

---

# Planificar la inclusión: crear el cambio

Caja de herramientas para el desarrollo de un plan de inclusión elaborado a partir del programa Disability Arts Showcase Network for the Americas

---

# Planning for Inclusion: Creating Change

Tooklit based on the workshop for Disability Arts Showcase Network for the Americas

**Selección su idioma:**

**Select your language:**

---

# Planificar la inclusión: crear el cambio

Caja de herramientas para el desarrollo de un  
plan de inclusión elaborado a partir del programa  
Disability Arts Showcase Network for the Americas

# Contenido

<b>I</b>	<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>II</b>	<b>Primeros pasos</b>	<b>11</b>
<b>A</b>	LAS PREGUNTAS QUE FORMULA LA GENTE	12
<b>B</b>	ANHELOS Y TEMORES	14
<b>III</b>	<b>PARTE UNO</b>	
	<b>Imaginando la inclusión</b>	<b>17</b>
<b>A</b>	ACCESIBILIDAD	20
<b>B</b>	IDENTIDAD	24
<b>C</b>	REPRESENTACIÓN	26
<b>IV</b>	<b>PARTE DOS</b>	
	<b>Construyendo la inclusión</b>	<b>32</b>
<b>A</b>	BARRERAS	34
<b>B</b>	PROPORCIONANDO ACCESIBILIDAD	41
<b>C</b>	PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD	44
<b>V</b>	<b>PARTE TRES</b>	
	<b>Planificando la inclusión</b>	<b>50</b>
<b>A</b>	INVOLUCRAMIENTO	52
<b>B</b>	PLAN: HACIENDO UN DESGLOSE	57
<b>C</b>	PLAN: CONSTRÚYELO	63
<b>VI</b>	<b>PARTE CUATRO</b>	
	<b>Yendo más allá de la inclusión</b>	<b>68</b>
<b>A</b>	EVALUACIÓN	70
<b>B</b>	IMAGINACIÓN	74
<b>C</b>	CREACIÓN	78
	<b>CRÉDITOS</b>	<b>86</b>



---

# I. Introducción



# Caja de herramientas DASH

Esta caja de herramientas es un recurso que te ayudará a imaginar y construir, a través de tu trabajo, un sector cultural más incluyente, diverso y accesible en México para las personas con discapacidad. Esto no se puede lograr de la noche a la mañana y deberá ser un proceso gradual. Esta caja de herramientas te ayudará en el proceso.

**“Este podría ser el primer pasito para construir compromiso y colaboraciones. Si DASH es una flama, no dejemos que se apague, hay que alimentarla de forma constante”.**

— Sofía Olmos, artista

**“La inclusión de las personas con discapacidad a través de medidas que promueven el acceso a las artes y a los espacios artísticos desencadena una inclusión más amplia, que incluye todas las formas de la diversidad humana”.**

— Víctor Lizama Sierra,  
Consultor y activista del colectivo de personas con  
discapacidad psicosocial

Esta caja de herramientas es el resultado de una serie de talleres que impartió la Birds of Paradise Theatre Company como parte de su programa Disability Arts Showcase Network for the Americas, entre septiembre 2021 y febrero de 2022. Estos talleres congregaron a agentes culturales y artistas con discapacidad, así como a instituciones culturales. DASH detonó la conversación, la red y el compromiso por lograr un cambio.

Esta caja de herramientas te servirá como apoyo en tu misión por lograr más diversidad, inclusión y accesibilidad. También podrás:



- **imaginar** la inclusión como parte de un esfuerzo por aprender y entender mejor conceptos relacionados con igualdad y accesibilidad en materia de discapacidad;

- **crear** la inclusión a partir de una reflexión sobre qué significa proporcionar accesibilidad y cómo se puede lograr;



- **planificar** la inclusión por medio de herramientas de planeación sencillas y centradas en acciones que incorporen la accesibilidad desde la concepción;

- **ir más allá de** la inclusión mediante una examinación del pasado y el futuro a fin de pensar estratégicamente en tus posibilidades de lograr un cambio a favor de las personas con discapacidad.



**A través de la caja de herramientas se te pedirá **IMAGINAR** y **CREAR**.**



# ¿Por qué imaginar?



Para ser más diversos, inclusivos y accesibles en el trabajo y la cultura que construimos, es necesario primero imaginar el potencial resultado de un ejercicio así. Podemos estudiar lo que han hecho otros para tener ejemplos y lineamientos a seguir, pero también resulta liberador y emocionante el imaginar las posibilidades de un ejercicio como este a nivel personal. Intenta usar tu imaginación al máximo a lo largo del proceso.

# ¿Cómo creamos?



Creamos para lograr algo nuevo, para darle vida a una idea nueva. La creación es una forma de cambiar el mundo que nos rodea. Podemos ser creativos en materia de inclusión y accesibilidad, pues ahí es posible ejercer la acción y el cambio. No hay que tenerle miedo a la creatividad.

Es posible que imaginaras que este proceso –que busca pensar formas de ser más diversos, inclusivos y accesibles– comenzaría de forma distinta. Esta caja de herramientas va más allá de la información básica, y busca encaminarte en la dirección indicada, pues ahí podrás descubrir información clave.

Se trata de hacer realidad aquellos cambios que eres capaz de imaginar.

# Cómo usar esta caja de herramientas

Esta caja de herramientas se ha diseñado de tal modo que pueda ser utilizada por personas con o sin discapacidad para asistirles en planificar un cambio. Hay ejercicios a lo largo de la caja de herramientas que plantean preguntas, las cuales deben contestarse desde tu punto de vista, basándote en tus conocimientos y experiencia.



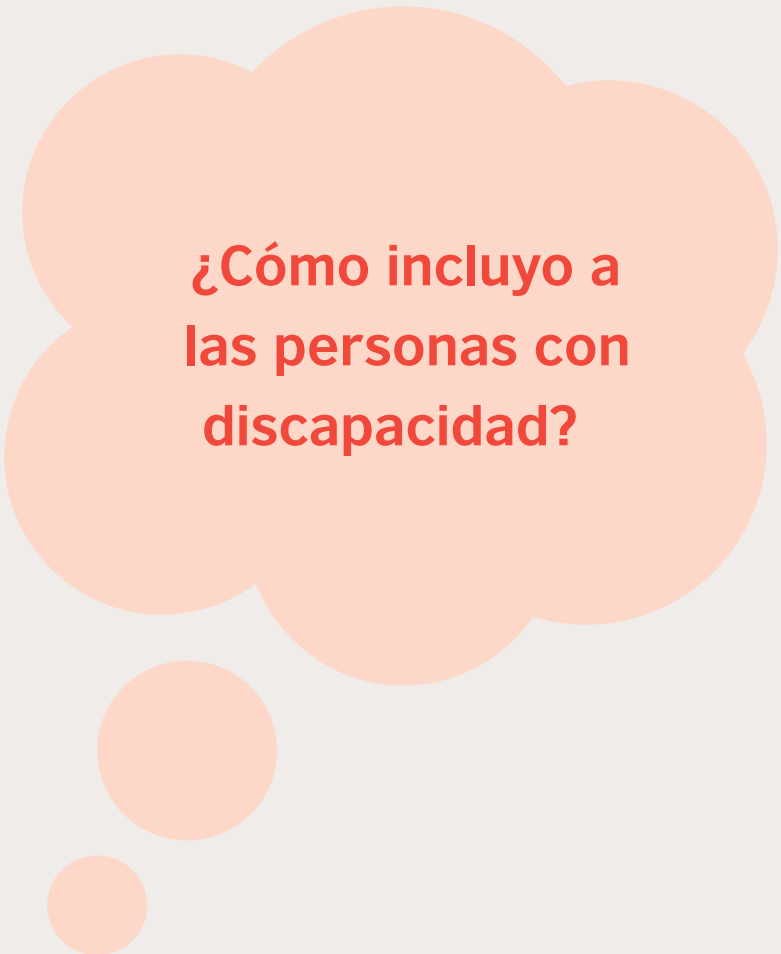
---

## II. Primeros pasos



# A. Las preguntas que formula la gente

A veces es francamente sobrecogedor cuando las personas comienzan a reflexionar acerca de la igualdad, el acceso y la inclusión en la discapacidad. Puede haber muchas dudas y temores, sobre todo si quienes participan no tienen demasiada experiencia. Estas son algunas de las preguntas formuladas por los participantes del programa DASH:



**¿Cómo incluyo a las personas con discapacidad?**

## ¿Qué puedo hacer yo/mi grupo de trabajo para:

- trabajar con personas con discapacidad?
- hablar con personas con discapacidad?
- entender qué necesitan las personas con discapacidad?
- encontrar personas con discapacidad?
- hacer más accesibles el trabajo y los proyectos?

→ Antes de arrancar, ¿cuáles son tus principales dudas? Es posible que compartas algunas de las dudas que aparecen a continuación; o bien, posiblemente tengas otras. Anota a continuación tus preguntas para volver a ellas más adelante y determinar si has respondido a ellas o no.

### **Preguntas**

---

¿Qué debe hacer mi equipo? / ¿Qué debo hacer yo para...?

### **Respuestas**

---

## B. Anhelos y temores

Vale la pena también dedicar un poco de tiempo a repasar tus posibles anhelos y temores. Cada persona tendrá sus preocupaciones y aspiraciones, y es útil pensar en las propias al tiempo que comenzamos a escuchar las de otros. Por ejemplo, es posible que ciertas personas con discapacidad teman que no se les preste atención cuando se están creando planes de trabajo que les competen. Por otro lado, los gestores artísticos que nunca han trabajado con personas con discapacidad —y que tampoco tienen una discapacidad— podrían temer el causar ofensa o no entender del todo las necesidades de accesibilidad.

A continuación se presentan algunos ejemplos de los anhelos y temores más comunes.

### **ANHELOS**

#### **PERSONA CON DISCAPACIDAD**

Seré tratado/a de forma justa e igualitaria.

—

Conforme el ambiente de trabajo se vuelva más accesible, yo podré participar más.

### **TEMORES**

#### **PERSONA CON DISCAPACIDAD**

Nadie prestará atención a mis opiniones.

—

Las personas me tratarán como a un idiota.



## **ANHELOS**

### **PERSONA SIN DISCAPACIDAD**

Entenderé qué quieren y necesitan las personas.

—

Haré que mi trabajo sea accesible para más personas.

## **TEMORES**

### **PERSONA SIN DISCAPACIDAD**

No entender cuando alguien me dice algo.

—

Decir algo ofensivo.

→ ¿Cuáles son tus temores y anhelos?

## **ANHELOS**

## **TEMORES**

# Suposiciones

Conforme avances en tu trabajo con la caja de herramientas, es posible que descubras que algunos de tus anhelos y temores eran suposiciones fundamentadas en tus conocimientos actuales; o que se alimentan de patrones de conducta y experiencias que hace falta poner a prueba y cambiar. Resulta esencial dejar de lado las suposiciones sobre las personas con discapacidad y sus necesidades. En lugar de esto, es necesario que nuestras ideas y acciones se basen en datos reales e investigación, y no en creencias sesgadas que están basadas en información de segunda mano.





---

## II. PARTE UNO

# Imaginando la inclusión





**Esta sección propone que nos imaginemos cómo sería la inclusión si hubiera más participación de personas con discapacidad en la cultura. ¿Por qué a las personas con discapacidad se les impide participar de lleno en la vida cultural? ¿Por qué se les impide acceder, contribuir y liderar en el ámbito cultural? ¿Qué tipos de lagunas de conocimiento, formas de discriminación y malos entendidos favorecen estas situaciones?**

A ciertas personas les puede resultar difícil imaginar maneras de incluir a las personas con discapacidad en la cultura puesto que:

- no conocen personas con discapacidad;
- asumen que no conocen a ninguna persona con discapacidad;
- no tienen experiencia trabajando con personas con discapacidad en calidad de colegas;
- tienen prejuicios y preconcepciones (en general, negativos) acerca de las personas con discapacidad;
- tienen miedo de cambiar sus formas de trabajar/ pensar;
- son ellos los responsables de implementar los cambios (esto corresponde a otras áreas de la sociedad).

En el sitio del [INEGI](#) encontrarás estadísticas oficiales sobre las personas con discapacidad en México. Ten en cuenta que este documento solo te ofrece una perspectiva acotada de discapacidad. Te compartimos el manual [A puertas abiertas](#), publicación previa del British Council para más referencias.

Una persona con discapacidad es un potencial miembro del público, colega, estudiante o artista. Si consideramos que el 15% de las personas a nivel global tiene una discapacidad, esta aseveración no debería sorprendernos.<sup>1</sup> Imagina un mundo en el que las personas con discapacidad son visibles, están presentes y son retratadas de forma justa y realista en los medios y la cultura.

**Tendremos que contentarnos con imaginarlo puesto, que las cosas no son así en el mundo actual.**

Las personas con discapacidad siguen excluidas de casi todos los rubros de la sociedad. Cuando son retratadas, con frecuencia es a través de estereotipos, lo que a su vez perpetúa los malentendidos.

### La discapacidad es...

- algo que puede afectar a cualquier persona en cualquier momento;
- diversa y variada;
- un estado por el que discriminan a las personas.

### La discapacidad no es...

- algo que suceda únicamente en ciertos rubros de la sociedad;
- homogénea e igual para todas las personas;
- algo que la sociedad acepte del todo.

<sup>1</sup> [www.worldbank.org/en/topic/disability#1](http://www.worldbank.org/en/topic/disability#1)

# A. Accesibilidad

## ¿En qué consisten los requerimientos de accesibilidad?

Con la finalidad de ayudarte a construir una sociedad y espacios más incluyentes, tomaremos los preceptos del Modelo Social de Discapacidad (MSD) como punto de partida para nuestras reflexiones. El MSD es un modelo que lidera desde la discapacidad. Esto es útil pues nos permite centrarnos en las barreras que experimentan las personas con discapacidad —y no en los historiales clínicos de los individuos— como causas de su discapacidad.

La discapacidad de una persona en silla de ruedas es resultado de unas escaleras o de la ausencia de un acceso nivelado, no de sus capacidades físicas. Por esta razón, el nivel de discapacidad de una persona puede incrementar si hay pocas adecuaciones en materia de accesibilidad o si un entorno presenta dificultades.

Una persona con discapacidad visual sufre un efecto discapacitante cuando no tiene acceso a información en formatos accesibles para ella ni a tecnologías que le permitan trabajar o estudiar.

Una persona sorda padece un efecto discapacitante debido a una ausencia de subtítulos o de intérpretes

de lengua de señas.<sup>2</sup> O cuando se asume que el lenguaje que se va a hablar es su lengua materna.

## “¿Por qué es esencial que nuestras preguntas se centren en la accesibilidad y no en la discapacidad?”

Los **requerimientos de accesibilidad** de las personas con discapacidad pueden variar enormemente. En esta sección los hemos **marcado**. Conocer qué discapacidad padece un individuo no es necesariamente esencial para entender sus requerimientos de accesibilidad. Dos personas con la misma discapacidad pueden tener distintos requerimientos de accesibilidad. A continuación ofrecemos una descripción de dos miembros del público, ambos con impedimentos visuales:

“Soy una persona ciega que utiliza bastón y perro guía. Cuando asisto a un espectáculo, aprecio que se ofrezca **audiodescripción**. Requiero de un **acompañante de viaje** y de un **boleto para mi acompañante**, para que dicha persona me pueda asistir en el recinto”.

“Soy parcialmente ciego y utilizo bastón. No requiero orientación en recintos que ya conozco, pero si es mi primera vez ahí, necesito **que me reciban en la entrada** y que un guía me acompañe por el recinto para familiarizarme. Me gusta recibir la información por escrito (por ejemplo, los programas) e impresa, como mínimo, con una **fuerza tamaño 18**”.

<sup>2</sup> [cultura-sorda.org/sordos-hablantes-semilingues-y-senantes/](http://cultura-sorda.org/sordos-hablantes-semilingues-y-senantes/)

**Por estas razones es importante preguntar acerca de la accesibilidad y no acerca de la discapacidad.**

## **Cómo identificar los requerimientos de accesibilidad**

- Dejando de lado tus preconcepciones sobre quién y quién no califica como “persona con discapacidad”, ¿te crees capaz de imaginar cómo ciertos sujetos podrían experimentar barreras de acceso debido, por ejemplo, a una condición de salud? ¿Cuáles podrían ser sus requerimientos de accesibilidad? ¿Qué tipos de requerimientos de accesibilidad has atestiguado a lo largo de tu carrera?

### **Respuestas**

---

Si ya conoces los requerimientos de accesibilidad de una persona, puedes empezar a imaginar las acciones que se pueden llevar a cabo para incluirla y las maneras en que se puede construir un ambiente no excluyente. Y en tanto estés familiarizado con los requerimientos de accesibilidad y las barreras más comunes que enfrentan las personas con discapacidad, también puedes **hacer un esfuerzo proactivo por derribar esas barreras**. De este modo, lograrás que tu

trabajo sea más accesible para todos y todas, sin tener que esperar o reaccionar a que alguna persona o un grupo te indique sus requerimientos de accesibilidad.

Algunas sugerencias clave para fomentar la igualdad en materia de discapacidad:

- Ciertas condiciones son invisibles —hay discapacidades no visibles.
- Una discapacidad puede fluctuar; por ejemplo, hay personas que utilizan silla de ruedas a tiempo parcial.
- Dos personas pueden tener la misma discapacidad y tener requerimientos de accesibilidad muy distintos.

## **Piensa en ti**

¿Eres capaz de identificar tus propios requerimientos de accesibilidad? Aun si no te identificas como persona con discapacidad, te recomendamos llevar a cabo este ejercicio. ¿Tienes preferencias con respecto a la manera en que se te presenta la información, o en tu manera de interactuar con los demás? ¿Hay formas de trabajar que te favorecen más que otras? Piensa en tu salud física y bienestar mental: ¿qué consideraciones te ayudan a trabajar de forma más agradable y productiva?

## **Respuestas**

---

## B. Identidad

No todas las personas con discapacidad o con requerimientos de accesibilidad se consideran a sí mismas “personas con discapacidad”. Es posible que no se identifiquen con dicho término. Esto puede deberse a varias razones, las cuales incluyen:

- Considerar que las personas con discapacidad forman parte de un grupo ajeno.
- Su discapacidad se ha manifestado en una etapa tardía de la vida (ej.: pérdida de audición o de la vista).
- Los estigmas que se han asociado históricamente con la discapacidad.

Esto significa que necesitamos definir la accesibilidad en un sentido más amplio: si cierta información se dirige explícitamente a las “personas con discapacidad”, es posible que muchos no la identifiquen, no la comprendan y no la revisen, puesto que muchos no se consideran a sí mismos “personas con discapacidad”. Sin embargo, para otras personas se trata de un aspecto identitario de gran importancia, que merece celebrarse como cualquier otro aspecto de la identidad. ¿Qué sucede si piensas en la discapacidad de la misma manera en que piensas el género, la raza, o la herencia cultural? Es importante respetar las identidades de las personas en materia de discapacidad.



**“Quisiera que las nuevas generaciones entiendan que la discapacidad no es un límite, sino que te ofrece un punto de vista sobre el mundo que te vuelve único, pues solo tú lo posees; y está en ti el compartirlo con otras personas que no lo viven y no lo entienden.”**

A lo largo de la historia, las personas con discapacidad fueron marginadas del resto de la sociedad e incluso se les consideró “inferiores” a las personas sin discapacidad. Fueron víctimas constantes del miedo y la superstición. En consecuencia, el desconocimiento y las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad siguen figurando en la sociedad, y las personas con discapacidad son víctimas de un sinnúmero de malentendidos. Muchas personas con discapacidad en México siguen enfrentándose a estas actitudes y sus legados.

**“...es necesario dejar de replicar sistemas educativos normativos arcaicos y modelos de acción del mundo de las personas con discapacidad que han demostrado no contribuir a la generación de un discurso creativo a la altura de tu discapacidad.”**

# C. Representación

Es común que las personas con discapacidad sean invisibilizadas en el día a día, y que no formen parte del panorama de la vida cultural. Cuando son visibles, por ejemplo, en la televisión o en el cine, es común que sean retratadas de maneras erróneas y a través de estereotipos. Es importante preguntarnos cómo y en qué ámbitos de la cultura y de los medios se retrata la discapacidad, así como las maneras en que esta se nos presenta en el día a día y en los espacios laborales. Esto puesto que, si buscamos crear un panorama cultural más accesible, diverso e inclusivo, debemos asegurarnos de que todos y todas sean retratados y tengan un lugar en los medios. Solo así evitaremos perpetuar estereotipos.

## Estereotipos en torno a la discapacidad

Lastimeros... enojados... tristes... siempre luchando contra la adversidad... resentidos... Estos son algunos de los estereotipos más frecuentes que afectan, a nivel global, a las personas con discapacidad. En Reino Unido, de hecho, el movimiento a favor de las personas con discapacidad suele decir que los personajes encajan en uno de cuatro estereotipos: enojado, malvado, alegre o triste (*mad, bad, glad, or sad*, en inglés). La próxima vez que veas

a un personaje con discapacidad en la televisión o en una película, pregúntate acerca de la imagen que está proyectando. ¿Qué nos sugiere este personaje acerca de la discapacidad? ¿Nos presenta a las personas con discapacidad como personas normales? ¿O nos las presenta como dignas de lástima o terror? Puede ser difícil encontrar representaciones de personas con discapacidad que no se centren en la discapacidad como motor del personaje.

→ Haz memoria y acuérdate de los personajes con discapacidad que hayas visto en la tele, en el cine o en la literatura, y piensa acerca de los estereotipos que refuerzan. ¿Se expresan de forma positiva o negativa acerca de la discapacidad? ¿Encajan en alguno de los estereotipos que se enlistaron arriba? ¿Qué nos dice esto acerca de la discapacidad?

## **Personaje**

---

**¿Cumple con alguno de los siguientes rasgos: enojado, malvado, alegre o triste?**

---

**Si el personaje lo interpreta un actor o actriz, ¿este tiene una discapacidad? ¿Acaso una persona con discapacidad escribió el guion/relato?**

---

## **Nada de nosotros sin nosotros**

A lo largo de la historia, muchas personas con discapacidad han sido marginadas de la sociedad y excluidas de la toma de decisiones y de la planificación de aquellos ámbitos que tendrían que ser de su competencia. “Nada de nosotros sin nosotros” es un llamado a la acción y un eslogan que busca atender este punto y cambiar las prácticas de exclusión. Conforme avances con esta caja de herramientas y en tu trabajo, es crucial que reflexiones acerca de los modos en que escuchas e involucras a las personas con discapacidad en tu trabajo. Entre más pronto las involucres, mejor. Si logras que haya personas con discapacidad participando en las etapas de investigación y planificación de tu proyecto, te evitarás errores innecesarios. Empezarás tu aprendizaje desde el arranque de tu proyecto y lograrás que tu inversión y tu tiempo tengan un gran impacto.

## **No basta consultar, hay que involucrar**

¿Qué diferencia hay entre involucrar y consultar? Cuando involucras a las personas en los servicios y proyectos en los que deseas incluirlos, los incorporas al proceso en general; no solo les pides su opinión al final, sino que los involucras a lo largo del proceso pues participan en la investigación, planificación, implementación, retroalimentación y evaluación. Esto incrementa tus posibilidades de crear un proyecto exitoso y de hacer algo que la gente quiere y necesita. Si realizas tu proceso de consulta una vez que ya terminaste un proyecto dirigido a un público específico, corres el riesgo de descubrir errores que podrían haberse evitado si tu público objetivo hubiera participado desde una etapa temprana del proyecto.

# Para ser incluyentes, hay que tratar distinto a cada persona

Para que nuestro trabajo sea más incluyente, accesible y diverso —y así gravitar hacia un mundo con mayor equidad— necesitamos dar un trato diferenciado a las personas y considerar sus requerimientos de accesibilidad. Esto significa que, para lograr la equidad, es necesario tratar a cada persona diferente. Para generar mayor equidad no basta con decir: “Soy incluyente porque trato a todas las personas igual”. Puedes ser igual de gentil y acoger a todos y todas con el mismo entusiasmo, pero tendrás que establecer distintas acciones para distintas personas. Esto implica responder de manera flexible a los requerimientos de accesibilidad y retirar los obstáculos que haga falta retirar.

## Capacitismo

Dado que viven en un mundo que les excluye y somete a desventajas estructurales, las personas con discapacidad padecen exclusión. Si tenemos en cuenta la trayectoria del mundo occidental en materia de derechos humanos y equidad a lo largo del siglo XX, entendemos que la búsqueda de una mayor equidad de género y racial es una característica en buena medida universal de muchas sociedades. Esto nos ha llevado a hacer frente al racismo y a la misoginia en la sociedad, tanto a nivel directo como estructural. En estas mismas sociedades, sin embargo, aún no se reconoce la experiencia de las personas con discapacidad desde una óptica similar de discriminación o de ausencia de igualdad de oportunidades. El atender y reflexionar temas en torno al capacitismo en tu trabajo abonará a la equidad.

# FINAL de Imaginando la inclusión

## A partir de este punto, yo:

- Conozco mis anhelos y temores en lo que a discapacidad, igualdad y exclusión refiere.
- Entiendo que, de acuerdo con el modelo social, las barreras —y no las condiciones médicas— son las causantes de la discapacidad.
- Entiendo que es más importante conocer los requerimientos de accesibilidad de una persona que los pormenores de su discapacidad.
- Entiendo que si queremos lograr la inclusión, es necesario tratar a cada persona de forma distinta.
- Entiendo que, aunque dos personas pueden padecer la misma condición, sus necesidades de accesibilidad pueden ser muy distintas.
- Tengo una nueva o mejor comprensión de los requerimientos de accesibilidad.
- Entiendo el capacitismo.

→ De los demás puntos aprendidos, ¿cuáles consideras importantes?

---

→ ¿Cuáles aún te generan incertidumbre?

---



---

## IV. PARTE DOS

# Construyendo la inclusión







**En esta sección buscaremos maneras de construir inclusión para las personas con discapacidad. Para ello, imaginaremos un evento y consideraremos todas las etapas que forman parte del proceso de asistencia a dicho evento para un miembro del público con requerimientos de accesibilidad**

**Las personas con discapacidad no se limitan a ser parte del público. En las siguientes secciones de este documento reflexionaremos sobre cómo construir acceso e inclusión en nuestro trabajo en general. Se puede construir inclusión si eliminamos barreras y atendemos los requerimientos de accesibilidad.**

**Vayamos por partes:**

# A. Barreras

El modelo social de la discapacidad parte del principio de que las barreras a las que se enfrentan las personas son las causantes de la discapacidad, y que estas barreras se pueden retirar si hacemos caso a los requerimientos de accesibilidad. Este modelo nos ofrece una forma valiosa y práctica de incorporar la accesibilidad a nuestras actividades y planes: identificando las barreras que impiden la inclusión. Una vez que hemos identificado una barrera, podemos eliminarla si ofrecemos soluciones accesibles y posibilidades de adaptación. Si quitamos una barrera, disminuimos la exclusión y aumentamos la inclusión.



Las barreras que afectan a las personas con discapacidad pueden hallarse en cualquier área donde se experimente la exclusión, por ejemplo:

- 1 En el espacio físico y en los espacios construidos.
- 2 En ciertos servicios como el transporte público.
- 3 En ciertas políticas y procedimientos.
- 2 En las actitudes y comportamientos de otros.

Es importante reflexionar acerca de estos temas en un sentido amplio. Un edificio puede cumplir con normativas en materia de accesibilidad física. Pero si el personal que lo atiende asiste de mala gana a las personas con discapacidad que lo visitan (por ejemplo, haciéndoles sentir incómodos por los esfuerzos adicionales o cambios procesales necesarios para atender su discapacidad), difícilmente será un espacio frecuentado por personas con discapacidad. Incluso es posible decir que un espacio con menos accesibilidad física pero en el que el personal es amable y relajado puede ser más propicio para superar barreras que un espacio físicamente accesible en el que ocurren comportamientos y actitudes discriminatorias.

Puesto que no hay dos individuos idénticos, cada persona con discapacidad tiene requerimientos de accesibilidad distintos. Sin embargo, es posible enlistar los requerimientos de accesibilidad más comunes, por ejemplo:

- Sensoriales, incluyendo auditivos y visuales.
- Físicos, que incluyen necesidades motrices y relacionadas con el habla.
- Cognitivas, incluyendo dificultades en el aprendizaje y neurodivergencia.

- Psicosociales; es decir, padecimientos relacionados con la salud mental.

Este diagrama nos muestra algunos de los principales requerimientos en materia de accesibilidad y su relación con ciertos impedimentos. Por favor recuerda que no se trata de una lista exhaustiva y tampoco de un documento escrito desde un punto de vista clínico. Lo importante a continuación son los requerimientos de accesibilidad. Estos, a fin de cuentas, no son otra cosa que las adaptaciones y facilidades que puedes incorporar en la planificación de tu trabajo.

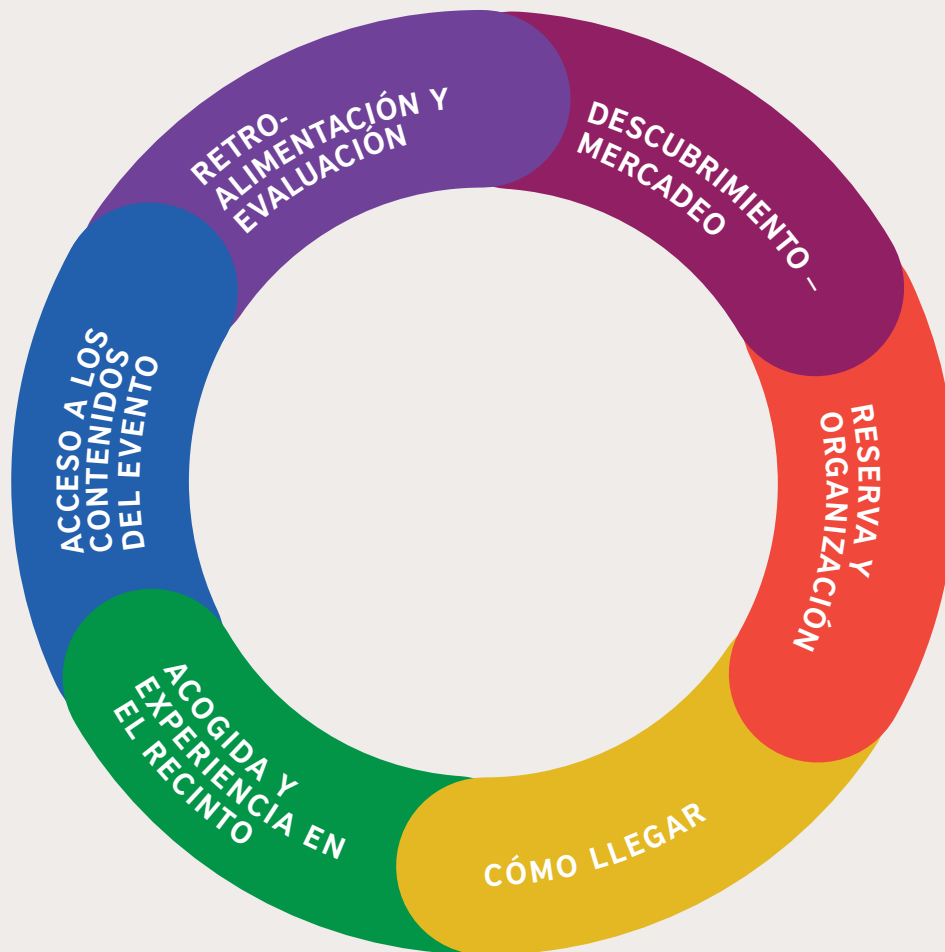


Otros puntos importantes a recordar:

- Hay personas con la misma condición y requerimientos de accesibilidad distintos.
- Hay personas con requerimientos de accesibilidad múltiples para sus distintas condiciones.
- Hay personas con condiciones que van cambiando, por lo que sus requerimientos de accesibilidad pueden también cambiar.

## **Pensando desde la experiencia del cliente**

Ahora que entiendes que las barreras son las que discapacitan a los individuos y que todas las personas tienen requerimientos de accesibilidad distintos, puedes comenzar a fraguar maneras de eliminar las barreras en tu trabajo y buscar soluciones al tema; es decir, formas de proporcionar accesibilidad. Las barreras que afectan a los asistentes pueden encontrarse en cualquier etapa de la experiencia:



→ **¿Puedes imaginar el evento?** Podría tratarse de un evento al que has asistido en calidad de público o uno que estás organizando. El siguiente ejercicio te ofrece un formato de auditoría muy sencillo que te permitirá identificar barreras que impiden la inclusión. A lo largo de este evento imaginario, identifica las barreras que podrían entorpecer las experiencias de ciertas personas. Primero, completa la columna izquierda con detalles de qué ofreces y qué ocurre en las distintas etapas de la experiencia. Incluye la mayor cantidad de detalles posible, pues de ese modo te será más sencillo identificar los posibles obstáculos. Luego de esto, revisa cada área de los requerimientos de accesibilidad para identificar potenciales barreras o dificultades que podrían aquejar a los usuarios. Hemos puesto un ejemplo en cada casilla; intenta identificar varios más.

**ETAPAS DE LA EXPERIENCIA/REQUERIMIENTOS DE ACCESIBILIDAD**

	Las personas se enteran de este evento por medio de...	Las personas reservan y organizan su asistencia por medio de...	Una vez han arribado al recinto, el proceso es...	Durante el evento, ocurre lo siguiente:	La retroalimentación que ofrecen las personas y el evento es evaluada por...
<b>OBSTÁCULOS FÍSICOS</b>	No se puede determinar la accesibilidad del recinto.				
<b>BARRERAS SENSORIALES</b>	Está impreso con fuente muy pequeña.				
<b>BARRERAS COGNITIVAS</b>	El lenguaje que utiliza la publicidad es difícil de entender.				
<b>BARRERAS PSICOSOCIALES</b>	No hay suficiente información sobre los horarios, por lo que no es posible determinar a qué hora termina el evento, lo cual complica planear la vuelta a casa.				

## Revisa los requerimientos de accesibilidad que apuntaste en la sección anterior. ¿Qué adaptaciones y ajustes mejorarían tu experiencia como cliente?

**No eres experto en requerimientos de accesibilidad y discapacidad, pero eres experto en tu trabajo y en lo que haces.** Conforme avances en este ejercicio, es posible que no identifiques todas las barreras que existen; esto debido a que no conoces suficiente acerca de la experiencia de las personas con discapacidad. Esto es absolutamente normal; pronto explicaremos por qué es tan importante.



## B. Proporcionando accesibilidad

Antes de comenzar a pensar acerca de la provisión de acceso, resulta esencial saber que **no hay tal cosa como un espacio “cien por ciento accesible”**. Resulta imposible cumplir con los requerimientos de accesibilidad de todas las personas al mismo tiempo. Esto debido a que construir accesibilidad para una persona puede crear una barrera para otra. Por ejemplo: un espacio con mucha luz, pensado para una persona con un impedimento visual, podría ocasionarle una sobrecarga sensorial a una persona autista. ¡Pero esto no debe ser visto como un pretexto para tirar la toalla! Al contrario, nos demuestra las razones por las cuales es necesario tener una comunicación clara y directa: para asegurar que los individuos estén bien preparados y tomen decisiones adecuadas sobre cómo interactuar contigo y con los espacios y condiciones que ofreces.

**Recuerda: la equidad y la inclusión no se logran tratando a todos por igual.** Se logran ofreciéndoles a todas las personas las mismas oportunidades de participar en tu trabajo y de sentirse incluidas.

Existen dos enfoques para hacer tu trabajo más accesible para las personas con discapacidad: el proactivo y el reactivo.

## Accesibilidad abierta y proactiva

Refiere a los niveles de accesibilidad que has podido incorporar a tu evento desde sus etapas iniciales, el cual está abierto a todas las personas. Este nivel de accesibilidad existirá sin importar si una persona con discapacidad lo llega a utilizar o no. Esto puede incluir, mas no se limita, a lo siguiente:

- Distintas opciones para realizar una reservación: en persona, por teléfono, en línea.
- Acceso nivelado.
- Subtítulos y otros textos de apoyo.
- Intérpretes de lenguaje de señas.
- Audiodescripción
- Sistema de auriculares y apoyo auditivo.
- Información impresa con fuente grande.
- Personal capacitado e informado.

## Accesibilidad reactiva y responsiva

Se trata de formas de accesibilidad que se incorporan luego de una petición o solicitud individual. Esto puede darse de dos maneras principalmente: como algo adicional a lo que se estipuló en páginas anteriores, o puede tratarse de un enfoque que sólo ofrezca accesibilidad bajo demanda. El pedirle con anticipación a las personas que expresen sus requerimientos de accesibilidad y el estar preparado al 100% para ofrecer lo que se solicita son esenciales para el trabajo responsivo.

En tu trabajo, es posible que incorpores un enfoque mixto: diseñando un acceso proactivo y abierto, al tiempo que incorporas mecanismos para responder a las necesidades de ciertos individuos.

## ¿Cuánto va a costar?

Proporcionar accesibilidad nos obliga a incurrir en gastos y a usar nuestros recursos. Los montos variarán considerablemente dependiendo del enfoque. Los costos, por ejemplo, de contratar intérpretes profesionales de lenguaje de señas serán muy distintos al costo de imprimir etiquetas y documentos con fuente grande (esto último quizá exija más tiempo que recursos). La mejor manera de hacer frente a los gastos que conlleva la accesibilidad es incorporándolos a los presupuestos preliminares y a las solicitudes de financiamiento. Para ello, es necesario que los presupuestos asociados a ciertas áreas reflejen tus planes en un sentido amplio. Por ejemplo, tu presupuesto de mercadotecnia puede ajustarse para incluir los costos extra que implican las impresiones adicionales, los intérpretes, el costo de subtítular, entre otros.

Con el fin de minimizar costos, es importante maximizar la accesibilidad en torno al trabajo que ya realizas, esto en lugar de mantener todas tus actividades por separado en tus planes y presupuestos. Sé tan creativo como puedas con los recursos, sobre todo si son limitados. ¿Qué es posible intercambiar, tomar prestado, u obtener mediante el trueque? ¿Cuáles de tus recursos pueden ser de utilidad para otras personas? ¿Será posible ofrecerle a un artista con discapacidad acceso a espacios o recursos a cambio de su asesoría o consultoría? Hay formas de crear oportunidades que no exploten a otros y que amplifiquen al máximo su impacto?

# C. Planificación en materia de accesibilidad

## Planificación en materia de accesibilidad abierta y proactiva

- Ahora bien, imagina que vas a construir inclusión para el evento y la experiencia de cliente que diseñaste en el ejercicio anterior. Por medio del mismo formato, podrás revisar la tabla y procurar formas en que los usuarios puedan sobreponerse a las barreras identificadas. Estas serán tus formas proactivas de proporcionar acceso.

**ETAPAS DE LA EXPERIENCIA/REQUERIMIENTOS DE ACCESIBILIDAD**

	<b>Las personas se enteran de este evento por medio de...</b>	<b>Las personas reservan y organizan su asistencia por medio de...</b>	<b>Una vez han arribado al recinto, el proceso es...</b>	<b>Durante el evento ocurre lo siguiente:</b>	<b>La retroalimentación que ofrecen las personas y el evento es evaluada por...</b>
<b>CÓMO PROPORCIONAR ACCESIBILIDAD FÍSICA</b>	Tienen acceso a información sobre el recinto en los materiales publicitarios.				
<b>CÓMO PROPORCIONAR ACCESIBILIDAD SENSORIAL</b>	Establecer un tamaño mínimo de fuente para materiales impresos, un archivo sencillo de Word que se podrá imprimir con fuente de mayor tamaño si es necesario, incluir textos en los correos electrónicos y la imagen del volante.				
<b>CÓMO PROPORCIONAR ACCESIBILIDAD COGNITIVA</b>	Explicar o quitar lenguaje técnico.				
<b>CÓMO PROPORCIONAR ACCESIBILIDAD PSICOSOCIAL</b>	Establecer con claridad los horarios, incluyendo la hora a la que termina el evento.				

Haz un esfuerzo por ofrecer soluciones creativas. ¿Eres capaz de...?

- ¿Encontrar soluciones con un propósito dual o múltiple?
- ¿Utilizar un video promocional con interpretación a lenguaje de señas como video principal, con doblaje y subtítulos?
- ¿Acordar un tamaño mínimo de fuente para los materiales impresos?
- ¿Crear señalamientos que permitirán que todas las personas naveguen con claridad y entiendan el espacio?

## **Planificación en materia de accesibilidad reactiva y responsiva**

La accesibilidad reactiva no es una práctica ideal en eventos públicos. Debe utilizarse únicamente en aquellos eventos que requieren de una reservación; y debe asignarse tiempo suficiente para poner en marcha esta forma de accesibilidad. También puede entenderse como un aspecto suplementario para cierto tipo de evento. Por ejemplo, una conferencia quizá ofrece subtítulos en vivo de las presentaciones, pero no ofrece intérpretes de lenguaje de señas. Una vez que comienza el registro para la conferencia, sin embargo, se da la opción de solicitar intérprete de lenguaje de señas. Si se solicita, el intérprete se contrata para el cliente que lo solicitó y, a partir de ese punto, se indica en los materiales publicitarios que habrá un intérprete de lenguaje de señas disponible. A los clientes y miembros del público de cualquier evento se les preguntará, al momento de hacer su reservación, si tienen requerimientos de accesibilidad. La información

que proporcionen servirá para planificar la accesibilidad. Al formular preguntas sobre los requerimientos de accesibilidad, estas deben centrarse en el evento, pues se trata de construir accesibilidad para el evento y no para la persona. Así, estás imaginando la construcción de la inclusión. Con esto en mente, ¿qué preguntas sería importante formular?

## Accesibilidad creativa

Hasta este punto nos hemos centrado en imaginar la experiencia del cliente y aquello que las personas con discapacidad experimentan durante las etapas de descubrimiento, planificación y asistencia a un evento. Con esto en mente, asumimos que los contenidos del evento deben también ser accesibles. Pero lograr esto dependerá del contexto. El acceso al arte y a los bienes culturales es un proceso que requiere creatividad, y puede incluir formas de accesibilidad que se incorporan desde las etapas iniciales del proceso como parte de la práctica creativa, pero también accesibilidad que se impone al final, sobre el trabajo ya en sus etapas finales. Un ejemplo sencillo de esto son las múltiples formas en que se puede proporcionar interpretación de lenguaje de señas en una producción teatral:

- Un intérprete se coloca a un lado del escenario e interpreta las palabras y los elementos auditivos necesarios para transmitirle la historia a un público sordo.
- Un intérprete vestido como parte del elenco ha participado en los ensayos de la obra e interpretará los diálogos de los actores durante la misma.
- El dramaturgo ha incorporado a un actor sordo como personaje de la obra. En calidad de miembro del elenco, ofrecerá interpretación parcial o total para el público sordo.

# FINAL de Construyendo la inclusión

## A partir de este punto, yo:

- Entiendo que las barreras causan discapacidad y que hay áreas prioritarias en materia de barreras (no todo se vincula con la accesibilidad física).
- Entiendo el significado de proporcionar accesibilidad y cómo se aplica en condiciones específicas.
- He simulado una auditoría de evento y una experiencia de cliente para identificar qué barreras existen y buscar maneras de ofrecer más accesibilidad.
- Entiendo que no tengo por qué ser experto en construcción de accesibilidad. Lo mejor es involucrar a personas con discapacidad en este tema.
- Entiendo la diferencia entre proporcionar accesibilidad proactiva y reactiva.
- Cuento con un formato de caja de herramientas para crear una lista de control de las barreras más comunes en los eventos.



**Como parte de esta etapa, por favor vuelve a tus temores y anhelos tal y como los estableciste en la sección “Primeros pasos”. Ahora intenta determinar si sostenías algún prejuicio acerca de las personas con discapacidad y la accesibilidad.**



---

# V. PARTE TRES

## Planificando la inclusión





Ahora que has revisado a fondo la provisión de accesibilidad y entiendes la importancia de que los eventos y la experiencia del cliente en general sean más accesibles e incluyentes, es momento de imaginarte haciendo las cosas a mayor escala. Esto se puede hacer a nivel proyecto, empresa u organización. ¿Cuáles son los impactos que quieres lograr en el largo plazo? ¿Qué cambios buscas? A fin de planificar la inclusión, deberás **involucrarte** e investigar más acerca de aquellas personas a quienes van dirigidos los cambios, crear un **plan** que incorpore todas las áreas de tu actividad y asegurarte de que estás creando un espacio donde puedes **evaluar** y reflexionar sobre tus avances.

**En esta sección, revisaremos estos procesos. Hacia el final de la misma, contarás con las herramientas para desarrollar un plan.**

# A. Involucramiento

Como seguramente ya has entendido, no basta con mirar de reojo el trabajo que tienes por delante para identificar de golpe las barreras que existen. Tampoco es sencillo identificar formas eficientes de quitar esas barreras. Esto se debe a que tú no eres experto en todas las áreas de la discapacidad (y has aprendido que ser accesible al cien por ciento es imposible). Tú única área de especialidad es la de tu trabajo. Ese trabajo deberá ser, en todo momento, tu punto de partida. Lo que finalmente determinará si estás contribuyendo a una cultura más incluyente o no será el esfuerzo genuino que hagas por involucrar a las personas con discapacidad en tu trabajo.

También es cierto que las personas con discapacidad no son necesariamente expertas en temas de accesibilidad ni saben necesariamente cómo hacer más accesible el mundo para otras personas con discapacidad. A veces no conocen siquiera sus propios requerimientos de accesibilidad, sobre todo si nunca les han prestado estos servicios y si desconocen las opciones que existen en torno a la accesibilidad. Por esta razón es esencial que las personas con discapacidad que trabajan como artistas y gestores culturales participen de aquellas prácticas que se discuten en este documento. También es importante no depender de una sola persona con discapacidad para resolver todos los asuntos que tienen que ver con

accesibilidad. Es muy injusto esperar que un solo individuo atienda todos los temas de acceso e inclusión en un proyecto, en una organización o dentro de una obra de infraestructura. Todos somos responsables de dismantelar el capacitismo. No basta con que una persona reniegue del capacitismo para cambiar la cultura y la infraestructura.

## Cómo involucrarse

Desde la infancia nos enseñan que si no sabemos algo, lo mejor es preguntar. Este principio es de suma utilidad en temas de acceso e inclusión. Nadie espera que seamos expertos en accesibilidad o que nuestra labor le haga justicia a las incontables generaciones de personas que experimentaron la exclusión y la privación de derechos. Pero darás un paso en la dirección correcta si evitas los prejuicios en aquellas áreas donde no tienes conocimientos ni experiencia. Esto se puede lograr mediante la participación de una persona con discapacidad en tu trabajo, sobre todo si los resultados del mismo están dirigidos al público con discapacidad. Durante generaciones, las personas con discapacidad fueron excluidas de participar en aquellas decisiones que les afectaban. Por ello, el movimiento en favor de los derechos de las personas con discapacidad adoptó la consigna “**nada de nosotros sin nosotros**” como lema central del movimiento. Se trata de un concepto universal y antiguo, y uno con el que cualquiera se puede identificar. Si piensas trabajar con o para personas con discapacidad, fórmate la siguiente pregunta antes de comenzar: **¿cómo voy a hacer partícipe a una persona con discapacidad de este proceso?**

¿Hay personas con discapacidad...?

- ¿Participando en la planificación?
- ¿Que han sido consultadas sobre lo que necesitan o desean?
- ¿Presentes en los espacios públicos?
- ¿Retratados en tus materiales promocionales?
- ¿Actuando en tus escenarios?
- ¿Escribiendo o participando en la escritura de las historias que se cuentan y de las que son protagonistas?

El hacer partícipes a las personas con discapacidad en el trabajo que estás realizando con ellos en mente va más allá de la consulta (que suele ser un ejercicio de formulación de preguntas una vez que todo ocurrió). Si no puedes identificar las barreras que afectan a las algunas de ellas y PREGÚNTALES. Hay muchas formas de realizar estas exploraciones al tiempo que haces partícipes a las personas con discapacidad.



### **Cosas que debemos considerar y evitar:**

- ¿De qué maneras puedes determinar las necesidades y deseos de las personas con discapacidad? ¿Qué papel jugarás tú en proporcionarles esto?
- ¿Cómo puedes cerciorarte de escuchar y darle lugar a la voz de las personas con discapacidad, y no solo a quienes aseguran representarles?
- ¿De qué manera te puedes cerciorar de no infantilizar o menospreciar a las personas con discapacidad, como les ha sucedido ya ininidad de veces?
- ¿Qué vas a intentar que no hayas ya hecho antes?

# Formulando preguntas sobre accesibilidad

Puedes lograr un gran impacto si te aseguras de preguntarle a todas las personas involucradas en un proyecto sus requerimientos de accesibilidad. Esto no solo te permite conocer sus necesidades, sino que también sirve para comunicar tu compromiso con la accesibilidad, al tiempo que desmitificas la discapacidad en el sector cultural. Recuerda: no debes preguntarle a una persona acerca de su discapacidad o condición. Pregúntale, en cambio, sus requerimientos de accesibilidad. El formular preguntas en torno a la accesibilidad te permitirá identificar formas de eliminar barreras y construir accesibilidad. Esto se puede llevar a cabo de diversos modos, los cuales irán variando dependiendo de tu forma de trabajar con otros y tu nivel de interacción. Podrás planificar una serie de estrategias que se vuelvan más detalladas conforme incrementa el nivel de contacto.





## B. Plan: haciendo un desglose

Tú eres experto en tu materia de trabajo. Con este principio en mente, podrás comenzar a estructurar tus planes. Hay que entender la planificación como un proceso mediante el cual los sueños se convierten en acciones. Cuando planificas un nuevo proyecto o creas un plan de acción para tu empresa u organización que busca atender temas como equidad, acceso e inclusión en el mundo de la discapacidad, tu intención es mejorar la experiencia de las personas con discapacidad. ¿Qué aspectos quieres que sean más incluyentes? ¿Dónde ocurre actualmente la exclusión? ¿Cómo puedes mejorar la accesibilidad? ¿Dónde están las barreras? ¿Qué política o práctica intentas mejorar? ¿En qué sentido son capacitistas las políticas existentes?

### Desglose de acciones

Para crear las acciones que tu trabajo exige, necesitas **imaginar los cambios** que quieres llevar a cabo. Los cambios son el resultado de un proyecto bien planificado. No solo se trata de las actividades que se llevan a cabo en el proyecto, sino también de entender qué cambia como resultado del proyecto. A fin de crear planes de acción efectivos (y estrategias), será necesario identificar el

cambio que queremos lograr y trabajar en función de esto. Llevar a cabo un desglose de las etapas puede ser de gran ayuda para no perder de vista los cambios que queremos lograr. A fin de cuentas, como ya has visto en esta caja de herramientas, son muchas las cosas que necesitamos cambiar por el bien de las personas con discapacidad.



### Propósito del Proyecto

El propósito del proyecto es, en términos generales, su misión. Esto podría incluir: **“montar una obra que cuestione los prejuicios que existen sobre la discapacidad”** o

**“desarrollar y presentar un curso de capacitación para actores con discapacidad a fin de mejorar sus habilidades y posibilidades laborales” o “crear un recurso de capacitación para que el personal difunda buenas prácticas en materia de igualdad y discapacidad”.**

Aunque esto describe tu proyecto en términos generales y sus objetivos, aún es necesario desglosarlo para visualizarlo como una serie de pasos dentro de un plan.

## Resultados

Los resultados son los cambios o la diferencia que tu proyecto ambiciona. Aprovecha esta etapa para imaginarte los cambios que tu proyecto generará y no solo las acciones que lo conformarán. Por ejemplo: si propones un curso de capacitación para actores con discapacidad, es posible que tus objetivos incluyan mejorar las habilidades actorales y la confianza en sí mismos de los participantes. También podrá buscar cambiar las actitudes de los instructores y de las instituciones, o incrementar las oportunidades laborales para los actores con discapacidad, lo que finalmente significa que habrá más actores con discapacidad en los escenarios.

## Actividades

Las actividades son el trabajo que vas a llevar a cabo y que realizarás en las distintas etapas del proyecto para que este se convierta en realidad. Se trata de la cartografía de tu proyecto, y se asemeja a la descripción del proyecto que trabajaste en la sección anterior al imaginar la experiencia del cliente.

## Acciones

Son las acciones que deberás llevar a cabo para que haya más equidad, inclusión y acceso en materia de discapacidad, a fin de hacer más accesibles e incluyentes las actividades y lograr los resultados y objetivos generales del proyecto. En esta etapa desmantelarás las barreras que has identificado en momentos anteriores.

- Utiliza esta plantilla para meditar acerca del propósito de un proyecto. Desglosa las actividades y medita sobre las discrepancias entre el resultado (o sea, aquello que deseas cambiar) y las acciones que te ayudarán a cambiarlo:

### OBJETIVO

#### **Un efecto o cambio en el largo plazo**

---

- 1 ¿Cuál es tu propósito en términos generales?

### RESULTADOS

#### **Los cambios y las diferencias que queremos lograr**

---

¿Cuáles son los cambios que deseas lograr? A pesar de tener un propósito general, es posible que tengas más de un resultado en mente:

- 1 Un incremento en...
- 2 Más...

3 Mejor...

4 Nuevos...

## ACTIVIDADES

### Qué debemos hacer para lograr esos cambios

Cada resultado te permitirá tener un rango más amplio de actividades y planes que describan tus siguientes pasos...

1 Un incremento en...

1

2

3

4

2 Más...

1

2

3

4

3 Mejor...

1

2

3

4

#### 4 Nuevos...

1

2

3

4

## C. Plan: constrúyelo

Cada proyecto es único. Los planes que buscan incorporar la igualdad, accesibilidad e inclusión en materia de discapacidad también son irrepetibles. Es necesario que identifiques las acciones que más contribuyen a tus propósitos y objetivos. No se trata de jugar con ideas que son irrelevantes para tu trabajo y para las personas con las que trabajas. Si lo que buscas es construir un plan, deberás prestarle atención al proyecto en términos absolutos. Si realmente quieres hacer frente a los temas de equidad en materia de discapacidad, no bastará que te centres en una área delimitada. A fin de identificar las acciones necesarias, lo primero que deberás hacer es identificar las barreras en materia de inclusión en tu actividad específica.

### **Actividades**

Es importante realizar un mapa general de las actividades del proyecto, tal y como lo hiciste para la experiencia del cliente en la sección anterior. Si estableces un panorama general de estas actividades, podrás llevar a cabo una auditoría para identificar barreras y oportunidades. Recuerda que debes pensar en las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad, así como

en los requerimientos de accesibilidad que surgen de la interacción con estas:

- 1 En el espacio físico y en los espacios construidos.
- 2 En momentos de interacción con servicios y actividades.
- 3 En materia de políticas y procedimientos.
- 4 En las actitudes y comportamientos de otros.



## Acciones

¿Cuáles son las acciones específicas que debes llevar a cabo para mejorar la equidad, inclusión y accesibilidad en materia de discapacidad? ¿Es posible que cumplan con los puntos del EMLRT?



<b>E</b>	<b>Específico</b>	Dejar en claro qué vas a lograr por medio de tus acciones.
<b>M</b>	<b>Medible</b>	¿De qué forma vas a medir si las acciones están funcionando?
<b>L</b>	<b>Lograble</b>	La acción debe ser algo loguable, no solo algo que quisieras llevar a cabo.
<b>R</b>	<b>Relevante</b>	Asegúrate de que sea relevante para aquello que buscas lograr.
<b>T</b>	<b>Marco temporal</b>	Ten claro cuándo lo llevarás a cabo. Y quién lo llevará a cabo.

→ Es importante asignarle las acciones a una persona relevante y no convertir todo en responsabilidad de un solo individuo elegido sin más. La persona responsable del área de la actividad deberá, también, ser responsable de la acción. Los títulos de tu plan para la equidad en materia de discapacidad podrían ser algo así:

<b>OBJETIVO / ÁREA DE LA ACTIVIDAD</b>	
<b>BARRERA IDENTIFICADA / OPORTUNIDAD PARA LA ACCESIBILIDAD</b>	
<b>SOLUCIÓN / ACCESIBILIDAD PROPORCIONADA</b>	
<b>ACCIÓN</b>	

<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
<b>CUÁNDO SE LLEVARÁ A CABO</b>	
<b>¿CÓMO MEDIMOS SI FUE EXITOSO?</b>	
<b>PROGRESO / ACTUALIZACIÓN</b>	

El enfoque que hemos propuesto es mera sugerencia. Es necesario que crees planes y formas de trabajar que se adapten a ti, a tu proyecto y a tu organización. Dado que estos planes responderán a tu contexto, serán únicos y diferentes. Lo más importante es que estás procurando un cambio.

# FINAL de Planificando la inclusión

## Ahora yo:

- Soy capaz de identificar maneras de involucrar a las personas con discapacidad en la planificación de mi trabajo.
- Entiendo que formular preguntas acerca de la accesibilidad es un paso crucial y que esto debe ocurrir a distintos niveles.
- Puedo identificar las diferencias entre un propósito y un resultado.
- Conozco los pasos necesarios para mapear mi actividad y utilizo esto para auditar mi proyecto con el fin de identificar barreras y oportunidades.
- He explorado maneras de crear un plan de acción que atienda la igualdad y la discapacidad en mi proyecto.



---

# VI. PARTE CUATRO

## Yendo más allá de la inclusión





A través de esta caja de herramientas, has podido atestiguar de cerca cómo operan la planificación de eventos y la planificación de proyectos. En esta etapa, la final, darás un paso hacia atrás para observar las cosas desde un punto de vista más amplio y general, al tiempo que imaginas el futuro y los cambios que buscas lograr en el largo plazo, así como tus estrategias para alcanzarlos. Es hora de soñar en grande.

**“Necesitamos convertir nuestros sueños en acciones”.**

— Sofía Olmos, artista

Antes de imaginar el futuro, siempre es importante mirar hacia el pasado y reflexionar. La evaluación es parte clave de este trabajo, sobre todo si queremos cerciorarnos de estar avanzando hacia los cambios que hemos soñado.

# A. Evaluación

En la sección anterior identificaste el cambio que buscas lograr a través de tu proyecto. ¿Cómo puedes saber si lo estás alcanzando? La evaluación de tu proyecto te permite medir tu progresión. Si la haces bien, será un proceso sencillo y directo. En ese sentido, es una herramienta útil para crear un espacio de reflexión, así como un mecanismo para identificar acciones y objetivos futuros.

Con esto en mente, se considera buena práctica establecer la evaluación desde la fase de diseño del proyecto. Al igual que cuando diferenciamos entre “involucrar” y “consultar”, no hay que esperarnos a la fase final de un proyecto para evaluarlo. Si te esperas a la fase final para evaluar, es probable que te arrepientas de no haber formulado preguntas desde un principio para establecer una línea base desde la cual medir los cambios logrados.

**Propósito  
del proyecto**

**LO QUE EL PROYECTO  
BUSCA LOGRAR**



→ Luego de volver a los planes que estableciste en la sección anterior, ahora es momento de planificar tu enfoque en materia de evaluación:

## RESULTADOS

### Los cambios y las diferencias que queremos alcanzar

¿Qué cambios buscas? Aunque es posible tener solo un propósito, los resultados pueden ser numerosos:

- 1 Un incremento...
- 2 Más...
- 3 Mejores...
- 4 Nuevos...

## INDICADORES

### **¿Qué indicadores sirven para saber que estás logrando el cambio que te propusiste?**

---

Los logros medibles incluyen:

- Cambios en el nivel de habilidades, conocimientos o conciencia.
- Cambios conductuales.
- Mayor confianza.
- Más y mejores grupos y relaciones entre pares.
- Mayor bienestar.
- Estar en una mejor posición para aprovechar otras oportunidades.



## EVALUACIÓN

**¿Cómo vas a establecer una línea base para medir el progreso o los cambios en tus indicadores? ¿Cómo puedes obtener esta información de la boca de otros? ¿Qué puedes hacer para que tus métodos de evaluación sean accesibles para las personas con quienes trabajas?**

---

Si desde un inicio has involucrado a personas con discapacidad en la planificación de tu proyecto, podrás involucrarlas también en la etapa de evaluación. Esto permitirá que los beneficiarios de los cambios procurados participen en la etapa de reflexión. También podrán colaborar contigo para llevar a buen puerto otras etapas del trabajo. Al rodearte de personas con discapacidad en esta fase del trabajo, evitas ser jerárquico y paternalista, lo que a su vez contribuye a dismantelar enfoques capacitistas ya existentes. Como habrás visto antes, es común que a las personas con discapacidad les hagan las cosas, las victimicen, o que se desarrollen proyectos en su nombre sin realmente tenerlas en cuenta. Es necesario cuestionar este *modus operandi*.

**Al permitirles mayor participación en los procesos de evaluación y planificación, contribuyes a incrementar la visibilidad, la representación y a darle voz a las personas con discapacidad.**

## B. Imaginación

Ya has atendido el evento y la planificación del proyecto. Llegó el momento de la planificación estratégica. ¿En qué consiste un plan estratégico? Un plan estratégico te permite vislumbrar el futuro y establecer metas a largo plazo en materia de cambios. Representa una oportunidad para “soñar en grande” y crear un plan maestro para cambiar el mundo a tu alrededor. ¡Vale la pena ser ambicioso! En esta caja de herramientas hemos incluido información sobre los retos que enfrentan las personas con discapacidad; lo más seguro es que tengas nociones sobre cómo sobreponerte a estos retos. Es posible que se te ocurran maneras de hacer frente a estos retos. Es muy probable que ya hayas imaginado formas de **poner en tela de juicio los estereotipos** o de **demostrar el poder creativo y el talento de las personas con discapacidad**. Es posible que cuentes ya con numerosos proyectos que podrían formar parte de un plan a largo plazo. Tu plan estratégico es una herramienta para planificar tu trabajo y comunicarle tus objetivos a las personas que te rodean.

Tal y como sucede con el plan del proyecto, puedes tomar como punto de partida tus propósitos estratégicos de largo plazo y convertirlos en un plan.



## ¿Qué hacer?

### Trabajar juntos

No hay necesidad de hacer las cosas en solitario. ¿Quiénes son los socios y partes interesadas con quienes podrías trabajar? Las opciones incluyen buscar apoyo entre tus pares o incluso trabajar con una organización. ¿Cuentas con toda la información necesaria para informar tu plan? ¿O acaso necesitas llevar a cabo más investigación? Recuerda: quizá no cuentas con los conocimientos para identificar todas las barreras que enfrentan las personas

con discapacidad. Pregúntate si es necesario entablar contacto con otros actores para aumentar la efectividad de tu plan.

### **Comunicación**

Tu plan puede servir como una herramienta de comunicación que le explica los pormenores de tu trabajo a un público externo. En caso de trabajar para una organización grande donde los cambios ocurren con lentitud, tu plan debe establecer una ruta que advierta de los cambios a futuro. Comunicar tus objetivos de forma honesta y transparente puede servir para generar confianza con las partes interesadas. Muchas personas con discapacidad desconfían de aquellos que prometen cambios y dudan de quienes les dicen que sus experiencias de vida van a cambiar, por lo que es importante usar el plan para mostrar cómo y dónde están sucediendo los avances.

### **Evaluar**

Incorpora la evaluación y los puntos a reflexionar. Si lo haces, podrás darle seguimiento a tus avances y adaptar tu plan de manera acorde. Un plan no debe ser un documento estático; es algo activo que debe adaptarse y cambiar al tiempo que tu equipo y tú van descubriendo cosas nuevas.

## **¿Qué debes evitar?**

### **No te detengas**

Haz lo posible para que tu plan o estrategia se mantengan vigentes, con resultados claros que respondan a cronogramas. Tu trabajo consiste en llevar a cabo acciones

y lograr cambios, no en lanzar enunciados de corte político. “Somos una organización incluyente” suena muy bien, ¿pero cómo conviertes esto en algo accionable?

### **No peques de ambición**

No te hundas en un plan impráctico (recuerda: EMLRT). Si tu lista de “tareas pendientes” es demasiado larga y compleja, no vas a lograr cumplirla y te sentirás desanimado. Recuerda desglosarla y construir sobre ella.

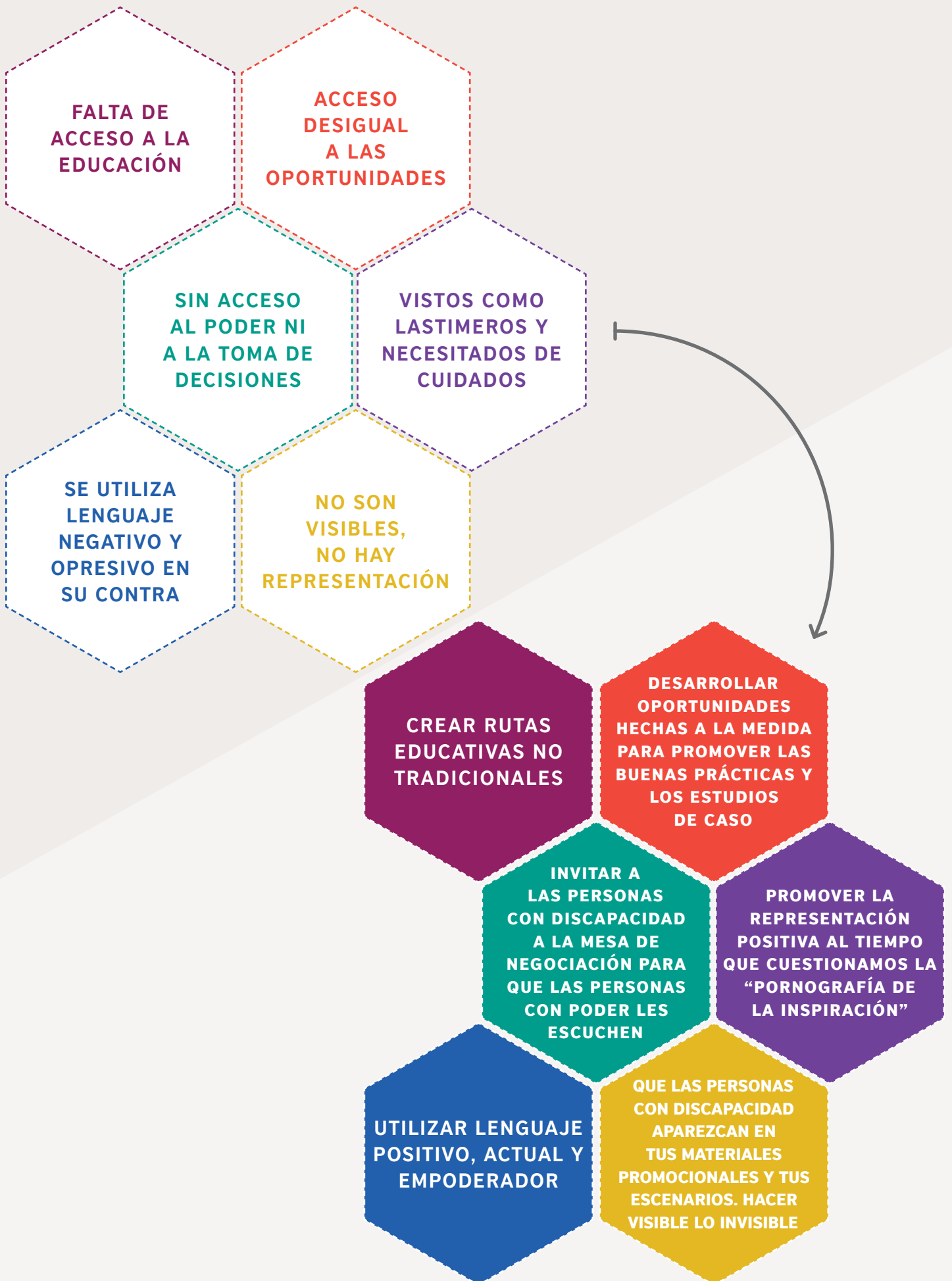
### **No excluyas**

Si lo que buscas es construir un plan estratégico sobre equidad, acceso e inclusión en materia de discapacidad, tienes que sentar las bases del futuro desde un inicio. Si el plan no es incluyente y accesible, fallaste desde antes de comenzar.

# C. Creación

Conforme avanzas con la planificación y el ejercicio de imaginación, es posible que te preguntes: ¿cómo puedo ir más allá de la inclusión? ¿Cómo puedo ir más allá en materia de acciones para acabar con los retos y barreras que ya existen? ¿En qué tipo de ideal o sueño podría desembocar nuestro plan estratégico? ¿Cómo nos imaginamos el futuro?

Las personas con discapacidad siguen enfrentando discriminación y retos. Es probable que empieces a reconocer esto en los espacios a tu alrededor, y que te vuelvas aún más consciente de cómo opera esa discriminación. Hay una serie de temas universales que vale la pena considerar conforme avanzas en la planificación y en los esfuerzos por imaginar formas distintas de hacer las cosas. Aunque es cierto que estos retos te pueden inspirar a promover un cambio, también los puedes subvertir y utilizar para crear oportunidades y motivación positiva.



**A lo largo de esta caja de herramientas hemos insistido en la importancia de involucrar y trabajar directamente con las personas con discapacidad. Por ello, cerraremos con una serie de mensajes de la voz de aquellas personas en el sector cultural mexicano para quienes procuramos estos cambios. ¡Comencemos!**

**“El trabajo incluyente promueve la creatividad, la innovación, el aprendizaje continuo y la resolución de problemas, esto debido a que las personas con discapacidad suelen utilizar metodologías y herramientas de trabajo distintas y complementarias a las del resto de la población”.**

¿Cuál es la principal acción que podemos llevar a cabo para que el sector artístico mexicano sea más igualitario e incluyente?

- **Perderle el miedo** a la discapacidad y a los estigmas. Hay que incluir a artistas con discapacidad en nuestros programas y llevar a cabo campañas de difusión —con información correcta y accesible— para invitar a los públicos relevantes a nuestros eventos.
- **Capacitación al personal.** Es necesario que las personas que trabajan de cerca con los visitantes y en labores de planificación y curaduría de la oferta cultural reciban capacitación, con enfoque social y crítico, en temas de discapacidad, a fin de que reconozcan la importancia del tema no solo para la agenda cultural, sino también como parte de la promoción de los derechos de los artistas y públicos con discapacidad, y su acceso a la cultura.



- **Mejorar el acceso a la educación pública y privada** tanto a nivel de la educación básica como superior. Para ello, es necesario que el sistema educativo lleve a cabo inspecciones de las escuelas donde estudiarán los alumnos con discapacidad, esto para adaptar las instalaciones a las necesidades de dichos alumnos. Además, deberá capacitar a profesores y trabajadores administrativos al respecto de las necesidades de estos alumnos, ya que pueden requerir atención especial.
- **Promover narrativas positivas, informadas y realistas** donde las personas con discapacidad jueguen un papel protagónico. Estas deben ser dignas y realistas, y no deben perpetuar estereotipos ni narrativas nocivas.
- **Tener en cuenta la diversidad existente de creadores y gestores**, y apoyarles por medio de programas de capacitación y profesionalización.
- **Hay que priorizar la autogestión y la inclusión de las personas con discapacidad** en las propuestas, proyectos y en la comunidad artística.
- **Pregúntate acerca de las personas con discapacidad en tu público.** ¿Tu espacio es universalmente accesible? ¿Tus proyectos y obras son lo más accesibles posible?
- **La presencia nos conduce a la inclusión.** Las personas con discapacidad pueden participar en actividades artísticas, tanto en calidad de artistas como de espectadores.
- **No basta tener presencia.** Necesitamos la participación de las personas con discapacidad para generar acciones en las que este grupo se sienta y realmente sea tomado en cuenta e **involucrado**, y

donde las personas con discapacidad funjan como participantes activos.

- **Si nos involucramos, vamos a progresar** y a aprender en nuestro proceso de inclusión.

¿Por qué resulta tan importante cambiar las actitudes y prácticas en torno a la igualdad y la discapacidad en las artes de México?

- **Un cambio de actitud empoderaría a los creadores con discapacidad en México.** Esto facilitaría su participación activa en el discurso y su presentación de propuestas. Al mismo tiempo, le permitiría al artista con discapacidad participar en convocatorias nacionales e internacionales en su capacidad como creador, sin tener que “pedir” un lugar.
- **Los beneficios incluyen cambios en la concepción del mundo y la forma en que esta se construye.** Si las personas con discapacidad son visibles y participan de forma activa en la toma de decisiones y ocupan puestos de autoridad (no solo políticos, sino también en las estructuras comunitarias, económicas, religiosas, culturales, etc.), el impacto de esto podría transformar el diseño de nuestras ciudades, las políticas públicas y las tradiciones, entre otros rubros.
- **Hacer visibles las distintas manifestaciones artísticas.** Así, convertiríamos la discapacidad en un tema más integrado, lo que nos permitiría educar mejor al público y a los gestores.
- **Para ampliar nuestra perspectiva en distintas materias.** Esto se logra prestando atención a

las contribuciones que nos hacen las personas que tienen experiencias diversas en materia de discapacidad.

- **Dado que este cambio promueve el trabajo en equipo**, favorece un compromiso con los valores, nos enseña a ser más incluyentes y a aceptar la diversidad. También nos permite mejorar las habilidades de las personas, puesto que se enfrentarán día con día a cambios en sus maneras de comunicar, dirigir y motivar. Esto debido a que estarán tomando en cuenta la diversidad de cada individuo.

¿Cómo te imaginas un sector artístico incluyente, diverso y equitativo?

- Quiero conocer puntos de vista que todavía no conozco. Quiero dialogar con más creadores artísticos (con y sin discapacidad) en mercados y plataformas culturales internacionales accesibles. Esto para sobreponerme a las barreras y obstáculos en materia de difusión que enfrentan los proyectos de las personas con discapacidad en México.
- Mi deseo es que las narrativas artísticas jueguen un papel cada vez mayor en la transformación social, por ejemplo, a través del “artivismo”.
- Un futuro en el que la accesibilidad sea una consideración fundamental para todas las etapas del proceso de producción cultural. No se trata únicamente de hacer funciones y exposiciones accesibles para audiencias diversas, sino también de crear convocatorias y procesos de financiamiento,

capacitación y apoyo creativo donde la accesibilidad permita la participación de más creadores.

- Un sector incluyente, diverso e igualitario demuestra su respeto a los creadores como yo por medio de una participación, presencia y aprendizaje donde el respeto y la equidad juegan un papel central en crear un ambiente a nivel organización donde todos pueden experimentar los cambios que suceden, mismos que pueden tener un impacto en todos los aspectos de sus vidas.

Agradecemos a Sofía Olmos, Víctor Lizama Sierra, Adriana Casas, Ana García Jácome y Rebeca Estefano por su participación.

# FINAL de Yendo más allá de la inclusión

## Ahora yo:

- Entiendo la importancia de evaluar al principio y no solo al final.
- He revisado las distintas maneras en que se pueden utilizar los indicadores existentes para medir cambios.
- He tomado una perspectiva a largo plazo y aplicado los principios de la planificación a mi plan estratégico.
- Conozco las características de un buen plan estratégico: sé qué hacer y qué evitar.
- He reflexionado acerca de la importancia de ver el panorama general y me he imaginado yendo más allá de la inclusión tal y como la entendemos en la actualidad.
- He escuchado con atención a las personas con discapacidad para conocer sus ideas e ideales, esto para darles un lugar central dentro de mi plan.

# Créditos

## COORDINACIÓN EDITORIAL

Lorena Martínez Mier

## TRADUCCIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Diego Olavarría y Leslie Pascoe

## DISEÑO EDITORIAL

Priscila Vanneuville

## EQUIPO DE ARTES | BRITISH COUNCIL EN MÉXICO

Brian Young Country

DIRECTOR GENERAL

Isabel Gil

DIRECTORA DE ARTES, CIENCIA Y  
EDUCACIÓN

Lorena Martínez Mier

GERENTE DE PROYECTOS DE ARTES

Alejandra Montemayor Loyo

GERENTE DE PROYECTOS DE ARTES

Obed Ramírez Soriano

COORDINADOR DE PROYECTOS DE ARTES

## Mairi Taylor

Mairi es la directora ejecutiva de la compañía teatral Birds of Paradise, cuenta con veinte años de experiencia en la accesibilidad a las artes en una variedad de roles y proyectos. Desde su trabajo como creadora y productora teatral hasta su labor como educadora y asesora, Mairi se centra en la creación de relaciones, confianza y desarrollo de habilidades para lograr un cambio en las artes.

## Birds of Paradise Theatre Company

La compañía teatral Birds of Paradise (BOP) se fundó en 1993 para cubrir una carencia de oportunidades para los actores con discapacidad en Escocia. Años más tarde, BOP es una compañía artística líder en el sector de la discapacidad, con reputación internacional, que pone en escena las historias de las personas con discapacidad, estimulando el acceso creativo en sus producciones y difunde su enfoque de igualdad en torno a discapacidad en el sector de las artes en Escocia, y más allá, a través de su trabajo estratégico.

---

# Planning for Inclusion: Creating Change

**Tooklit based on the workshop for Disability Arts  
Showcase Network for the Americas**

# Contents

<b>I</b>	<b>Introduction</b>	<b>89</b>
<b>II</b>	<b>Getting started</b>	<b>95</b>
A	THE QUESTIONS PEOPLE ASK	96
B	HOPES AND FEARS	98
<b>III</b>	<b>PART ONE</b>	
	<b>Imagine inclusion</b>	<b>101</b>
A	ACCESS	104
B	IDENTITY	108
C	REPRESENTATION	110
<b>IV</b>	<b>PART TWO</b>	
	<b>Create inclusion</b>	<b>116</b>
A	BARRIERS	118
B	ACCESS PROVISION	125
C	ACCESS PLANNING	128
<b>V</b>	<b>PART THREE</b>	
	<b>Plan inclusion</b>	<b>133</b>
A	ENGAGE	135
B	PLAN: BREAK IT DOWN	139
C	PLAN: BUILD IT UP	144
<b>VI</b>	<b>PART FOUR</b>	
	<b>Surpass inclusion</b>	<b>149</b>
A	EVALUATE	151
B	IMAGINE	155
C	CREATE	159
	<b>CREDITS</b>	<b>166</b>





---

# I. Introduction



# DASH toolkit

This toolkit is a resource to help you think about how to imagine and create a more inclusive, diverse, and accessible cultural sector in Mexico for disabled people through the work that you do. This cannot be done overnight and should be a gradual process that this toolkit can help with.

**“This could be the first baby step to build a commitment and collaborations - if DASH is a flame, let’s not have it fade, let’s build it slowly.”**

— Sofía Olmos, artist

**“The inclusion of the group of people with disabilities through measures that generate access to artistic phenomena and spaces triggers the inclusion of all diversity and human wealth.”**

— Víctor Lizama Sierra,  
Consultant and and activist, member of the collective for psychosocially disabled persons

The toolkit was designed as a result of workshops delivered by Birds of Paradise Theatre Company as part of the programme “Disability Arts Showcase Network for the Americas” that was held from September 2021 to February 2022. These workshops involved disabled artists and cultural agents, as well as cultural institutions. DASH initiated a conversation, a network, and a commitment to change.

This toolkit will support you on your journey to becoming more diverse, inclusive, and accessible. You will also:



- **imagine** inclusion to build your knowledge and understanding of disability equality and access;

- **create** inclusion by examining what access provision is and how you can deliver it;



- **plan** inclusion using simple action-focussed planning tools that embed accessibility from the outset;

- **surpass** inclusion by looking back and forward to think strategically about your ability to impact change for disabled people.



**Throughout the toolkit you are asked to **IMAGINE** and **CREATE**.**

# Why do we imagine?



In order to be more diverse, inclusive, and accessible in your work and the culture you create, you need to imagine what that looks like. We can look at what others do for examples and guidance, but there is also freedom and excitement in imagining what this could look like for you. Try to use your imagination throughout this process.

# How do we create?



We create to make something new, to bring a new idea to life. Creation is the way to change the world around us. We can be creative about inclusion and accessibility because we can act and initiate change. Don't be afraid to be creative.

Maybe this is not how you thought you could start thinking about ways to be more diverse, inclusive, and accessible. This toolkit takes you beyond the basics - it will point you in the right direction to discover key information.

It is about creating the change you imagine.

# How to use this toolkit

This toolkit has been designed to be used by disabled and non-disabled people in order to help them to plan for change. There are exercises throughout the toolkit that pose questions, which should always be answered from your perspective, drawing on your existing knowledge and experience.




---

# II. Getting Started



# A. The questions people ask

When people start thinking about disability equality, access, and inclusion, it can seem overwhelming. If you do not have much experience, there can be many questions and fears at the start. Here are some of the questions that were asked by participants in the DASH programme:



**How do I  
include people with  
disabilities?**



## How do we / I:

- work with disabled people?
- talk to disabled people?
- understand what disabled people need?
- find disabled people?
- make work and projects accessible?
- know what element is the most important when deciding about implementing accessibility?
- ask disabled people what they need?
- involve disabled people in our work and projects?

→ What are your questions before you get started? Here, you may recognise some of the questions you have or perhaps you may have others. Make a note here of your questions so you can return to them later and check if they are being addressed.

### **Question**

---

How do we / I:

### **Answers**

---

## B. Hopes and fears

It is also helpful to take a little time to think about the hopes and fears you may have. Everyone will have concerns and aspirations, and it is good to think about your own while starting to be open to listening to others. For example, some disabled people can be afraid of not being listened to when work is planned for them. Art managers with no experience working with disabled people and who are not disabled themselves may worry about saying the wrong thing, being offensive, or not understanding access requirements.

Below are some examples of common hopes and fears:

### **HOPES** **DISABLED PERSON**

I will be treated fairly and equally.

—

Opportunities will become more accessible and I will be able to do more.

### **FEARS** **DISABLED PERSON**

No one will listen to my opinions.

—

People will treat me as if I am stupid.



**HOPES**  
**NON-DISABLED**

I will understand  
what people need  
and want.

—

I will make my work  
accessible to more  
people.

**FEARS**  
**NON-DISABLED**

I won't understand  
when someone  
is speaking to me.

—

I might say  
something offensive.

→ What are your hopes and fears?

**HOPES**

**FEARS**

# Assumptions

You may find that as you work through the toolkit, some of your hopes and fears were assumptions based on your current knowledge level or the patterns of behaviour and experience that need to be challenged and changed. It is essential to avoid making assumptions about disabled people and their needs. Instead, you need to base your ideas and actions on real information and research rather than on biased beliefs based on second-hand information.



---

## II. PART ONE

# Imagine inclusion





**This section is about imagining what inclusion might look like if more disabled people were involved in all areas of cultural life. Why are disabled people currently excluded from fully participating in cultural life, prevented from accessing, contributing, and leading in culture? What impact does lack of knowledge, discrimination, and misunderstanding continue to have?**

Sometimes people find it difficult to imagine how to include disabled people because they:

- don't know any disabled people;
- assume they do not know any disabled people;
- have no experience working with disabled people as colleagues or peers;
- hold (often negative) preconceptions and assumptions about disabled people;
- are afraid of thinking or working in a new way;

For official statistics about who is disabled in Mexico go to [INEGI](#), but be aware that this only provides one perspective regarding disability.

Disabled people are potential audience members, colleagues, students, or artists, and if 15% of the population globally can be considered to be disabled, this should come as no surprise.<sup>1</sup> Imagine that disabled people are visible, present, and fairly and realistically represented in the media and culture. **This is something that we must imagine since it is not yet true.**

<sup>1</sup> [www.worldbank.org/en/topic/disability#1](http://www.worldbank.org/en/topic/disability#1)

Disabled people are still excluded from all areas of life, and when they are represented, it is often through stereotypes that perpetuate misunderstanding.

### **Disability is...**

- something that can affect anyone at any time;
- diverse and varied;
- something for which people are discriminated.

### **Disability is not...**

- only present in a specific sector of society;
- homogeneous and singular;
- something that is entirely accepted by society.

# A. Access

## What are Access Requirements?

In order to help you create a more inclusive environment and society, we will take the core of the Social Model of Disability (SMD) and build upon it. The SMD is a disability-led model, which is helpful because it allows the focus to be on the barriers that disabled people experience and not on a medical condition as the cause of their disability.

A wheelchair-user is disabled by the stairs or lack of level access, not as a result of their physical condition. Because of this, a person can become more disabled when few access provisions are in place, or as the environment becomes more challenging.

A visually-impaired person is disabled by a lack of access to ways of providing information in an accessible format that works for them or a lack of access to technology that can allow them to work or study.

A D/deaf person is disabled by a lack of text captions or sign language interpreters<sup>2</sup>, or the assumption that a spoken language is their first language.

<sup>2</sup> [cultura-sorda.org/sordos-hablantes-semilingues-y-senantes/](http://cultura-sorda.org/sordos-hablantes-semilingues-y-senantes/)



## “Why is it essential to ask about access and not about disability?”

Disabled people have a wide range of **Access Requirements** - these are **highlighted**. Knowing an individual’s disability is **not necessarily** essential to understand their access requirements. Two people who have the same disability can have different access requirements. Here is a description of two audience members with visual impairments:

“I am blind and use a white cane and assistance dog. When I come to a performance, I like having access to **audio descriptions**. I require a **travelling companion** and a **companion ticket** for them to stay at the venue with me”.

“I am partially sighted and use a white cane. I do not need support at a venue I am familiar with, but if I am coming to you for the first time, I need to be **met at the entrance** and introduced to the venue by a guide. I like written information, such as a programme, printed in **a minimum font of 18 points**”.

**This is why it is essential to ask about access and not about disability.**

# Identifying Access Requirements

→ Setting aside your preconceived ideas about who disabled people might be, can you think of people you know who experience barriers, for instance, due to a health condition and what their access requirements might be? Can you think of access requirements you have encountered in the past?

## Answers

---

If you know a person's access requirements, you can start to imagine what actions you can take to include them and how you can create an environment that does not exclude them. AND, if you know the standard access requirements and barriers that disabled people experience, you can start to proactively remove barriers and make your work more accessible for everyone - without waiting to respond or react to an individual or group telling you what their access requirements are.

Disability equality top tips:

- Some conditions are not visible.
- Some conditions fluctuate - for instance, someone may be a part-time wheelchair user.
- People with the same disability do not all have the same access requirements.

## Thinking about yourself

→ Can you identify your own access requirements? Even if you do not identify as a disabled person, do this exercise anyway: Do you have preferences about how you access information, or interact with people? Does working in a particular way support you? Think about your physical health and mental well-being, what makes things better and more productive for you?

### **Answers**

---

## B. Identity

Not all disabled people or people with access requirements will think of themselves as disabled - their sense of identity may not be that of a disabled person. This can be due to various reasons, including:

- seeing disabled people as separate from themselves;
- acquiring a disability later in life - such as a loss of hearing or vision;
- the historical stigma associated with disability.

This means it is essential to think broadly about access because not everyone will identify with, absorb, or be attracted to information labelled for disabled people. While many people may not identify with being disabled, for other people, it can be an important aspect of identity that they wish to celebrate as any other aspect of identity. Try thinking about the experience of disability the same way you think about gender, racial background, or heritage. It is essential to respect how people identify with disability.

**“I would like the new generations to realise that disability is not a limitation, but rather a point of view in**

**our world that highlights everyone's uniqueness. You can share your uniqueness with others who do not experience life the way you do.”**

Historically, disabled people were often separated from society and sometimes even considered inferior to people without disabilities. They were often surrounded by fear and superstition. As a result, there is a huge burden of negative ingrained attitudes towards disabled people in society and a lot of misunderstanding. Many disabled people in Mexico are still dealing with these attitudes or their legacy.

**“... Let's stop practising archaic normative educational systems or models of action in the disabled people sector. Those models have demonstrated that they do not contribute to a creative discourse based on the quality perspective that having your disability provides.”**

# C. Representation

Disabled people are often not visible in day-to-day life and are also not yet a visible part of cultural life. When visible, for instance, on television or in a film, they are often misrepresented through stereotypes. It is important to reflect upon where and how you see disability represented in both culture and media, as well as your day-to-day life and working environment. In order to create a more accessible, diverse, and inclusive cultural background, we must ensure that people are represented and present, avoiding perpetuating stereotypes.

## Disability stereotypes

Pitied... mad... sad... overcoming adversity... bitter.... These are some of the most prevalent stereotypes that affect disabled people, globally. In fact, there is a well-known shorthand in the disability rights movement in the UK that characters can fall into one of four character stereotypes - Mad, Bad, Glad or Sad! Next time you see a disabled character portrayed on TV or in a film, think about how they are represented. What does it say about disability? Is disability portrayed as normal? Are disabled people feared or pitied? It can be challenging to find a representation that does not centre entirely on a person being defined only by their disability.

→ Think of as many disabled characters from TV, film, or literature as you can and think about where they are characterised by a stereotype. Are negative or positive things portrayed about disability? Do they fit into any of the stereotypes listed above? What does this say about disability?

## **Character**

---

**Are they mad, bad, glad or sad?**

---

**If played by an actor, is the actor a disabled person?  
Has a disabled person written the script?**

---

## **Nothing about us without us**

Historically, many disabled people have been disenfranchised from society and not included in the planning and decision-making that affects them. “Nothing about us without us” is a call to action and a slogan that aims to address this issue and change exclusionary

practices. In moving forward in this toolkit and your work, thinking about how you listen to and involve disabled people is critical - and the earlier you can involve disabled people, the better. If you can involve disabled people in your research and planning, you will avoid unnecessary mistakes. You will start learning from the outset and ensure that your time and investment have the greatest impact.

## **Involvement, not consultation**

What is the difference between involvement and consultation? When you involve people in the services and projects you wish to include them in, you build them into the complete process rather than asking for their opinion at the end. You engage with them throughout the process by involving them in research, planning, implementation, feedback, and evaluation. Doing this makes you more likely to be successful and provide what disabled people want and need. If you only consult people after creating something for them, you might discover that you made some mistakes that could have been avoided through involving disabled people from the start.

## **Treat everyone differently to be inclusive**

In order to make our work more inclusive, accessible, and diverse, to move towards increased equity, we need to be responsive to access requirements. This means we need to treat everyone differently in order to create more significant equity. Saying “I am inclusive because



"I treat everyone the same" is not enough to achieve greater equality. You can be equally kind and welcoming to everyone, but you must do different things for different people by flexibly responding to access requirements and removing barriers.

## **Ableism**

Disabled people continue to face exclusion because they live in a world that structurally disenfranchises and excludes them. Due to the western world's general trajectory regarding human rights and equality in the 20th century, we have begun to develop an understanding of promoting gender and racial equality that is broadly understood as we tackle direct or structural sexism and racism. It is not the case yet that all societies fully recognise that disabled people experience a similar form of discrimination and lack of equal opportunity. Addressing and thinking about ableism in your work will ensure that you prioritise equality for everyone.

# END of Getting Started and Imagine Inclusion

## Now, I:

- am aware of my hopes and fears in addressing disability equality and inclusion;
- understand that under the social model, people are disabled by barriers rather than medical conditions;
- understand it is more important to know what someone's access requirements are rather than their disability;
- to create inclusion, I need to treat everyone differently;
- know that people with the same condition may have different access needs;
- have a better or new understanding of access requirements;
- understand ableism.

→ What else have you learnt that you feel is important?

---

→ What are you still unsure about?

---

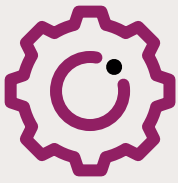


---

# IV. PART TWO

# Create inclusion





**This section is about finding ways to create inclusion for disabled people. We will do this by imagining an event and considering all the stages involved in attending that event for an audience member with access requirements.**

**Disabled people are not only part of an audience. Therefore, in later sections, we will think about access and inclusion throughout every aspect of your project. You can create inclusion by removing barriers and addressing access requirements. Let's break this down...**

# A. Barriers

The Social Model of Disability is based on the principle that people are disabled by barriers they encounter and that these can be removed by addressing access requirements. This provides a valuable and practical way to build accessibility into activities and plans by identifying barriers to inclusion. Once a barrier is identified, it can be removed by providing an access provision or an adaptation for an individual. By removing a barrier, exclusion is decreased, and inclusion increased.



The barriers that disabled people encounter can be in any area in which exclusion is experienced. For example:

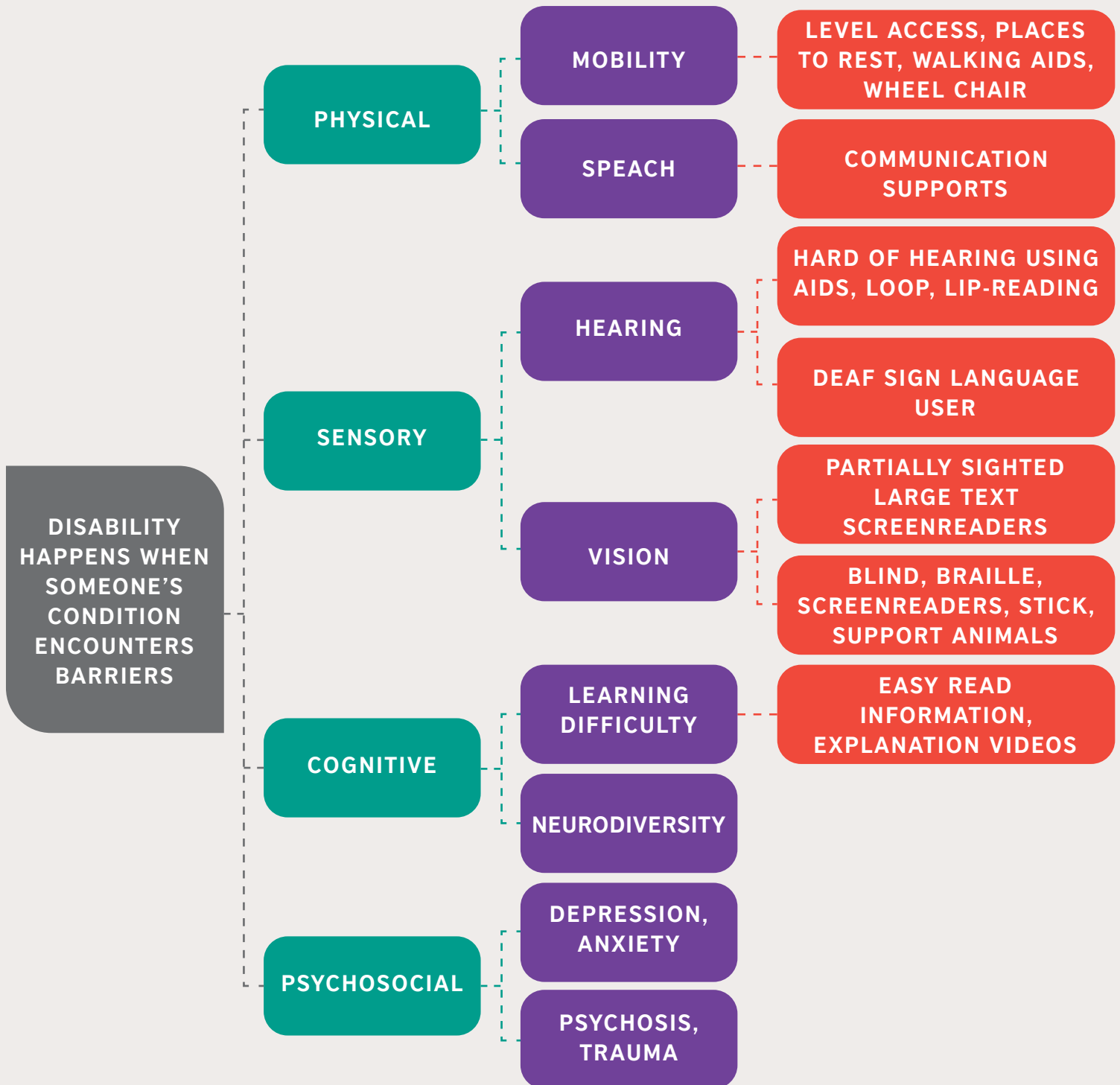
- 1 in the physical and building environment;
- 2 in interaction with services such as transport;
- 3 in policies and procedures;
- 4 in the attitudes and behaviours of others.

It is important to think about all these areas in an interconnected way. A building with good physical access that is staffed by people who are not accommodating to disabled people, for instance, actually making them feel uncomfortable because of any extra effort or altered procedures required to address their access requirements, is unlikely to see disabled people return or be able to build a lasting relationship with them. A less accessible environment with helpful and relaxed staff can overcome practical barriers far more easily than discriminatory attitudes and behaviours in an otherwise physically accessible environment.

While every disabled person has unique access requirements (because each person is a unique individual), it is possible to think about the main access requirements that certain conditions create, for instance:

- sensory access, including hearing and vision;
- physical access, including mobility and speech;
- cognitive access, including learning impairment and neurodivergence;
- psychosocial access, including mental health conditions.

This diagram shows some of the main access requirements related to impairment groups. Please note that this diagram is not exhaustive and is in no way a medically authoritative explanation. What is important here are the access requirements that are facilitated. These are the provisions and adaptations that can be planned into your work.





Other important things to remember:

- not all people with the same condition have the same access requirements;
- some people have more than one access requirement because of different conditions;
- some people have conditions that are fluctuating and periodic, and so their access requirements change.

## **Thinking through the customer journey**

Now that you understand that people are disabled by the barriers they encounter and that everyone has different access requirements, you can start to plan ways to remove barriers at your workplace and find solutions in the form of access provisions. For someone attending an event, barriers can be encountered at any stage of the journey:



→ **Can you now imagine an event?** This could be an event you have been to as an audience member or one you are planning. The following exercise introduces you to a simple form of auditing in order to identify barriers to inclusion. For each journey step, try to identify barriers that people may experience. Firstly, fill in the first column with details of what is provided and what happens at each stage of the journey. Make this as detailed as possible so you can think through all the potential barriers disabled people may encounter. After you have done this, work through each area of access requirements in order to identify potential barriers or problems that individuals might face. There is one example in each box. Try to identify several more.

**STAGE OF JOURNEY/ACCESS REQUIREMENTS**

	<b>People find out about this event by....</b>	<b>People book and arrange attendance by....</b>	<b>At the venue, the arrival process is....</b>	<b>During the event, the following happens...</b>	<b>People's feedback and the event are evaluated by...</b>
<b>PHYSICAL BARRIERS</b>	Cannot ascertain access to the venue.				
<b>SENSORY BARRIERS</b>	Only available in small print.				
<b>COGNITIVE BARRIERS</b>	The language in the marketing material is hard to understand.				
<b>PSYCHOSOCIAL BARRIERS</b>	There is not enough detail about timing to know when the event ends and how to plan the return journey.				

## Revisit your access requirements from the previous section. What provisions and adaptations would improve this customer journey?

**You are not an expert in disability and access requirements, but you are an expert in your work and what you do.** As you do this exercise, you may find yourself unable to identify barriers in all areas because you feel you do not know enough about the experience of disabled people. This is natural and is the reason why involvement is so important.

## B. Access provision

Before we start thinking about access provision, it is essential to know that **there is no such thing as a ‘fully accessible’** venue. It is impossible to meet every access requirement at once. The simple reason is that an access provision for one person may create a barrier for another. For instance, a well-lit space for someone with a visual impairment could create a sensory overload for someone with autism. However, this is not an excuse to stop trying! It is instead the reason that clear communication is essential so that individuals are prepared and can make decisions about how to interact with you and what you are providing.

**Remember, equality and inclusion are not about treating everyone the same** – it is about giving everyone an equal opportunity to participate in your work and feel included.

There are two core ways of making your work more accessible to disabled people: proactive and reactive approaches.

## Proactive and open access

This is the access provision you have designed into your event from the outset - that you have been able to promote along with your event, which is open to everyone. This access provision will be there whether or not a disabled person approaches to make use of it. This could include, although is not limited to:

- different options for booking - in person, on the phone, online;
- level access;
- captions or text support;
- sign language interpretation;
- audio description;
- a hearing or loop system;
- large print information;
- trained and briefed staff.

## Reactive and responsive access

This is access you put in place in response to an individual need or request. This could be additional to the above or it may be that the approach is to only provide access on demand. Asking people in a timely manner about access requirements and being fully prepared to provide what is needed becomes key to being able to work in a responsive way.

In your work, you may take a mixed approach - being able to design-in proactive and open access while also putting mechanisms in place to be responsive to individual needs.

## What will it cost?

There will be financial and resource costs associated with putting access provision in place and this will vary greatly depending on what you are doing. You may be buying expertise such as trained sign language interpreters or you may be printing large text labels and documents which is more time-consuming than costly. The best way to address financial costs associated with access is to plan into budgets from the outset as well as in funding applications. This can be done by ensuring that the budgets associated with certain areas fully reflect your plans. For instance, your marketing budget line may be adjusted to include costs for additional printing, interpreters, and video editing captions.

In order to minimise costs, think about maximising the access within what you are already doing rather than considering all your access activities separately in your plans and budget. If financial resources are restricted, be creative with resources as much as possible. What can you exchange, barter, and borrow as you move forward? What resources do you have at your disposal that are useful to other people? Can you offer a disabled artist access to space or resources in exchange for advice and consultancy? Is there a way of creating non-exploitative opportunities that maximise impact for everyone?

# C. Access planning

## Proactive and open access planning

→ Now, imagine you will create inclusion for the event and customer journey you designed in the last exercise. Using the same format, you can now move through the table looking for solutions to the identified barriers. These become your proactive access provisions.



**STAGE OF JOURNEY/ACCESS REQUIREMENTS**

	<b>People find out about this event by....</b>	<b>People book and arrange attendance by....</b>	<b>At the venue, the arrival process is....</b>	<b>During the event, the following happens...</b>	<b>People's feedback and the event are evaluated by...</b>
<b>PHYSICAL ACCESS PROVISION</b>	Access information about venue in marketing material				
<b>SENSORY ACCESS PROVISION</b>	Set minimum font size in print, plain word doc for download to be printed at size people need, ensure plain text in emails with image flyer				
<b>COGNITIVE ACCESS PROVISION</b>	Remove or explain jargon.				
<b>PSYCHOSOCIAL ACCESS PROVISION</b>	Be clear about event timings, breaks and closure time, etc.				

Be a creative problem-solver. Can you

- start to come up with solutions with a dual or multiple purpose?
- use a sign language-interpreted promo video as the main video with a voiceover and captions?
- agree on a policy of minimum font size on all printed materials?
- create signage that will help everyone navigate and understand the space?

## **Reactive and responsive access planning**

Reactive access is not the best practice for public events. It should be reserved for events requiring booking within a timeframe that allows access to be put in place. It can also be used as a supplementary aspect of the event. For instance, a conference event may have live text transcriptions of all talks but no sign language interpretation planned automatically. However, as people book for the conference, requesting a sign language interpreter can be an option. If requested, it can be booked and put in place for that customer - and also added to the marketing that there will be SLI in place. Customers or audience members to any event can be asked upon booking if they have access requirements, and you can use this information to plan provision. When asking about access requirements, this must be done concerning the planned event because it is about accessibility at that specific event and not about the person in general. Thinking about the event, you have

imagined that you are creating inclusion; what questions would you need to ask?

## Creative Access

So far, we have been imagining the customer journey and what disabled people experience at all stages of finding out about, planning for, and attending an event. This assumes that the event's content also needs to be made accessible and how this is done can vary greatly depending on the context. Access to art and cultural output is a whole creative process in itself and ranges from access that is designed from the outset, a part of the creative practice, through to access provision that is layered over the work at the end. A simple example of this is the various ways to provide sign language interpretation for a theatre production:

- an interpreter stands to the side of the stage and interprets the spoken word and relevant audio elements to relay the story to the Deaf audience;
- an interpreter in costume has been rehearsed into the work and shadow interprets the cast on stage;
- an interpreter/Deaf actor has been written into the play as a member of the cast to provide full or partial interpretation to the Deaf audience.

# END of Create Inclusion

## Now, I:

- understand that barriers disable and that there are key barrier areas - it is not all about physical access;
- understand access provisions and how they might apply to specific conditions;
- have practised auditing an event and customer journey to identify barriers and search for access solutions;
- understand I am not meant to be an expert in access provision and it is better to involve disabled people in that task;
- understand the difference between proactive and reactive access provision;
- have a format to create a barrier checklist toolkit for events.

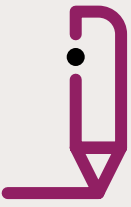
**At this stage, please revisit your hopes and fears from the Getting Started section to identify if you were holding any assumptions about disabled people and access.**



# V. PART THREE

## Plan inclusion





Having looked more deeply at access provision and thought about making events and the customer journey more accessible and inclusive, you can now use your imagination on a larger scale - this could be for a whole project, your company, or organisation. What are the long-term impacts you want to achieve? What are you trying to change? In order to plan inclusion, you should **engage** and do research about the people for whom you are trying to make the change, create a **plan** which covers all areas of your activity, and ensure that space is created to **evaluate** and reflect upon your progress.

**In this section, these processes will be tracked; by the end, you will have the tools with which to create a plan.**

# A. Engage

As you have discovered, it is impossible to look at the work you are planning and identify all the barriers that exist, as well as the ways to remove them, all on your own. This is because you are not an expert in all aspects of accessibility (you have learnt that it is impossible to be fully accessible). You are an expert in your work and so this should always be your starting point. How genuinely you engage with disabled people around all aspects of your work will indicate whether or not you are creating a more accessible and inclusive culture.

It is also true that disabled people are not always experts in accessibility or what would make the world more accessible for other disabled people. This can even be with regards to their own access requirements, especially if they have no experience regarding effective provision or possible options. It is essential that disabled people who are artists, art directors or managers also engage in all of the practices we are covering rather than rely on one disabled person providing the solution to all accessibility issues. It is unfair to expect one individual to address access and inclusion in a project, an organisation or an infrastructure. It is everyone's responsibility to dismantle ableism. One person overcoming ableism is not enough to make a cultural and infrastructural change.

# Involvement

We learn from a young age that if we do not know something, we should ask, and this principle applies very strongly to the work around access and inclusion. You are not expected to be an accessibility expert or to make up for generations of experiences and practices of exclusion and disenfranchisement. But you can move forward in the right direction by not making assumptions where you lack knowledge or experience, and by involving disabled people in the work you are planning. For generations, disabled people have been excluded from full participation in the decisions that affect them. As a direct result, the phrase **“nothing about us without us”** underpins the disability rights movement. Everyone can identify with this universal and long-held concept. If you are planning to work for or with disabled people, before you start, ask yourself, **“how am I going to involve disabled people in this project?”**

Are disabled people:

- involved in the planning?
- consulted about what they need or want?
- present in your public spaces?
- visible in your promotional materials?
- performing on your stages?
- writing or involved in writing the stories that are told about them?

Engaging with disabled people by involving them in the work you are planning for or about them is more than consultation (which tends to be implemented afterwards). If you cannot identify the barriers to disabled people in your



work, find people to ASK. There are many ways to explore involving disabled people:

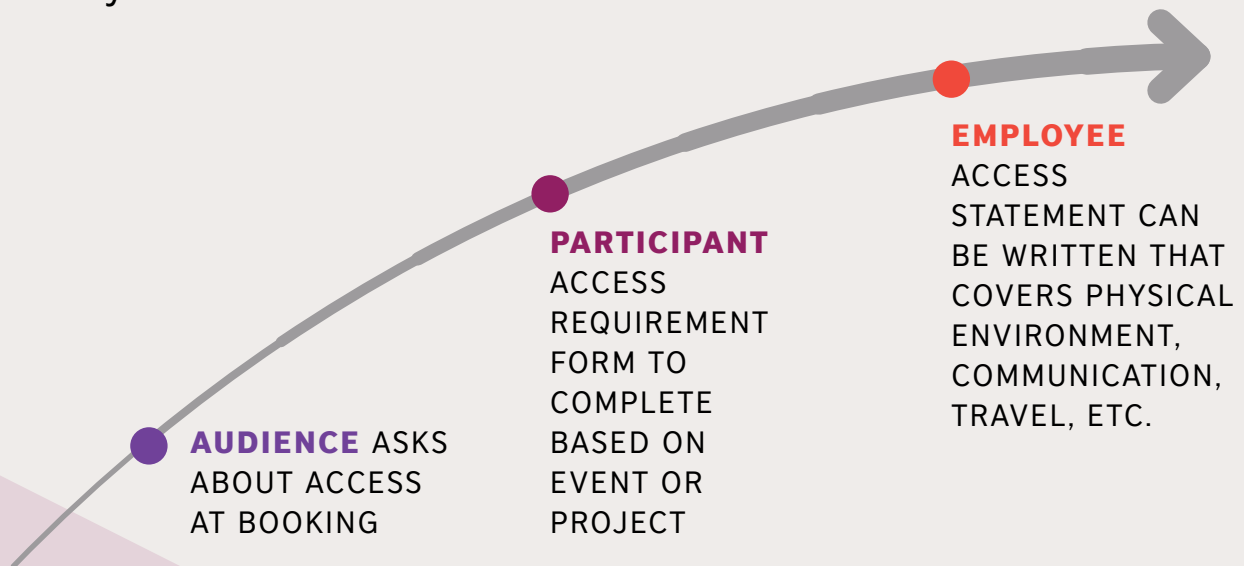


### **Things to consider and avoid:**

- How do you find out what disabled people need and want from you and what role you play in providing this?
- How do you ensure that you listen to and involve the voices of disabled people and not just those who claim to represent them?
- How do you ensure you do not infantilise or diminish disabled people?
- What are you going to try that you have not done before?

# Asking about access

Developing ways to ask everyone if they have access requirements has a positive impact. Not only does this allow you to find out from disabled people what they need, but it clearly communicates a commitment to access and demystifies it for others in the cultural sector. Remember, do not ask a person what their disability or condition is. Instead, ask them about their access requirements. Asking about access helps to identify how you can remove barriers and provide access. This can be done in a variety of ways depending on how you work with people and your level of interaction with them. You can plan a variety of approaches that become more detailed the more contact you have:



## B. Plan: break it down

You are an expert in the work you do; this should always be your starting point for structuring your planning. Let's also view planning as a process of turning dreams into action. When you plan a new project or create an action plan for your company or organisation that is setting out to address disability equality, access, and inclusion, you are attempting to change things by making them better for disabled people. What are you trying to make more inclusive? (Where is the exclusion?) How can you provide better access? (What are the barriers?) What is the policy or practice you are trying to improve (What is currently ableist?).

### Breaking it down

To create the actions you need to take, **imagine the change** you are trying to make. In project planning, change is an outcome. It is not just the project's activity or 'doing', but that which changes as a result of your project. To create effective action plans (and even strategies), it is necessary to identify the change you want to see and work back from this objective. It is helpful to break down these stages because it helps you to stay focussed on change in all of the work. After all, as you have seen in this toolkit, there is much that needs to be changed for disabled people.



### Project Aim

The overall aim of the project could be, for instance, to “**stage a play which challenges assumptions about disability**”, or “**develop and deliver a training course for disabled actors to improve skills and career prospects**”, or “**create a training resource for staff to spread best practices about disability equality**”. While this describes your overall project and what it aims to achieve, it is not yet broken down into a step-by-step plan.

## Outcomes

Outcomes are the change or difference you want to make through implementing your project. At this level, you should be thinking about what will be different after your project, not just what you will do. For instance, a training course for disabled actors may want to enhance skills and confidence levels, change the attitudes held by teachers and institutions or increase further opportunities open to the actors, and ultimately begin to see more disabled actors on stage.

## Activities

Activities are the tasks you will undertake and what you will do in all stages of your project to make it become a reality. This is your project's mapping, similar to the description of a project that you created in the previous section when imagining a customer's journey.

## Actions

These are the actions you need to take to improve disability equality, inclusion, and access in all of the above in order to make the activities more accessible and inclusive and achieve the outcomes and the overall project aim. This is where you dismantle the identified barriers.

→ Use the template to think through a project aim, breaking it down into its activities and thinking through the difference between an outcome -the thing you want to change- and the actions that will help you achieve this:

## OBJECTIVE

### **A long-term effect or change**

---

- 1 What is your overall aim?

## RESULTS

### **The change and difference you want to make**

---

What are the changes that you are trying to create? While you have one overall aim, you may have several possible results:

- 1 Increased...
- 2 More...
- 3 Better...
- 4 New...

## ACTIVITIES

### **What you must do to achieve these changes**

---

For each result, you will have a more detailed range of activities and plans describing what you are going to do...

- 1 Increased...

1

2

3

4

## 2 More...

1

2

3

4

## 3 Better...

1

2

3

4

## 4 New...

1

2

3

4

# C. Plan: build it up

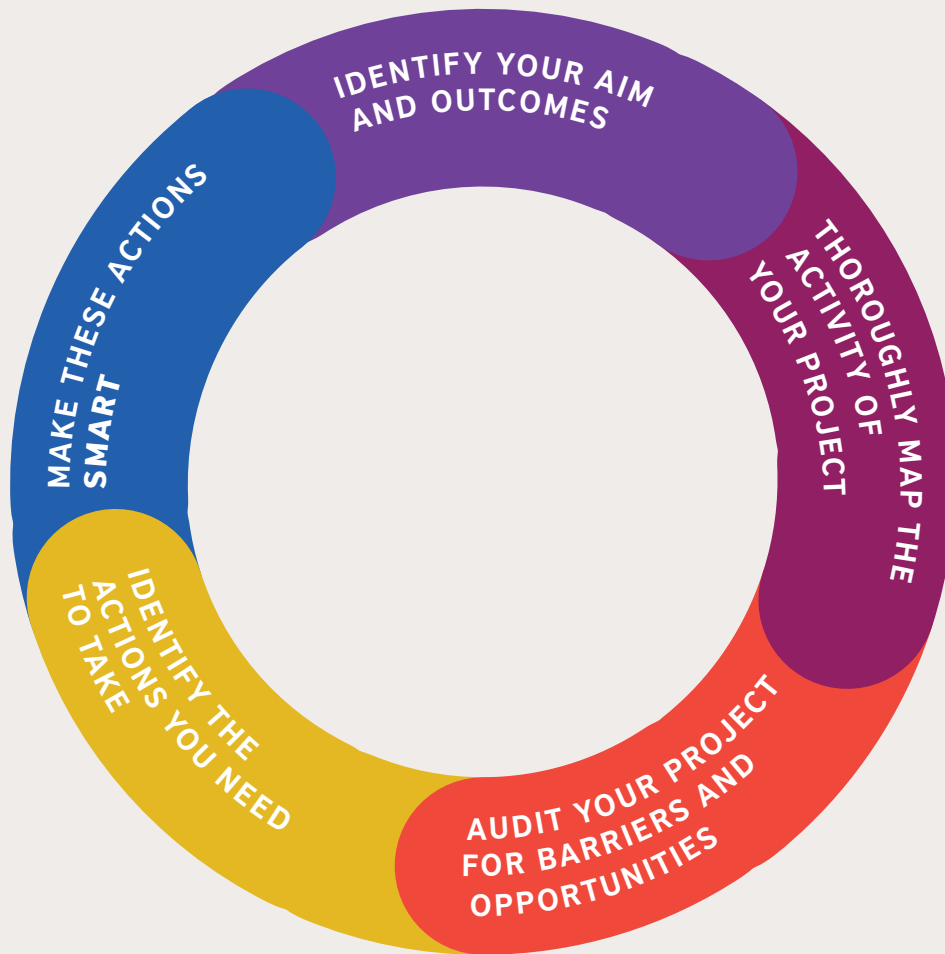
Every project is unique, as is every plan that aims to address disability equality, accessibility, and inclusion. You must identify the actions that best address your aims and outcomes and not look around and grab at ideas that are not relevant to the things you are doing and the people you are working with. To build up your plan, it is essential that you look at the complete picture of the project and not just focus on one area if you truly want to address disability equality. In order to identify the actions you need to take, you need to identify the barriers to inclusion in your specific activity.

## Activities

It is important to map out the whole of the project activity as you did in the customer journey in the previous section. If you build up a complete picture, you can audit it thoroughly to identify barriers and opportunities. Remember to think about the main barriers that disabled people experience and the access requirements that result from interacting with them:

- 1 in the physical and built environment;
- 2 in interaction with services and activities;
- 3 in policies and procedures;
- 4 in the attitudes and behaviours of others.





## Actions

What are the specific actions you need to take to improve disability equality, inclusion, and access? Can you make them SMART?

<b>S</b>	<b>Specific</b>	Be clear about what you are going to achieve with your actions.
<b>M</b>	<b>Measurable</b>	How you will measure whether the action is working.
<b>A</b>	<b>Achievable</b>	The action must be something that you can do, not just wish to do.
<b>R</b>	<b>Relevant</b>	Ensure that it is relevant to what you are trying to achieve.
<b>T</b>	<b>Time-based</b>	Be clear about when you will do it - and also who will do it.

→ It is important to assign actions to the relevant person and not make them all the responsibility of one individual. The responsibility for the action should be the responsibility of the person facilitating the activity. The headings for your disability equality plan might look like this:

<b>OBJECTIVE / ACTIVITY AREA</b>	
<b>IDENTIFIED BARRIER / OPPORTUNITY FOR ACCESS</b>	
<b>SOLUTION / ACCESS PROVISION</b>	
<b>ACTION</b>	
<b>PERSON RESPONSIBLE</b>	
<b>WHEN IT WILL BE DONE</b>	

**MEASURE OF  
SUCCESS**

**PROGRESS /  
UPDATE**

This is only a suggestion of an approach. You must create plans and ways of working that suit you and your project or organisation. As each of these will be built up from the unique situation of your project, the plans will look unique. The most important thing to keep in mind is that you are affecting change.

# END of Plan Inclusion

## Now, I:

- can identify ways to engage with disabled people in planning my work;
- understand that it is crucial to ask about access and there are different levels at which to do this;
- can identify the difference between an aim and an outcome;
- know how to map out my activity and use this map to audit my project for barriers and opportunities;
- have explored ways of creating an action plan that addresses disability equality in my project.



---

# VI. PART FOUR

# Surpass inclusion





Through this toolkit, you have looked at event planning and analysed project planning more closely. In this final section, you will step back and look at the bigger picture and into the future, projecting the long-term change you want to make and what your strategies could be. It is time for bigger dreams.

**“We need to turn dreams into action.”**

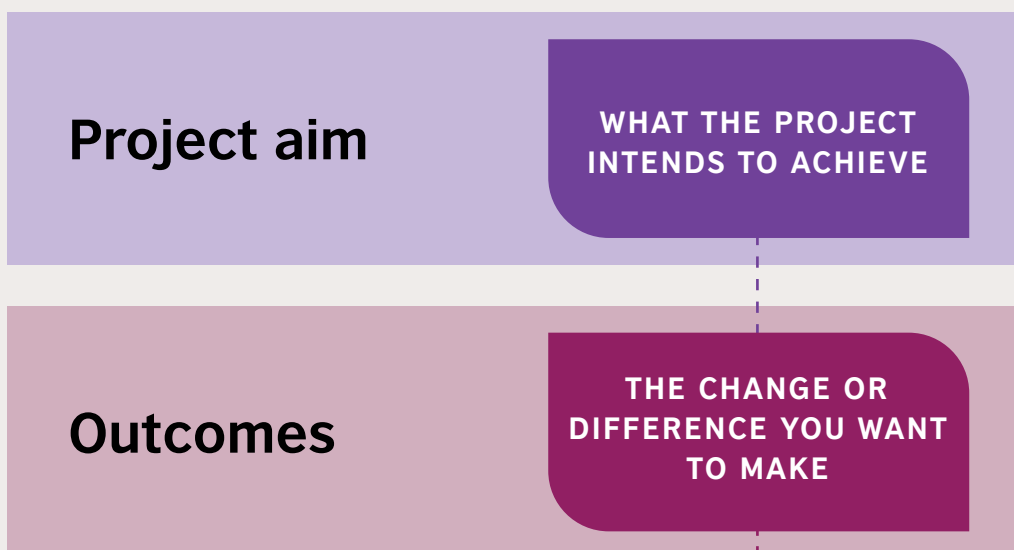
— Sofía Olmos, artist

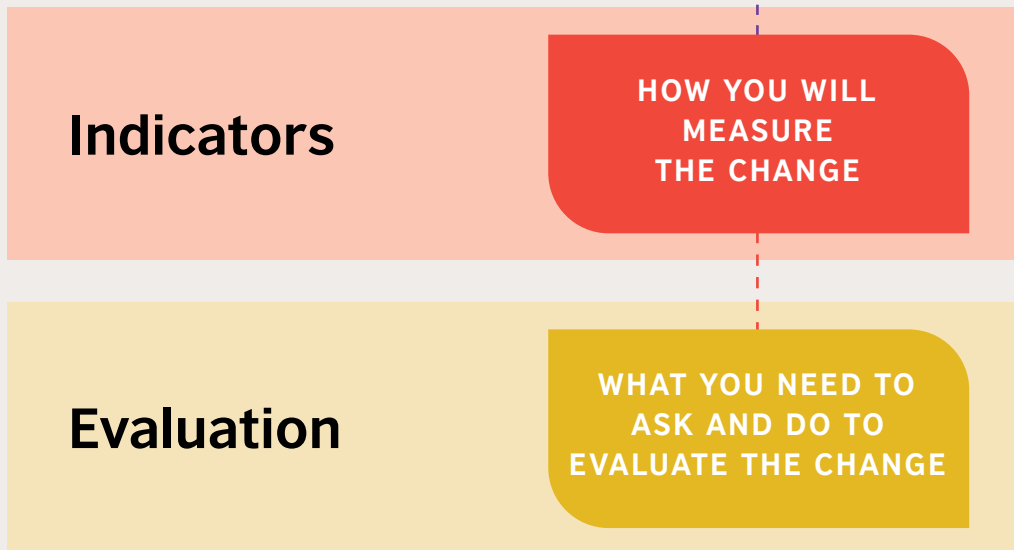
Before imagining the future, it is important and helpful to look back and reflect. Evaluation is a key element in order to ensure that you are on track towards achieving the change you have imagined.

# A. Evaluate

In the previous section, you looked at identifying the change you wanted to make through your project. How do you know whether you are achieving this? Project evaluation allows you to measure your progress. If done well, it should be simple and straightforward, a useful tool for creating space for reflection and a mechanism for identifying further aims and actions.

The best practice is to design evaluation into your project from the start. Similar to the difference between involvement and consultation, avoid waiting until the end of a project to try to evaluate it. If you only evaluate at the end, you will regret not asking questions at the start in order to establish a baseline against which to measure the change you have effected.





→ Returning to your plan from the previous section, you can now plan your approach to evaluation:

#### **OUTCOME**

#### **The change or difference you want to make**

What are the changes that you are trying to create?  
While you have one overall aim, you may have several possible results:

- 1 Increased...
- 2 More...
- 3 Better...
- 4 New...



## INDICATORS

### **What are the indicators that show that you are making a change?**

---

These could relate to:

- changes in skills, knowledge, or awareness;
- changes in behaviour;
- increase in confidence;
- better peer networks or relationships;
- better well-being;
- improved engagement with other opportunities.

## EVALUATION

**How will you set a baseline and measure the progress or changes in your indicators? What are your ideas for gathering this information from people who have been involved? How will your evaluation methods be accessible to the people you work with?**

---

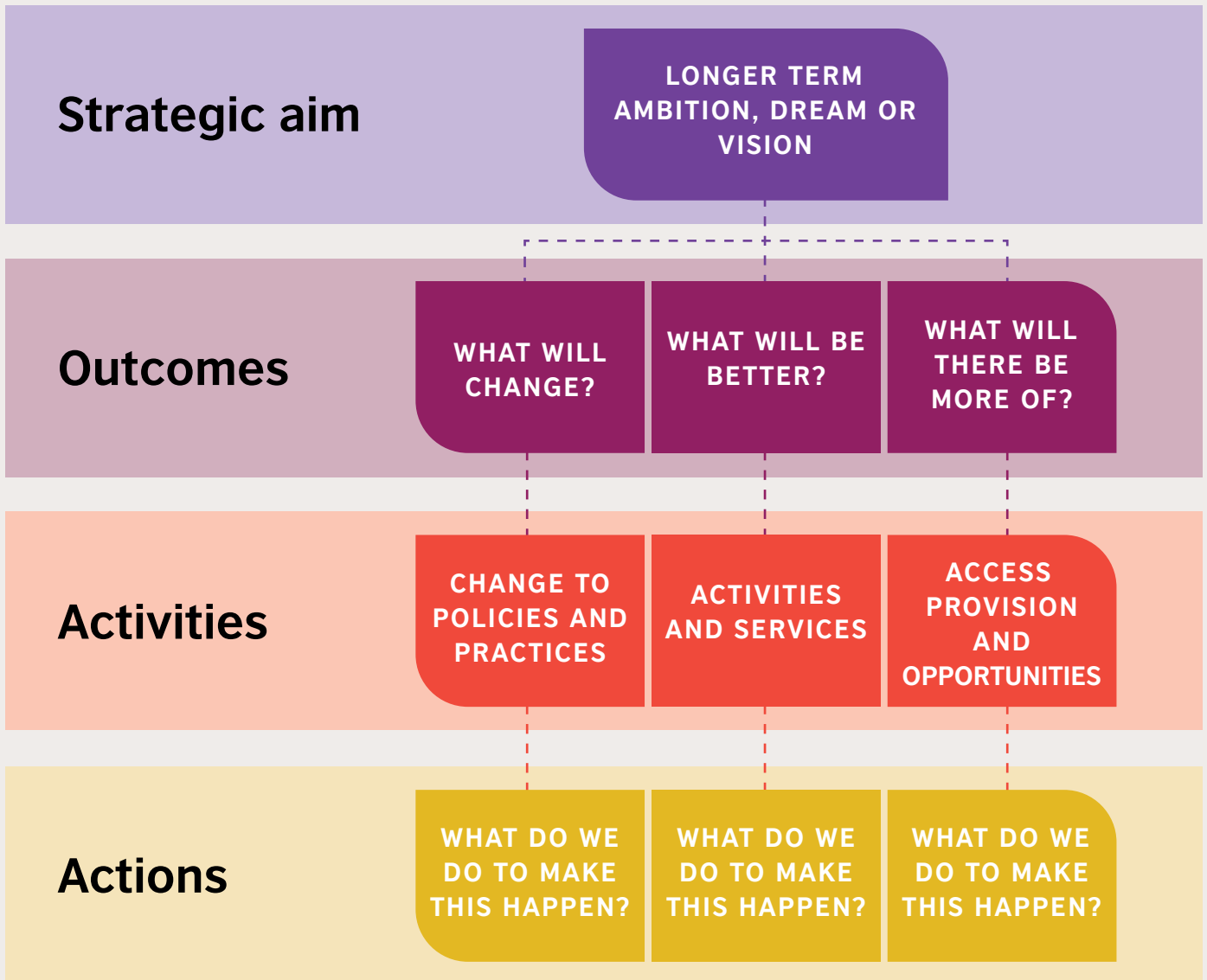
If you have involved disabled people in your planning from the outset, you may also be able to involve them in the evaluation. This ensures that the people for whom you are trying to make the change are at the very heart of your project reflection and can work together with you to ensure the success of the work as it moves forward. By including people on the journey with you, you avoid working from the 'top down' or paternalistically in your project. This further dismantles established ableist approaches. As you have seen, often disabled people have things done for them, to them or without them, and this is a cycle you wish to challenge.

**By increasing involvement in the evaluation and planning, you are increasing visibility, voice, and representation.**

## B. Imagine

We have looked at event and project planning, and now it is time to look at strategic planning. What is a strategic plan? A strategic plan allows you to look further into the future and set longer-term goals for change. This is your opportunity to “**dream bigger**” and create a master plan for how you will change the world around you. Why not be ambitious!? This toolkit has laid out a lot of information about the challenges that disabled people experience, and you may have ideas about how you want to tackle these challenges. You may have exciting ideas about the work you want to make to **challenge stereotypes** or **demonstrate the creative power and talent of people with disabilities**. There could be several projects that you wish to undertake that can fit into a longer-term plan. Your strategic plan is a tool for you to plan your work and communicate with those around you about what you are trying to achieve.

As with your project plan, you can work back from your long-term strategic aim in order to break it down into a plan.



## What to do

### Do it together

You don't have to do it alone - who are the partners and stakeholders you can work with? This can range from peer support to partner organisations. Do you have all the knowledge you need to inform your plan, or do you have to do further research? Just as you may not be able to identify all the barriers people face, you may need to reach out and talk to other people about what could be most effective in your plan.

## **Communicate**

You can use your plan as a communication tool to explain to other people what you are doing. If you are a large organisation that is slow to change, your plan is a roadmap that explains the change that is going to be made.

Communicating honestly and transparently about your goals can build the trust stakeholders have in your project. Many disabled people do not trust that change is coming or that their experiences will shift, so use your plan to show how and when you are progressing.

## **Evaluate**

Build-in evaluation and reflection points so you can track progress and adapt your plan accordingly. A plan is not static, it is active and should adapt and change as you and those around you learn.

# **What to avoid**

## **Don't be static**

Try to make your plan or strategy active with clear outcomes and actions that are time-lined. The objective is to take action and change things, rather than just making policy statements. “We are an inclusive organisation” is a great statement, but how do you materialise it and make it actionable?

## **Don't make it too big**

Try not to overwhelm yourself with a plan that is not actionable (remember SMART). If your ‘to-do list’ is too long and complicated, you will not complete it and become frustrated. Remember to break it down and build it up.

## **Don't exclude**

If you are creating a strategic plan about disability equality, access, and inclusion, start the same way you intend to proceed. If the plan is not inclusive and accessible, you may have failed even before starting.

# C. Create

As you move forward with your dreaming and planning, you can begin to ask yourself, how do I surpass inclusion? How do I move beyond trying to simply improve what I already do now, considering all the current challenges and barriers. Is there a bigger dream, a vision you can move towards and set as the ultimate aim of your strategic plan? What can the future look like?

Disabled people continue to face discrimination and challenges. You may become even more aware of this and how it functions in the world. There remain important universal themes you may wish to keep in mind as you move forward in your dream and planning. While these challenges can inspire you to promote change, you can also use them to create opportunities and positive motivation.





**Throughout this toolkit, we have revisited how important it is to involve and work directly with disabled people. Therefore, we close with the direct words of people in the cultural sector in Mexico for whom you are trying to make change. Start here!**

**“Inclusive cultural work fosters creativity, innovation, continuous learning, and problem solving, since disabled people tend to have methodologies and tools that are different yet complementary to the rest of the population.”**

What is the most important thing to do in order to make the Mexican artistic sector more equitable and inclusive?

- **Overcome the fear** of disability and stigmatisation, program artists with disabilities, and above all carry out appropriate, accessible dissemination campaigns to invite an inclusive audience.
- **Train your staff** on disability issues from a social and critical perspective in order for them to understand its relevance as part of the cultural agenda and the right of artists and audiences with disabilities to access culture. Include all your staff: from those who deal directly with visitors, to those who work in planning and curating the entire offer.
- **Improve access to public and/or private education** from the basic to the professional level. This implies developing an educational system that begins by verifying that the school facilities a disabled student expects to attend are indeed adequate to their needs and preparing the staff of teachers and administrators regarding what the student may need, whether it is special attention or any other need.

- **Ensure positive, informed, and realistic narratives** about disabled people as capable participants, described in a dignified and realistic manner that does not perpetuate stereotypes or damaging narratives.
- **Consider the diversity of groups of creators and managers** and support this by generating training and professionalisation.
- **Prioritise self-management and the inclusion of disabled people** in the artistic community, projects, and proposals.
- **Think about disabled people in your audiences:** How universally accessible is your space? Are the projects and performances you are presenting as accessible as they could be?
- **Presence leads to inclusion** – Disabled people can become involved in artistic activities both as artists and spectators.
- **Presence is not enough**, participation is necessary in order to generate actions in which disabled people feel and become **involved**, actively taken into account.
- **Involvement leads to progress** and learning regarding your inclusion process.

Why is it important to try to change attitudes and practices around disability equality in the arts in Mexico?

- **A change of attitude would empower all disabled artistic creatives in Mexico.** It would enable active participation: from the start of discourse to the artistic proposals submitted by disabled creatives which could subsequently enable them to participate

in national and international calls for artistic creatives, without having to “request” to be granted entry.

- **Benefits would include modifying the worldview and how it is structured.** Visibility and active participation by disabled people in decision-making, as well as in different roles of power, not only political power, but also community, economic, religious, and cultural power. This could impact city design, as well as public policies and traditions, among other aspects.
- **It would provide visibility to all kinds of artistic expressions,** so that disability may become integrated into all environments in which both the public and managers are trained without limits.
- **It would broaden perspectives on many topics,** incorporating the contributions made by diverse experiences of disability.
- **Because this change promotes teamwork,** it enables a greater commitment to values, encourages people to become more inclusive in accepting diversity, and improves everybody’s skills by encouraging them to be open to change the way in which they communicate, direct, and motivate, becoming mindful of the diversity of each individual.

What does an inclusive, diverse, and equitable arts sector look like to you?

- I want to experience different points of view that were previously unknown to me, dialogue with more artistic creatives (with/without) disabilities on accessible international cultural platforms and markets, so that there will not be so many barriers/obstacles to the

dissemination of projects including disabled people in Mexico.

- I wish that artistic narratives, such as activism, become increasingly part of the process of social transformation.
- I foresee a future in which accessibility is considered in every step of the cultural production process, not only exhibitions and functions accessible to diverse audiences, but also in calls for proposals and in the process of financing, training, and creative support in which accessibility enables the participation of more creatives.
- An inclusive, diverse, and equitable sector is one in which presence, participation, and learning are evidenced together with values of respect and equity. This creates an organisational climate in which all people perceive the generated changes. This can even impact their lives in all areas of experience.

Special gratitude to Sofía Olmos, Víctor Lizama Sierra, Adriana Casas, Ana García Jacome, and Rebeca Estefano for their pertinent and timely involvement.

# END of Surpass Inclusion

## Now, I:

- understand the importance of evaluating from the start, not just at the end;
- have examined different ways of measuring change through indicators;
- have taken a longer view and applied planning principles to a strategic plan;
- understand the principles of a good strategic plan - what to do and what to avoid;
- thought about the bigger picture and dreamt about surpassing inclusion as we currently envisage it;
- have listened to the thoughts and dreams of disabled people to ensure they are prioritised in my planning;

# Credits

## EDITORIAL COORDINATION

Lorena Martínez Mier

## TRANSLATION AND PROOFREADING

Diego Olavarría and Leslie Pascoe

## EDITORIAL DESIGN

Priscila Vanneuville

## ARTS TEAM | BRITISH COUNCIL IN MEXICO

Brian Young Country

DIRECTOR

Isabel Gil

CULTURAL ENGAGEMENT DIRECTOR

Lorena Martínez Mier

ARTS MANAGER

Alejandra Montemayor Loyo

ARTS MANAGER

Obed Ramírez Soriano

ARTS COORDINATOR

## Mairi Taylor

Mairi is the Executive Director of Birds of Paradise Theatre Company and has twenty years of experience addressing access to the arts through a wide range of roles and projects. From working as a theatre producer and maker to acting as an educator and consultant to others, Mairi focuses on building relationships, confidence and skills to impact change in the arts.

## Birds of Paradise Theatre Company

BOP was originally established in 1993 to address a gap in opportunities for disabled actors in Scotland. Thirty years later, BOP is a leading disability-led arts company with an international reputation that puts the stories of disabled people on stage, provides prisoners with creative access to its productions and promotes its approach and disability equality in the arts sector in Scotland and beyond through its development and strategic work.

---

---

Thank you. Gracias.