



ADA Live! Episodio 110: Asegurando la equidad en el empleo: Una celebración del Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo de Personas con Discapacidades (NDEAM Broadcast)

Fecha: 5 de octubre de 2022

Invitado: Wally Tablit, Director Senior de Políticas y Desarrollo del Lugar de Trabajo en RespectAbility

Anfitrión: Barry Whaley, Director de Proyectos en el Centro ADA del Sureste

Grabación en inglés: <https://adalive.org/episodes/episode-110/>

Wally Tablit:

Hola, soy Wally Tablit y estás escuchando ADA Live!

4 Wheel City: Yo. Muy bien, vamos a rodar. Vamos.

Barry Whaley:

Hola a todos. En nombre del Centro ADA del Sureste, el Instituto Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y la Red Nacional de la ADA, ¡quiero darles la bienvenida a ADA Live! Soy Barry Whaley, soy el director del Southeast ADA Center y mi audiencia escuchando, si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, puede usar

nuestro formulario en línea en cualquier momento en adalive.org. Este año y cada año en octubre, celebramos el Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo de Personas con Discapacidades o NDEAM, reconociendo el importante papel que desempeñan las personas con discapacidades en una fuerza laboral diversa e inclusiva. Este año, nuestro tema NDEAM es Discapacidad: Parte de la ecuación de equidad. Entonces, para celebrar las contribuciones de los trabajadores con discapacidades y mostrar prácticas y políticas de apoyo al empleo inclusivas, nos sentimos honrados de tener como nuestro invitado hoy, a mi amigo y colega, Wally Tablit. Es Director Sénior de Políticas y Desarrollo de la Fuerza Laboral en RespectAbility en el estado de Washington. Así que Wally, quiero darte la bienvenida al espectáculo.

Wally Tablit: Gracias. Gracias por invitarme, Barry.

Barry Whaley: Así que comencemos con, ¿qué es RespectAbility? ¿Puedes contarnos un poco sobre lo que hacen?

Wally Tablit: RespectAbility es una organización nacional de discapacidad y buscamos poner fin a los estigmas, promover oportunidades para las personas con discapacidades a lo largo de tres frentes. El papel que desempeñamos es en torno a nuestra política y desarrollo de la fuerza laboral, tanto a nivel estatal como federal. Y también tenemos una división de medios de uso final de entretenimiento, que busca retratar representaciones más positivas de personas con discapacidades en el entretenimiento, así como nuestra inclusión y pertenencia a la fe y observar cómo la discapacidad se cruza con la ideología y la fe. Así que esas son las cosas que hacemos como organización.

Barry Whaley: Wow, eso es mucho más amplio de lo que pensaba. Gracias.

Wally Tablit: Seguro que sí.

Barry Whaley: Mencionamos que es octubre, es el Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo de Personas con Discapacidades, NDEAM. Así que tengo curiosidad, ¿por qué necesitamos un NDEAM, Wally?

Wally Tablit: Necesitamos un NDEAM porque desafortunadamente la discapacidad como conversación sigue siendo algo que no es una gran parte de la conversación, especialmente cuando nos fijamos en la equidad, la diversidad, la inclusión. Creo que un estudio que RespectAbility hizo con los empleadores hace unos dos años, la discapacidad sigue cayendo en cuarto o quinto lugar. Y no para convertirlo en un factor competitivo, pero cuando miramos las cosas que vienen primero, la raza suele ser el número uno, y luego tenemos el género, y luego tenemos la orientación sexual o la identidad de género. La discapacidad cae en cuarto o quinto lugar. Y el problema o problema con eso es que la discapacidad se cruza con todo eso. En cualquier momento, cualquiera de esas poblaciones puede incluir la discapacidad de alguien o en cualquier momento alguien de esa población puede quedar discapacitado. Entonces, cuando comenzamos a separar eso, y si no estamos construyendo una coalición y mirando las cosas que nosotros que somos empleadores o que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral puede hacer, y vemos la discapacidad como un componente de eso, ayuda tener una celebración de reconocimiento.

Por ejemplo, me identifico como un hombre asiático gay con una discapacidad y la gente me pregunta, ¿por qué seguimos teniendo un mes del orgullo, una celebración del orgullo? Y por esa misma razón para recordarle a la gente sobre esa población que históricamente fue marginada, excluida, y decir: "Todavía estamos aquí. Todavía somos una gran parte de la conversación". Y lo mismo con NDEAM, que los empleadores y nuestro sistema de desarrollo de la fuerza laboral deben darse cuenta de que la discapacidad y las personas con discapacidades son una gran parte de eso. Por lo tanto, continuamos destacando, destacando, celebrando y creando conciencia sobre las personas con discapacidades en el lugar de trabajo.

Barry Whaley: Wally, como dijiste, te identificas como un hombre asiático gay. Hablemos un poco más sobre la interseccionalidad. Esta idea de que las personas tienen más de una identidad y esas identidades se combinan inherentemente. ¿Y cómo es importante este concepto para las prácticas de empleo inclusivas? ¿Puede ampliar eso?

Wally Tablit: Sí, absolutamente. Y entonces, cuando miramos eso, y no es como una capa, no digo que pueda despelarla y mi identidad gay se pone aquí y mi identidad y cultura asiática se pone aquí y mi discapacidad se sienta... Todo está incorporado con eso. Y entonces, cuando miramos eso desde el empleo, ¿cuáles son sus prácticas y cómo están incorporando todo eso? Especialmente cuando miramos este trabajo de apoyar a las personas con discapacidades, cuando estás haciendo un plan centrado en la persona, nos enfocamos tanto en las destrezas, habilidades que olvidamos algunas de las otras cosas que conforman a esa persona. ¿Cuáles son algunas de las consideraciones culturales cuando buscamos empleo? Si estás trabajando con una persona negra que se identifica como transgénero, ¿cuáles son algunas de las consideraciones cuando estás viendo un lugar de trabajo? ¿Estás viendo los baños? Así que creo que cuando incorporamos a toda esa persona, eso conducirá a resultados más exitosos.

Como empleador, si no está elaborando su inducción, su incorporación, su idioma y su meercadeo para hablar con la persona como un todo, entonces comienza a separarse. Y esa es una narrativa peligrosa porque entonces están diciendo que esta parte de ti es la única a la que vamos a prestar atención. El hecho de que puedas ser de la comunidad BIPOC o que seas gay. Y es un momento emocionante para esta conversación sobre equidad, diversidad, inclusión para los empleadores, pero también para ser conscientes de cómo lo hacemos con intención y cuáles son las cosas que debemos hacer a medida que comenzamos a considerar la inclusión. Hablamos de diseño universal en nuestro trabajo. Creo que hay algo que podemos hacer con respecto a la bienvenida universal a medida que creamos espacios para que las personas vengan y se unan a un lugar de trabajo.

Barry Whaley: Ese es un concepto maravilloso y realmente lo has expresado muy bien, esta idea de bienvenida universal. Y tienes razón, tendemos a categorizar, llevamos estas etiquetas con nosotros. Y lo que eso hace entonces es simplemente reforzar esos sesgos inconscientes que tienen los empleadores y los compañeros de trabajo. Wally, una de las razones por las que quería invitarte a estar en nuestro programa este mes, no solo para celebrar NDEAM con nosotros, sino que realmente eres uno de los líderes reconocidos en el campo del apoyo al empleo. Eres un firme defensor de los derechos de las personas con discapacidad. Y a medida que salimos de la pandemia, estamos empezando a ver un repunte en las personas con discapacidades que van a trabajar. ¿Y ese repunte está al ritmo de las personas sin discapacidades?

Wally Tablit: Esa es una pregunta interesante y creo que puede ser para responder a esa pregunta. Creo que más personas con discapacidades están de vuelta en la fuerza laboral que nunca antes porque nunca lo habían dejado tanto, porque siempre fueron vistos como esenciales. Y creo que la forma en que nos aseguramos de que esto continúe sucediendo es que tenemos que prestar atención a algunas de las cosas que aprendimos, las lecciones aprendidas. Y nunca me gusta usar la palabra lujo durante una pandemia, pero la pandemia nos dio el lujo de reducir la velocidad y decir: "¿Qué otras cosas estamos haciendo? ¿Qué otras cosas nos estamos perdiendo?"

A veces tienes que reducir la velocidad para acelerar. Y sé que por el trabajo que he visto en el estado de Washington, la gente aprendió, número uno, que nos dio la oportunidad de asegurarnos de que el personal, el apoyo directo, los consultores de empleo recibieran la capacitación y el apoyo que necesitaban, que obtuviéramos el tipo de herramientas para garantizar que las personas con discapacidades recibieran el apoyo, ya sea tecnología, el componente virtual y cambiando a medida que avanzamos. Creo que eso es lo más importante es cómo sostenemos esto. Me refiero a mantener el impulso. El impulso puede verse como si estuvieras empujando un bloque pesado y todavía hay

movimiento, pero el impulso debe ser sobre rodar una pelota y cómo nos aseguramos de hacerlo.

Entonces, a medida que emergemos y continuamos retrocediendo o resurgiendo de la pandemia, tenemos que prestar atención a las cosas que nos llevaron a esos éxitos. Y eso es una lucha, porque cuando miramos el campo en su integridad, los profesionales de apoyo directo y las personas que hacen el trabajo, vemos que se van y tenemos que preguntarnos, ¿por qué es eso? Y esa es una conversación más amplia porque a medida que más personas con discapacidades quieren volver a la fuerza laboral, a medida que más empleadores quieren continuar contratando a personas con discapacidades, tenemos que asegurarnos de que estamos en la posición correcta para garantizar que eso continúe sucediendo.

Y esa es una gran conversación. Y quiero responder a tu pregunta directamente, Barry, pero creo que esas son las cosas antes de que comencemos a mirar los datos, ¿cómo mantenemos las cosas que tenemos en su lugar? Uno de los grandes mentores en este trabajo, David Mann, me enseñó, y la gente ama u odia esta frase, pero dicen: "Lo principal es mantener lo principal como lo principal". Y lo principal es asegurarse de que las personas con discapacidad estén en sus puestos de trabajo, reciban apoyo en cualquier manera que se manifieste y tenga más éxito. Así que espero que haya respondido a su pregunta.

Barry Whaley: Y tienes razón. Quiero decir que su respuesta indica que debemos mirar más allá de las métricas, ¿verdad?

Wally Tablit: Sí.

Barry Whaley: No podemos ver simplemente qué es la participación en la fuerza laboral, cuál es la tasa de desempleo actual para las personas con discapacidades en comparación con aquellos sin discapacidad. Southeast ADA Center, y algunos otros investigadores han estado observando, hablando de las métricas, observando cómo les está yendo a las personas con discapacidades en comparación con la población sin

discapacidades en términos de capacidad de ingresos, en términos de beneficios, en términos de cobertura médica, una serie de métricas . Estaba reflexionando esta mañana que una de las cosas que aún no hemos examinado es todo este tema del certificado de salario inferior al mínimo 14 (c) y cómo afecta eso los resultados para las personas con discapacidades y el potencial de ingresos. Todos nuestros sistemas de bienestar social están diseñados para mantener a las personas en la pobreza. Tenemos la cuenta ABLE y cosas así. Pero me pregunto si podría hablar un poco sobre 14 (c) y los estados que han eliminado el salario inferior al mínimo y ¿hacia dónde vamos desde aquí?

Wally Tablit: En primer lugar, felicitaciones a los estados que han hecho eso o están comenzando la conversación porque es un tema grande. Y creo que es algo interesante porque cuando escuchas el tema de 14 (c) y salario por debajo del mínimo, sigue siendo divisivo. Y a veces me pregunto sobre eso. Y creo que si trabajas en este campo y trabajas en este trabajo y hablas de crear paridad para las personas con discapacidades, esa debería ser la primera conversación que tengas. Y creo que para mí, y he visto esto, es que los estados, en cualquier organización que esté buscando que hagas eso, necesitas tener un plan porque ese es el primer punto de éxito. Felicitaciones [inaudible 00:11:21], lo terminamos. Pero entonces, ¿cómo nos aseguramos de que las personas que pueden haber terminado y puedan estar haciendo la transición de esa existencia anterior ganando un salario inferior al mínimo, etcétera? ¿Cuál es el plan establecido para asegurarse de que luego se están moviendo hacia el empleo integrado en la comunidad?

Y creo que hemos visto algunas organizaciones y algunos estados señalarán el hecho y dirán, no lo hemos resuelto. Y todavía están en ese espacio. Y ese es el primer punto de éxito. Pero, ¿cómo te aseguras de continuar, de nuevo, impulso, de que tienes un lugar de planificación para asegurarte de que no estén sentados en ese espacio de limbo y vayan, está bien, eso ha terminado ahora? Creo que hay algunas cosas que podemos hacer, y estoy abordando esto desde múltiples facetas. Creo que hay una oportunidad para los estados que quieren tener esta

conversación sobre cómo terminarla. ¿Cómo podemos aprender de los estados que lo han hecho y lo han hecho bien y lo han hecho temprano? Debido a que los estados que lo han hecho con éxito o "con éxito en función de sus números" o lo que están viendo como resultados positivos, hay una oportunidad allí para decir, si usted como estado, digamos Ohio como ejemplo, creo que acaban de comenzar esa conversación, se están moviendo hacia eso.

¿Qué pueden hacer los estados que lo han hecho bien, como Washington y Oregón, Hawai que lo acaban de hacer, hay una oportunidad allí para que aprendamos porque nunca queremos sentir que estamos haciendo esto de forma aislada o por nuestra cuenta? Y de nuevo, siempre citaré High School Musical, "Estamos todos juntos en esto". No voy a bailar o cantar para ti en este momento, pero hay una oportunidad allí porque eso debería ser una conversación. Hay qué, 13 estados que lo han aprobado, 14, hay más, pero todavía hay mucho más. Y, entonces, tenemos esta gran responsabilidad y oportunidad de ver cómo eso crea esas conexiones para que otros estados tengan esas conversaciones. Creo que estamos perdiendo una oportunidad aquí, y sé que eso me anima a pensar en lo que otros estados están haciendo y cómo lo están introduciendo. Y me encantaría ver qué otros estados son los siguientes. Eso me emociona.

Barry Whaley: Es una conversación muy matizada, que creo que lleva a que sea divisiva. Porque no es una respuesta fácil.

Wally Tablit: No lo es.

Barry Whaley: ¿Qué pasa después? Podemos entrar en la discusión o la pelea o la conversación con buena intención, pero si no tenemos un plan establecido, estamos terminados.

Wally Tablit: Sí, sí.

Barry Whaley: Ahora Employment First y el movimiento Employment First, esa es una forma en que los estados pueden comenzar esta conversación.

Wally Tablit: Absolutamente.

Barry Whaley: Me pregunto si puede hablar un poco sobre eso.

Wally Tablit: Empleo Primero, estoy orgulloso de venir del estado de Washington, donde fuimos uno de los primeros estados en tener esa conversación. Y recuerdo que cuando lo hicimos, fue algo aterrador. Nos dimos cuenta de que necesitábamos hacerlo. Necesitábamos dejar de atorarnos en nuestras tradiciones o perpetuar esta idea de que la gente no podía trabajar. Y así, teniendo legislación o políticas o Empleo Primero donde el empleo es la primera opción de la que siempre hablo acerca, elección informada y elección desinformada. Employment First le da a la gente la oportunidad de probar el empleo para decir cuáles son las cosas en las que eres bueno, qué cosas vas a hacer, y eso crea esas oportunidades para el éxito. Creo que, desafortunadamente, muchos de los sistemas, si no tienen una política de Empleo Primero, simplemente estás saltando y te quedas en un lugar que no has tenido la oportunidad de explorar e identificar completamente en qué puedes ser excelente. Y crear ese sistema, de nuevo, que perpetúa que las personas estén atrapadas en lugares donde no quieren estar.

Así que sé que cuando miramos a los estados que tienen una oficina de Empleo Primero, una política de Empleo Primero, y nuevamente, solo tener una política es una cosa, pero nuevamente, ¿cómo se está manifestando eso? Se remonta a lo mismo. Sí, la política es una conversación, ¿cómo estás actuando al respecto? ¿Cuál es la intención de los movimientos para crear eso? Sé que en el estado de Washington, vimos nuestros datos cuando los introdujimos por primera vez, se llamaron Política de Adultos en Edad Laboral en el estado de Washington. Y luego rastreamos los datos 10 años después, de 2006 a 2016, observamos el número de personas que trabajaban que creo que se cuadruplicó o triplicó, y luego las personas que ganaban el salario mínimo

o más que se triplicaron o cuadruplicaron. Por lo tanto, los datos están ahí para mostrar que las políticas y acciones de Empleo Primero y el tipo de movimientos intencionales funcionan.

Una de las cosas que hizo nuestro estado, y no seguir mencionando el estado de Washington, pero ese es mi punto de referencia más fuerte, es que cuando se introdujo esto, reunimos a todo el tipo de actores integrales en esto, la rehabilitación vocacional del condado y la agencia de empleo diciendo: "¿Cuáles son las cosas a las que tienes miedo? ¿Cuáles son las cosas que crees que no van a funcionar? ¿Cuáles son las estrategias entonces?" Y hubo una reunión de dos días, y recuerdo haber sido parte de esa diciendome: "Esto es emocionante". Y hubo algunas grandes acciones que sucedieron. Hubo una colaboración de varios condados, su organización, que dijo: "Oye, las personas de las que hemos luchado con la implementación tenían miedo, ¿cómo hacemos esto juntos?" Y todas estas grandes cosas vinieron de esa difícil conversación. Y creo que podemos decir que las grandes ideas provienen de esas conversaciones difíciles, así que no tengas miedo de tener esa conversación difícil porque cosecharás los beneficios de eso. Así que apoyo a todos los estados que establecen una política de Empleo Primero en acción.

Barry Whaley: Entonces, para vincular Employment First y 14 (c), creo que una de mis mayores preocupaciones con respecto a cómo se está elaborando el lenguaje en algunos estados es que esta noción de que a las personas con discapacidades se les pagaría no menos que el salario mínimo federal. Pero si el salario mínimo federal es de \$ 7.25 centavos por hora, y McDonald's, Kroger, lo que sea, está contratando personas a \$15 y \$ 20 por hora, como política, política interna, ¿no es esto una derrota? En lugar de decir, y quiero su comentario sobre esto, en lugar de decir al menos el salario mínimo, diga el salario prevalente. Y solo me pregunto cuáles son tus pensamientos.

Wally Tablit: De acuerdo. Creo que el salario prevalente es la conversación. Diré que para algunos estados que han luchado con eso o tienen miedo de hacerlo, ese podría ser un buen punto de partida. Es ese

tipo de conversación que tienes sobre alguien que ha estado en un trabajo. Debería ser una carrera profesional, ¿verdad? Sí. No dices que encuentras a alguien un trabajo en Arby's y "Hurra", vamos a celebrar. Tuvieron un trabajo en Arby's durante 15 años. Bueno, si estuve en Arby's durante 15 años como lavaplatos. Genial, si trabajan en Arby's durante 15 años, pero necesitamos ver el avance profesional.

Barry Whaley: Sí.

Wally Tablit: Si comenzaron como lavaplatos y luego fueron trabajadores por turnos y luego fueron asistentes, vemos esa trayectoria. Lo mismo podría ser sobre ese salario. En algunos estados y hay un éxito de entrada o punto de celebración de sub-mínimo a mínimo, y luego la conversación no termina ahí. Hay ese impulso de nuevo, entonces eso debería ir a prevalente.

Me encantaría ver que la política comenzara a prevalecer, pero entiendo por qué no lo hace. Y creo que si solo celebras ese éxito de una parada, no debería ser esa parada donde es el mínimo, el mínimo federal. Debería ser el prevalecente. Así que hay dos escuelas de pensamiento sobre eso. Creo que debería serlo, pero tampoco quiero quitar el hecho de que la gente ha cambiado. Puede que no estés donde quieres estar, pero estás en un lugar mucho mejor de lo que solías estar. Así que puedes verlo de esa manera.

Barry Whaley: Sí, ese es un muy buen punto. Siempre he usado el término varado porque estás estable. Eres de bajo mantenimiento, no eres un problema. Entonces terminas estando en el top 10 del porno de inspiración.

Wally Tablit: Ah, sí. O como dijiste, te olvidas como, "Bueno, Tommy tiene un trabajo. Está bien". Y luego vamos a encontrar trabajos para otras personas.

Barry Whaley: Y algo de eso son los factores estresantes del trabajo, Wally.

Wally Tablit: Claro.

Barry Whaley: Tienes que templar con la carrera. Si soy un profesional del empleo y mi jefe dice: "Oye, tengo otras tres personas que necesitan trabajo". ¿Quién recibe la menor cantidad de atención?

Wally Tablit: Y es un problema de capacidad como hablé antes, todo eso. Pero como dijiste, pero cuando haces tu plan, tu plan anual o tu plan de seis meses, como sea que estés estructurado, eso siempre debe ser una consideración. Siempre debes estar mirando qué más hay. Y sí, estoy de acuerdo. Siempre hay tantos componentes y espero que lleguemos al lugar en el que no tengamos que preocuparnos por ese tipo de cosas. ¿Sabes a qué me refiero?

Barry Whaley: Sí, exactamente. Wally, vamos a hacer una pausa por un momento, ADA Live! Audiencia oyente , si tiene preguntas sobre este tema o cualquier otro ADA Live! Tema, puede enviar su pregunta en línea en adalive.org. O puede llamar al Centro ADA del Sureste al 1-404-541-9001. Y hagamos una pausa para una palabra del patrocinador de este episodio.

4 Wheel City

RespectAbility es una organización sin fines de lucro diversa y dirigida por personas con discapacidad que trabaja para crear un cambio sistemático en la forma en que la sociedad ve y valora a las personas con discapacidades y que promueve políticas y prácticas que empoderan a las personas con discapacidades para tener un futuro mejor. Su misión es luchar contra los estigmas y promover oportunidades para que las personas con discapacidades puedan participar plenamente en todos los aspectos de la comunidad. Para obtener más información sobre la respetabilidad, vaya a www.respectability.org.

Barry Whaley: Gracias, Celestia. Bienvenido a nuestra discusión sobre lugares de trabajo inclusivos con nuestro invitado Wally Tablit. Así que a medida que salimos de la pandemia, Wally, lo que hemos visto es una brecha de empleo muy alarmante. El Washington Post dice que hay 11

millones de ofertas de trabajo actualmente, pero solo 6 millones de trabajadores desempleados y empleadores están luchando para contratar suficientes personas para ocupar esos puestos. Y al mismo tiempo, sabemos que las personas con discapacidades en todos los grupos de edad tenían menos probabilidades de ser empleadas que aquellas personas sin discapacidades. Y, entonces, me pregunto qué ve como oportunidades y desafíos para el empleo de personas con discapacidades.

Wally Tablit: Esa es una gran pregunta y eso es interesante. Es un dilema triste de escuchar, pero creo que hay oportunidades. Dos cosas, cuando miramos esto. Creo que las organizaciones tienen que mirar, hablar sobre la capacidad de nuevo y conseguir que más personas se involucren en el trabajo y en el campo en lo que respecta a ser consultores de empleo y apoyo. Esta es una oportunidad para ver sus propias tácticas y técnicas de reclutamiento, y esa es también esa pieza de equidad. Una de las conversaciones que tuve, y veo un programa llamado Naked and Afraid (Desnudo y con Miedo), y no te diré por qué veo ese programa, pero veo un programa llamado Naked and Afraid. Y lo que veo es que hay personas, y es un espectáculo de supervivencia, las personas que esperan, ponen una trampa y esperan que un pájaro o una ardilla o algo salga de su trampa, y tal vez tengan éxito.

Los que tienen más éxito es que van a donde ven el nido del pájaro o donde los jabalíes y tú vas a donde está tu necesidad. Y creo que, desafortunadamente, estamos atrapados en hacer las mismas cosas para publicar un anuncio en LinkedIn o etcétera, y esperando que la gente venga, en lugar de decir, queremos a alguien que venga a nosotros y represente a un cierto grupo demográfico o comunidad porque traen un cierto conjunto de destrezas necesitadas, o necesitamos a alguien que hable español. No vas a hacer esto, esperamos. Y cuando dices que se alienta a las personas de color o a las personas con diversos orígenes apostularse, deberías salir y decir: ¿A quién van en tu comunidad, quiénes son los representantes o corredores de tu comunidad? Si quieres

a alguien que hable español y vayas a tu organización local apoyada por la comunidad y digas: "Queremos que seas parte de este trabajo".

Hay poder en la invitación y creo que subestimamos eso. Colocar un anuncio no es una invitación, es una notificación. Y todos sabemos que el trabajo que hacemos no es transaccional, es relacional. Así que de la misma manera que lo hacemos en las relaciones con las juntas de desarrollo de la fuerza laboral o los legisladores o los empleadores, deberíamos hacer lo mismo con las personas que quieren venir a trabajar para nosotros. Así que ahí está esa pieza. Y luego, mirando de nuevo, esa pieza de equidad, ¿cómo estás creando esa pieza de bienvenida universal?

Asistí a un taller y había personas, recién graduados, estudiantes de color de universidades locales, y hablaron sobre qué es lo que buscan cuando van a una empresa. Quieren buscar personas que se parezcan a ellos. Quieren atraer a las organizaciones que tienen una verdadera misión y una verdadera acción en torno a la equidad, la diversidad y la inclusión. Quieren saber que su organización tiene impacto en la comunidad, que tienen un papel en ella.

Porque estos estudiantes dijeron: Si no hay nadie que se parezca a mi en el liderazgo y eso me demuestra que no hay lugar para que crezca.

Barry Whaley: Sí.

Wally Tablit: Así que eso es una gran parte de ello. Una vez más, desafiando la forma en que siempre hemos hecho nuestro trabajo, donde nuevamente, es lo tradicional, pongámoslo un anuncio, llenemos una solicitud. ¿Cómo estamos abordando las diferentes cosas y continuando impulsando esa conversación, volviendo a la conversación inicial que tuvimos de que la discapacidad como parte del tema NDEAM, la discapacidad es parte de la ecuación de equidad? Y mucho, este es un momento emocionante en el sentido de que los empleadores están buscando eso. Quieren contratar a personas más diversas y tener una representación más diversa y asegurarse de que con quienquiera que se

conecte, ya sea a través del departamento de recursos humanos, muchas organizaciones ahora tengan especialistas en inclusión de diversidad y equidad. Hable con ellos, comuníquese con ellos y dígalos: ¿Cómo está incorporando la discapacidad a eso, porque si no lo está, entonces tal vez sea algo en la cual pensar? Así que esas oportunidades están ahí.

Los desafíos, la segunda parte de su pregunta, Barry, es que creo que es un desafío con la fuerza laboral en general. Nadie está trabajando en este momento. La gente no está solicitando cualquiera que sea el caso. Y tenemos que mirar y decir: "¿Cuáles son algunas cosas que podemos hacer de manera diferente?" Sé que hablamos desde una política y en diferentes estados, ¿cómo nos aseguramos de que a los trabajadores, profesionales de apoyo directo, se les pague lo que valen? Porque será difícil para las personas entrar en este trabajo cuando vean Starbucks o McDonald's o una hamburguesería local en mi vecindario pagando \$ 25 por hora y también pagarán la matrícula. Y sé que no se puede competir con las grandes corporaciones de la misma manera, pero ¿qué estamos haciendo como sistema para asegurarnos de poner valor en torno a este trabajo? Así que ese es el desafío de una imagen más grande y muchos más.

Creo que podemos ver las oportunidades primero y luego decir, cómo somos ambos como sistema, pero también como cada organización mira, y además del reclutamiento, existe el tema de retención.

Barry Whaley: Sí.

Wally Tablit: Hay algo que decir. Y esto es algo que he hecho en mi estado junto con la entidad de asistencia técnica y capacitación de mi estado, WISE, que es la Iniciativa de Washington para el Empleo Apoyado, llamada Reclutar, Cultivar, Retener. Hay algunas personas como yo que permanecieron en el campo durante 25 años y luego la gente se va después de uno o dos, y tenemos que averiguar por qué. Y tenemos que averiguar y decir: "¿Cómo podemos continuar mostrando su crecimiento de la misma manera que vemos el crecimiento de las personas con discapacidades en sus trabajos?" Y hablamos de eso.

¿Cómo estamos viendo eso con intención para las personas que trabajan para nuestra organización? Así que desafío y oportunidad. Así que espero que todos miren ese reto para decir, ¿cómo lo cumplimos?

Barry Whaley: Uno de mis hijos es un profesional de apoyo directo que trabaja en la ciudad de Nueva York, y solo su frustración por su lealtad a las personas que representa, y luego a su alrededor, ve a la gente salir del campo. Y tienes razón, es dinero, son beneficios, son órdenes frente a lo que se les paga a los trabajadores más importantes.

Quiero cambiar de marcha por un minuto, Wally, y hablar sobre un proyecto de ley que se presentó en la Cámara hace aproximadamente un mes, o tal vez fue antes durante este mes, con respecto al lenguaje. La intención del proyecto de ley sería reemplazar ese lenguaje que las personas con discapacidades encuentran ofensivo en el código de los Estados Unidos. Y me pregunto si podría comentar sobre ese proyecto de ley y el mensaje que esto envía.

Wally Tablit: Bueno, creo que este proyecto de ley y el mensaje en torno al lenguaje en general, lo que envía es que necesitamos sentirnos cómodos y hablar sobre cómo representa el lenguaje, y nuevamente, hablamos de cualquier grupo diverso, tenemos que ser respetuosos. Y el lenguaje es importante y cómo lo decimos. Por ejemplo, hay algunos ejemplos cuando hablo de equidad, diversidad, trabajo de inclusión, uso EDI porque la equidad es el conductor. Algunas organizaciones utilizarán JEDI, como justicia, equidad, diversidad, inclusión. Para mí, en ese sentido, no me importa cómo lo llames, siempre y cuando lo hagas. Sin embargo, en otros lenguaje y piezas, tengo un problema, personalmente, tengo un problema con la palabra necesidades especiales, porque ¿por qué tienes miedo de decir la palabra discapacidad? ¿Qué es lo que le impide reconocer el hecho de que esta persona que orgullosamente dirá, y yo orgullosamente digo, soy una persona con una discapacidad?

Y así, el lenguaje hablará del hecho de que si creamos este espacio nuevamente que dice que estas son cosas que son respetuosas, inaceptables, y ¿cómo nos movemos y nos transformamos? El lenguaje

está evolucionando constantemente y tenemos que evolucionar con él. Cuando miramos el lenguaje en torno a la raza, cuando miramos alrededor del lenguaje alrededor de la comunidad gay y lesbiana, porque si lo piensas en términos, y lo usaré como referencia, LGBT era, oh, era solo un gay y una lesbiana. Y luego identificamos y dijimos, hay otras partes de la comunidad que estamos excluyendo de esto. Y así agregamos a la comunidad transgénero. Pero qué minuto, si no te identificas como transgénero, si eres intersexual, entonces tenemos que asegurarnos de incluir eso. Y, entonces, hemos evolucionado como comunidad y cultura para ser respetuosos con las personas que también forman parte de esa comunidad.

Cuando miramos la bandera del orgullo que evolucionó para incluir a las personas transgénero y la población BIPOC. Y entonces, cuando miramos el lenguaje en torno a la discapacidad, tenemos que asegurarnos de que los movimientos serán un valor agregado. ¿Los movimientos y las acciones que estamos solicitando van a ser beneficiosos para la comunidad que pretende apoyar? Usaré un ejemplo como equipos deportivos. Me volvió loco o me puso frenético, como los Braves de Atlanta. Y pensé para mí mismo, entiendo que de un ciclo corporativo nos va a costar demasiado cambiar y cambiar la mascota. Pero pensé, si las personas que más se sostienen en la población nativa americana te están diciendo, esto es dañino, tu respuesta debería ser: "Oh, Dios mío, gracias por hacerme saber eso. ¿Cuál es la restitución y las cosas que tengo que hacer para asegurarme de que esto no siga sucediendo?" Esa debería ser la primera respuesta.

Y entonces creo que ese es el tipo de cosas cuando miramos el lenguaje, cuando miramos la evolución, tenemos que decir: "¿Qué es la comunidad [inaudible 00:31:48]? En Respectability, yo dirijo nuestro departamento de políticas y digo esto, nunca crearé una política a menos que esté informada por personas con discapacidades y usted me diga lo que es importante para usted. De lo contrario, entonces es mi agenda política o la de Respectability, en lugar de las personas con discapacidades. Y esa es la forma en que lo veo. Y espero que eso responda a la pregunta.

Barry Whaley: Oh, mucho, mucho. Simplemente reitere su punto, términos como necesidades especiales o lo que sea que realmente sean ofensivos. Pero parece que las personas, hablan en eufemismo, es como si trataran la discapacidad como una mala palabra, cuando la discapacidad debería celebrarse.

Wally Tablit: Sí.

Barry Whaley: La discapacidad es parte de la ecuación humana. Es parte de lo que somos. Ese es solo el argumento del lenguaje de la identidad-primerero.

Wally Tablit: Sí.

Barry Whaley: Persona primer idioma, esa es la raíz de eso, ¿verdad?

Wally Tablit: Sí. Absolutamente. Absolutamente. Y se remonta a todo el tipo de cosas alrededor y la conversación, y creo que entender la diferencia entre la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia social y la pertenencia. Y es como cuando piensas en el lenguaje, la pertenencia abarca todas las cosas relacionadas con la diversidad, la equidad, la inclusión, la justicia social, la pertenencia, dice, ¿todos están seguros? Reconozcan, afirmen, apoyados y aceptados por igual para que podamos participar plenamente. Cuando empiezas a ignorar ser tan cuidadoso de decir, Oh, bueno, son necesidades especiales, es una persona con discapacidad. O si alguien dijera: "Bueno, Wally, tiene marido". Soy gay, tengo un marido, digámoslo. Seamos claros. Y sé que hay algunas cosas que la persona posee y está orgullosa de eso, entonces deberías poder celebrarlo también sin tener que encontrar algo en tu idioma para sentirte más cómodo. Y creo que eso es lo que tenemos que tener en cuenta.

Barry Whaley: Así que para terminar, Wally, hemos recorrido un largo camino en nuestra lucha por lugares de trabajo inclusivos, por una mayor diversidad, por ser verdaderamente inclusivos. Y me pregunto, ¿qué sigue? ¿Cuáles son nuestros desafíos? ¿A dónde vamos desde aquí?

Wally Tablit: Lo que sigue es seguir haciendo lo que estás haciendo, pero elevarlo. Siempre digo que cuando estoy mirando el cambio organizacional o el avance organizacional es hacerse estas tres simples preguntas. ¿Qué necesito dejar de hacer? ¿Qué necesito seguir haciendo? ¿Y qué necesito empezar a hacer? Porque cuando miras este trabajo, puedes decir fácilmente: "Oye, tenemos que dejar de usar nuestro lenguaje y nuestra página web o lo que sea que la pornografía de discapacitados y estas imágenes que usamos ". Bien, ¿qué tenemos que seguir haciendo? Lo que estamos haciendo es realmente genial y estamos cosechando los beneficios de eso, así que asegurémonos de seguir haciéndolo. También continuo revisando y diciendo, si esa es la misma forma en que evolucionamos, sigo diciendo: "Está bien, ¿esto todavía funciona para nosotros?" Y entonces, ¿cuáles son las cosas que tenemos que empezar a hacer? Cuando miramos el trabajo de equidad, diversidad, inclusión y accesibilidad con eso es, pregúntese, ¿qué conversaciones nos estamos perdiendo? Porque el mayor temor es que esto se convierta en el sabor del mes.

Barry Whaley: Sí.

Wally Tablit: Vemos todas estas organizaciones después de lo racial, ni siquiera quiero llamarlo ajuste de cuentas, porque ajuste significa decir que algo ya sucedió y algo ya cambió. Es un despertar racial decir, tenemos que hacer algo. Y con las mejores intenciones, las organizaciones crearon un oficial de diversidad, equidad, inclusión o especialista en DI, etcétera. Pero eso fue todo. Así que tenías a esta persona y era como, ¿cuál es su trabajo? Bueno, no lo sabemos, pero lo creamos. [inaudible 00:35:48] en lugar de decir. Así que no puede ser simplemente que tengas a alguien allí, tiene que ser intencional. Me piden mucho trabajos en LinkedIn o para unirme a juntas porque marco muchas casillas. Soy gay, clic. Asiático, hecho. Hombre con discapacidad, hecho. Y también soy inmigrante, hecho.

También soy fabuloso y calvo, pero eso es un beneficio adicional. Y con eso, la gente asume que hemos hecho nuestro trabajo. Marca muchas casillas. El peligro con eso es que entonces se convierte en algo que es

solo para sus propias relaciones públicas en lugar de cosas que realmente están haciendo cambios. Y la gente piensa que el trabajo de inclusión equidad es una formación y representación. Así que tenemos un representante de una persona de color y luego hicimos un entrenamiento de una hora. Los llamo entrenamientos en los que conduces, dices: "Oye, estoy aquí. Permítanme hablarles sobre nuestro trabajo de equidad". Y estás allí durante dos horas y conduces y nunca vuelves a hablar de ello.

Barry Whaley: Claro.

Wally Tablit: Así que para continuar con eso, hablamos de impulso. Asegúrese de que el trabajo que está haciendo sobre equidad, diversidad e inclusión sea continuo. Continúe incluyendo a su personal en ese trabajo. Asegúrese de incluir el liderazgo en ese trabajo. No deberían ser solo las personas de comunidades marginadas y excluidas las que están haciendo el trabajo, porque entonces le estás pidiendo a las personas más afectadas que lo arreglen por ti.

Barry Whaley: Efectivamente.

Wally Tablit: Y asegúrese de que no puede decir que es una organización diversa o de justicia de discapacidad si no tiene una persona de color, una persona de otra experiencia vivida o una persona con discapacidad en su equipo de liderazgo o en su junta directiva. Antes de hacerlo, sea. Mire a su organización, mire quién es usted, reevalúe y pregunte: "¿Por qué estamos haciendo esto? ¿Por qué necesitamos hacer esto?" Y entonces tus acciones llegarán a tu fin. Siempre digo que la diferencia entre ser parte de algo y estar separado de ello es un espacio. Y les pido a todos que digan: "¿En qué espacio estás cuando se trata de este trabajo, y que estés en este espacio en el que quieres ser parte de él?"

Barry Whaley: Wally, muchas gracias por hablar con nosotros hoy. Oyentes, como recordatorio, pueden acceder a todo ADA Live! Episodios con audio archivado, transcripciones accesibles y recursos en nuestro sitio web en adalive.org. ¡Te invitamos a escuchar el SoundCloud *ADA*

Live! canal en soundcloud.com/adalive. Puedes descargar *ADA Live!* a su dispositivo móvil, vaya a su aplicación de podcast y busque ADA Live!

Si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, puede usar nuestro formulario en línea en cualquier momento, adalive.org, o puede comunicarse con su centro regional de ADA al 1-800-949-4232. Esas llamadas son siempre gratuitas y confidenciales. ADA Live! es un programa del Southeast ADA Center, el Burton Blatt Institute de la Universidad de Syracuse y una colaboración con el Disability Inclusive Employment Policy Rehabilitation Research and Training Center.

También lo invitamos a sintonizar nuestro podcast complementario, *Disability Rights Today* para una discusión en profundidad de importantes casos judiciales que dan forma a los derechos de las personas con discapacidad y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Puede obtener más información y escuchar Disability Rights Today at disabilityrightstoday.org. Nuestra productora es Celestia Ohrazda con Beth Miller Harrison, Mary Morder, Marsha Schwanke, Chase Coleman, y yo, soy Barry Wiley. Nuestra música es de 4 Wheel City, el Movimiento 4 Mejora. Gracias por estar con nosotros. Nos vemos en el próximo episodio.

(canto)