



Produced by the Southeast ADA Center  
A member of the ADA National Network



## Episodio 98: La recuperación de los Estados Unidos: empoderado por empleo inclusivo

**Fecha original de emisión:** 6 de octubre de 2021

**Invitados:** Will Fried, Trisha Baldwin y Eren Denburg Niederhoffer

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

---

**Will Fried:** Hola, yo soy Will Fried.

**Trisha Baldwin:** Hola, yo soy Trisha Baldwin

**Eren Denburg Niederhoffer:** Hola, yo soy Eren Denburg Niederhoffer.

**Jason Jones:** Y soy Jason Jones y están escuchando a ADA en Vivo.

**4 Wheel City:** Yo. Hi, let's roll. Let's go.

**Barry Whaley:** Bienvenido a todos. Brindado por el Centro del Sureste de la ADA, el Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y la Red Nacional de la ADA, quiero dar la bienvenida a ese episodio de ADA en Vivo. Oyentes, si tengan preguntas sobre la Ley para estadounidenses con discapacidades, pueden enviar tus preguntas en la forma en [adalive.org](http://adalive.org)

**Barry Whaley:** El tema para el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidades o NDEAM por sus siglas en inglés de 2021 es La Recuperación de los Estados Unidos: Empoderado por la Inclusión. Lo refleja la importancia de asegurando que personas con discapacidades tienen el acceso total al empleo e involucración comunitaria durante la recuperación nacional de la pandemia de covid-19. NDEAM es facilitado cada octubre para conmemorar las contribuciones varias de personas con discapacidades al lugar de trabajo y nuestra economía.

**Barry Whaley:** Pueden buscar por ideas y empleadores, organizaciones comunitarias, gobiernos estatales y locales, grupos de abogacía y escuelas en nuestro sitio web para que puedan participar en la celebración de NDEAM por eventos y actividades sobre el tema- La Recuperación de los Estados Unidos: Empoderado por la Inclusión. Para reconocer y celebrar el evento, ADA en Vivo es emocionado dar la bienvenida un panel

de personas hoy que hablarán sobre sus experiencias personales de consiguiendo empleo, asegurando que tienen acomodados en sus trabajos y la importancia de empleo y carrera a inclusión comunitaria.

**Barry Whaley:** Nuestros invitados son Will Fried, Trisha Baldwin, Eren Denburg Niederhoffer y Jason Jones. Quiero saludar todos al show. Pienso que el lugar más obvio a empezar es hablar sobre el trabajo o la carrera. Voy a empezar con Will. Will, puedes contarnos sobre como llegaste a trabajar en Fort Hays State College?

**Will Fried:** Llegue a mi papel tan el asistente graduado en servicios de accesibilidad de Fort Hays State University desde mi papel tan un defensor estudiante de grado durante mis cuatro años a la Universidad de Salisbury en Maryland donde estaba un defensor por cambios por estudiantes con discapacidades. Porque vi la lucha de estudiantes con discapacidades al nivel universitario que tenían navegar la abogacía por ellos mismos el primero tiempo.

**Will Fried:** Porque cuando estudiantes con discapacidades cambiar de preparatorio/colegio a la universidad, sus profesores no son dados los acomodados de sus estudiantes y fue una barrera adicional. Y empecé ser apasionado sobre la abogacía tan una persona con discapacidad por yo mismo. Y aprendí durante mi experiencia universitaria que lo podía hacerlo tan una carrera ayudar otros estudiantes con discapacidades tener éxito al nivel universitario.

**Barry Whaley:** Bien. Gracias, Will. Jason, ¿Por qué tu no hablas un poquito sobre tu trabajo y sobre como llegaste realizarlo?

**Jason Jones:** Bueno, quiero decir, mi trabajo me consiguió en vez de yo consiguiendo un trabajo. Mi herida ocurrió durante una competición de atletismo de la preparatoria cuando tenía 15 años y me dio una lesión de columna espinal, un nivel alto – C4 – básicamente tengo parálisis desde el pecho. Pues la abogacía empezó temprano por mí y se llevó temprano, asistí la universidad, gradué con una licencia en comunicaciones masivas. Y pensé que entrara el mundo de prensa.

**Jason Jones:** Y lo hice por un ratito. Hice unos proyectos con periódicos y televisión por unos años. Y después trabajaba por unos agencias de mercadotécnico. Después, la Oficina de Rehabilitación Vocacional o como decimos por sus siglas en inglés- OVR. OVR me llamó y me digo, “Estamos buscando para alguien realizar esas tareas para nosotros.” Y me iba a OVR.

**Jason Jones:** Y básicamente en OVR, entraba pensando que fuera la persona para relaciones públicas. Y era una parte de mi papel por muchos años, pero lo que fue más grande, transformé ser sumergido en la comunidad de discapacidad y el parte de abogacía y el parte de ser mentor de la industria. Desde aquí, me mudé hasta mi trabajo actual con el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky. Y tuve la oportunidad extendiendo mis alas un poquito más e involucrarme en los áreas que siempre me interesaba, especialmente el parte de ser mentor.

**Barry Whaley:** Vamos a hablar con Trisha siguiente. Trisha, ¿Por qué nos cuentas sobre tu trabajo?

**Trisha Baldwin:** Bien. Trabajo en Visionworks que es una compañía nacional de optometristas. Hay 90 o más tiendas de Visionworks en los Estados Unidos. Y mi tienda es una de las tiendas más ocupadas en los Estados Unidos. Trabajo tan una recepcionista y un técnico. Y también trabajo en distribución de gafas y otras veces pone las gafas en el arreglo.

**Trisha Baldwin:** Entraba el trabajo sin expectativas sobre las tareas, cuantas cosas haga o cuanto tiempo voy a gastar moviendo. Cambio lugares cada día porque por un minuto, estoy un técnico haciendo los diagnósticos y después cambio a trabajar en la recepción. Es muy activo.

**Barry Whaley:** Trisha antes de que tu trabajas en Visionworks, estabas involucrado en oportunidades de ser mentor, ¿no? En la universidad.

**Trisha Baldwin:** Sí, Sí, Sí, yo fui.

**Barry Whaley:** Bien, cuéntanos.

**Trisha Baldwin:** Quiero decir la práctica fue muy divertida y relajada, pero fue una práctica en WDRB que involucró observando y aprendiendo como operar las camaras, como editar los videos, otras cosas en una estación de televisión. Una semana, me permitían observar personas editando archivos, cosas sobre la estación de televisión. En semanas diferentes, ellos me ponen en áreas diferentes de WDRB.

**Barry Whaley:** Y es una estación de televisión en Louisville, ¿no?

**Trisha Baldwin:** Sí, señor.

**Barry Whaley:** Bien y finalmente, vamos a hablar con Eren. Eren cuéntanos sobre tu trabajo.

**Eren Denburg Niederhoffer:** No trabajo específicamente por una compañía. Trabajo por un líder del equipo/supervisor de la compañía. El Grupo de Piedmont de Atlanta, lo que es una agencia de servicios financieros. Y por servicios financieros, seguros, inversiones, anualidades, et setera. Realizo la minería de datos y proyectos de mercadotecnia de redes sociales. Llegue a mi trabajo por el medio de Briggs & Associates, una agencia de empleo con sede en Georgia.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Básicamente, un instructor de trabajo consiguió mi empleador actual en una feria de trabajo en un iglesia. La iglesia facilitó la feria de trabajo donde el empleador estaba consiguiendo internos por el verano. Ella convenció él contratarme, una persona con autismo, por tiempo total en un papel sobre análisis de datos. Tuve cinco entrevistas con ese empleador donde hice investigación sobre la compañía, investigué el papel y la industria.

**Eren Denburg Niederhoffer:** El empleador dijo que, si yo consiguiera una licencia de seguro, se vaya a contratarme. Pasé el examen de licencia de seguro el primero tiempo. Y después casi me despidieron en la primera semana porque hubo una regla no dicho, algo que personas con discapacidades, especialmente discapacidades cognitivas y de desarrollo necesitan aprender es profesionalismo en la oficina. Y lo que algo que yo tuve problemas, pero el instructor de trabajo me ayudó y le dijo a mi jefe a darme un chance segundo.

**Barry Whaley:** Eren, mencionaste como en la primera semana que casi te despidieron.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Bueno, realmente ellos me despidieron. Trabajé por la compañía, me despidió y hoy en día trabajo por mi jefe que trabaja para la compañía.

**Barry Whaley:** Bien. Permítame preguntarte. Y voy a empezar con tú, Eren, porque estamos hablando en ese momento. ¿Cuáles barreras que no sean lo que pasó en la primera semana encontraste en el buso de trabajo o manteniendo un trabajo?

**Eren Denburg Niederhoffer:** Bueno, cuando tengas unas discapacidades, estabas puesto de una lupa. Empleadores piensan que tus acomodos o tu discapacidad significa que seas un drenaje de recursos o que seas productiva. Básicamente estar un resentido. Tengas mostrar algo.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Básicamente, tienes mostrar que estas tan competente y útil tan una persona sin discapacidades. Pienso una de las barreras es básicamente una manera conseguir los acomodos que necesitamos. Acomodos son barreras. Tienes buscar por una manera a mostrar los empleadores potenciales cuáles son tus acomodos.

**Barry Whaley:** ¿Jason, cuales acomodos tienes para realizar tu trabajo?

**Jason Jones:** Bueno, significo, pienso que una de las cosas más populares es el acomodo trabajar en casa por mi propio seguridad y obviamente para la seguridad de mi familia. Y la mayoría de nosotros tenemos ese acomodo sobre el año pasado. Pero utilizo muchos tipos de tecnología asistida. Durante los años últimos, pedí por aparatos accesibles de una cámara y maneras a interactuar con el público por teléfono, y cosas similares.

**Jason Jones:** Utilizo tecnología antigua pero siempre me la proveen. Y software obviamente es un problema. Y durante los años últimos, se me pasaba cosas como levantando en la mañana podría ser un proceso largo, a veces se toma dos horas. Cambiando un horario de trabajo hacerlo basado en proyectos o en vez de trabajando 7:30 a 3:30 o tal vez 9:30 a 5:30, cosas como así.

**Jason Jones:** Quiero decir la cosa más importante es entrar el proceso interactivo. Y hablamos sobre lo en talleres sobre la ADA y en otros eventos, pero sea importante desarrollar esa relación profesional. Pienso que Eren aludió antes con el ejemplo de

simplemente teniendo un buen sistema de comunicación con el supervisor y tu jefe. Y sea importante tener la habilidad romper las barreras porque a veces se parezcan feas.

**Barry Whaley:** Gracias, Jason. ¿Qué pasa, Trisha? ¿Has encontrado barreras en un lugar de trabajo o manteniendo un trabajo?

**Trisha Baldwin:** Bueno, lo que pasó en mi situación, fue que he contratado trabajar medio-tiempo por Visionworks y solamente tuvo algunos meses. En los siguientes meses, mi jefe me observó y le dio cuenta sobre cómo trabajo duro y bien. Pues él me da un trabajo de tiempo total en Visionworks realizar la misma tarea tan un técnico, recepcionista y distribución de gafas. Y él sabía cómo yo estaba un trabajador muy buena por ser un empleador de tiempo total.

**Barry Whaley:** Muy bien. Sí. Gracias. El trabajo duro pagó bien ¿no?

**Trisha Baldwin:** Sí señor.

**Barry Whaley:** Sí.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Quiero interrumpir. Pienso que es importante. No estoy diciendo es una cosa buena sobre nuestra discapacidad, pero hay empleadores que parezcan decir que personas con discapacidades de desarrollo u otro tipo tengan un moral fuerte de trabajo que personas sin discapacidades. Y me dio cuenta de que ellos gravitan a nosotros por ese razón entre otros y quieren contratarnos o promovernos.

**Barry Whaley:** Sí. Es un buen objetivo. Oyentes de ADA en Vivo, si tienes preguntas sobre NDEAM, ese tema o cualquier tema sobre la ADA, puedes entregar tus preguntas en nuestro sitio web [adalive.org](http://adalive.org) o llamarnos al 404-541-9001. Y vamos a hacer una pausa.

**Anuncio:** Octubre es el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad o NDEAM por sus siglas en inglés. El propósito es educar el público sobre problemas de empleo y discapacidad y celebrar muchas contribuciones varias de trabajadores estadounidenses con discapacidades.

Facilitado cada año, el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad, es realizado por el Departamento de Labor estadounidense Oficina de Política de Discapacidad y Empleo, ODEP por sus siglas en inglés. Pero la espíritu verdadera está en las observancias por las raíces sobre el país cada año. Empleadores de todos los tamaños y en diferentes industrias sean motivados participar en NDEAM. Para ideas específicas sobre cómo puedes soportar el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidad, visitar [www.dol.gov/ndeam](http://www.dol.gov/ndeam).

**Barry Whaley:** Bienvenido de nuevo. Estamos continuando nuestra conversación con Will Fried, Trisha Baldwin, Jason Jones y Eren Denburg Niederhoffer. Y estamos hablando sobre lo que necesitas ser exitoso en el trabajo y las barreras encontrados. El último año y medio, dos años era muy difícil porque de la pandemia. Y estoy curioso saber, y empezamos con Will, sobre como la pandemia afectaba tu trabajo.

**Will Fried:** Mientras trabajo en servicios de accesibilidad en Fort Hays State University, estuve afortunado tener la habilidad trabajar en la oficina desde el año último cuando empezaba, pero durante la pandemia, la cosa que fue diferente fue que más estudiantes con discapacidades tomaban sus exámenes en línea.

**Barry Whaley:** Estamos viajando un poco. Recuerdo en algunos tiempos difíciles. Estoy feliz que estabas seguro. Trisha, la pandemia ha afectado tu trabajo o no?

**Trisha Baldwin:** No lo afectó mucho. Es que no tenemos muchos clientes viniendo, pero limpiamos y desinfectamos cada vez después de cada cliente. Limpiamos y desinfectamos las maquinas después cada cliente. Y no era un problema. Desinfectar y limpiar los salones de examen después cada cliente. Pero algunas personas entran y dicen, "Ya vacunamos." Y yo les digo, "Bueno, están en una oficina de servicios médicos. Requerimos que cada persona lleva una cubrebocas en nuestra oficina." Y ellos responden, "Es loco." Y tenemos decirles, "Si no quieres llevarla, no necesitas estar aquí."

**Barry Whaley:** Sí. Tu experiencia es un poco diferente, Trisha, porque quiero decir, ustedes son una parte de un servicio esencial. ¿No? Sin gafas, muchos de nosotros tienen un desventaja grande. Eren, ¿Cómo la pandemia afecta tu trabajo?

**Eren Denburg Niederhoffer:** Técnicamente, visito la oficina dos veces a semana para reportar, coleccionar tareas, reunir con el equipo. El trabajo no fue impactado en una manera negativa. Reunió con el equipo menos veces porque ellos tratan a evitar el COVID. Pero el trabajo me permita hacer una llamada por Zoom, correo electrónico y otros medios. Porque mi trabajo es basado en la computadora y menos de labor manual, menos de reuniones de café y comida o reuniones en salones de conferencias. Tengo un ambiente seguro trabajar en casa con mi computadora.

**Barry Whaley:** Exacto. Y Jason, sé que tú siempre tenías una opción trabajar en casa, ¿pero hay otras maneras que la pandemia ha afectado el trabajo en respecto al entrenamiento o consejo informal?

**Jason Jones:** Sí. Quiero decir uno de las cosas grandes y trabajo junto contigo Barry es que faltó mucho la habilidad ir al corredor y hablar con tres o cuatro personas y crear una idea cohesiva o manera sobre algo en que estamos trabajando. Es más difícil pero ya cambiamos a reuniones en Zoom antes de la pandemia, esas maneras en línea porque el Instituto de Desarrollo Humano trabaja con individuos en otros estados. Quiero decir las personas en este podcast son buenos ejemplos.

**Jason Jones:** Y personas son empleados. Tenemos personas que trabajan por HG en Atlanta y Indianápolis y todos los partes del estado. Pues ya estamos pioneras, lo pienso. Pienso que estuvimos más eficiente sobre lo en el último año. Pero pienso lo más difícil es la comunidad, personas con discapacidades y personas eran las partes interesadas y ellos que llamo los que ayudan o personas que están en el campo y hagan la diferencia.

**Jason Jones:** Se parece que estamos mas fuertes cuando podemos sentarse y discutir ideas en equipo y cosas así. Y no teniendo la habilidad estar en un salón lo fue lo mas difícil. Pero en términos de eficacia, lo realizamos bien.

**Barry Whaley:** Sí es la colaboración informal pienso que es la cosa grande que perdimos.

**Jason Jones:** Sí.

**Barry Whaley:** Voy a continuar contigo. Y es una pregunta que siempre quiero preguntarte. ¿Puedes contarme quien o que era la influencia grande en tu vida para lograr las metas de empleo?

**Jason Jones:** La respuesta fácil es mis padres. Solamente porque ellos siempre instilan una ética de trabajo en mi hermana, hermano y yo. Nos dijeron vas a madurar, asistir la universidad. Consigues un trabajo. Kathy Williams y Sam. Trabajo en la Oficina de Rehabilitación Vocacional y muy temprano había dos mentores importantes que ayudaba formar la persona quien soy tan un defensor y un profesional.

**Jason Jones:** Quiero decir que Tom Gravitt quien considero mi mentor es otra persona con lesión de columna espinal. Veo él trabajando. Veo él ir cada día y hacer cosas que necesitaba hacer. Le encontré en rehabilitación cuando tenía 15 años y pensaba, “Oye, aquí hay un hombre que parece a mí y tenemos mucho en común y está haciendo todo lo que quiero hacer.”

**Barry Whaley:** Will, ¿Qué pasa?

**Will Fried:** Sí. Estaba afortunado tener profesores muy atentados durante mi tiempo tan un estudiante en Salisbury University que me ayudan trabajar en una manera bien y tener ganas. Y empezó durante mi segundo año de universidad con el profesor distinguido del Departamento de Análisis de Conflicto y Resolución de Disputa, el Dr. Thomas Boudreau, quien me pidió escribir un propósito de política. Y fue conectado a cambiando clases ser más inclusivos a personas con discapacidades.

**Will Fried:** Y él es alguien que crecía tan una persona sorda y no hablaba hasta que tenía cinco años. Y es alguien que valoraba mi trabajo y me dijo que soy brillante. Y durante este época, estaba tratando a descubrir lo que quiero hacer en mi carrera y también tenía la oportunidad ser enseñado por el Dr. Dean Ravizza quien es uno de los expertos internacionales de educación física adaptiva en el país. En un incorporación real y hablar y poniendo más sobre la teoría de adaptación para avanzar mi discapacidad de abogacía adelante. Y me decía que no tenía ocultarme en teniendo la habilidad. Y me empujaban y reían conmigo porque sabían que pudiera hacerlo bien.

**Barry Whaley:** Gracias, Will. Trisha, ¿Que dices?

**Trisha Baldwin:** Sí. Mis padres eran defensores, estaban aquí ayudarme. Y también mi equipo de natación. Ellos me animan. Ellos sabían que quería trabajar. Y ellos me animaban conseguir un trabajo, cualquier trabajo deseo hacer. Y entonces pensaba,

“Bueno, podría trabajar tan un asociado en venta al menudeo.” Y después pensaba, “bueno, conozco alguien que trabaja por acá y tal vez me ayude conseguir un trabajo.” Me pienso, “Ok, voy a tratar esa manera primero.”

**Barry Whaley:** Exacto. Siempre es muy útil conocer alguien. Eren, ¿Qué dices? ¿Conoces alguien o sabes algo que piensas es una influencia grande en logrando meta de empleo?

**Eren Denburg Niederhoffer:** A parte de mi madre y mi jefe actual. Desde el niñez a madurez, casi no tenía amigos, no podría manejar hasta que tenía 25 años, no tenía habilidades de interacción social ni habilidades aplicables. La influencia mas grande fue mi deseo ser alguien, ser algo, hacer algo, cosechar liderazgo en mi vida. Era frustrado con las situaciones que la influencia me guía tener un deseo mejorarme, siempre aprender cosas nuevas, hacer cosas nuevas, expandir mi mentalidad, habilidades en la vida.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Pienso que la influencia mas grande en mi vida fue mi deseo cambiar mi vida a una que pueda ser orgulloso en vez de una que odie. Y bueno, manejo ahora. Podía mantener una relación por tres años. Podía guardar un trabajo por tres años. Tengo amigos. Y bueno, estoy aquí. Adivino, a veces no muchas personas lo piensan en esa manera, pero si tienes la disciplina, pero si te convences hacer algo, tu puedes ser tu propia influencia grande. Mientras algunas persona quienes no son la influencia necesariamente. Te dan una empuja o apoyos.

**Barry Whaley:** Muy bien. Antes mencionamos acomodados. Y Jason tu mencionaste el proceso interactivo. Voy a empezar con Jason. ¿Qué piensas sobre como la Ley ADA tuvo una influencia sobre el empleo de personas con discapacidades?

**Jason Jones:** Bueno, pienso en un nivel macro, la ADA tuvo una influencia porque de la habilidad ver la discapacidad. Me pasó una herida el año la ADA fue convertido a la ley. No tenía una experiencia de como lo fue antes de la ADA, pero veo lo que pasaba en los últimos 30 años.

**Jason Jones:** Y pienso que la aceptación societal de discapacidad, aunque no llegue cerca a que lo podría ser y no esta donde lo que queremos. Lo ha cambiado a lo que vemos de personas con discapacidad y personas con autismo. Vemos personas sordas y ciegas, y vemos personas con discapacidades mentales y físicas, discapacidades intelectuales. Y pues, pienso más o menos en la sociedad civil, nos da una opinión que dice, “Bueno, somos iguales. Somos un grupo diverso.” Y pienso últimamente lo ayuda el empleo.

**Jason Jones:** Y las provisiones de empleo en la ADA, obviamente hicieron mucho crear un proceso más igual. Cuando hablamos sobre la ADA y lo digo todo el tiempo, o sea del tiempo que pasas por la puerta o circula la puerta o cualquier manera usas entrar, todo necesita ser accesible hasta el último sí o no recibes el trabajo. Cuando discapacidad no tiene un papel grande en una decisión de un empleador, lo hace una



diferencia grande y hace el campo más igual. Estoy orgulloso de cuanto logramos, pero estoy triste que ya tenemos mucho lograr.

**Barry Whaley:** Sí, muy bien. Will, ¿Qué dices? ¿Cómo la ADA beneficia personas consiguiendo un trabajo?

**Will Fried:** Sí, pienso que la ADA hizo los edificios más accesibles para personas con discapacidades desde 1990. Y incluyendo rampas para sillas de ruedas permitían personas con discapacidades ser empleados porque hay rampas. Y también interpretación de lengua de señas, tener acomodos para personas sordas o tienen dificultad de oír. Hubo una cosa grande porque es algo que necesitan tener ganas. Y ser inclusivo pantallas de lector para personas ciegas o discapacidad visual.

**Will Fried:** Y la cosa que ayudaba mucho en la construcción de la ADA es dar cuenta a diseño universal que es más de la ADA para personas que tienen discapacidades. Y también incluyendo la base de justicia de discapacidad lo que creado por Sins Invalid que es un grupo de teatro de discapacidad que hace mucho activismo.

**Will Fried:** Y especialmente utilizando el principio que se llama acceso colectivo lo que necesitamos hacer más. Que individuos con discapacidades tienen necesidades diferentes que son mas de suficientes. O sea que necesitan espacios tranquilos y paz para desestresarse porque las interacciones entre salud mental, discapacidad y trauma se molestan. Y tan una sociedad dar cuenta que todo pueda adquirir una discapacidad a cualquier momento en la vida. Y que personas con discapacidad son el grupo minoría mas grande. Es algo que la sociedad tiene creer. Tenemos cambiar las barreras de actitud.

**Barry Whaley:** Will, una de las cosas que decimos en el Instituto de Burton Blatt estamos de físicamente capaz por una corta duración. Cierto. Eren, ¿Qué y como la ADA ayudaba personas conseguir un trabajo y mantener empleo?

**Eren Denburg Niederhoffer:** Como la fuerza de labor podría tener una opinión cerrada y no escuche a personas con discapacidades, pero escuche a agencias de mentores de trabajo, mentores de trabajo o organizaciones reconocidas por grupos de la ADA. Debo decir que Briggs y Asociados ha demostrado que ADA logrado un impacto sobre permisión para personas con discapacidades mantener empleo.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Es una cosa obtener un trabajo, mantenerlo, mejorarlo o sea mas difícil. Y pienso la ADA ha jugado un papel grande en el permiso de retención, promoción y especialmente acomodos para personas con discapacidades. No podía llegar a donde estoy hoy en día sin lo que hace la ADA por mí.

**Barry Whaley:** Trisha, ¿tienes algo decir?

**Trisha Baldwin:** Sí. Pienso la ADA es una buena programa porque muchas personas no entienden que personas con discapacidades pueden trabajar tan duro tan personas sin discapacidades. Muchas empleadores no lo entienden. Y cuando personas con

discapacidades llegan, ellos dicen, “No vamos a contratar ella porque ella tiene una discapacidad.” Pero a veces contratan personas porque piensen que sea un buen candidato.

**Barry Whaley:** Es una nota excelente. Vamos a concluir y quiero preguntarles una cuestión a cada uno y si puedan contestarla en solo una frase. Ok. Sea posible.

¿Tienes un consejo que puedes decir en solo una frase para alguien que empieza consiguiendo un trabajo o el inicio de su carrera? Jason.

**Jason Jones:** Bueno, tu dices una frase, lo haga difícil. Si tenga consejo, quiero lo sea, buscar por algo que te gustes y la persona trabajando, bueno, no importa la discapacidad y utilizas el proceso interactivo cuando sea posible.

**Barry Whaley:** ¿Eren, que dices? Una frase de consejo para alguien.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Uno, no rompas conexiones entre grupos de personas. Sea neutral sobre políticas y religión. Y duermas por un mínimo de seis horas cada noche. Tomas uno o dos tazas de café cada día.

**Barry Whaley:** Excelente.

**Eren Denburg Niederhoffer:** Lo ayuda en términos de consiguiendo un trabajo por tu red, pero también manteniéndolo. Permítame concluir mi frase por diciendo, no es solamente lo que sabes que ayuda a obtener un trabajo. Quien conoces podría ser tan o sea más importante.

**Barry Whaley:** Buen consejo. Gracias, Eren. ¿Trisha, que dices?

**Trisha Baldwin:** Mío es tu puedes hacer lo que tu quieres tu mente hacer. Aunque, si no piensas que puedes hacerlo, siempre puedes tratar. Y si lo pierdas, lo haces otra vez.

**Barry Whaley:** Siempre es buen consejo. Will Fried, tienes la última palabra.

**Will Fried:** Como dice Ed Roberts, ires afuera y cambiar actitudes ancianas.

**Barry Whaley:** Perfecto. Una manera perfecta concluir. Quiero agradecerles. Will, Jason, Eren, Trisha. Y quiero agradecer nuestros oyentes de ADA en Vivo por escuchando a ese episodio. Para escuchar a todos los episodios, visitar [adalive.org](http://adalive.org)

Les recordamos que los anteriores están disponibles en nuestro sitio web [ADALive.org](http://ADALive.org) y en nuestro canal de Sound Cloud. Todos los episodios en inglés están disponibles en diferentes formatos, que incluyen audio y transcripción accesible. Puedes descargarlo como podcast. ¡Es fácil! ¡Solo encuentra el icono de podcast en tu equipo móvil y busca <<ADA Live!>>. En conclusión, si tienen preguntas sobre la Ley para Personas con Discapacidades, pueden enviarlas a través de [adalive.org](http://adalive.org) o pueden contactar su centro regional de la ADA llamando al 1-800-949-4232. 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. Nuestros productores son Celestia Ohrazda con Beth Harrison, Mary Morder, Emily Rueber, Marsha Schwanke y Barry Whaley. Nuestra música es de 4 Wheel City, the Movement for Improvement. ¡Hasta luego!