



## ¡ADA en Vivo!

### Episodio 61: El Empleo Primero y la Ley ADA: Trabajamos juntos

**Fecha original:** 3 de octubre de 2018

**Presentador:** Jenny Stonemeier, Directora Ejecutiva de APSE Nacional

**Anfitrión:** Barry Whaley, Director Ejecutivo del Centro de la ADA del Sureste

Buenos tardes. Brindado por el Centro del Sureste de la Ley para Personas con Discapacidades del Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y la red nacional de la ADA. Bienvenidos al episodio 61 de ADA en Vivo.

**Barry Whaley:** Yo soy Barry Whaley y el director ejecutivo del centro de la ADA del Sureste y soy su anfitrión. Hoy celebramos el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad. El mes de octubre es nuestra oportunidad para reconocer las contribuciones que hagan las personas con discapacidades en la fuerza laboral y contar la palabra a los empleadores que siempre deben considerar las personas con discapacidad cuando están contratando empleados. Antes de que empezamos, queremos informarles que puedes entregar deudas y preguntas sobre la Ley ADA en el sitio web [adalive.org](http://adalive.org). Es mi placer para introducir nuestro huésped que se llama Jenny Stonemeier quien es la Directora Ejecutiva de la Asociación de Personas Apoyando el Empleo Primero o APSE.

APSE solamente es la organización nacional que tiene un propósito como enfocar específicamente sobre el empleo inclusivo y oportunidades para avances en la carrera para personas con discapacidades. Yo llevo 30 años tan un miembro de ese grupo. ¡Bueno, hola, Jenny! ¡Bienvenida al espectáculo y feliz mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad!

**Jenny Stonemeier:** ¡Hola Barry! Gracias. ¡Feliz mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad!

**Barry:** De nada. Antes de que empezamos hablar sobre el Empleo Primero, ¿puedes contarnos un poquito sobre APSE y los papeles de las divisiones y algunos beneficios de membresía?

**Jenny:** Por supuesto. Como mencionó, APSE es la organización nacional sola que tiene un enfoque especializada sobre el empleo inclusiva y oportunidades para avances en la carrera para personas con discapacidades. Lo hacemos porque somos una organización de membresía. Personas pueden escoger ser miembros de APSE lo que significa cualquier persona en el país se puede matricular. Aunque, como muchas personas deseamos ser una parte de una comunidad y personas están buscando para otros con quienes comparten los mismos valores y prioridades y con quien se puede conectarse. Eso es el propósito de APSE. Es una organización de personas que piensan en la misma manera que están trabajando dentro del espacio de discapacidad; enfocan en la oportunidad del empleo competitivo e integrado para personas con discapacidades. Cuando estamos hablando de personas con discapacidades, decimos los individuos con todas las discapacidades. No somos una organización de una discapacidad específica. En serio somos un partido de coalición y una comunidad inclusiva.

Estamos esperando que personas buscan por conexiones personales y profesionales y la estructura por las divisiones de APSE es una manera en personas se pueden hacer las conexiones. El equipo de APSE nacional es la organización nacional y nuestras divisiones son grupos de individuos que están viviendo o trabajando en un estado, pero vienen juntos a organizarse ellos mismos tan una organización esencial, pero es una estructura por divisiones.

Cuando ellos organizan al nivel estatal, tienen la permisión tener eventos, realizar entrenamiento, conectar con profesionales y amigos y lo más importante es movilizar por propósitos de defensa sobre problemas locales que muchas veces tienen que ver con la organización nacional lo que la organización no tiene el tiempo a responderlos como la organización estatal.

Para ser un miembro de APSE significa que puedes conectar con colegas y conocidos en su estado, mientras recibe los beneficios de la parte nacional de la organización. Nuestros miembros no son solamente individuos, son negocios, son organizaciones que proveen servicios, servicios del empleo y otros servicios para personas con discapacidades. Son socios corporativos; son negocios que tienen un interés en la contratación de personas con discapacidades.

Bueno, somos un grupo diverso de personas, pero solidarizamos sobre una colección de valores compartidas que tienen un tema del empleo competitivo e integrado para personas con discapacidades.

**Barry:** Gracias, Jenny. Como dije, yo tenía una parte de APSE por 30 años y cuando asiste eventos o está muy activa en la organización, se siente que está incluido en la comunidad, una conexión en que se siente cerca a personas y encuentra personas y hace amistades con ellos que dura toda la vida. Pues el acrónimo APSE significa

Asociación de Personas Apoyando el Empleo Primero y se parece muy interesante. ¿Puedes contarnos qué significa?

**Jenny:** El Empleo Primero es un movimiento. No es una política y ni es un plan y tampoco no es una iniciativa. Es un movimiento de individuos sobre el país que tiene un enfoque como a proveer el empleo significativo, sueldo igual y el avance en las carreras de personas con discapacidades. Somos una organización basado en valores y el Empleo Primero es el compendio de esos valores que cada uno merece ser pagado un sueldo real, tener un trabajo real y trabaja junto con sus colegas que no son discapacitados. Cuando pensamos del Empleo Primero es un intento y un resultado en que cualquier individuo que recibe asistencia por dólares públicos no importa si vienen por Medicaid o por una división vocacional u otro medio de ayuda pública. El primer meta que es lo más importante para el individuo es que está trabajando en un trabajo competitivo e integrado y que es una parte de su propia comunidad en una manera significativa que permite ellos a vivir una vida que es auto manejada.

Pues el Empleo Primero es un propósito de valores. También es un movimiento de defensa y es la brújula que es vínculo hacer su trabajo.

**Barry:** Es una respuesta excelente. Gracias. Cuando pensamos sobre los papeles que tenemos en la vida, por todos los modos dos de los más impactantes es de ser un empleado y un colega. Los ayudan a definir quienes somos para otras personas.

Jenny, pues cuando estamos pensando sobre la influencia Empleo Primero en cada estado individual, ¿cómo viene el Empleo Primero? ¿Es por la legislación u orden ejecutivo? ¿Cuántos estados ya tienen el propósito del Empleo Primero?

**Jenny:** La respuesta a la primera pregunta es sí. El Empleo Primero llega en una variedad de maneras por las oportunidades de vínculos políticos. A veces realiza legislación. A veces hay un mandato u orden ejecutivo que venga de la oficina del gobernador o el líder más alto del departamento estatal de servicios humanos si exista esa infraestructura en el estado. Pues el número cambié varias veces. Ya sabemos que había cambios recientes. Por ejemplo, en Kentucky un nuevo orden ejecutivo fue implementado el mes anterior. También Georgia tuvo un orden ejecutivo que fue firmado. En los cuatro estados, APSE mantiene un sitio web que tiene muchos recursos e información que incluye el mapa del Empleo Primero que muestra los estados y cual tipo de legislación u orden ejecutivo si hay que tenga respalda en el estado.

Los cuatro estados tienen un decreto u orden ejecutivo. Hay 13 estados que tienen legislación que apoya el movimiento del Empleo Primero y 16 estados tienen un decreto u orden ejecutivo. Hay 17 estados que tienen lo que es llamado motivos otros del Empleo Primero por los investigadores que tal vez es una iniciativa, una proclamación o algo que tenga menos broncas políticas si yo puedo decirlo así. No lo

debe tener muchos manos en términos de respalda, pero es una declaración de valores y ayuda. Por todos los modos si hablamos sobre un cambio incremental eso es un paso positivo definitivo para ir un cambio incremental. Hay solamente un estado en el país que no tiene ninguna actividad relacionada al Empleo Primero.

Es muy grande atrás del país y yo pienso que la diversidad de legislación y política o la diversidad del proceso que dirige la política se muestra como los estados administran sus propias culturas políticas y su propio método. Pero las noticias buenas para la mayoría del país es que hay algún tipo de declaración gubernamental que apoye los valores del Empleo Primero.

**Barry:** ¡Es fantástico! Gracias, Jenny. Como estamos celebrando el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad, debemos hablar sobre el político de empleo y lo que está pasando al nivel nacional. Jenny ya sabes que cada mes la Oficina del Político del Empleo de Discapacidades (ODEP) publica estadísticas cada mes y yo miro a esas estadísticas cada mes tan un barómetro que medir lo que realizamos. Sabemos que en agosto y los últimos meses que reportaron los números dicen que la tasa del desempleo para personas con discapacidades es 80% lo que es doble el rango para personas que no cuentan que tienen una discapacidad. Estoy pensando si el Empleo Primero se puede cerrar el hueco.

**Jenny:** Si es una pregunta buena. Ya hablamos sobre la idea que el Empleo Primero es basada de la idea que personas con discapacidad están trabajando y no solamente están trabajando, pero están involucrados en condiciones implementados, competitivos e integrados. Lo que significa es pueden vivir vidas que están auto manejadas. Sabemos que cuando las personas con discapacidad no tienen acceso a o no tienen la ayuda de servicios integrados, es más probable que necesitan otros servicios fundados y otros medios de ayuda.

La respuesta corta es las iniciativas del Empleo Primero ayudan a contratar gente y disminuye la tasa del desempleo. También las iniciativas ayudan a decir el mensaje que individuos con discapacidades son ellos mismos tan individuos. Son personas primero y como el resto del país quieren trabajar y trabajan en trabajos buenos.

No lo es solamente la política y cómo gastamos nuestros fondos públicos, queremos asegurar que las personas con discapacidad tienen las oportunidades y son ayudados en su busca para un trabajo bueno. Pero también hay el parte de mensaje que las iniciativas del Empleo Primero en que pueden involucrarse y clarificar los mitos que existen sobre contratando personas con discapacidades. O lo es caro o lo es difícil o... no sé. Sabemos que esos mitos existen y por supuesto sabemos que están presentes en los sitios de trabajo y en los problemas sobre la ADA.

El Empleo Primero se puede servir tan un llamado paquetazo para reducir la tasa del desempleo de personas con discapacidades y también la sirve tan una campaña de mensajes para iniciar conversaciones sobre lo que queremos en la comunidad. ¿Queremos que todos pueden vivir independiente y contribuir a la sociedad en las maneras que las personas promedio contribuirse? ¿Queremos que ellos viven vidas auto manejadas? Pues hay muchos sectores y factores que el Empleo Primero les puede ayudar, pero yo pienso que las dos contribuciones primarias del Empleo Primero para reducir la tasa del desempleo para gente con discapacidad.

**Barry:** Es cierto. Gracias, Jenny. Mencionaste que la Ley ADA un minuto antes y es obvio que yo soy con el Centro de la ADA del Sureste del Instituto de Burton Blatt.

¿Quiero saber cuál es la conexión o intercambio? ¿Cuál papel tiene el Título I de la ADA en términos de apoyo del movimiento del Empleo Primero?

**Jenny:** Digo que la Ley ADA es la fundación para el movimiento del Empleo Primero. Sin la Ley ADA, individuos con discapacidades están en riesgo de segregación, insolación y estar en un asilo. Además, la ADA sirve tan un mapa para los empleadores, negocios y gobiernos ser más inclusivos en términos de inclusión por la arquitectura y estructuras construidos como la construcción de un sistema de transporte público, pero también en términos de construyendo una cultura en un lugar de trabajo que reconozca fortalezas y recursos de individuos y creando una flexibilidad dentro de un lugar de trabajo que permita empleadores capaciten fortalezas de empleados.

En realidad, la Ley ADA es la base para todo que hacemos. Sin la Ley ADA, lo será una conversación diferente y creo que sin la ADA estuviéramos viendo estadísticas muy muy diferentes relacionadas a empleo de personas con discapacidades. Pues pienso que la Ley ADA es todo.

**Barry:** Es cierto. Como mencionaste no es solamente Título I, pero también problemas que tienen que ver con Título II que es sobre los gobiernos estatales y locales y transporte. Si ustedes tengan preguntas sobre cómo contratar personas con discapacidades o cualquier asunto de la ADA, puedan entregar preguntas en el foro de [adalive.org](http://adalive.org). Vamos a hacer una pausa por una palabra sobre el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad.

Octubre es el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad (NDEAM) que celebra las contribuciones de individuos con discapacidades en la fuerza laboral en la historia estadounidense y promueve el valor de una fuerza laboral inclusiva que tiene fortalezas y recursos diversos. El tema para NDEAM 2018 es "*America's workforce and all.*" Para más información, recursos e ideas, favor ir al sitio web [dol.gov/ndeam](http://dol.gov/ndeam)

También el tercer miércoles de octubre es el Día de Mentor de Discapacidad o DMD que promueve el desarrollo de carrera en estudiantes y ellos con discapacidad que consiguen un trabajo por explorando carreras y consejo continuo. Aprender más e involucrarse por [www.aapd.com/disabilitymentoringday](http://www.aapd.com/disabilitymentoringday) o busca por Google para el Disability Mentoring Day. También ve los videos y el kit de herramientas de la campaña para el empleo de discapacitados. “En el trabajo es lo que sí se puede la gente que es importante” Favor, visita el sitio web <https://whatcanyoudocampaign.org/>.

**Barry:** Ya devolvemos del nuevo y estamos hablando con Jenny Stonemeier, la directora ejecutiva de APSE. Jenny, en junio la agencia de estadísticas laborales publicó un reportaje sobre las características de discapacidad y la fuerza laboral. ¿Quiero saber si puedes hablar sobre unos puntos claves de data de 2017 para nosotros?

**Jenny:** Siempre son colecciones de data muy interesantes y pienso lo más importante en las colecciones son los números relacionados al empleo y los números dicen que 18.7% de personas con discapacidades fueron contratados en comparación a 65.7% de personas sin discapacidad. Mientras solamente 9.2% de personas con discapacidades quedaron sin trabajo en comparación al 4.2% de personas sin discapacidades. Cuando ves las estadísticas por cada uno, son muy impactantes. Que sólo 18% de personas con discapacidad son contratados y si hagas un análisis de población promedia, los individuos que no cuentan que tengan unas discapacidades y la tasa de empleo es 65.7% y el golfo entre los dos porcentajes se me parece muy grande.

Las tasas contrarias del desempleo, pero se parecen que están cercas. La tasa del desempleo de personas con discapacidad es 9.2% en comparación a la tasa del desempleo de personas que no tengan discapacidades es 4.2%. Es doble. Es cien por cien más y ya los números se parecen que están más cercas y menos impactantes. Vamos a hablar más sobre los números más luego, pero es importante entender las colecciones de data son estadísticas extrapolados desde 60,000 casas.

Mientras que yo tengo confianza en los métodos analíticos y análisis estadística de la agencia que reportarlos, ya permanece tan una alícuota de información pequeña porque hay 320 millón personas en los Estados Unidos. Si revisamos 60,000 casas, lo es una alícuota pequeña. Siempre leo los números con un cerebro crítico y típicamente pregunto más cuestiones sobre los números que yo necesite más analices realizados. Pero son números importantes que necesitamos darse cuenta para nuestra sociedad.

La agencia de estadísticas laborales está diciendo que la data es muy importante.

**Barry:** Es cierto y estoy de acuerdo. Ya sabes que los números son mostrados y las estadísticas mensuales que vemos son de ODEP. Esos números permanecen los

mismos. Tengo dos cosas. El primero es a mí me parece que, si estamos hablando de 320 millón personas en el país, tengamos una población que envejezca y cuando envejecas la probabilidad de discapacidad aumente y esté seguro lo juegue un papel en estadísticas. La estadística en el reportaje que leí mientras pensé sobre donde trabajan y lo que hacen que se me parece muy interesante es que se parezca que muchas personas con discapacidades trabajen en trabajos de servicio. ¿Quieres saber si puedes hablar sobre eso?

**Jenny:** Si es algo muy interesante. Estoy de acuerdo y para mí cuando veo estadísticas y alícuotas grandes de data, pregunto más preguntas que consigo respuestas. Pero es interesante que los porcentajes son más o menos proporcionados. Veinte por cien de individuos con discapacidad están trabajando en la industria de servicio al contrario de 17% de individuos que no se identifiquen con discapacidad. Se parecen muy comparables. Es muy difícil a investigar más porque las alícuotas de data son fotos. En serio es difícil a investigar más profundamente lo que significa en los términos del trabajo. Yo creo que pueda representar un sector laboral sea reconocida y las contribuciones de trabajadores sean reconocidas en las maneras que los otros sectores necesiten hacer.

Tengo una interpretación alternativa lo que es la data pueda mostrar que empleadores en trabajos de servicio orienten más atención a buscar candidatos buenos, contratación y entrenamiento de ellos en contraste con los otros sectores que deseen un nivel específico de educación y entrenamiento antes de contraten un candidato. La teoría es y yo sé que es solamente una teoría que es respaldado por la realidad que personas con discapacidad estén menos contratados en comparación a ellos sin discapacidad, aunque tienen el mismo nivel de educación lo que significa que un individuo con discapacidad que completó una licenciatura tiene más dificultad conseguir un trabajo que un individuo licenciado sin discapacidad.

Cuando vemos los dos puntos de data juntos, lo preguntó la cuestión de ¿por qué un sector sería más disponible a la contratación de personas con discapacidades que los otros sectores de fuerza laboral?

**Barry:** Lo es muy interesante y pensativo. Estoy pensando sobre lo que estás diciendo. Sabes que escribí buenas noticias en el reportaje y en realidad la verdad es el índice cayó en picada por personas con discapacidades en comparación a los datos de 2016. ¿Por qué se lo ocurrió?

**Jenny:** Me gustaría creer que sea una representación cierta, pero lo indique que más personas con discapacidades hayan visto ganas en empleo. Mi lado pragmático sabe que la data no es siempre buena en la realización de la historia completa.

En la superficie es una señal muy positiva de cambio, pero también yo pienso que tenemos considerar los otros puntos de data especialmente el índice de participación laboral.

El índice de participación laboral es el número de individuos quienes son muy activos en la búsqueda por un trabajo. Tal vez es que tengan un trabajo o les consideren tan desempleados y estén buscando por un trabajo. El índice de participación laboral es determinado por tres factores: quienes son empleados, quienes son desempleados y ellos que no consiguen un trabajo, pero también no son empleados; ellos que no participan en la fuerza laboral es el número que representa ellos que no más participan en la fuerza laboral. Yo pienso que esa estadística es lo más importante. El índice de participación laboral de personas con discapacidades declinaba lentamente desde el año 2009. En 2017, las estadísticas que fueron reportados en el reportaje de agencia de estadísticas laborales dijeron que 80% de individuos con discapacidad no consiguen un trabajo. Lo que indica es un problema sistémico que es más grande que las estadísticas sobre el empleo y desempleo.

**Barry:** Ya sabes que la tasa del desempleo es solamente una parte de que está pasando y tienes razón. La participación laboral es un asunto importante. 80% de personas con discapacidades son marginalizados en términos económicos y se rindieron u no estuvieron buscando por un trabajo. Quiero saber ¿quiénes son ellos que representan el 80%? ¿Hay un método para categorizarlos?

**Jenny:** Pienso que hay un riesgo asumir algo sobre la data lo que es irresistible y fácil hacer. Yo pienso que hay un sector de población que se rindieron la búsqueda de empleo. Es posible que ellos tengan un cambio en su vida que lo impida buscar por empleo. El otro factor es la población que envejezca. Es importante recordar que el índice de participación laboral es limitado a la población de 18 a 65 años.

Es fácil a querer a decir que el índice de participación laboral ha disminuido para significar que los individuos no estén solamente consiguiendo trabajos porque envejezcan. Pero sabemos que la data dice 80% de personas con discapacidades no participan en la fuerza laboral. El número indica la población laboral de personas que tienen 18 a 65 años.

**Barry:** Correcto.

**Jenny:** Como mencione antes pienso que haya muchas suposiciones basadas en hechos sobre estadísticas y alícuotas de data, pero en serio es una oportunidad para investigadores investigar más profundamente y darnos respuestas concretas por realizar estudios continuos lo que es el papel que investigadores tienen en ese trabajo. Pues tal vez no sepamos.



**Barry:** Exacto. Gracias, Jenny. Ya casi acabamos el tiempo. Pues como yo me gustaría hacer, yo me gustaría que tu saca la bola de cristal que tienes debajo de tu escritorio, quitar el polvo y contarnos que ves para el futuro de empleo de personas con discapacidades.

**Jenny:** Pienso que el futuro de empleo para personas con discapacidades es muy brilla. Yo soy una persona pragmática. Mis respuestas en esa conversación dicen que yo no soy la luz de sol y rosas todo el tiempo, pero yo creo que el empleo de personas con discapacidades es un sector que crece dentro de la fuerza laboral nacional.

La razón yo creo que está creciendo es porqué del interés, conversación y la cobertura por la media sobre el valor que empleados con discapacidad traigan a un lugar de trabajo. El valor transverso el balance, eficacia, fiabilidad, llegan al tiempo, hacen su trabajo y ellos logran. Sus contribuciones en la fuerza laboral son reconocidas. También la ventaja a tener una cultura diversa en el lugar de trabajo es muy buena. Yo pienso que esas conversaciones ocurren mucho más y también las noticias se dan cuenta más veces que antes.

No es solamente mencionada en el Disability Scoop lo que es una fuente primaria de noticias sobre problemas relacionados a discapacidad. No es solamente Disability Scoop que habla sobre empleo para personas con discapacidad. LinkedIn tiene recursos especializados para empleadores que contraten personas con discapacidad. Es más, y más común. Es cierto que hay 49 estados en nuestro país que tienen un propósito de Empleo Primero que es un sistema político una infraestructura gubernamental que reconoce el valor los empleados traen al lugar de trabajo. Son indicadores lo que yo formo mi opinión que el empleo de personas con discapacidad es incrementar y es la luz más brilla.

**Barry:** Muy bien, Jenny. Muchas gracias. Nuestro huésped para hoy es Jenny Stonemeier la Directora Ejecutiva de APSE Nacional. Debes visitar su sitio web [apse.org](http://apse.org) y debe considerar ser un miembro. Muchas gracias de nuevo, Jenny. En conclusión, si tienen preguntas sobre la Ley para estadounidenses con discapacidades, pueden entregarlos en [adalive.org](http://adalive.org) o pueden contactar su centro regional de la ADA a 1-800-949-4232 y recuerden que todas las llamadas son gratuitas y confidenciales. El programa de ADA en Vivo es un programa del Centro de la ADA del Sureste. Nuestro productor es Celestia Ohrazda con Beth Harrison, Mary Morder, Emily Rueber, Marsha Schwanke y Barry Whaley. Nuestra música es por 4 Wheel City, the Movement for Improvement. ¡Hasta luego!

RENUNCIA DE RESPONSABILIDAD Las frases del correo electrónico, publicación, carta, asistencia técnica o video fueron escritas en asociación con el Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse con fondos recibidos por el Centro de la ADA del Sureste con la subvención número #90DP0090-01-00 fundado por el Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (NIDILRR) que es una parte de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL)- Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). El Centro de la ADA del Sureste es un proyecto del Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse. Los contenidos no representan necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS y usted no debe asumir el endoso

del Gobierno Federal. La información, materiales y/o asistencia técnica están proveídos solamente tan consejo informal por el Centro de la ADA del Sureste sobre la ley sobre estadounidenses con discapacidades (la ADA) y tampoco no son una determinación de sus derechos ni responsabilidades legales en acuerdo con la Ley ADA ni carga la respalda de las agencias que ejecutar la Ley ADA. El Centro de la ADA del Sureste no garantiza la actualización del contenido adentro. Además, para proveer asistencia técnica efectivamente a todos los individuos y entidades cobrados por la Ley ADA, el NIDILRR requiere que el Centro de la ADA del Sureste asegure en confianza la confidencialidad de comunicación entre ello cobrado y el centro. Todas las ligas a información que no pertenece al centro, está dado tan una cortesía y no mantiene la intención ni constituir la respalda de las ligas informativas ni la accesibilidad. NIDILRR no carga la responsabilidad a ejecutar la Ley ADA. Para más información, favor contactar el Centro de la ADA del Sureste por su sitio de web [adasoutheast.org](http://adasoutheast.org) o por teléfono 1-800-949-4232 (voz) o 404-541-9001 (voz).