



¡ADA Live! Episodio 112: Un camino exitoso hacia el empleo con el proyecto “Innovative Supports for Autistic Workers “(ISAW)

Fecha de emisión: 7 de diciembre de 2022

Huéspedes:

- Bev Harp, Investigadora Principal, Apoyos Innovadores para Trabajadores Autistas en el Instituto de Desarrollo Humano - Universidad de Kentucky

Anfitrión: Beth Harrison, Directora de Traducción del Conocimiento en el Centro ADA del Sureste

Grabación: adalive.org/episodes/episode-112

Bev Harp:

Hola, soy Bev Harp y estás escuchando ADA Live

4 Wheel City: Yo. Hola, vamos a rodar (cantando)

Beth Harrison:

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. ¡Bienvenido a ADA Live! Soy Beth Harrison, Directora de Aplicación del Conocimiento en el Centro ADA del Sureste. Si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades o ADA, puede usar el formulario en línea en cualquier momento en adalive.org o llamar al Centro ADA del sureste al 404-541-9001. Todas las llamadas son gratuitas y confidenciales.

Entonces, para comenzar, consideremos que algunos adultos autistas tienen dificultades para encontrar oportunidades de empleo que coincidan con sus intereses, dones y talentos, y muchos adultos autistas experimentan un desempleo sustancial o muy pocas opciones de empleo. Los adultos y jóvenes autistas también tienen barreras para completar la educación postsecundaria y las oportunidades de capacitación, acceder a la atención médica y lograr integrarse en la vida comunitaria; para discutir estos temas relevantes para los adultos autistas, damos la bienvenida a nuestros invitados hoy, Bev Harp, quien es autista e investigador principal de los apoyos innovadores para trabajadores adultos con autismo en Kentucky o proyecto “ISAW I-S-A-W” en el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky. Y también damos la bienvenida a Squawker McCaw, asistente de Bev. Squawker And Bev, bienvenidos al show.

Bev Harp:

Gracias.

Beth Harrison:

Bev. ¿Qué es el espectro autista y cómo se ve en los adultos?

Bev Harp:

Gracias por esta pregunta, Beth. La idea de un espectro creo que ha comenzado a caer

en desgracia con algunos de nosotros en la comunidad autista, no porque no haya un espectro, sino porque el concepto es tan poco entendido y representado que puede haber sobrevivido su utilidad. Muchas personas cuando piensan en el espectro autista se visualizarán como una línea que conduce de los más afectados a los menos afectados. Así que esto ya es un error porque muchas de las formas en que aparece el autismo son invisibles para los demás. Así que existe la idea de que las personas en un supuesto extremo del espectro están más discapacitadas que las del otro extremo. Cuando eres una persona que casi puede pasar por "normal" en un buen día, entonces se espera mucho de ti. Si te ves y te comportas principalmente como todos los demás, entonces generalmente se asume que puedes hacer la mayoría de las cosas de la misma manera que la mayoría de la gente.

Las personas con más necesidades de apoyo, aquellos que pueden tener una discapacidad intelectual u otras afecciones que comúnmente coexisten con el autismo. Personas que no hablan y no han hablado y que no han encontrado un medio confiable de comunicación con otros enfrentan muchas barreras, y estas barreras son bastante obvias y fáciles de identificar. Para aquellos de nosotros que hablamos, asistimos a la universidad, trabajamos a tiempo completo, todo ese tipo de cosas, la gente no ve nuestras luchas. Así que mi amiga no puede entender por qué solo puedo quedarme en su fiesta durante media hora porque realmente no puede imaginar lo agotada que estoy de tratar de desempeñar un papel todo el día, de los constantes bombardeos sensoriales que vienen con ser autista. Es posible que mis compañeros de trabajo no reconozcan que estoy tratando de ser incluido en una conversación, pero no puedo decir cuándo es un buen momento para hablar. Así que solo puedo elegir entre interrumpir o no participar en absoluto, o mi jefe podría irritarse si hago la misma pregunta repetidamente.

Así que nos llaman antisociales, groseros y molestos, mientras que alguien con una discapacidad más visible no estaría sujeto a ese mismo estándar. Mientras tanto, estamos trabajando tan duro para mantener nuestras cabezas fuera del agua que nos quemamos o nuestra salud mental sufre. Así que volvamos al concepto de espectro. Recomiendo el modelo de espectro de Matt Lowry que se puede encontrar en su sitio web. Ese es Matt Lowry LLP o M-A-T-T-L-O-W-R-Y-L-L-P.com.

Además, Rebecca Burgess hizo una versión anterior pero no tan detallada, que se puede encontrar en el sitio web de “art of autism”. Cada uno de estos modelos representa un espectro que es multidimensional y matizado. Puede usarlos para mapear las fortalezas y necesidades de cualquier persona de una manera muy detallada. Mirando el modelo del Dr. Lowry, hay nueve áreas de interés señaladas, y puede tomar cada una de ellas y desglosar cada categoría. Por ejemplo, bajo las diferencias de comunicación, tienes ecolalia, scripting, contacto visual, lenguaje corporal y algunos otros, y cada uno de estos puntos se puede graficar para mostrarte qué tan fuertemente se manifiesta cada uno en esta persona en particular. Puede preguntar dónde están en el espectro del uso del contacto visual, qué tan lejos de la norma está su lenguaje corporal. Y al pensar en cada rasgo individualmente, ahora tenemos información útil para entender a este individuo.

Esta visión del espectro le permite ver realmente las necesidades de la persona. En lugar de asumir, por ejemplo, que, dado que Joe tiene una discapacidad intelectual además del autismo y aún no habla a los seis, eso significa que debería recibir este tipo particular de terapia. ¿Cierto? Cuando se comparan los dos enfoques, es obvio lo poco que tiene sentido. Toma decisiones basadas en solo unos pocos factores, como el medir el coeficiente intelectual y la capacidad de hablar de alguien, o simplemente en función de ciertos comportamientos que puede observar desde el exterior. Entonces, cuando alguien pregunta "¿Qué clase del espectro tiene Joe?", porque a la gente le gusta hacer esa pregunta como si el espectro fuera un lugar físico, pero puedo mostrarte que "Mira, él es realmente fuerte aquí y aquí y necesita algo de apoyo aquí y necesita mucho apoyo en estas áreas específicas", so es realmente útil.

Beth Harrison:

Gracias, Bev. No conocía ese modelo y nunca había pensado en mirar ciertas características individualmente, pero eso tiene mucho sentido. ¿Por qué los adultos autistas tienen problemas para encontrar empleo?

Bev Harp:

Mucho de esto es solo que el autismo es muy poco pobremente entendido. El estigma juega un papel importante en ello, y parte de eso ha venido de representaciones intencionalmente negativas presentadas por organizaciones benéficas de autismo en las últimas dos décadas. Hay organizaciones que han hecho mucho daño al promover la idea de que el autismo es una carga y que sería mejor si no hubiera personas autistas en absoluto. Luego hay organizaciones que también están decididas a separarnos usando etiquetas funcionales porque existe la creencia de que el autismo es solo autismo si se ve de cierta manera. Así que algunas personas no lo contarían como autismo a menos que fuera como todos los rasgos que conozco como autismo más algunas discapacidades adicionales, tal vez discapacidad intelectual, convulsiones, algo así, y la persona generalmente estaría hablando mínimamente o no hablaría, ¿verdad?

En mi opinión, no es su autismo lo que es diferente al mío. Son los tipos de condiciones concurrentes que tenemos, y tengo bastantes de ellas, pero no son visibles en su mayor parte hasta que estoy en una crisis y hacen que los aspectos de mi vida sean muy desafiantes, pero mientras no haga las cosas difíciles para las personas que me rodean, permanecen invisibles. Cuando las personas hablan de que alguien es de alto funcionamiento, bajo funcionamiento, nivel dos, lo que sea, están hablando de cómo el autismo de la persona es experimentado por otros, no cómo afecta la calidad de vida de la persona autista. Y a veces, cuando digo esto, la gente lo toma como algo que significa que no entiendo o respeto que algunas personas tengan necesidades de apoyo más urgentes y generalizadas, que haya personas que necesiten apoyos 24/7. Por supuesto, entiendo esto, y apoyo plenamente a todas las personas autistas que tienen todos los recursos que necesitan para prosperar. Simplemente no creo que las diferencias puedan atribuirse a un tipo o marca diferente de autismo.

Hay muchas, muchas maneras de configurar un cerebro autista, mientras que los cerebros neurotípicos son bastante similares entre sí. Incluso podría ser más razonable decir que hay cientos de miles de tipos de autismo que decir que hay dos o tres tipos. De todos modos, estoy fuera de pista otra vez.

Encontrar empleo es difícil porque el autismo es poco conocido, y esta es la misma historia que escuchará una y otra vez de los solicitantes de empleo. Tienen un buen

currículum sólido. Obtienen entrevistas bastante fáciles, pero luego nunca se les llama para esa segunda entrevista después de 10, 20, 50, 100 entrevistas. Nunca reciben una llamada de vuelta. A pesar del hecho de que incluso a veces podría ser el candidato más calificado. Y la razón es que, en la entrevista, es posible que no hagan contacto visual o que no sepan cómo responder a una pregunta ambigua o simplemente a los ojos del entrevistador, simplemente hay algo un poco extraño. No están seguros de lo que es, pero no están del todo cómodos con nosotros.

Así que perdemos el empleo y otra oportunidad para que la gente nos conozca, interactúe con personas autistas y descubra que sí, también somos diferentes en algunas formas geniales. Y ver que podemos traer algo a la mesa que tal vez ni siquiera se dieron cuenta de que les faltaba. La forma en que los niños con discapacidades son separados de los niños sin discapacidades en la escuela es otro factor que contribuye a esto. Crecemos sin conocernos. ¿Dónde van a aprender que las personas autistas son increíbles, o los niños con discapacidades intelectuales no son tontos, son inteligentes, a veces muy inteligentes en formas que nuestra sociedad simplemente no valora mucho? Entonces, para responder a su pregunta, creo que es una combinación de no saber, por un lado, y también tal vez haber asimilado información errónea sobre el autismo.

Lo que estamos tratando de hacer con los apoyos innovadores de ISAW para los trabajadores autistas es asegurarnos de que los empleadores tengan acceso a información precisa, que entiendan qué es el autismo y lo que no es. Entienden por qué hacemos algunas de las cosas que hacemos y cómo facilitar las comunicaciones. Hablamos sobre mejores estrategias de entrevista y cómo ayudar a los empleados autistas a comprender las reglas no escritas y tácitas del lugar de trabajo sin avergonzarlos o exigir el cumplimiento de cosas que realmente no importan para el trabajo. Quiero que los empleadores sepan que estamos aquí para apoyarlos a ellos y al empleado. Nos encanta hacer consultas y solucionar problemas. Ayudar a las personas autistas y no autistas a entenderse entre sí es una de mis cosas favoritas para hacer.

Beth Harrison:

Gracias, Bev. Su comentario acerca de que es una combinación de no saber y

desinformación, y eso es una mala combinación que nos impide realmente conocernos. He escuchado el término enmascaramiento. ¿Qué significa eso en términos de empleados adultos autistas y cuál es el impacto de ello?

Bev Harp:

Bueno, en primer lugar, no tiene nada que ver con enmascarar un virus.

Una persona me contactó porque hicimos una infografía sobre el enmascaramiento, y esta persona estaba muy preocupada de que estuviéramos alentando a las personas a no usar una máscara física durante lo peor de COVID, que simplemente no leyeron la infografía. Y entonces hubo un poco de confusión. Pero el enmascaramiento es cuando actuamos lo más neurotípicos posible para evitar la crítica o el acoso o para mantener un trabajo o lo que sea que no se nos permita hacer como nuestro yo autista. La máscara se construye durante años como respuesta al rechazo repetido. Puede ser consciente o inconsciente o una combinación de ambos. Como si estuviera en una situación en la que sé que es muy peligroso ser diferente, entonces podría prestar más atención a la forma en que me muevo. Asegúrese de no graznar o hacer otros sonidos de animales. Trate de no inquietarse, fingir contacto visual, reírse de la broma que no es graciosa.

Pero también están las cosas que fueron entrenadas fuera de mí mucho antes de que entendiera que era autista, porque el autismo es tan incomprendido y ha sido tan vilipendiado. Muchos niños autistas son enviados a terapias en las que se les desanima de cosas como aletear las manos y la ecolalia, que es repetir la misma frase una y otra vez. Eso no es bueno, porque los estímulos, los llamamos estímulos abreviatura de comportamiento autoestimulante, que es la forma clínica de decir que agitar las manos o mecerse en su asiento, caminar, ese tipo de cosas. Pero esas son las cosas que hacemos para autorregularnos. Así que ahora podría quedarme en la fiesta un poco más si puedo regularme. Así que la ecolalia es comunicación real, y a veces es lo mejor que podemos hacer. Y si una persona sigue haciendo su mejor esfuerzo y dándote la comunicación de la manera que puede y no estás aceptando eso, no estás prestando atención a lo que se está comunicando, entonces se vuelve mucho más difícil para esa

persona continuar haciendo esfuerzos para hacerlo de la manera que te gustaría que lo hiciera.

Además, no todos pueden enmascararse. Si demuestras que puedes, entonces se espera que lo hagas todo el tiempo. Y esto puede llevar a una vida de sensación muy hueca. La sensación de que, "Oh, nadie me conoce realmente, y si lo hiciera, me juzgarían como inaceptable". Algunas de las consecuencias del enmascaramiento a largo plazo son el aumento de la depresión y la ansiedad y la disminución de la autoestima. Necesitamos pensar seriamente en esto antes de decidir que los niños autistas estarían mejor si actuaran más neurotípicamente. A veces no podemos desenmascarnos en el trabajo o la escuela, y tenemos que sopesar estas posibles consecuencias para la salud mental contra la posibilidad de perder un trabajo, y puede sentirse tan desesperado porque incluso con Estos esfuerzos, muchas veces la persona autista todavía está siendo juzgada porque ¿sabes qué? Todavía somos autistas y no importa cómo lo intentemos, la máscara se va a deslizar. No va a cubrir todo. La gente sabe instintivamente que algo es diferente, y a veces es peor si no pueden ponerle un nombre o relacionarlo con algo que conocen.

Beth Harrison:

Esto me recuerda un poco al cambio de código, simplemente no permitir que las personas sean auténticas y lo triste que es, realmente.

Bev Harp:

Sí.

Beth Harrison:

Y has mencionado la neurodiversidad y la neurotípica. ¿Podría hablar un poco sobre lo que significa la neurodiversidad?

Bev Harp:

La neurodiversidad está en el centro de esto, solo el simple hecho de que hay diferentes tipos de cerebros que necesitan diferentes enfoques para aprender y trabajar, y esto es realmente algo bueno. Cuando contratas trabajadores autistas, estás trayendo nuevas formas de recopilar y procesar información, no para reemplazar las formas a las que estás acostumbrado, sino para agregar los tipos de profundidad y posibilidad que solo puedes tener con la diversidad, apreciando la diversidad de habilidades, la diversidad en las formas de pensar. Estamos realmente atrasados en esto como sociedad, pero no tenemos que quedarnos allí. La mayoría de las veces, cuando las personas hablan sobre el autismo, están usando algún tipo de lente clínica o médica en su pensamiento. En otras palabras, están hablando de déficits. Están viendo los rasgos autistas como anormales e indeseables, pero hay otras formas de ver la discapacidad que tienen en cuenta toda nuestra humanidad y valor.

Así que ISAW utiliza más de un modelo social y una lente de neurodiversidad en nuestras discusiones sobre el autismo, lo que significa que no solo tenemos diferentes tipos de cerebros, eso es una fortaleza y no una debilidad. Eso se aplica a la persona neurotípica, la persona autista, la persona con TDAH. Casi cualquier cosa en el DSM, todo es neurodiversidad. Y si eliminas a las personas neurotípicas, entonces las personas son lo que llamas personas neurodivergentes. Entonces, neurodivergente es la categoría que cubre el autismo, el TDAH y casi cualquier otra cosa que se considere un trastorno o afección. Y neurotípico son las personas que se ajustan más a la norma. Analizamos las fortalezas y las necesidades de apoyo de cada persona para tratar de encontrar formas que satisfagan tanto al trabajador como a la empresa para satisfacer sus necesidades. Entonces, por ejemplo, digamos que un empleado sigue metiéndose en problemas por dejar su escritorio con demasiada frecuencia y el empleado no sabe mucho sobre neurología autista, por lo que piensa que el trabajador simplemente está aflojando.

Lo primero que voy a hacer es explicar por qué un trabajador autista podría necesitar hacer eso. La persona puede necesitar caminar una vez por hora para sentirse tranquila y regulada. No es una elección, es una necesidad para esta persona. Tal vez este empleado podría tener un descanso para almorzar más corto y ese tiempo se puede

dividir para que puedan entrar en sus descansos de movimiento como necesario, o tal vez un escritorio de pie sería mejor para esta persona. Muy posiblemente hay algo en el ambiente que está causando dolor al trabajador, luces fluorescentes, ruido, tal vez un olor del que nadie más es consciente. Lo que no vamos a hacer aquí es entrenar a ese empleado para que permanezca en su asiento sin depender de sus propias necesidades. Eso es algo que solo va a crear más problemas en el futuro porque la solución no se ajusta a la persona. No se ajusta a las necesidades neurológicas de la persona.

Beth Harrison:

Gracias, Bev. ¡ADA Live! audiencia oyente. ¡Si tiene preguntas sobre este tema o cualquier otro ADA Live! puede enviar sus preguntas en línea en www.aadalive.org o llamar al centro ADA del sureste al 1-404-541-9001, y ahora una palabra del patrocinador de este episodio, Apoyos innovadores para trabajadores autistas.

Voz en off:

Apoyos innovadores para trabajadores autistas, ISAW es un proyecto colaborativo financiado por la Oficina de Rehabilitación Vocacional y la Oficina de Autismo de Kentucky, y administrado por el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky. El proyecto proporciona capacitaciones en persona, módulos en línea y asistencia técnica continua a los equipos de servicio comercial del Centro de Carreras de Kentucky, así como a profesionales de recursos humanos en todo el estado de Kentucky. La misión del proyecto es avanzar en la comprensión de los beneficios de la inclusión y de las necesidades y fortalezas de los trabajadores autistas. Para obtener más información sobre este importante proyecto, visite su sitio web en isaw.hdiuk.org.

Beth Harrison:

Bienvenido. Estamos hablando con Bev Harp, investigadora principal de Innovative Supports for Autistic workers, o ISAW, I-S-A-W, administrad por el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky. Y antes de la pausa, Bev, estábamos hablando

sobre la neurodiversidad y cómo algunas de las cosas que los trabajadores neurodiversos usan para tener éxito son despreciadas por los empleadores típicos. Tal vez podría contarnos un poco sobre los apoyos que están disponibles para los adultos autistas que buscan empleo.

Bev Harp:

Nuestro enfoque principal es en empleadores y especialistas en apoyo al empleo, pero ofrecemos algunos servicios para solicitantes de empleo. Por ejemplo, trabajaremos con un solicitante de empleo para revisar y editar su currículum y hacer que se vea realmente nítido, asesoraremos sobre cartas de presentación, realizaremos entrevistas de práctica y brindaremos asesoramiento sobre temas como divulgación y adaptaciones. También ofrecemos soporte para un período de tiempo más largo cuando podemos. Por ejemplo, tenemos un par de trabajadores empleados que se registran regularmente para obtener consejos sobre cómo navegar los problemas en el trabajo. Y al igual que con nuestras consultas con empleadores, estos servicios se proporcionan de forma gratuita. Muchos adultos autistas también calificarán para recibir apoyo de la Oficina de Rehabilitación Vocacional. Es posible que se les asigne un especialista de apoyo o un entrenador laboral para ayudarlos a encontrar trabajo, aprender el trabajo y mantenerse empleados.

Beth Harrison:

Estaba pensando en hace muchas lunas cuando era entrenador laboral, y muchas veces las personas con las que trabajaba querían volver cuando había un nuevo empleador o un cambio de supervisor o ese tipo de cosas. Por lo tanto, tener esa consulta continua y estar allí para el trabajador cuando esos cambios inevitablemente van a ocurrir es muy importante.

Bev Harp:

Sí.

Beth Harrison:

¿Qué tipo de apoyos están disponibles para los empresarios que buscan contratar adultos autistas?

Bev Harp:

Innovative Supports for autistic workers proporciona servicios de capacitación y consulta sin costo para las empresas. Nos reuniremos con usted y su empleado para encontrar soluciones a los problemas que puedan enfrentar los trabajadores autistas. Por lo general, esto podría ser una conversación o dos o tres en Zoom. En algunos casos, también iremos a la empresa para verificar la idoneidad del entorno si ese empleador quiere que lo hagamos.

Veremos todo, desde la iluminación hasta los tipos de procedimientos de asientos y las relaciones con colegas, y a veces podemos sugerir cambios relativamente menores para salvar el trabajo de alguien y salvar a la empresa del dolor de cabeza de la rotación innecesaria.

También estamos trabajando para crear más materiales para los gerentes que podrían no tener tiempo para reunirse con nosotros. En nuestro sitio web puede encontrar infografías que cubren las adaptaciones más comunes, preguntar por las diferencias de funcionamiento ejecutivo, las mejores prácticas para incluir a los empleados autistas en las reuniones y muchos otros temas. Cualquier empleador interesado en contratar trabajadores autistas puede ponerse en contacto con ISAW y compartiremos su oferta de trabajo en nuestro sitio web y redes sociales. Probablemente nos comunicaremos con consejeros de OVR y especialistas en empleo que conocemos para ver quién podrían saber que sería una buena opción para ese puesto.

Beth Harrison:

Esos son una gran cantidad de excelentes apoyos que todos ustedes están brindando. ¿Hay algo nuevo en marcha con los Apoyos Innovadores para Trabajadores Autistas? ¿Hay otros proyectos como el tuyo, Bev en otros estados?

Bev Harp:

Hay muy pocos proyectos similares a ISAW. No creo que haya ninguno como este que esté siendo respaldado por OVR y el Centro de Excelencia y Discapacidades del Desarrollo de la Universidad de los Estados. En realidad, hay más tipos de programas con fines de lucro que lo ayudarán con estas cosas por dinero. Entonces, en cuanto a lo que tenemos novedades, estamos trabajando en una iniciativa para que sea más fácil y atractivo para los empleadores aprovechar nuestras capacitaciones, y vamos a llamar a esto la Iniciativa de Empleadores Informados sobre el Autismo. Nuestra esperanza es crear una red de empleadores que tengan suficiente comprensión del autismo. Que podemos estar seguros de que saben cómo comunicarse con sus empleados. Saben qué tipo de adaptaciones podrían solicitarse o qué podría funcionar. Los empleadores pueden certificarse después de completar los módulos en línea en lugar de tener que asistir a una capacitación en persona o sincrónica. Pueden obtener un certificado y promocionaremos esos negocios en nuestro sitio web y redes sociales y en podcasts como este, y podemos presentarlos en un boletín informativo o presentación de conferencia. Haremos todo lo posible para que ella apoye ese negocio a medida que se convierten en un empleador informado sobre el autismo. Si un empleador está interesado en contratar a un trabajador autista, haremos todo lo posible para conectarlo con buenos candidatos.

Beth Harrison:

Estás haciendo la educación o el conocimiento que la gente no ha tenido al crecer, como mencionaste anteriormente en el episodio, debido a la forma en que separamos a los estudiantes típicos de los atípicos. Los aplaudo a todos por ello. Mientras terminamos Bev y Squawkers, ¿hay algún recurso que le gustaría compartir con nuestros oyentes que buscan trabajo o aquellos que buscan contratar a una persona autista?

Bev Harp:

Un buen recurso para entender las adaptaciones como la red de adaptaciones laborales en askjan.org. Tienen extensas listas de recomendaciones para acomodar todas las diferentes discapacidades. Entonces, incluso si no encuentra lo que está buscando, ya sea como solicitante de empleo o empleado que va a solicitar adaptaciones, o como empleador que solo busca ver lo que la gente ha hecho en el pasado, probablemente saldrá con algunas buenas ideas que podrían funcionar para usted o para su negocio. Buscando trabajo, una cosa que recomiendo a los solicitantes de empleo es tratar de controlar la cultura de cualquier negocio para el que crea que podría querer trabajar. Porque realmente eso es lo que va a hacer o deshacer el trabajo, la cultura empresarial y sus relaciones con las personas en su lugar de trabajo.

Así que primero miraría el sitio web. ¿Hay personas con discapacidad en las fotos? ¿Hay una declaración de diversidad y menciona la discapacidad? Si es un lugar público que puede visitar, incluso puede observar cómo funcionan las cosas generalmente allí. ¿Parecen razonablemente felices los trabajadores? Si ve a un gerente o un supervisor, ¿están siendo respetuosos con el personal? Lo último que quieres es conseguir el trabajo y luego descubrir que no es realmente una buena opción para ti. Para los empleadores que deseen contratar trabajadores autóctonos, no sería una mala idea ponerse en contacto con Innovative Supports for Autistic Workers o ISAW. No somos una agencia de empleo, pero tenemos una red de contactos que ayudarán a correr la voz.

que estás contratando. Así que asegúrese de visitar isaw.hdiuk.org para comenzar a aprender todo lo que necesita saber sobre la contratación de trabajadores autistas, así como mejores formas de comunicarse con ellos y supervisarlos.

Beth Harrison:

Bev y Squawkers, muchas gracias por compartir esta valiosa información. Realmente, hay muchos apoyos para aquellos que buscan empleo y aquellos que desean contratar,

y estoy muy emocionada de que todos tengan este proyecto porque está haciendo un trabajo muy, muy importante. Así que Bev y Squawkers gracias de nuevo.

Bev Harp:

Graznido.

Beth Harrison:

Los oyentes pueden acceder a todos los episodios de ADA Live con transcripciones y recursos accesibles de audio archivados en nuestro sitio web en adalive.org. ¡Escuche el SoundCloud ADA Live! canal en soundcloud.com/adalive. ¡Descargar ADA Live! a su dispositivo móvil y su aplicación de podcast buscando ADA Live! ¿Tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades? Use el formulario en línea en cualquier momento en adalive.org o comuníquese con su centro regional de ADA al 1-800-949-4232. Todas las llamadas son gratuitas y confidenciales.

ADA Live es un programa del Southeast ADA Center, el Instituto Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y una colaboración con Disability Inclusive Employment Policy, Rehabilitation Research and Training Center. Nuestra productora es Celestia Ohrazda con Beth Miller Harrison, Mary Morder, Marsha Schwanke, Chase Coleman y Barry Whaley. Nuestra música es de Four Wheel City, el Movimiento para la Mejora. También lo invitamos a sintonizar nuestro podcast complementario, Disability Rights Today para discusiones en profundidad sobre casos judiciales importantes que dan forma a los derechos de las personas con discapacidad y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Obtenga más información y escuche en disabilityrightstoday.org. Nos vemos en el próximo episodio.

4 Wheel City: (rapear)

[Fin de la transcripción]

Descargo de responsabilidad: El contenido de esta publicación se desarrolla bajo una subvención del Instituto Nacional de Investigación sobre la Discapacidad, la Vida Independiente, y la Rehabilitación (NIDILRR subvención #90DP0090-01-00). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, sigla en inglés). El contenido de esta publicación no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y usted no debe asumir el respaldo del Gobierno Federal.

La información, los materiales y / o la asistencia técnica proporcionados por el Centro ADA del Sureste están destinados únicamente como una guía informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales bajo la Ley, ni vinculantes para ninguna agencia con enf. o responsabilidad de consolidación bajo la ADA. El Centro ADA del Sureste no garantiza la exactitud de ninguna información contenida en este documento.

Cualquier enlace a información que no sea del Centro ADA del Sureste se proporciona como cortesía, y no tiene la intención ni constituye un respaldo de los materiales vinculados. El Centro ADA del Sureste proporciona estos enlaces como cortesía y no respalda, asume responsabilidad ni ejerce control de la organización ni responde por la exactitud o accesibilidad de los contenidos del destino del enlace. La información está destinada únicamente como orientación informal y no es una determinación de derechos o responsabilidades legales bajo la ADA, ni vinculante para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento bajo la ADA.

Contacto para más información o asistencia:

Southeast ADA Center

Correo electrónico: _

ADAsoutheast@syr.edu

Teléfono: 404-541-9001