



¡ADA en Vivo! Episodio 98 Parte 2: Formación Inclusiva y Mentor

Fecha original de emisión: 20 de octubre de 2021

Invitado: Josh Christianson, Director de Proyecto de Partnership on Inclusive Apprenticeship (PIA) & Senior Consultant at Wheelhouse Group

Josh Christianson: Hola. Soy Josh Christianson y estás escuchando a ¡ADA en Vivo!

Barry Whaley: Saludos a todos. 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 a ADA en Vivo. Soy Barry Whaley y el director de proyecto del Centro de la ADA del Sureste. Les recuerdo que pueden enviar tus preguntas por el formulario en el sitio web adalive.org. Cada octubre celebramos las contribuciones diversas de personas con discapacidades dan a la fuerza de labor de los Estados Unidos y nuestra economía durante el mes nacional de concienciación sobre el empleo de individuos con discapacidades o NDEAM por sus siglas en inglés.

Barry Whaley: El tercer miércoles de octubre, la Asociación Americana de Personas con Discapacidades coordina una labor nacional promover desarrollo de carrera para estudiantes y personas con discapacidades quienes consiguen un trabajo por exploración de carreras y estableciendo relaciones con mentores. En concienciación del Día de Mentor de Discapacidad, estamos emocionados tener nuestro invitado Josh Christianson. Él es el director de proyecto de Proyecto de Partnership on Inclusive Apprenticeship (PIA). Es una iniciativa fundado por ODEP, el Departamento Nacional de Labor, Oficina de Política de Empleo de Discapacidad. Bienvenido, Josh al show. Gracias por acompañarnos hoy.

Josh Christianson: Muchas gracias.

Barry Whaley: Vamos a empezar con formaciones inclusivas. ¿Cuáles son y por qué se importan?

Josh Christianson: Sí. Una formación inclusiva es una programa realizado por empleadores y provee aprendices con instrucción de salón, entrenamiento sobre el

sujeto de formación, y también entrenamiento en el trabajo en sitio. El entrenamiento en el trabajo en sitio tiene un mentor acompañarle lo que es buena notar como veo hay un tema de mentor ese mes. Cuando estás en sitio, tienes un mentor y el entrenamiento y la instrucción tienen un enfoque sobre ayudando aprendices lograr habilidades específicas necesitados por un trabajo específica. Entonces individuos matriculados en formaciones son pagados un sueldo competitivo mientras están aprendiendo y obtener certificaciones apoyar su éxito en el lugar de trabajo. Muchas veces, personas dicen a las formaciones es “ganar mientras aprender.” Hay buenas estadísticas por el Departamento de Labor sobre formaciones y 94% de aprendices que terminan sus formaciones y entrenamientos son retenidos por sus empleadores.

Josh Christianson: Hoy en día el salario anual de los aprendices es más de 70,000 USD pues podría ser un cambio de carrera para individuos y hace un gran cambio de recorrido en su vida profesional. Un programa de formación inclusiva puede proveer acceso a los caminos de carreras por la vida para personas de poblaciones diversas que busca trabajo lo que incluye personas con discapacidades. Quiero ser claro cuando hablamos sobre formaciones para personas con discapacidades, lo que significamos todas las discapacidades. Pues cuando hablamos sobre el acervo de talento, estamos hablando sobre individuos con discapacidades que incluyen cognitivo, neurológico, físico, salud mental y las de sensorial. Estamos trabajando en industrias donde todos los tipos de personas pueden participar y tener ganas y obtener credenciales y habilidades que necesitan tener un recorrido y carrera exitosa.

Josh Christianson: Quiero notar aquí si puedo que ese trabajo ha apoyado por la administración actual. Muy pronto después la transición, la Casa Blanca ha afirmado su compromiso invertir en el futuro de trabajo y ayudar a crear trabajos para poblaciones marginalizados incluyendo personas con discapacidades y enfocar sobre industrias con crecía rápido y en demanda alta. Ellos son emocionados expandir los programas registrados de formaciones y programas preformación que vienen del Departamento de Labor y dan prioridad formación y desarrollo de fuerza labor en industrias de energía sustentable e infraestructura. Comunican por un orden ejecutivo su compromiso apoyar DEIA, lo que estaba emocionada a ver, significa diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad en el lugar de trabajo. Es un tiempo emocionado ser una parte de esa industria con una administración que da apoyo y un enfoque sobre lo. Me gusta DEIA y estoy tratando socializarlo en cada lugar donde puedo.

Barry Whaley: Muy bien. Como tú dices, ellos pusieron valor a los programas de formaciones y se parece que es algo que la administración actual valora. Soy curioso, Josh, oímos sobre organizaciones intermediarios de formaciones o AIOs por sus siglas en ingles. ¿Qué papel juegan en socios inclusivos?

Josh Christianson: Primero, quiero notar que vienen en muchas tamaños y formas y sean varios. Hay un espectro grande de lo que sea una organización intermediario de formación. Para recordar para las repuestas siguientes, pero en general lo que AIO por sus siglas en inglés haga es conectar aprendices a empleadores. Ellos están entre el

talento y el empleador y ayuda empleadores crear un programa que inicia, crece, y forma un programa de formación exitosa. Pues muchas veces los intermediarios son administrados por asociaciones en las industrias, cámaras de comercios, tal vez sea un colegio comunitario o colegio técnico, una organización sin fines de lucro, socios de administración de labor y también consejo de desarrollo de fuerza de labor. En realidad, vienen de todos los tamaños y formas, pero su prioridad principal es hacer más fácil para compañías ser facilitadores entre el empleador y talento en los programas registrados de formación.

Barry Whaley: Gracias, Josh. Es un tema bueno hablar sobre, especialmente hoy. El Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse donde trabajo tiene un nuevo proyecto, el Disability Inclusive Employment Policies Project lo que es un programa de Syracuse, Rutgers y Harvard tan un socio de esas instituciones. Estamos haciendo mucho trabajo por estudiando la eficaz de organizaciones intermediarios de formaciones y formaciones inclusivas. ¿Cómo puede el socio de formación inclusiva ayudar empleadores?

Josh Christianson: Sí. Debo decir que lo ayude intermediarios también. Queremos proveer apoyos y recursos a cuál quien beneficiar y muchas veces es muy similar entre empleadores e intermediarios. Pero lo que es especifica por empleadores, es expandir y desarrollar programas de formación, especialmente algunos sean diversos, inclusivos, equitativos y accesibles. Muchas veces industrias y compañías no saben qué formación es una solución de talento y solamente proveer apoyo en navegación de procesos/aguas y mientras lo hace, asegurar que sean inclusivas por todos los aprendices sea un área de énfasis. Es claro que tiene pasos diferentes. Hay unos detalles, pero se conectan, es la mayoría de lo que hacemos. Ayudamos proveer recursos, conocimiento, habilidades sobre discapacidad y personas con discapacidades y la inclusión de personas con discapacidades.

Josh Christianson: Como hablamos antes, los intermediarios pueden ayudar empleadores conseguir el intermediario correcto. Entonces, el intermediario puede proveer orientación en el proceso y los programas y ayudar el proceso entero seguir mas fácilmente por los empleadores. A veces, proveemos la relación y conexión profesional dependa de la industria y geografía, et setera, et setera. Pienso si examinas el ciclo de un empleado, estamos ayudando los empleadores entender la necesidad de accesibilidad de aprendices durante el ciclo desde el inicio al final. No importa si sea sobre acomodos y accesibilidad física o sea plataformas y accesibilidad digital, queremos proveer cualquier consejo, recursos, conocimiento sin costo a alguien para asegurar un lugar de trabajo accesible e inclusivo.

Barry Whaley: Muy bien. Gracias, Josh. Antes de continuamos, quiero preguntarte una cuestión sobre formaciones y la pandemia. Sobrevivimos los tiempos difíciles los últimos 18-19 meses. ¿Cómo han afectados las formaciones y el trabajo que tu brindas durante la pandemia?

Josh Christianson: Sí.

Barry Whaley: ¿Cuáles acomodados hicieron por todas las personas?

Josh Christianson: Sí, era muy interesante. Estamos trabajando escribiendo un papel de política sobre el impacto. Hay dos cosas que podría decir. Uno es el impacto y pienso que uno es la esperanza y promesa que siga. El primero es lo que muchas personas e industrias tuvieron no importa si eras un empleado, un trabajador de medio tiempo o un aprendiz, es una noción de trabajar en casa y ¿lo que significa en sociedad? Pienso que los oyentes son orientados con la realidad que estamos pidiendo por flexibilidad y acomodados para personas con discapacidad sobre teletrabajo por mucho tiempo. A veces, lo dije que no podía hacerlo. Mira, cuando era un desafío, la mayoría de las personas trabajaron y vimos una transición a teletrabajo y hubo genial.

Josh Christianson: Ayudamos a intermediarios y empleadores a asegurar que los procesos, muchas llamadas de conferencia, reuniones por video, y tal vez el uso ampliado de plataformas para colaboración entre miembros del equipo, ayudamos a asegurar que eran accesibles y útiles para que todos pudieran hacer lo que necesitan terminar, aunque no eran en la oficina y es muy emocionado. Tenemos algunos recursos que podemos compartir. Especialmente para formaciones, pienso que era muy difícil porque tienen un modelo de entrenamiento. A veces, hay cohortes recibiendo entrenamiento antes de ir al sitio y lo depende de la industria, hubo un impacto diferente. Por ejemplo, trabajamos con dos intermediarios y uno es exclusivamente el sector de tech, IT.

Josh Christianson: Ellos tenían ningún problema con el cambio a teletrabajo, un lugar de trabajo virtual. Ellos son el razón del papel de política que estamos escribiendo para informar lo que sucede y métodos mejores. Vieron eficacia y ahorros de costo adentro. Por algunos, no faltan nada y por otros, lo cerraron todo enteramente. Tenemos unos socios en servicios de salud que están en el lugar de trabajo y cada reunión era en el lugar de trabajo porque son servicios de salud y no son de tecnología. Ellos no eran listos para cambiar a un ambiente virtual pues era más difícil por algunos que otros.

Josh Christianson: Pienso que lo que decir contestar la pregunta sobre la pandemia es sabemos que hay unos factores económicos graves o individuos y la noción que la administración sobre construir en una manera mejor lo que creo la formación podría hacerlo. Si personas estén en una situación peligrosa porque de la pandemia, no sea necesario tomar tiempo para pedir un préstamo y asistir escuela. La formación es una oportunidad para obtener un sueldo mientras aprendes y ponerte en una posición con una posibilidad fuerte y seguridad tener un trabajo que pague muy bien y crecer en la carrera, sea un candidato popular, sea competitivo en trabajos en el futuro. Espero que sea una solución ayudarnos a salir del terrón que la pandemia nos pone.

Barry Whaley: Exacto. Sí. Gracias, Josh. Contestaste con una respuesta buena. Oyentes de ADA en Vivo, si tienes preguntas sobre ese tema u otro tema de ADA en

Vivo, pueden entregar tus preguntas en www.adalive.org o llamar el Centro del Sureste al 404-541-9001. Vamos a hacer una pausa.

Anuncio: The Partnership on Inclusive Apprenticeship (PIA) ayuda en el diseño de programas de formación que sean diversos, inclusivos y accesibles para todos. PIA colabora con empleadores y programas de formación para ayudar las necesidades de talento de empleadores y empoderar personas con discapacidades beneficiar desde formaciones que ampliar sus oportunidades al acceso a trabajos con mucho crecimiento y fuerte demanda. Es una iniciativa fundado por ODEP, el Departamento Nacional de Labor, Oficina de Política de Empleo de Discapacidad. ODEP empeció PIA asegurar que todos los programas de formación sean inclusivos y accesibles a personas con discapacidades. Para aprender más sobre PIA, visitar el sitio web inclusiveapprenticeship.org

Barry Whaley: Hola. Bienvenido de nuevo. Estamos hablando con Josh Christianson, el director de partnership for inclusive apprenticeship. Josh, devolvemos a la pregunta sobre la pandemia, estabas hablando sobre unas maneras que PIAs pueden ayudar empleadores. Quiero preguntar si puedes compartir unos ejemplos de formaciones inclusivas.

Josh Christianson: Sí. Espero que podemos publicar ese mes un papel con un enfoque sobre experiencias reales de aprendices en formaciones y ellos propios (aprendices) que pueden dar más detalles. Pero en un caso que faltamos la fecha de limite, quiero cobrarlo aquí. Un ejemplo es la organización que se llama Apprenti. Pueden buscarla por Apprenti con la 'ti' en careers.org Ellos son una organización con un enfoque sobre creando un fuente de talento diverso. Por muchos años, ellos tenían un enfoque sobre mujeres, veteranos, minorías y después querían asegurar también que pueden incluir personas con discapacidades allí. Tuvieron un camino en los últimos años a ver cuáles cambios necesitaban hacer a tener un sitio web accesible. Después ellos miraban a sus diagnósticos y otras tipos de evaluación. Ellos tienen una herramienta de intake que lo aseguraban fue accesible.

Josh Christianson: Entonces ellos quisieron asegurar que el alcance en los redes sociales, fichas PDFs y archivos que compartieron con otros sobre como contratar más personas. Les ayudamos en su camino y lo es muy importante, por lo menos en el inicio, asegurar que tu sitio web, portal para aplicaciones de trabajo y el alcance sean realizados en una manera accesible para que personas pueden participar y sienten bienvenidos y vieron es un lugar donde discapacidad es bienvenido y celebrado. Lo sigue a los acomodos que vienen luego y Apprenti hizo un trabajo genial en términos de alcance prudente sobre acomodos, grabarlo, proveerlo, ser transparente sobre lo asegurar que alguien con deudas o reticencia o cree mitos sobre pidiendo por un acomodo, se puede ser aliviado. Estoy emocionado a ver como lo realiza Apprenti.

Josh Christianson: Un ejemplo importante es un intermediario muy grande y otro sea un socio que es una organización se llama Three Talents y es exclusivamente

acompañados de personas con discapacidades. No es una formación entera, pero estamos trabajando con ellos tan un intermediario para crecer el programa en algunos áreas. Espero cuando el programa se estrena que tengamos programa de formación en áreas de enfoque, pero hoy en día ellos te preparan por formación. Tienen un énfasis de certificación de IT. Hay una variedad de certificaciones que personas pueden obtener como un escuela de puente es lo que llaman. Todas las personas con discapacidades hacer entrenamiento virtual, aprenden sobre una certificación específica de crédito. Ellos salieron con lo y lo preparan estar en un lugar de competición y hacer el siguiente paso que es lógico- formaciones registrados.

Barry Whaley: Bien. Bien. Josh, estábamos hablando obviamente. Hay valor añadido y un beneficio grande especialmente por jóvenes con discapacidades estar involucrados en programas de formación y esas oportunidades, pero hay valor y beneficios por empleadores también. Estoy curioso si puedes explicar más sobre si fuera un empleador o un mentor de trabajo que esté tratando facilitar un programa de formación, ¿qué debo decir a empleador?

Josh Christianson: Sí. Sería una buena pregunta. Teníamos poner recursos en nuestro sitio web que quiero personas descubrir y utilizar especialmente en conexión a esa pregunta por un empleador, ¿Cuáles son los beneficios? ¿Qué es el valor del propósito? Si fueras involucrado en una formación y/o estés contratando personas con discapacidades, que es el resultado del invertido? Pienso que lo pintamos en una manera fuerte con fuentes y detalles. Quiero que personas verlo, pero voy a dar unos detalles importantes. Pienso es importante saber que la inclusión justa de personas con discapacidades, asegurar que todos los aprendices saben que son bienvenidos tan personas con discapacidades para que están abiertos y sentirse mas bienvenido a todos y apoyados tan un empleador. El moral e interacción vaya a incrementar y sea un buen vinculo por un empleador contratar una fuerza laboral fuerte y tener un equipo muy involucrado y emocionado.

Josh Christianson: Si estás buscando específicamente contratar personas con discapacidades, hay muchos estudios pero uno que usamos tan un fuente dice que el ingreso promedio es 28% más. No es insignificante y son compañías grandes, ellos que invirtieron en inclusión campeonato y contrataron personas con discapacidades están realizando mejor y tienen ingresos promedios lo es muy fascinante. Un fuente de talento inclusivo como formación que darle más de personas con discapacidades. Produjo productividad e innovación en el lugar de trabajo. Personas que vienen de diferentes lugares sean más creativos e innovativas y tenemos algunas estadísticas que dicen es cierto. Lo ayuda los empleadores lograr sus metas de DEIA. Si hay iniciativas, deseos o sueños hacer un lugar de trabajo inclusivo, equitativo, accesible con un fuerza de trabajo diversa, formación lo ayudará en todas las áreas.

Josh Christianson: Contratando personas con discapacidades ayuda en todos los áreas. Si fuera nombrar algunos beneficios específicos rápidamente, digo que es un problema en el fuente de talento. Hay algunas industrias creciendo que en serio no

tienen suficientes candidatos calificados pues formación e inclusión de personas con discapacidades ayudan resolver ese problema. Ellos pueden conseguir talento de alta calidad y un programa de formación inclusiva pueden ayudar muchísimo con fuentes nuevos de talento por posiciones críticas. Una programa inclusiva de formación les provee con un fuente en una manera que no tenían acceso u otro. Hay muchas entidades que promueven inclusión y formación pues lo repliquen de su alcance y trabajos de contratación.

Josh Christianson: Ellos aseguran por el tiempo alguien completó el programa que no tienen entrenarle. Ellos no tienen pensar sobre si tenga habilidades o talento en resume o lo que diga en entrevista. Cuando están trabajando, cuando están en su formación, y/o cuando lo termine, el tema sea un individuo inteligente, trabaje bien y realice lo que compañía necesite. Completando las habilidades, obteniendo las calificaciones necesarios es una parte y parcial de formación que es un beneficio grande por empleadores porque no tienen gastar dinero realizar su propio entrenamiento y asegurando que esta actualizado.

Josh Christianson: Las metas de DEIA son importantes. Hay estudios que dicen que personas, especialmente generaciones jóvenes, si vean inclusión, especialmente de personas con discapacidades, es algo que realiza el programa, ellos son más susceptibles hablar sobre lo ¿no? No es porque necesariamente ellos sean individuos con discapacidades, pero porque quieren trabajar en un lugar inclusivo de esas personas. Hay buenas estadísticas que pienso es 70%, 80% de milenios y más joven, dar importancia tan algo diferente donde quieren trabajar. Pues es una manera potencial obtener talento bueno desde fuentes tradicionales y tenemos otros. No voy a repetir el punto, pero quiero que personas leerlos en nuestro sitio web porque hay beneficios reales, tangibles por utilidades netas de empleadores.

Barry Whaley: Excelente. Sí. Muchas gracias, Josh. Un valor real al empleador que afecta contratación que afecta retención, entrenamiento, pero las utilidades netas también ¿no? Lo crea valor por la compañía. En un mundo perfecto no haya preferencia inconsciente. No haya discriminación contra personas con discapacidad, pero en serio hay. Hablamos sobre lugares inclusivos de trabajo e inclusión. Tú y yo tenemos un buen idea como lo que parece, pero muchos empleadores piensen que estén inclusivos cuando no están o especialmente ese problema de preferencia. Quiero saber cuáles estrategias o consejos puedes proveer a un empleador para asegurar gran inclusión en su lugar de trabajo.

Josh Christianson: Tengo mucho decir sobre lo y quiero decir dos cosas por contexto. Tan alguien en mi vida anterior, estaba afortunado y emocionado aprender sobre y trabajé en discapacidad por casi un década. Anteriormente, me interesaba la DEI, la equidad e inclusión de otros demográficos, lo será socioeconómico, raza, relación y género. Estoy emocionado decir desde mi experiencia si puedes resolver e incluir personas con discapacidades, muchas cosas se caen bien porque en su misión, un lugar inclusivo de trabajo es donde el empleado no importa su raza, etniecita, genero,

edad, discapacidad, ¿Qué más? Identidad sexual, religión, et setera, et setera. No importa el estatus, sienten una importancia y presencia. Sienten respecto y pueden lograr su potencial máximo.

Josh Christianson: Estoy emocionado y tengo esperanza y estoy orgulloso ser en este espacio porque pienso este espacio puede ayudar y empoderar espacios importantes sobre inclusión. Hay un dicho de uno de tus colaboradores en Harvard pero el facultad de artes y ciencia y recursos humanos por acá. Ellos dicen que es una cultura que, “acepta valores y vistas tan fuerzas las diferencias traemos a la mesa.” Es una cultura inclusiva en un lugar de trabajo también. Hay muchos mitos que necesiten ser dispersados sobre problemas o costos sobre contratando personas con discapacidades.

Josh Christianson: Pienso que la formación es un buen manera dispersarlos. Pienso cada vez más la administración pone ordenes ejecutivos sobre diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad. Ahora en los Estados Unidos, tenemos un interés ampliado sobre lo, un enfoque, compromiso de compañía y empleadores hacer un trabajo mejor y pensar profundamente sobre sus maneras ineficaces de ser inclusivo. Lo puede ayudar. Lo puede apoyar. Si una compañía tenga interés, lo suceda y vemos la administración que lo apoya. Ellos quieren que gente prestar atención a la noción de interseccionalidad, pensando sobre alguien tan un individuo, tienen identidades múltiples que pueden causarles ser marginalizados o excluidos en industrias que tradicionalmente no los representan.

Josh Christianson: Estamos trabajando y estoy emocionado porque cuando era feliz en un silo, en un silo con discapacidad. Hoy en día tengo la habilidad entre los pasillos con demográficos, aprender desde personas que tenían éxito, traer mujeres a construcción, o traer veteranos a tecnología y aprender como lo realizan bien, para que puedo mejorar nuestras recomendaciones de trayendo personas con discapacidades, pero también trabajo con ellos asegurar que están pensando de personas con discapacidades lo que ya piensan y su demográfico de prioridad. Pienso es un época emocionado y entre el enfoque de compañías, apoyo de la administración, la combinación de eso con formación, lo que demostrado ser una herramienta efectiva traer demográficos diferentes y subrepresentados. Es una época fascinante para todo venir junto y puede ayudar un empleador entiende lo que significa.

Barry Whaley: Exacto. Me gusta como tu pones en palabras la perspectiva de interseccionalidad porque mencionaste mujeres en trabajos de construcción o algo así, pero hay mujeres y entonces mujeres con discapacidades o hay personas con identidad de genero y discapacidad y esas identidades interseccionales lo hacen mas importante que tenemos lugares inclusivos de trabajo, gracias.

Josh Christianson: Sí. Quiero enfatizarlo.

Barry Whaley: Por supuesto.

Josh Christianson: Por ejemplo, los programas contratan específicamente lo que llamo ‘ciudadanos que devuelvan’ son personas que fueron encarcelados y cerrados. Había muchos problemas que necesitan ser considerados cuando trabaje con esa población. Traerles, entrenarles, ponerles, et setera. Pero sabemos por estudios múltiples que esa población tiene un porcentaje alto de personas con discapacidades que la población general de personas con discapacidades. Si los programas no prestan atención a inclusión de discapacidad entonces sus tareas sobre DEI llevar esa población a la entrada de la economía estadounidense ser productivo, trabajando, tener beneficios y contribuir a los Estados Unidos sea más probable fracasar. Lo sea muy importante que trabajamos juntos y aprender algo del otro para que tareas sobre DEIA tengan éxito.

Barry Whaley: Bien. Bien. Gracias, Josh, Ya casi acabamos el tiempo. Te doy la última palabra. ¿Cómo quieres terminarlo?

Josh Christianson: Primero, gracias por invitarme. Fue un placer. Usaba tus recursos por mucho tiempo y muchas gracias. Pienso que fuera decir personas ir a nuestro sitio web. Es el lugar donde ponemos información gratuita y recursos y puedes incluir el URL que es www.inclusiveapprenticeship.org Si visitas la página, ves muchos recursos. Quiero destacar dos. Tenemos uno que se llama Designing Inclusive Apprenticeships. Es una guía rápido sobre contratando y entrenando aprendices con discapacidades.

Josh Christianson: Mencioné un recurso que puede contestar empleadores, ¿Cuál es el beneficio? No tiene un título pero sé que estaré acá para caso de negocio sobre formación e inclusión y también en el podcast. En serio, el sitio web es donde puedes ir y aprender sobre lo que hacemos. Y quiero que personas suscriben por nuestro noticia trimestral, manténganse contacto con nosotros. Estamos muy colaborativos por características y siempre estamos buscando por próxima lugar donde apoyamos y tener un impacto sobre formación inclusiva.

Barry Whaley: Excelente. Muchas gracias por tu tiempo y compartiendo los datos sobre formación inclusiva y mentores. Y quiero agradecer nuestros oyentes de ADA en Vivo por escuchando a ese episodio. Para escuchar a todos los episodios, visitar adalive.org

Les recordamos que los anteriores están disponibles en nuestro sitio web 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 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!

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 #90DPAD0005-01-00 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 asegura 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 o por teléfono 1-800-949-4232 (voz) o 404-541-9001 (voz).