaria puede ser más efectiva y sustentable, nuestra organización puede centrarse, no perder, a los líderes discapacitados, el personal y la comunidad que tienen las soluciones. Podemos enfrentar y transformar las historias de capacitismo en nuestras comunidades y organizaciones, sanar heridas y recrear el mundo.



# Cómo Usar Esta Herramienta

**Esta herramienta está organizada en seis secciones:**

## **Sección 1: ¿Qué es Disability Justice?**

Esta sección introduce los conceptos básicos del movimiento de justicia para discapacitados.

## **Sección 2: Visión Política**

Esta sección tiene preguntas sobre cómo estás pensando e integrando justicia para discapacitados en tu organización política.

## **Sección 3: Realizando una Auditoría Interna: Evaluando la Situación y Siendo Realistas**

Esta sección te pide que pienses en las historias de discapacidad en tu comunidad, trabajo político y organización.

## **Sección 4: 10 Principios de Disability Justice: Preguntas de Discusión**

En esta sección, te pedimos que analices cada uno de los 10 principios de Disability Justice, preguntándote cómo estás o no practicando estos principios en tu trabajo.

## **Sección 5: Herramientas de Acceso**

Esta sección contiene algunas herramientas increíbles y prácticas para profundizar el acceso que proporcionas en tu trabajo.

## **Sección 6: Cuatro Historias sobre Organizaciones Incorporando Disability Justice a su Trabajo**

Estas historias son sobre organizaciones poniendo en práctica el DJ, con descripciones concretas de los pasos que dieron, actitudes y políticas que cambiaron, y cómo lo lograron, así como una historia de una campaña política y una campaña electoral que integraron el DJ en su trabajo.

# Algunas sugerencias para utilizar este documento:

## Diario Personal

Recorre la herramienta y tómate un tiempo para escribir en tu diario tus pensamientos y respuestas a las preguntas. Evalúate a ti mismo. Observa lo que surge para ti. Regresa en unos meses, o cada año, y ve dónde estás y cómo has cambiado.

## Grupo de Estudio

Lo mismo, pero realizado en grupo. Tal vez elijas una sección por temporada, te reúnas cada mes y vayas a través de las preguntas poco a poco. ¿Cuáles son los cambios internos y externos que podrías hacer o las acciones que podrías tomar a partir de lo que encuentres?

## Auditorías de Accesibilidad

Utiliza las plantillas de auditoría de acceso proporcionadas y examina la situación actual de tu organización. Revisa tu espacio físico, la forma en que planeas y organizas eventos, tu sitio web, tus políticas en torno al trabajo remoto, las necesidades de acceso por discapacidad de los trabajadores y miembros, cómo te organizas. ¿Qué estás haciendo bien? ¿En qué puedes cambiar?

## Evaluación de la Historia Organizacional

Esto podría ser realizado por un grupo de personas o un individuo. Las personas que han trabajado en tu organización durante mucho tiempo y tienen mucho conocimiento de la historia pueden contribuir con sus conocimientos. Tal vez hay una variedad de gente con diferentes conocimientos/ puntos de vista sobre esta historia que podrían hablar sobre lo que saben acerca de la historia de la organización, el capacitismo y la discapacidad. Tal vez podrías enviar una encuesta a ex empleados o contactar a ex empleados discapacitados que fueron maltratados y podrían proporcionar información importante. (Tal vez esto podría ser una forma de arreglar.) ¿Cuáles son tres pasos que podrías tomar para implementar más prácticas y políticas de justicia para discapacitados en tu grupo?

# Sección 1: ¿Qué es Disability Justice?

Disability Justice es un término y un marco para la construcción de un movimiento (es decir, una forma de visualizar las maneras en que las personas pueden organizarse y reflexionar sobre la discapacidad) que centra las vidas y el liderazgo de las personas discapacitadas negras, indígenas y de color, y/o personas queer, trans, dos espíritus y de género no conforme.

Para parafrasear a Patty Berne, líder de justicia para discapacitados y cofundadora de DJ performance y del colectivo político y de desempeño Sins Invalid, la justicia para discapacitados da pasos hacia los "cliffhangers" (pendientes) que quedaron del movimiento por los derechos de las personas con discapacidad.

El movimiento por los derechos de las personas con discapacidad en América del Norte que comenzó a finales de los 60 entre otras formas de justicia social y organización radical, se ha enfocado históricamente en un marco legal y/o de derechos civiles, utilizando leyes y cambios de políticas para obtener derechos para las personas discapacitadas. También ha tenido desafíos a largo plazo en centrar el liderazgo masculino blanco, el racismo y en usar un enfoque de un solo tema en lugar de trabajar con otros movimientos. Muchas personas discapacitadas BIPOC han enfrentado racismo en el movimiento por los derechos de la discapacidad o han sentido que nuestras experiencias de discapacidad no fueron consideradas.



## **Activistas de la justicia para discapacitados se han organizado en torno a una amplia variedad de temas, como:**

- La violencia policial y el asesinato de personas discapacitadas y sordas BIPOC, y la justicia en prisión para las personas discapacitadas y sordas encarceladas BIPOC.
- Abuso médico, negación de atención y experimentación con comunidades discapacitadas BIPOC, incluyendo la lucha contra la "ICUgenics" y la negación a tratamiento y vacunas hacia gente discapacitada y con enfermedad crónica durante la pandemia del COVID-19.
- Justicia climática, supervivencia ante catástrofes climáticas y lucha por los derechos de las personas discapacitadas, ancianas y médicamente vulnerables para sobrevivir a eventos climáticos, dentro y fuera de las instituciones.
- Lucha contra leyes de inmigración como la ley de carga pública de Trump que excluye a las personas discapacitadas de poder migrar.
- Lucha contra la supresión del voto de las personas discapacitadas, particularmente BIPOC.
- Acceso igualitario a la educación para jóvenes y adultos discapacitados BIPOC, poniendo fin al conducto especial de educación a prisión.

También somos un movimiento lleno de trabajadores culturales, constructores comunitarios y educadores, expresándonos a través del arte, la actuación, los fanzines, las comunidades en línea, la ropa, la escritura, la música, el hip hop y muchas formas de narración y creación. La construcción de la comunidad, las amistades y las redes de cuidado colectivo que creamos son una parte tan importante de nuestro trabajo como las grandes campañas públicas.

# Diez Principios de Disability Justice

De Sins Invalid

## 1. Interseccionalidad

“No vivimos vidas de un solo tema” – Audre Lorde. El capacitismo, junto con la supremacía blanca, respaldado por el capitalismo, destacado por el heteropatriarcado, ha mostrado como “invalido” a la gran mayoría del mundo.

## 2. Liderazgo de quienes han sido más impactados

“Somos liderados por quienes más conocen estos sistemas” – Aurora Levins Morales.

## 3. Política Anticapitalista

En una economía que ve la tierra y los seres humanos como componentes de ganancia, somos anticapitalistas por naturaleza al tener cuerpos/mentes no conformistas.

## 4. Compromiso para organizar movimiento intersectorial

Al cambiar la forma en que los movimientos de justicia social entienden la discapacidad y contextualizan el capacitismo, la justicia para discapacitados se presta a políticas de alianzas.

## 5. Reconociendo Integridad

Las personas tienen un valor inherente fuera de las relaciones de mercancía y las nociones capitalistas de productividad. Cada persona está llena de historia y experiencia de vida.

## 6. Sustentabilidad

Nos regulamos a nosotros mismos, individual y colectivamente, para ser sustentables a largo plazo. Nuestras experiencias corporizadas nos guían hacia la justicia y la liberación en curso.

## **7. Compromiso de solidaridad entre discapacidad intersectorial**

Honramos las perspectivas y participación de todos los miembros de nuestra comunidad, sabiendo que el aislamiento perjudica la liberación colectiva.

## **8. Interdependencia**

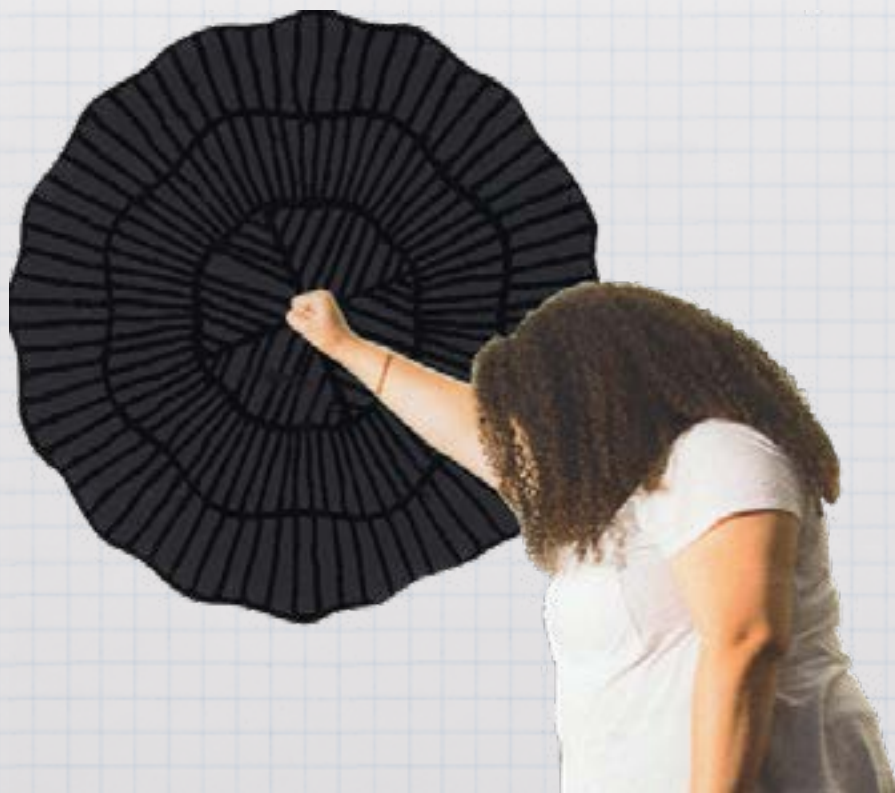
Satisfacemos las necesidades de cada uno mientras construimos hacia la liberación, sabiendo que las soluciones estatales inevitablemente se extienden a un mayor control sobre nuestras vidas.

## **9. Acceso Colectivo**

Como personas discapacitadas morenas, negras y queer, aportamos flexibilidad y matices creativos que van más allá de la normatividad de cuerpos/mentes sin discapacidades, para estar en comunidad los unos con los otros.

## **10. Liberación Colectiva**

Ningún cuerpo o mente puede quedarse atrás; solo movilizándonos juntos podemos lograr la revolución que requerimos.



## Sección 2: Visión Política

Muchas organizaciones que están en las etapas iniciales de incorporar justicia para discapacitados en su trabajo comienzan añadiendo ciertos accesos, -asegurándose de que los espacios de reunión sean accesibles para sillas de ruedas, contratando intérpretes de ASL, etc.- y esperando que las personas sordas y discapacitadas se presenten. Esto no está mal ni es algo negativo, pero la justicia para discapacitados es más que añadir acceso. También se trata de cambiar el poder. Lo que estas organizaciones a menudo no preguntan es:

- ¿Cómo influye justicia para discapacitados en nuestras políticas y prácticas?
- Cuando hacemos planes de una campaña o acción, ¿cómo estamos pensando en las personas discapacitadas y en los problemas mientras hacemos nuestro trabajo? ¿Estamos pensando en la discapacidad desde el principio o decimos “oops” y lo recordamos al final?
- ¿Estamos pensando en las personas discapacitadas como líderes y miembros de nuestra organización, o simplemente como clientes a los que servir?
- ¿Cómo estamos abordando y reparando las historias de capacitismo en nuestra organización y construyendo con las comunidades y organizaciones discapacitadas?

Todas estas son preguntas que puedes llevar a tus reuniones, sesiones de planes y encuentros informales. Puedes preguntarlas mientras creas campañas y proyectos y espacios comunitarios. Y puedes usar las siguientes preguntas para examinar si Disability Justice está (o no está) en el trabajo que estás realizando.

### Historia

- ¿Se está hablando de justicia para discapacitados y la discapacidad en tu organización o comunidad? ¿Cómo?
- ¿Cuáles son las historias específicas de discapacidad en tu comunidad o en las comunidades con las que trabaja tu organización?



- ¿Han habido incidentes de capacitismo en la historia de tu organización que necesites examinar? ¿Hay necesidades de tomar responsabilidad o reparación? (Si crees que no hay ninguno, no estás tan seguro. Tal vez necesites hablar con la gente, ser curioso, hacer preguntas, averiguar qué necesitan las personas para sentirse seguras al revelar información.)
- ¿La discapacidad o Disability Justice son temas dentro de las coaliciones o redes de las que eres miembro? ¿Cómo? ¿Podrías mencionarlo si no es así?

## Relaciones

- ¿Tienes conocimiento y relaciones con activistas discapacitados, organizaciones, comunidades? ¿Cuál es tu percepción de cómo es actualmente el panorama para las personas discapacitadas/sordas/neurodivergentes y el activismo en tu(s) comunidad(es)?
- ¿Cómo se encuentran esas relaciones hoy a día? ¿Qué tan saludables son esas relaciones? En dónde se podrían reforzar, y dónde fortalecerse? ¿Es necesario arreglar algo?
- ¿Qué necesitas hacer para construir relaciones más profundas con activistas discapacitados, miembros de la comunidad y comunidades?
- ¿Qué puede hacer tu organización para apoyar a los organizadores discapacitados, colectivos, comunidades y organizaciones en el trabajo que ya están haciendo? ¿Cuáles son los recursos que puedes compartir? ¿Dónde y cómo puedes compartir una plataforma, dinero, financiación, equipo?

## Conocimiento

- ¿Qué sabes acerca del movimiento Disability Justice?  
¿De quién y dónde lo aprendiste?
- ¿Tienes una idea de cómo Disability Justice es diferente al movimiento por los derechos de las personas con discapacidad?

- ¿Quiénes son los líderes y pensadores discapacitados que respetas y de los cuales has aprendido (estás aprendiendo)?
- ¿Sobre qué temas de Disability Justice crees que necesitas aprender más? ¿Cómo estás aprendiendo sobre ellos? ¿Tienes algún plan para la educación política continua sobre DJ?
- ¿Cuáles son las historias específicas de discapacidad en tu comunidad o en las comunidades con las que trabaja tu organización?
- ¿Cuáles son los problemas relacionados con la discapacidad en tu comunidad o en la comunidad con la que trabajas ahora?
- ¿Hay comunidades específicas de personas discapacitadas (es decir, personas sordas, autistas, etc.) cuyas historias, problemas, organización y temas actuales que quieres profundizar en tu conocimiento?

## **Política**

- ¿Cuánto tiempo ha estado trabajando tu organización en DJ o en temas de discapacidad?
- ¿Cómo se habla acerca de la discapacidad en tu organización o comunidad?
- ¿Quiénes y cuáles son las personas discapacitadas, líderes, problemas y estrategias de organización en las campañas actuales o en la labor de organización que estás realizando?
- ¿Solicitas y pagas por la experiencia de las personas discapacitadas para ayudar a dar forma a tus perspectivas políticas?
- ¿Cuáles son los objetivos estratégicos que tienes para el próximo, dos, cinco o diez años para avanzar en Disability Justice
- ¿Alguna vez has considerado los impactos esperados o inesperados en las comunidades con desabilidades, si es que logras conseguir tu ganancia política?

- ¿Son la justicia para discapacitados y los temas de DJ una perspectiva/ tema dentro de las coaliciones de las que eres miembro? Si no, ¿cómo puedes incorporarlos?



# Sección 3: Realizando una Auditoría Interna: Evaluando la Situación y Siendo Realistas

## Procedimientos y Estructuras

- ¿Creas presupuestos que reconocen la necesidad de apoyos para el acceso? (p. e., ASL, interpretación, cuidado de niños, personal de apoyo, etc.)
- ¿Mantienes una lista de proveedores de apoyo para el acceso (es decir, intérpretes CART y ASL, personas para realizar auditorías de acceso, diseñadores web que practican diseño accesible, productos de limpieza seguros, proveedores de alimentos que cocinan según necesidades alimenticias específicas)? Si no es así, ¿puedes empezar a hacer una y trabajar con esos proveedores ahora para que estén listos cuando estés planeando un evento?
- ¿Tienes una lista de comprobación de protocolos o de un control de acceso para garantizar el acceso durante los eventos?
- ¿Tienes correos electrónicos estándar que envías a las personas orientándolas hacia las solicitudes de acceso antes de una reunión o evento? (p. e., un protocolo existente para asegurar que los presentadores entreguen sus guiones a los intérpretes de ASL una semana antes del evento, lenguaje existente sobre solicitudes de fragancia libre, etc.)
- ¿Tienes una lista existente de lugares accesibles para usar en eventos?

## Personas

- ¿Cuántas personas discapacitadas trabajan en tu organización? ¿Cómo lo sabes?

- ¿Cuántas de esas personas están en posiciones de liderazgo? ¿Sabes cómo se sienten acerca de cómo se les apoya en sus necesidades de discapacidad y acceso? ¿Hay un método para consultar sobre esto regularmente?
- ¿Cuántas personas discapacitadas, sordas y neurodivergentes en tu organización (incluyéndote a ti) están involucradas en la organización, relacionada con la discapacidad, cultura, comunidad, etc.?
- ¿Existe algún historial de personas discapacitadas que se han visto obligadas a dejar tu organización, ya sea activa o pasivamente? ¿Qué sucedió? ¿Cuáles son tus razones por las que los expulsaron? ¿Cómo has trabajado para reparar esto?

## **Política**

- ¿Cuáles es tu política acerca del acceso a las peticiones de discapacidad, enfermedades y cuidado?
- ¿Qué tipo de documentación requieres para alguien que necesita alguna petición aprobada? ¿Cuánta vigilancia, suposiciones de que las personas mienten/están aprovechándose del sistema o aprobación médica requieres?
- ¿Cuál es tu política sobre incapacidad médica, incapacidad, e incapacidad médica pagada? ¿Qué pasos tomas si alguien necesita tomar más de un corto periodo de tiempo por discapacidad, enfermedad crónica o salud mental?
- ¿Tienes estrategias para seguir adelante cuando un trabajador discapacitado se enferma, llega tarde o no puede llegar a un lugar debido a un fallo de acceso? ¿Cómo incorporas respaldos, tiempo de descanso y tiempo de baja estimulación?
- ¿Cómo evalúas el "logro" de una manera anti-capacitista? ¿Qué opinas acerca de cosas como "inteligencia", "fiabilidad" y otras métricas que a menudo se usan para evaluar a las personas y que pueden ser a menudo capacitistas?

# Sección 4: 10 Principios de la Disability Justice - Preguntas de Discusión

Estas preguntas están inspiradas por el activista de la justicia en discapacidad Max Airborne de Oakland, CA, quien, hace varios años, comenzó una práctica pública de tomar un principio de DJ al mes, examinando públicamente cómo lo estaban incorporando y dónde necesitan crecer o tenían preguntas, e invitando a otros a hacer lo mismo. Les invitamos a realizar una inmersión profunda en cada uno de estos principios, utilizando una práctica similar y utilizando las preguntas sugeridas como guías de auto-reflexión o discusión.

## Interseccionalidad

- ¿Cómo estás incorporando la interseccionalidad en tu trabajo de Disability Justice?
- ¿Cómo te aseguras de que las personas negras, indígenas y de color (BIPOC), las personas queer/trans, los no-hombres, y la clase trabajadora/ pobre sean parte de tu trabajo en DJ?
- ¿Cómo tomas el liderazgo y apoyas el liderazgo de las personas afectadas por múltiples opresiones entrelazadas?

## Liderazgo de las Personas Más Afectadas

- ¿Cómo estás practicando el liderazgo de las personas más afectadas en tu trabajo?
- ¿Cómo te aseguras de que las personas más afectadas por el capacitismo estén liderando?
- ¿Estás buscando a las personas con discapacidad como líderes, particularmente a las personas lisiadas y discapacitadas múltiplemente marginadas o que son pobres, que no tienen títulos o trabajos elegantes?



## Política Anti-capitalista

- ¿Cómo estás incorporando una política anti-capitalista en tu trabajo?
- ¿Cómo estás realizando trabajo que no sea capitalismo de discapacidad?
- ¿Cómo haces las cosas de una manera que desafíe el profesionalismo, el estatus de extensión de impuestos 501(c)3, subsidios, el ganar dinero, y la necesidad de trabajar en un plazo determinado?
- ¿Qué surge para ti en este punto?

## Compromiso con la Organización Entre Movimientos

- ¿Cómo incorporas DJ en tu organización de movimiento intersectorial?

## Reconocimiento de la integridad

- ¿Cómo estás reconociendo la integridad en tu trabajo, incluyendo cuando alguien es “improductivo” o más lento de lo que te han enseñado que es “productivo”?
- ¿Cómo puedes crecer con el liderazgo de personas que no tienen muchos títulos, que no son súper rápidas, que no trabajan a tiempo completo, y que no tienen currículos estándar?
- ¿Cuáles son tus conexiones con personas discapacitadas que están enfermas, confinadas en casa, institucionalizadas, consideradas “raras”, sin educación formal y pobres?

## Sustentabilidad

- ¿Cómo estás pensando y practicando la sustentabilidad?
- ¿Dónde se encuentran tus éxitos? ¿Dónde se encuentran tus desafíos?
- ¿Dónde quieres crecer después?
- ¿Cómo practicas la sustentabilidad en forma de una necesidad de acceso para todos con quienes interactúas?

## Compromiso de solidaridad entre discapacidad intersectorial

- ¿Cómo estás practicando la solidaridad entre discapacidad intersectorial?
- ¿Dónde se encuentran tus éxitos? ¿En qué áreas se te está dificultando?
- ¿Dónde y cómo puedes aprender y crecer?



## Interdependencia

- ¿Qué significa para ti la interdependencia?
- ¿Qué es fácil, qué es más difícil?
- ¿Cómo estás practicando la interdependencia?
- ¿Dónde se encuentran tus éxitos? ¿Qué áreas se te esta dificultando?
- ¿Dónde y cómo puedes aprender y crecer?

## Acceso Colectivo

- ¿Cómo te está yendo con el acceso colectivo?
- Cuenta algunas historias de flexibilidad y creatividad en la creación de acceso colectivo.
- Cuenta algunas historias sobre las áreas de dificultad.

## Liberación Colectiva

- ¿Cómo has estado trabajando por la liberación colectiva centrándote en Disability Justice en este momento?
- Cuenta algunas historias de cómo estás trabajando por la liberación colectiva.
- ¿Dónde te gustaría crecer todavía?

# Sección 5: Herramientas de Acceso

**¿Por qué es importante la accesibilidad? ¿Por qué no es de lo único que estamos preguntando?**

“El acceso es solo el primer paso en la construcción del movimiento. La gente habla del acceso como el resultado, no como el proceso, como si hacer que los espacios sean accesibles fuera suficiente para liberarnos a todos.

“Las personas con discapacidad son mucho más que nuestras necesidades de acceso; no podemos tener un movimiento sin seguridad y acceso, y sin embargo, aún hay mucho más esperándonos colectivamente una vez que desarrollemos esta habilidad de negociar las necesidades de acceso entre nosotros.

“Esta noche me estoy tomando el tiempo para apreciar y disfrutar el acceso como una comunicación de nuestros deseos más profundos. Cuando mi nuevo amigo hace que su casa sea accesible en silla de ruedas para que pueda ir, se abre un nuevo nivel de seguridad y confianza. Cuando un amor toma la iniciativa de comunicarse con los organizadores del evento para asegurarse de que mis amigos y yo podamos participar plenamente, eso es consideración, y también compromiso político en la práctica...

“Sintiéndome agradecido por el acceso, y la interdependencia, como una oportunidad para que estemos presentes el uno para el otro... Estoy tan ansioso por que estemos juntos. Estoy tan listo para lo que sigue.”

- Stacey Park Milbern

La accesibilidad suele ser el primer lugar al que recurren las organizaciones cuando comienzan a buscar desmantelar el capacitismo en su organización. La accesibilidad es crucial. Sin ella, no podemos entrar por la puerta o quedarnos allí para construir poder como personas con discapacidad. (A veces terminamos construyendo nuestros propios edificios, o reuniéndonos afuera).

El acceso es un área de mucha experiencia entre las personas con discapacidad, y ya existen muchas, muchas herramientas de acceso creadas por personas con discapacidad. En lugar de tratar de reinventar la rueda, las he vinculado. A medida que utilices esta guía, avanza a través de ellas paso a paso. Podrías utilizar RAMP (por sus siglas en inglés, proyecto de mapeo de acceso radical) la auditoría de espacio físico y moverte por tu lugar de trabajo con una cinta métrica, respondiendo las preguntas, una semana. Y la siguiente semana, podrías tomar las “sugerencias para una protesta pública” de Sins Invalid y pensar cuáles de sus sugerencias has utilizado en los planes de protestas y acciones, y cuáles podrías utilizar en el futuro.

## **Herramientas**

### **El Kit de Herramientas para el Acceso en Línea “La Revolución Debe Ser Accesible” de HEARD (por sus siglas en inglés, Ayudando a enseñar para promover los derechos de las comunidades sordas)**

Las comunidades con discapacidad han utilizado Zoom y otras plataformas de reuniones en línea durante años para hacer que las reuniones sean accesibles para las personas que tienen dificultades para reunirse en persona debido a barreras de acceso, transporte capacitista y falta de energía. Desde que COVID-19 golpeó a principios de 2020, las reuniones en línea han aumentado, incluyendo entre organizaciones mayoritariamente no discapacitadas que nunca habían utilizado Zoom antes. Esto ha resultado en un auge en las organizaciones que solicitan servicios de ASL y CART, y en una falta de habilidades adecuadas para realizar un buen acceso en línea.

En respuesta, HEARD (Helping Educate to Advance the Rights of Deaf communities, Ayudando a enseñar para avanzar los derechos de las comunidades sordas), una organización intersectorial abolicionista de discapacidad, creó “La Revolución Debe ser Accesible (The Revolution Must be Accessible): Una guía para crear acceso centrado

Online Movement Education” (La Educación del Movimiento en Línea Accesible), que está lleno de consejos y sugerencias para organizadores que crean eventos en línea accesibles, particularmente con respecto a ASL y CART (transcripción en tiempo real). Puedes encontrarlo a continuación.

**ASL:**

<https://www.youtube.com/watch?v=aVBV0vUvT18&feature=youtu.be>

**Recurso en inglés:** [bit.ly/accessrevolution](http://bit.ly/accessrevolution)

**Recurso en español:** [bit.ly/revolucionacceso](http://bit.ly/revolucionacceso)

**Texto solo en inglés y español con descripciones de imágenes:**

[bit.ly/accessrevolutionTXT](http://bit.ly/accessrevolutionTXT)

**Aquí hay algunos ejemplos, tomados de la lista de requisitos de accesibilidad de Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha, que fue adaptada del acceso de Alice Wong del anexo al proyecto Disability Visibility:**

- Intérpretes de Lengua de Señas Americana durante el evento en línea. Deben ser intérpretes certificados, con experiencia y que estén conformes trabajando en eventos con gente queer/ BIPOC/discapacitada/con material progresivo. Al menos 2 intérpretes para un evento de más de 1 hora.
- Subtitulado en vivo durante el evento en línea por un transcriptor de traducción en tiempo real de comunicación accesible (no por una aplicación o autocaption, que son inexactos y no proporcionan equidad en el idioma). CART por sí solo no proporciona equidad en el idioma para las personas sordas, para las cuáles ASL es su primer idioma.



- Después del evento, si también planeas publicar un video en línea, necesitas incluir subtítulos y un enlace a una transcripción (ver abajo).
- Una opción después del evento si no puedes proporcionar ASL/CART: sube un video del evento con subtítulos (no los generados automáticamente) en YouTube u otra plataforma de video e incluye un enlace a la transcripción de texto con la publicación.
- Tiempo de preparación adecuado y recolección de guiones (no más de 48 horas antes del evento para entregar el guión, incluyendo el desarrollo del espectáculo, a los intérpretes de CART y ASL).
- Un tiempo de ensayo, separado del evento, donde los intérpretes, organizadores del evento y voluntarios estén presentes para asegurarse de que todos estén en la misma página en términos de dónde se ubicarán los intérpretes, el inicio de sesión/asignación de CART se realice bien y el uso del chat.
- Todos los eventos en línea tendrán protocolos de seguridad (registro requerido, capacidad para silenciar a los participantes, no compartir pantalla por parte de los participantes) para limitar la posibilidad de interrupciones y acoso en Zoom.
- Todos los eventos en línea tendrán al menos una persona designada trabajando como “moderador” para responder a cualquier solicitud de acceso o preguntas de los participantes y solucionar cualquier problema de acceso (CART deja de funcionar, los intérpretes de ASL desaparecen, hay una pregunta de lenguaje de un asistente que usa ASL, etc.).
- Ejemplo de un video de YouTube con subtítulos generados por humanos (por cierto, estos son más precisos) y un enlace a la transcripción en la sección de descripción **2019 Autistic Self Advocacy Network Annual Gala: Discurso de Alice Wong (con subtítulos)**

## **Publicidad/Medios**

- Los gráficos y publicaciones sobre el evento deben incluir información que los interpretes de ASL y subtítulos/CART serán proporcionados.
- Imágenes descriptivas agregadas como alternativa en redes sociales (por ejemplo: X (Twitter), Instagram o Facebook)
- Inclusión de un correo electrónico de una persona de contacto si alguien tiene preguntas o solicitudes de adaptación para el evento

## **Radio/Podcast**

- Incluir una transcripción de texto con tu publicación.

## **Una Promesa y una Práctica: Kit de Herramientas de Accesibilidad en las Artes de Carolyn Lazard**

“Accesibilidad en las Artes: Una Promesa y una Práctica” es una guía de accesibilidad dirigida a organizaciones artísticas sin fines de lucro de pequeña escala y los posiblemente expansivos públicos a los que sirven estas organizaciones. Detalla formas específicas en las cuales las personas con discapacidad son excluidas de los espacios culturales y ofrece posibles soluciones a esas barreras. Alejándose de las definiciones históricas y jurídicas de accesibilidad, esta guía considera la capacidad única de las organizaciones artísticas de pequeña escala para satisfacer las necesidades de las comunidades discapacitadas. Involucra los principios de Disability Justice para pensar en lo que se puede hacer urgentemente para crear espacios artísticos más equitativos y accesibles.

Aunque este kit de herramientas fue desarrollado específicamente para espacios artísticos y culturales, es un recurso INCREÍBLEMENTE minucioso y completo para el acceso, proporcionando las mejores prácticas, requisitos y trucos para todo tipo de acceso en la sección de “Alojamiento”. También contiene información igualmente importante sobre cómo listar la información de acceso en materiales promocionales, y lo más importante de todo, cómo hacer un presupuesto para el acceso, incluyendo una lista completa de herramientas, aplicaciones y programas de acceso gratuitos o de bajo costo.

## **Revisor de accesibilidad de sitio web:**

<https://www.w3.org/WAI/fundamentals/accessibility-intro/>

**Accesibilidad: Una lista de verificación** por Stacey Park Milbern del libro "Don't Leave Your Friends Behind" (No dejes a tus amigos atrás) del 2011, que sigue vigente. Tiene información sobre comida, baños de género neutro, acceso en silla de ruedas y mucho más.

[https://www.google.com/books/edition/Don\\_t\\_Leave\\_Your\\_Friends\\_Behind/9DVX5voEsN0C?q=stacey+milbern&gbpv=1#f=false](https://www.google.com/books/edition/Don_t_Leave_Your_Friends_Behind/9DVX5voEsN0C?q=stacey+milbern&gbpv=1#f=false)

## **Auditoría de acceso en el espacio de oficina: Auditoría de Acceso de RAMP Vancouver**

El Radical Access Mapping Project es un blog y proyecto de organización de Disability Justice con sede en Vancouver, parte del cual se enfoca en hacer auditorías en diferentes espacios comunitarios en Vancouver y publicar sus auditorías en línea como un recurso comunitario. Sus plantillas de auditoría y más sobre el proyecto se puede encontrar a continuación. Te animamos a utilizarlo para recorrer tu espacio y observar lo que hay y lo que falta.

<https://radicalaccessiblecommunities.wordpress.com/the-radical-access-mapping-project/radical-access-mapping-project-vancouver/>

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1HKw\\_g2NDxoZAc7otQUOIEq17CZskLK7EB5afDYHmt1E/edit](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1HKw_g2NDxoZAc7otQUOIEq17CZskLK7EB5afDYHmt1E/edit)

[https://docs.google.com/document/d/1AUXwgl5chH3fE7Kv67wuuLn-9ooGRHU3KxBUnr-\\_p9A/edit](https://docs.google.com/document/d/1AUXwgl5chH3fE7Kv67wuuLn-9ooGRHU3KxBUnr-_p9A/edit)

## **Preguntas y sugerencias para protestas y manifestaciones públicas**

**Algunas preguntas para hacerte a ti mismo antes de empezar a planear y durante el proceso:**

- ¿Cuáles son tus metas, valores y estrategia?
- ¿Cómo es la justicia para discapacitados una parte de tus metas y estrategias?

- ¿Estás pensando en acciones de una manera que sean accesibles para gente con discapacidades, sistema inmunológico comprometido, neurodivergentes y personas sordas?
- ¿Cuáles son algunas maneras de realizar acciones que no sean “grandes manifestaciones al aire libre con cánticos y discursos?”
- Las “Sugerencias para un evento público” de Sins Invalid son un excelente punto de partida para pensar en los planes de tu marcha/manifestación: <https://www.sinsinvalid.org/news-1/2020/6/8/access-suggestions-for-mobilizations>

### Algunas preguntas iniciales que debes hacerte:

- ¿Qué tan larga es tu acción? ¿Cuál es la distancia de la ruta de la marcha?
- ¿Cuánto tiempo tomará la acción?
- Si es una manifestación con oradores, ¿puedes llevar sillas plegables para la gente? Estas pueden ser útiles para muchas personas, incluyendo padres, ancianos, enfermos y personas discapacitadas.
- ¿Tienes acceso a ASL y ESL? Los intérpretes tienen que ser programados con anticipación. De igual forma, no todos los intérpretes de ASL son iguales.





- ¿Tienes agua y botanas?
- ¿Qué tal traer una silla de ruedas plegable por si alguien se cansa y necesita apoyo?
- Las personas con discapacidad a menudo son empujadas y zarandeadas en las marchas. ¿Puedes contar con voluntarios para ayudar a las personas que caminan a apartarse del camino?

### **“Incapacitando la resistencia: Sin nosotros no hay revolución.”**

Este es un ensayo del autor de este kit de herramientas, escrito a partir de las rebeliones del verano de 2020 contra la violencia anti-negros por parte de la policía, que contiene una serie de sugerencias para protestas accesibles.

### **“26 Ways To Be In the Struggle, Beyond the Streets,” (26**

**maneras de estar en lucha mas alla de las calles)** escrito por Ejeris Dixon, Piper Anderson, Kay Ulanday Barrett, Ro Garrido, Emi Kane, Bhavana Nancherla, Deesha Narichania, Sabelo Narasimhan, Amir Rabiya y Meejin Richart, es un increíble kit de herramientas que destaca formas en las que podemos organizarnos sin estar en las calles, a través de la enseñanza, la creación de arte, la publicación, la recaudación de fondos y la enseñanza.

## **Lenguaje Sencillo**

Lenguaje sencillo es una ayuda necesaria para muchas comunidades, incluyendo comunidades discapacitadas intelectualmente y en desarrollo, para entender la información. **Una gran guía (101) acerca del lenguaje sencillo puede ser encontrado aquí.**

## Sección 6: Cuatro Historias sobre Organizaciones Incorporando la Disability Justice en su Trabajo

Mientras trabajábamos en esta herramienta, los lectores beta nos preguntaron constantemente si podíamos incluir algunas historias que mostraran cómo organizaciones y comunidades lideradas por personas negras y morenas, enfocadas en la justicia social que no estaban ya centradas alrededor de la discapacidad, habían integrado la justicia para discapacitados en su trabajo. ¿Cuáles fueron los pasos? ¿Cuáles fueron los momentos de tropiezo y que se aprendió de ello? ¿Cómo se vio esto en la vida cotidiana? Alguien dijo, "Las preguntas son perfectas, pero sin historias de como las organizaciones pusieron el trabajo en práctica, me quedo con un "Ok", hay dos personas discapacitadas en nuestra organización. ¿Y ahora qué?

Esto nos abrió el camino a la verdad de que hay muy pocas historias acerca del movimiento de como las comunidades, organizaciones, lugares de trabajo, tribus o campañas se han movido para ver como ya trabajan en DJ y reforzarlo aún más. Preguntamos si la gente tenía historias que quisieran compartir sobre cómo su organización hizo cambios de DJ en la vida real, ¡y respondieron!



### **Block Build Be (Bloquear Construir Ser)**

Block Build Be (BBB por sus siglas en inglés, Bloquear, Construir, Ser) es un proyecto de Buddhist Peace Fellowship (BPF por sus siglas en inglés), con sede en Oakland, California, una de las únicas organizaciones budistas lideradas por personas BIPOC y/o queer/trans en América del Norte, donde muchas organizaciones budistas visibles, sociedades de meditación o templos son en su mayoría blancos, con un enfoque explícito en el uso del budismo como forma de justicia social. Aunque BPF tiene una o dos personas con discapacidad trabajando en temas de discapacidad en su organización, BPF no estaba enfocada principalmente en temas de discapacidad.



La Buddhist Peace Fellowship creó BBB como un espacio anual y mensual donde personas de diferentes movimientos de justicia social se unen para aprender habilidades de organización política y sobre el trabajo de cada uno en una amplia variedad de comunidades y movimientos, incluyendo la justicia racial y económica, la liberación negra, la justicia curativa, el trabajo, los derechos de los inmigrantes, la soberanía indígena, la abolición de las prisiones, la justicia queer, trans y de género, el feminismo, la libertad tibetana, la justicia ambiental, la lucha contra la islamofobia, la violencia sexual, los derechos de los niños, la justicia en la vivienda, el antifascismo y más.

BBB lleva el nombre de las ideas de la activista por la paz Joanna Macy sobre tres modos de acción necesarios mientras trabajamos para crear justicia y liberación:

**Bloquear:** resistir el daño y la injusticia

**Construir:** cultivar relaciones, comunidades y nuevas estructuras

**Ser:** prácticas contemplativas para la resiliencia y la liberación

Después de que BBB realizó un primer retiro que sólo se sintió marginalmente accesible, el miembro Max Airborne, una persona blanca con discapacidad y género no conforme, entrenó al equipo de facilitación del retiro de BBB, compuesto por diez personas, en los principios de justicia para discapacitados a lo largo de un par de reuniones.

Max Airborne dice sobre esta experiencia de llevar la DJ al retiro de BBB: "Cuando me invitaron al equipo, supe que había potencial para que esta fuera una comunidad que pudiera apoyar la integración de Disability Justice,

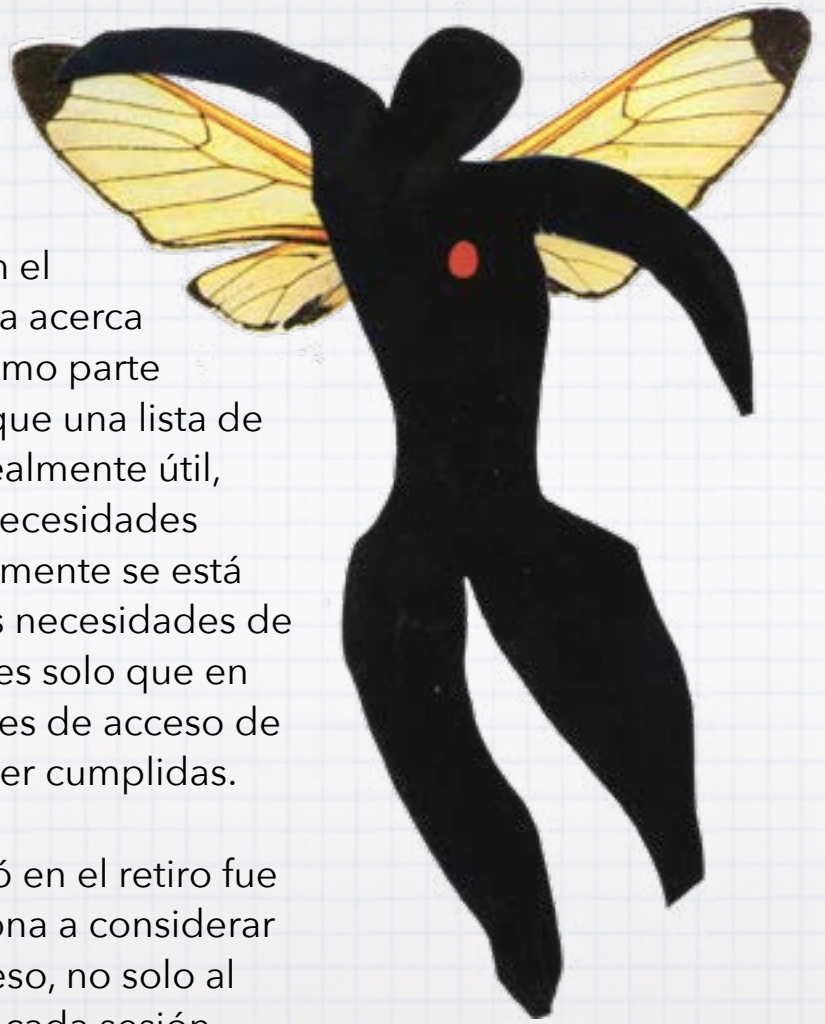
aunque no sea principalmente una comunidad para personas con discapacidad.”

“Comenzamos preparando con el equipo de facilitación con una plática acerca de que significa centrar el acceso como parte de nuestro marco laboral. Mientras que una lista de necesidades de acceso puede ser realmente útil, preferiría que nos enfocáramos en necesidades de acceso como algo que constantemente se está revelando y siempre cambiando. Las necesidades de acceso son cosas que todos tienen, es solo que en un mundo capacitista, las necesidades de acceso de cierta gente son más probables de ser cumplidas.

“La forma en que esto se realizó en el retiro fue tan hermosa... Se invitó a cada persona a considerar y compartir sus necesidades de acceso, no solo al inicio del retiro, sino al comienzo de cada sesión. Necesidades de acceso no fue visto como algo extra, si no como algo necesario y creciente.

“Fue profundamente sanador sentir a toda la comunidad participando en esto con tanto amor, ternura y vulnerabilidad ocupándose de los caminos de movilidad en la sala para que todos pudieran llegar a donde necesitaban, teniendo cuidado de cómo usábamos los micrófonos para que todos pudieran escuchar, enfrente de quienes eran apoyados al poder ver los labios de los que hablaban, y sintiendo su camino para pedir apoyo cuando era necesario: luz baja para evitar una migraña, paciencia y comprensión en torno a las convenciones sociales, apoyo emocional, ayuda para llevar cosas.

“Creamos un equipo de duendecillos de acceso’ cuyo rol era asistir según fuera necesario en cuestiones de acceso, y realmente lo asumieron de una manera más profunda de lo que incluso yo había imaginado. El equipo de duendecillos de acceso se reunió regularmente entre sí, discutió las necesidades que estaban surgiendo, hizo anuncios durante cada sesión de grupo completo

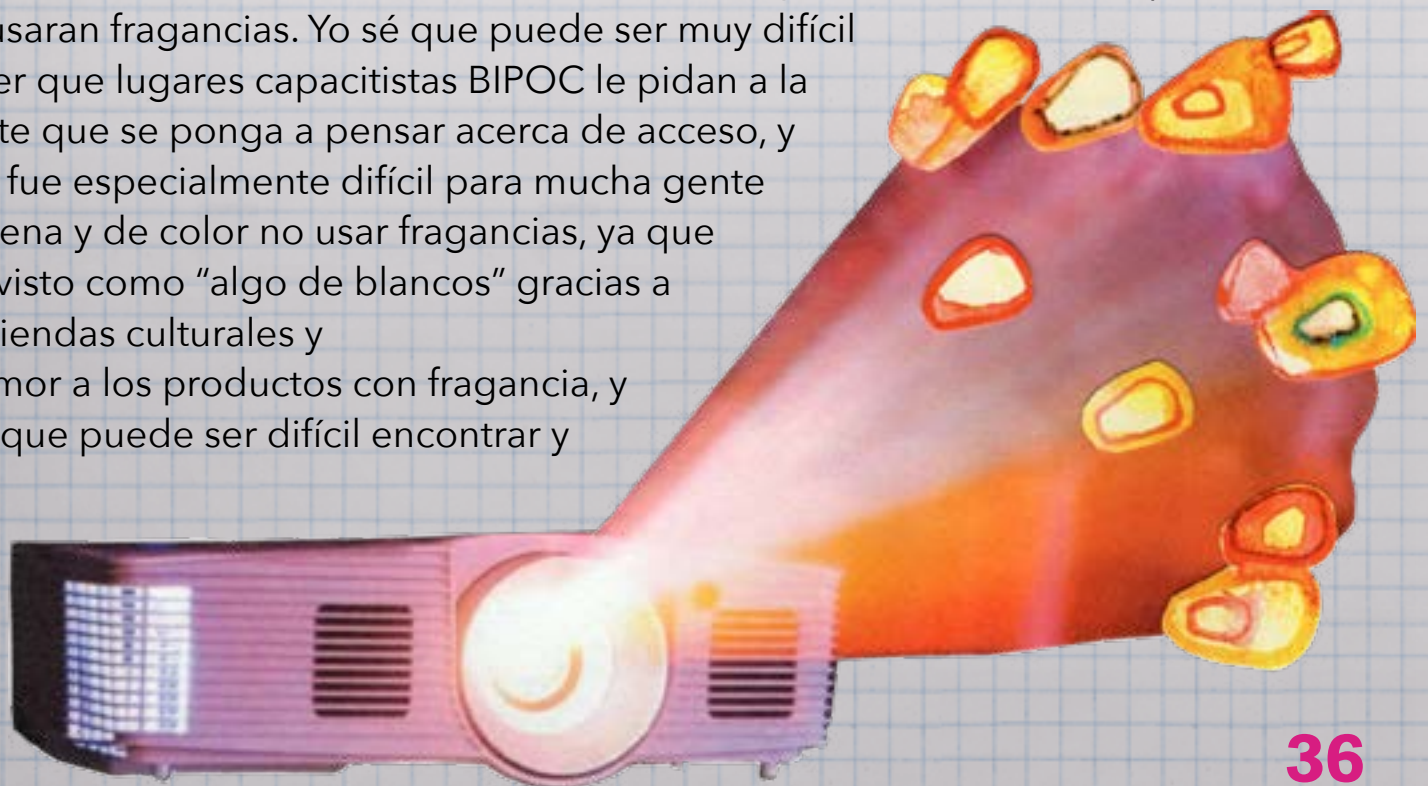


e invitó nuevos anuncios sobre necesidades de acceso cada vez. Su dedicación fue tan palpable, alegre y creativa. Escuché de varios de ellos al final cuánto amaban ser duendecillos de acceso y aprender más profundamente sobre cómo centrar y apoyar el acceso. ¡El próximo año realmente quiero hacer alas para los duendecillos de acceso!”

## **Kebo Drew, Queer Women of Color Media Access Project (Proyecto de Acceso a Medios para Mujeres Queer de Color)**

QWOCMAP es un proyecto de creación de medios queer y trans para personas BIPOC con 25 años de existencia, que capacita a personas QTBIPOC en todos los aspectos de la realización de películas y videos, y organiza un festival de cine gratuito anual y de varios días que es el tema de la ciudad y un lugar de citas de noche. Comencé a asistir a sus festivales de cine cuando recién me mude al Bay Area en el 2007 y me encontré con un vibrante evento de 300-500 mujeres queer de color de todas las edades e identidades, coqueteando, pasando el rato, disfrutando de postres gratis y pasando tiempo juntas. Por qué era gratuito, vi a muchas personas pobres y de clase trabajadora asistiendo. Había una atmósfera de amor, bienvenida, compañerismo y amabilidad. No era un ‘club de chicos cool.”

Alrededor del 2011, QWOCMAP volvió a llamar mi atención cuando noté que pedían a los asistentes, de una manera amorosa y realista, que no usaran fragancias. Yo sé que puede ser muy difícil hacer que lugares capacitistas BIPOC le pidan a la gente que se ponga a pensar acerca de acceso, y que fue especialmente difícil para mucha gente morena y de color no usar fragancias, ya que era visto como “algo de blancos” gracias a las riendas culturales y el amor a los productos con fragancia, y por que puede ser difícil encontrar y



pagar por productos para el cuerpo y pelo de gente de color y morena.

Eso mas el factor de que mucha gente BIPOC tiene un trauma cultural por ser precavidos por nuestras familias a siempre oler "limpios", fue una batalla dura el hacer que los espacios BIPOC fueran libres de fragancias.

El anuncio de QWOCCMAP de su 10° aniversario "Temporada de Amor" en 2014 decía:

Querida Comunidad de QWOCCMAP,

Oye, realmente necesitamos tu ayuda con algo.

¿Estás dispuesto a aprender sobre cómo ser Libre de Fragancias?

Este año, nuestro Enfoque del Festival de 10° aniversario, "Re-Generación: Comida, medio ambiente y tierra", tiene raíces en nuestras herencias culturales de sostener la tierra, sembrar semillas de resistencia y cultivar la justicia.

Como personas de color, estamos en riesgo ambiental todos los días. Tenemos menos acceso a alimentos saludables, agua limpia y energía sustentable. Viviendas accesibles pueden estar llena de plagas, moho y químicos. Como trabajadores, lidiamos con productos de limpieza tóxicos, vapores de uñas artificiales y esmaltes en salones, tintes para el cabello y alisadores relajantes. Nuestros vecindarios se construyen sobre radiación y contaminación industrial.

Nuestras comunidades lidian con el problema ambiental no proporcional, y ha tenido un fuerte impacto en nuestra salud y cuerpos. Desde los perfumes hasta los aceites esenciales,

nubes de fragancias y olores causan daño. A medida que aumentan

las lesiones ambientales y la sensibilidad química grave, es importante que examinemos la intersección de la justicia ambiental y justicia para discapacitados.

Para QWOCCMAP, la justicia es sobre acceso y equidad. Como mujeres queer de color, personas de color de género no conforme y personas transgénero de color, los espacios que creamos necesitan ser accesibles para todas nuestras personas.

Por lo tanto, nuestro Festival de Cine de Mujeres Queer de Color:

RESPETA a los miembros de la comunidad que están en riesgo ambiental y son químicamente sensibles

OFRECE ASIENTOS SIN FRAGANCIA en el nivel de la orquesta a la derecha del escenario.

TRABAJA con nuestro lugar para usar productos de limpieza sin fragancia y no tóxicos y otros suministros, y evitar productos con fragancia.

SOLICITA ENFÁTICAMENTE que todos los miembros del público, voluntarios, socios y miembros de la comunidad EVITEN productos perfumados, y

SE ABSTENGAN de llevar, bañarse con, usar en sus cuerpos o lavar su ropa con productos que tengan fragancia.

Esta ha sido la política de QWOCCMAP durante varios años. Sin embargo, también entendemos que poner fin al capacitismo y crear justicia para discapacitados es un proceso en curso.

Nos desconcierta que varios miembros de la comunidad hayan tenido que dejar el Festival de Cine debido a enfermedades causadas por olores y, una vez más, extendemos nuestras más profundas disculpas

a ustedes. Les agradecemos por hacérselo saber y trabajar en comunidad con nosotros para encontrar soluciones. Apreciamos profundamente su liderazgo y conocimiento.

Este año, queremos que quede CLARO para todos, necesitamos su ayuda para ser LIBRES DE FRAGANCIA.

Pedimos no solo por nuestra comunidad en general, sino también por nosotros mismos como personal de QWOCMAP, pasantes y miembros de la junta, y voluntarios del festival de cine. Somos personas con lesiones ambientales y sensibilidad química.

Necesitamos un espacio libre de fragancias para poder hacer nuestro trabajo y mantener nuestra salud mientras trabajamos arduamente para servirles.

Las audiencias necesitan un espacio libre de fragancias para que todos dejemos que nuestros espíritus se eleven con la combinación de las películas y la comunidad.

Mientras nos preparamos para nuestro próximo 10° festival anual de cine de mujeres queer de color, queríamos que comprendieran nuestro proceso. A continuación, hay enlaces para convertirse en libres de fragancias. Gran parte de la información ha sido escrita y compilada por personas queer y transgénero de color. Todos, desde femmes con rastas hasta divas con cabelleras de diseñador, están incluidos. Sabemos que a todos ustedes les importa la comunidad, así que enviamos este correo electrónico como un FYI para que todos aprendamos más.

Escríbanos, estaremos encantados de responder preguntas queer y discutir temas trans\* en cualquier momento. Por favor,scríbanos, ¡nos encanta trabajar en comunidad con ustedes!



Entrevisté a Kebo Drew, cofundadora y codirectora de QWOCCMAP, quien se identifica como una mujer queer de color, criada en el Sur, crónicamente enferma y discapacitada, en junio de 2021 sobre el proceso de QWOCCMAP para incorporar Disability Justice a su trabajo. Aquí hay algunos aspectos destacados:

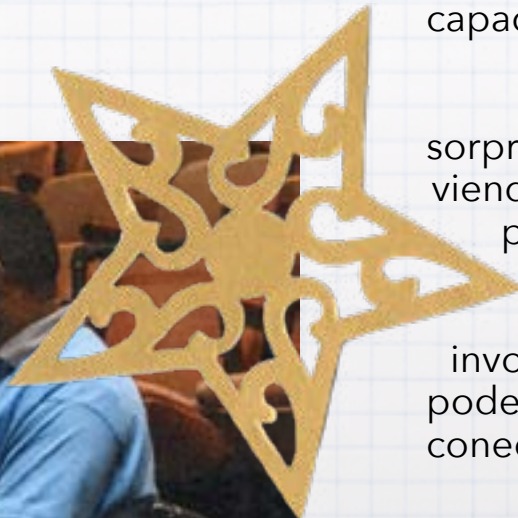
“Hay todo tipo de trucos con la financiación en las artes. Entonces, el Consejo de Artes de California decidió quitarle la financiación al Centro Nacional de Artes y Discapacidad, como 100 mil dólares que eliminaron. Llegamos allí y estaba como mira, las personas de color (POC) están discapacitadas, las POC queer y trans se identifican como enfermas y discapacitadas; hay una intersección entre lo que estamos sufriendo por la supremacía blanca y el capacitismo.

Se quedaron sorprendidos. No estaban viendo el capacitismo como parte de la supremacía blanca. QWOCCMAP está profundamente involucrado en esto porque podemos ofrecer testimonio conectando todos estos hilos.

“Ese es uno de los lugares en los que nos encontramos, una de las formas en que hacemos DJ. Todos nos identificamos como discapacitados o neurodivergentes, pero no somos, en nuestro lema, una organización para discapacitados.

Pero somos una organización que está aprendiendo a

practicar la política y prácticas de DJ. Así que podemos entrar en esa sala y empujar a la gente a pensar en cosas de DJ donde quizás otros grupos no se atreverían.



“Si comienzas desde una posición en la que todos están discapacitados en lugar de que sea una carga, todo es diferente. Miro a mi familia y no puedo pensar en nadie que esté completamente capacitado. Diabetes, derrames cerebrales, presión arterial alta. Siendo personas de color, cuando mi padre falleció, tenía cáncer debido a haber estado expuesto al Agent Orange durante la Guerra de Vietnam. Una de las historias que surgió cuando mi padre murió fue cómo su hermana estaba trabajando en los campos, embarazada, perdió al bebé y nunca pudo tener otro hijo. Su salud reproductiva fue afectada por el tipo de trabajo, las capas de discapacidad en ambos lados de mi familia... es mucho. Al hacer el trabajo de justicia para discapacitados (DJ) como personas de color, necesitamos empezar a pensar en cómo las historias son incapacitantes en lugar de ‘lo superamos y ahora estamos bien.’

“Entonces, no es una carga hacer las cosas accesibles. Por supuesto que quiero hacer un espacio donde pueda venir mi familia. Tenemos muchas personas discapacitadas que trabajan en QWOCCMAP que no se identifican como discapacitadas, como ‘oh, no estoy discapacitado, es solo una condición, está bien’. Pero, ¡un momento! OK, déjame abrirte la puerta, mostrarte este espacio que está practicando DJ y quizás tu habilidad para hablar de ello cambie un poco.

~ ~ ~

**“No es una carga hacer las cosas accesibles.  
Por supuesto que quiero hacer un espacio donde  
pueda venir mi familia.”**

~ ~ ~

“Comenzamos con el cumplimiento de la ADA/Sección 504 y revisando todas las listas. Pero luego llegamos a un punto en el que tachamos todas las listas, pero nos preguntamos, ¿realmente está funcionando? ¡Las listas de cumplimiento son una línea de base! Estoy buscando algo mejor que esta base de referencia. En QWOCCMAP, todo lo que hacemos es gratis, la gente solo tiene que presentarse. Todo lo que la gente necesita está allí. Entonces preguntamos, ¿por qué no usar ese mismo principio para la discapacidad? Donde no tienes que preguntar, el intérprete de ASL simplemente está allí. Tenemos subtítulos en cada una de nuestras películas.

“Esto surgió de nuestra experiencia personal. Mad, quien es la cofundadora, tiene dificultades auditivas, pero su mamá tiene audífonos. Hay todo un proceso de ir al cine y hay ese dispositivo que tienes que pedir y que apenas funciona. Otra pasante que tiene problemas de audición decía: puedo oír estas cosas, pero no estas. Entonces dijimos, ¡vamos a obtener transcripciones!

“Luego la pregunta fue, ¿cómo vamos a pagar por subtítular todo? Conseguimos dinero, solo por dos años, pero hemos estado absorbiendo los costos desde entonces. La gente dice ‘¡No tenemos dinero para DE!’ Bueno no, tienes que poner tu dinero y recursos.

“Se convirtió en algo que hicimos. Si tú entregas una película, debe estar subtitulada, eso es todo. Pero facilitamos que las personas subtitulen su trabajo. Tenemos una página que explica los subtítulos, el tamaño de la fuente, etc. Entonces, cuando la gente dice ‘No sé qué hacer’, tenemos esta página que les enviamos.

“Un año, seis o siete personas se vieron afectadas de repente en el festival. Incluso con mi entrenamiento como consejera de crisis, etiquetando personas en CUAV (Por su siglas en inglés, organización local queer/trans contra la violencia), no podríamos haberlo anticipado, pero lo que podemos anticipar es asegurarnos de que haya alguien para ellos. Así que siempre tenemos consejeros de crisis en el festival. Estar conscientes del trauma y la salud mental, incorporarlo en cómo hacemos las cosas y no sorprendernos cuando sucede también es Disability Justice, porque el PTSD y otras discapacidades de salud mental son discapacidades!

“Siempre estamos partiendo del punto de que los tres no podemos hacerlo todo. Pero, ¿a quién conocemos que pueda ayudarnos? ¿Quiénes son las personas y organizaciones a las que podemos acudir? Cuando se intensificó tanto un año en torno a cuestiones de abuso, violencia y seguridad, con todos pidiéndome que interviniera, nos comunicamos con muchas organizaciones queer contra la violencia en todo el país y obtuvimos apoyo y asesoramiento.

~ ~ ~

**“Cuando la gente dice, no podemos hacer esto, sobre DJ, sobre acceso, digo, ¡por supuesto que puedes! Puedes hacerlos partes de una posición de aprendizaje y escucha y un sentido de que cada año tenemos que mejorar esto.”**

~ ~ ~

“Tenemos una mentalidad de organizadores donde las personas pueden entrar desde la comunidad e ir directamente al liderazgo. La gente puede sugerir algo y nosotros decimos, ¡siempre y cuando estén de acuerdo en liderarlo, háganlo! Así es como conseguimos la guardería. La gente lo necesitaba y decía, esto es lo que podemos hacer. Las personas saben lo que necesitan y son un recurso, si les das el poder para que suceda.

“Las cosas también pueden satisfacer múltiples necesidades. ¿Qué necesitan los sobrevivientes? Ok, a menudo necesitan un espacio tranquilo si se sienten afectados. Resulta que el espacio tranquilo también solía ser un lugar con poca estimulación sensorial que las personas ND necesitaban.

“A veces, con algunos temas, la gente se enfada porque tardábamos mucho en responder. Pero ese fue el año en que murió mi padre, tres meses después al día que murió el padre de Mad. Necesitamos tiempo para aprender, en lugar de responder rápidamente, y eso también es aplicar los principios de DJ.

“Una vez que empezamos, simplemente seguimos mejorando. Cada vez que volvíamos a nuestro documento de valores y prácticas, teníamos voluntarios que lo leían todo y se aseguraban de que coincidiera con lo que realmente estábamos haciendo.

“Entonces, por ejemplo, con el festival, mucha gente traía animales de servicio, pero espera, no son hipoalergénicos, y también hay personas que vienen y tienen asma muy grave. Comenzamos a planear la disposición de los asientos del teatro: aquí sin fragancia, aquí animales de servicio, aquí ASL para las líneas de visión.

“Cuando los intérpretes de ASL de color decían, aquí está es la cosa: ¡Los intérpretes blancos siempre responden primero a las llamadas de ‘necesitamos un intérprete’! Así que implementé algo en lo que contrataría primero a todos los intérpretes ASL POC en su lugar. Así que desarrollaríamos estas listas y relaciones de intérpretes que nos facilitarían hacer un guión. En lugar de hacerlo un complemento, se convirtió en parte de todo el proceso.

“También se trata de escuchar a la comunidad. Hacemos muchas encuestas, y diríamos: ‘Este trabajo se hizo con la colaboración de cientos de personas, pero si tienes algo que añadir, avísanos, porque por supuesto lo haremos’. Así que con la comida, teníamos gente que decía: oye, soy vegano; no puedo comer nueces; tengo alergia al pescado. ¡Fragancias! ¿Cómo conseguimos un filtro de aire?

Ahora tenemos uno. ¿Cómo podemos hacer esto y explicárselo a nuestra gente de una manera que puedan apoyarlo? Así que empezamos a hablar sobre lo que hay en las fragancias.

La gente negra entiende la conspiración. Yo decía: ‘sabes que no tienen que decirle a la gente lo que hay en la fragancia’, y ellos respondían: ‘¿qué?!’ Recibimos este correo electrónico de un anciano que decía que el tamaño del tipo de letra era demasiado pequeño. ¡Lo entendemos!

“Cuando la gente dice, no podemos hacer esto, sobre DJ, o sobre el acceso, yo digo ¡claro que puedes! Puedes hacerlo si partes de una postura de aprendizaje y escucha y un sentido de que cada año tenemos que mejorar esto. Pensando en ello como, ¿cómo hacemos que el festival sea un lugar donde la gente pueda sentirse nutrida por él?

“Siempre estamos haciendo preguntas: ¿Qué necesitamos saber sobre el autismo? ¿Qué necesitamos saber sobre la cultura sorda? Podemos tener necesidades conflictivas, ¿cómo acomodamos a la mayor cantidad de personas posible para que sea mejor para todos? Nuestra respuesta siempre es, podemos hacer algo al respecto, y empoderando a las personas para que todos trabajen en ello. Merecemos abundancia. A veces es difícil recordarlo, pero lo merecemos.

“Nuestro trabajo como DJ se basa en la pregunta: ¿cómo damos la bienvenida a la gente? Los valores de QWOCMAP están bien establecidos y dan la bienvenida a la gente en su espacio. Puedes decir ‘respeto a la gente’, pero eso significa algo diferente para mí siendo del sur, así que, dales guiones. No puedes simplemente decirlo, tienes que implementarlo, y tienes que facilitárselo a la gente. Por ejemplo, ‘Si ves a alguien en una silla de ruedas, el teatro dice que el gerente de la sala tiene que acomodarlos, pero pregunta qué los hace sentir cómodos.’

“Lo que mucha gente vería como un obstáculo, nosotros lo utilizamos para innovar a través de las relaciones que hemos construido. Organizamos nuestro primer taller específicamente para personas enfermas y discapacitadas, y ese fue el año en que los grandes incendios afectaron el norte de California. Y tanta gente decía, rayos, nadie puede salir de su casa con el purificador de aire, esto va a ser un fracaso. Excepto que estábamos colaborando con la Alianza de Cáncer de Mujeres, y acababan de mudarse a este nuevo edificio, que tenía un sistema de filtración de aire porque les sirve a las mujeres con cáncer. Así que en medio de los horribles incendios, nuestro taller fue un lugar de descanso, un lugar donde los participantes podían pasar todo el día, respirar aire limpio, no tener que usar cubre bocas (esto fue antes del COVID). Fue una victoria, no una pérdida.



**“El mundo es capacitista y discapacitante y nos pasan cosas como personas de color. Pero al mismo tiempo nos permite ser mucho más brillantes de lo que seríamos si no lo fuéramos.”**



“Tenemos un estilo de construcción de relaciones en lugar de un estilo de vigilancia o de regañar a la gente. ¡Somos de clase trabajadora a más no poder! Mi gente es DEL CAMPO, y tenemos esta ética real de clase trabajadora. Usamos lenguaje sencillo. Si no puedes explicarle algo a tu abuela, ¿qué estás haciendo?

“La ética de la clase trabajadora es, ¿qué podemos hacer? Otras organizaciones artísticas, dicen, vamos a necesitar tanto dinero para hacer esto; Yo digo, hay formas de ser creativos con ello. Consigamos que la comida sea donada y usemos el dinero que habríamos gastado en eso en intérpretes.

“El mundo es capacitista y discapacitante y nos pasan cosas como personas de color. Pero al mismo tiempo nos permite ser mucho más brillantes de lo que seríamos si no lo fuéramos. Nos estamos moviendo a un ritmo que es real. Construimos el trabajo en torno a nuestros cuerpos en lugar de al revés. ¿Solo puedo sentarme en una silla de dos a tres horas al día en este momento? Ok, nada de sentarse en sillas. O, la oficina de todo el mundo tiene una silla ergonómica, todo el mundo la tiene puesta para que no nos duela.

Recordándonos que debemos beber agua, sentarnos, estamos avanzando juntos. Cada vez que hay una nueva persona la tenemos que orientar en esto porque es muy diferente. Es mejor para nuestra comunidad organizativa. Afecta cómo hacemos la recaudación de fondos porque estamos pensando en atención médica y jubilación.

“DJ realmente significa: ¡te amo! ¿Cómo puedo mostrarte que te amo? Pero es lento de construir porque el mundo no está configurado de esa manera.”

## **Hand in Hand**

Hand in Hand (Mano a Mano): The Domestic Employers Network (La Red de Empleadores Domésticos) es una organización fundada y que trabaja en colaboración con la National Domestic Workers' Alliance (Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos), vinculando los derechos de los trabajadores domésticos (que incluyen asistentes de atención/cuidado personal que trabajan con personas discapacitadas) y personas discapacitadas. “Mano a Mano es una red nacional de empleadores de niñeras, limpiadores de casas y asistentes de hogar que trabajan por condiciones laborales dignas y respetuosas que benefician tanto al empleador como al trabajador.”

El trabajo doméstico es labor crucial, calificado y realizado principalmente por personas de clase trabajadora, pobres, inmigrantes, negras y mujeres de

color. Los trabajadores domésticos fueron excluidos de las protecciones laborales del New Deal (Nuevo trato) debido al racismo; dejaron fuera a mujeres negras, latinx, asiáticas, indígenas y de otros colores, la gran mayoría de las personas que la hacen de niñeras, PCA y otros trabajos de cuidado, fuera de los derechos laborales, para perpetuar condiciones de esclavitud en particular para la gente negra.

Históricamente, las personas discapacitadas y los trabajadores domésticos a menudo han sido enfrentados entre sí. Hay historias acerca de trabajadores domésticos luchando por poner fin al salario mínimo reducido y por seguro médico y estándares de trabajo seguros, que fueron rechazados por las comunidades de discapacitados que temían que un aumento en los salarios y los derechos de los trabajadores domésticos afectara negativamente su capacidad para acceder a la atención.

Hand in Hand es un enfoque pionero, que reúne a personas discapacitadas, incluyendo a personas discapacitadas que son cuidadores, y asistentes de cuidado con paga, para luchar por los derechos de los trabajadores domésticos y los derechos de las personas discapacitadas que necesitan atención. En sus diez años de existencia, han logrado grandes victorias, desde acabar con el salario mínimo reducido para los trabajadores de atención en muchos estados, hasta ser parte del programa Build Back Better (Construye de vuelta mejor) de la administración de Biden, que busca financiar completamente la atención en el hogar para personas discapacitadas y ancianos. También han realizado trabajo cultural, como su proyecto Communities of Care (Comunidades de Atención) y la beca Home and Community Based Stories (Historias de hogares y comunidades) donde los cuidadores y las personas discapacitadas comparten historias sobre el calor y el amor que encuentran al trabajar juntos, para cambiar las ideas de atención de algo que a menudo la gente siente vergüenza de necesitar a algo que todos merecen.

Disability Justice entra en su política y políticas en el sentido de que están construyendo alianzas, creyendo que ambas comunidades superpuestas pueden ganar.



## Para aprender más sobre el trabajo de Hand in Hand's:

<https://domesticemployers.org>

<https://domesticemployers.org/our-work/disability-justice/>

<https://www.carecantwait.org/communities>

## Campaña al Consejo Municipal de Nikkita Oliver & Nikkita4Nine

Nikkita Oliver es una abogada, activista, educadora y abolicionista negra, queer y no binaria que se postuló para el puesto del 9° Distrito del Consejo Municipal de Seattle en las elecciones de 2021. Construyeron DJ a través de sus "Nikkita4Nine", nueve pilares de su plataforma, hablando sobre la necesidad de centrarse en las personas discapacitadas.

En la creación de respuestas comunitarias a catastrofes climáticas (e. g., emergencias por humo de incendios forestales, inundaciones, nieve), en la planificación urbana, en la creación de políticas abolicionistas (reconociendo las redadas en campamentos de personas sin hogar, arrestos de personas por trabajo sexual consensual y de supervivencia, y uso de drogas, y el contrato de Seattle con la cárcel del condado de King como cuestiones de justicia para discapacitados). Como parte de su trabajo continuo en la realización de una "política participativa" creando espacios donde los residentes de las comunidades de la ciudad puedan tener oportunidades para dar forma a la política la campaña de Oliver creó una estación de escucha comunitaria para Disability Justice, declarando: "Estamos creando un espacio para la formulación de políticas participativas con la comunidad afectada. Imaginamos una ciudad que acomode a todos sus residentes y sus necesidades. Disability Justice, el diseño universal y la accesibilidad son más que cumplir con ciertos estándares legales mínimos para los espacios físicos."

# ¡Gracias!

A los miembros del Disability Justice Leaders Collaborative (Colaboración de Líderes de Disability Justice), Rebel Sydney Black, Saara Hirsi y Nico Serra, por revisar y brindar comentarios cruciales.

A Kebo Drew y Max Airborne por acceder a ser entrevistados y compartir sus historias y sabiduría organizativa. (Para más información sobre el trabajo en el que están involucrados Kebo y Max: [nobodyisdisposable.org](http://nobodyisdisposable.org), [fatrose.org](http://fatrose.org) y [qwocmap.org](http://qwocmap.org)).

A los participantes en nuestros grupos de enfoque de 2021.

A Noemí Martínez Turull por la traducción al español y a [Oregon Certified Interpreter's Network](#) por la revisión.

A [Laura Nash](#) por el diseño y formato.

A [Sky Cubacub](#) por permitirnos usar su símbolo QueerCrip en la portada.

A [Disabled and Here](#), Intisar Abioto y Andrea Lonas por muchas de las fotografías utilizadas en collages.

A Jen Matheson de Northwest Health Foundation por el apoyo organizativo.

A [The Collins Foundation](#) y [Northwest Health Foundation](#) por financiar el programa Avanzando de Disability Justice.

**¿Tienes preguntas o quieres compartir tu experiencia utilizando la Herramienta de Auditoría DJ?**

**Envíanos un correo electrónico a [djauditool@northwesthealth.org](mailto:djauditool@northwesthealth.org).**