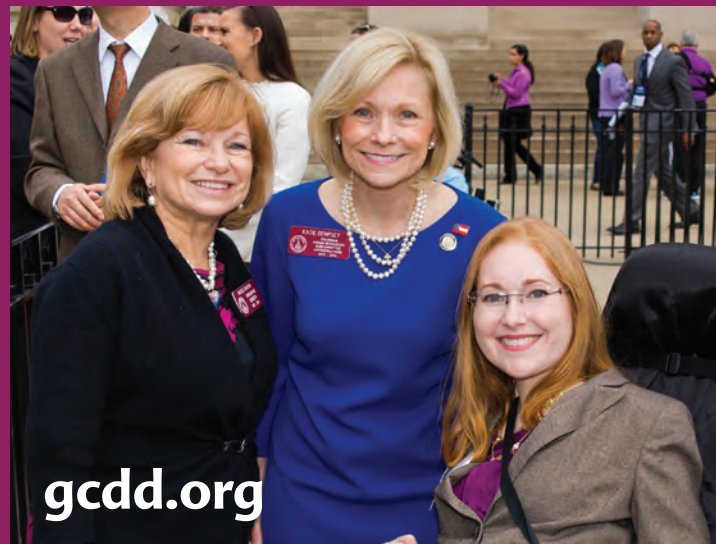


Marcando la Diferencia



Otoño
2019



UN TRIBUTO A

Dawn Alford



El Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Georgia / Georgia Council on Developmental Disabilities (GCDD, por sus siglas en inglés) se determina a seguir las metas de su Plan de Cinco Años (2017-2021) relacionadas con la educación, el empleo, la auto representación, las Comunidades Reales y los apoyos formales e informales. El Consejo, encargado de crear cambios en los sistemas para individuos con discapacidades del desarrollo y sus familiares, construirá por medio de varias actividades de capacitación y abogacía, una comunidad de personas con discapacidades más interdependiente, autosuficiente, integrada e incluida en todo el estado de Georgia.

ARTÍCULOS DESTACADAS



6

POLÍTICA PÚBLICA PARA LA COMUNIDAD

Un Tributo a Dawn Alford

En julio, el Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Georgia use despidió inesperadamente de una sorprendente y trabajadora defensora de personas con discapacidades de desarrollo. GCDD honra a Dawn y su impacto en fotos y recuerdos a través del estado.



8

¡Encuentre su poder de auto-defensa!

El regreso del día "Lleve su legislador a trabajar", y este año, ¡ponemos el poder en sus manos! El evento anual de defensa de empleo, provee la oportunidad para que empleados con discapacidades inviten a su legislador(es) a visitarles al trabajo y formar relaciones valiosas. En 2019, aprenda cómo ¡hacerlo por si mismo! (DIY, por sus siglas en inglés)



10

En el sitio laboral

por Adrienne Murchison

La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) fue firmada en 1990. Hace casi 30 años, muchos defensores de discapacidades declararán que los números de empleo aún entristecen a personas con discapacidades. Empleo competitivo e integrado, empleo personalizado y empleo con apoyo están colobarando para proveer un ambiente inclusivo y satisfactorio para empleados con discapacidades.

Eric E. Jacobson, Director Ejecutivo, eric.jacobson@gcdd.ga.gov
2 Peachtree Street NW, Suite 26-246, Atlanta, GA 30303-3142
Teléfono 404.657.2126, Fax 404.657.2132,
Llamada gratis 1.888.275.4233
TDD 404.657.2133, info@gcdd.org, www.gcdd.org

O'Neill Communications, Diseño y formato
Devika Rao, devika@oneillcommunications.com

La revista *Marcando la Diferencia* está disponible en línea en gcdd.org en: inglés, español, audio y texto grande. Las ediciones anteriores también están archivadas en el sitio web.

OTOÑO
2019

PUNTO DE VISTA

El talento adecuado, ahora mismo

por Eric E. Jacobson 3

ALREDEDOR DEL ESTADO

La exhibición *Olmstead* abre en Atlanta 4

¿QUÉ OCURRE EN WASHINGTON?

por Alison Barkoff 14

COMUNIDADES REALES

La cumbre inaugural presentado por Welcoming Community Dialogues 16

ACTUALIZACIÓN EXPERTA

El cambio toma tiempo por John B. Wells 17

IMPACTO DE GCDD

Project SEARCH provee un camino al empleo por H. M. Cauley 18

NARRACIÓN DE GCDD

El camino de Callie por Shannon Turner 20

Creyendo en lo posible

por Shannon Turner 22

CALENDARIO COMUNITARIO

Octubre - enero 24

En la portada: GCDD se despidió del Director de Política Pública Dawn Alford, quien ha dejado un legado en derechos de discapacitados y ha establecido relaciones duraderas con legisladores y miembros de la comunidad alrededor del estado.



DEPARTAMENTOS

EL TALENTO ADECUADO, AHORA MISMO

Octubre es el Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo de Personas Discapacitadas y el tema de este año es *El talento adecuado, ahora mismo*. En Georgia, estamos trabajando con organizaciones de defensa, negocios y gobiernos para conectar a las personas con discapacidades del desarrollo e intelectuales (I/DD) quienes deseen trabajar con empleadores que busquen llenar posiciones. Acorde a estudios recientes por el Institute for Community Inclusion (Instituto Comunitario de Inclusión) 42.8% de personas con discapacidades en Georgia desean trabajar, pero únicamente 12% han obtenido un trabajo como meta de sus planes de apoyo.

Creo que hay un banco de tres patas que ilustra como Georgia puede comenzar a subir desde la parte inferior de muchas categorías estatales de empleo para personas con discapacidades. Cada componente es crítico para nosotros para alcanzar una meta convincente establecida por el Departamento de Salud del Comportamiento y Discapacidades de Desarrollo (DBHDD): triplicar el número de personas con I/DD en empleo competitivo e integrado para el año 2025. GCDD es un partidario y colaborador entusiasta en esta meta.

La primer pata se enfoca en defensores. Personas con I/DD, familias y otros deberán estar en la mesa para poder ayudar a diseñar e implementar nuevas iniciativas de empleo. Deberán continuar comunicándose con los legisladores y políticos sobre sus deseos de trabajar y obtener el mismo pago que los demás.

Segundo, muchos comercios ya reconocen el valor de personas con discapacidades como parte de la fuerza laboral. Miembros de Disability:IN comprenden que una fuerza laboral diversa que incluye personas con discapacidades es más productiva y efectiva. Acorde a un estudio reciente por la organización, los empelados con discapacidades ofrecen beneficios tangibles, incluyendo mayor innovación, mejor productividad y un ambiente laboral mejor. Además, Disability:IN ha encontrado que comercios que contratan a personas con discapacidades tienen una productividad doble a la de la competencia.

Finalmente, el gobierno debe de usar sus recursos y autoridades políticas. Esto incluye elevar tasas de proveedores que ofrezcan empleo competitivo e integrado, eliminando tasas de pago menores al salario mínimo y asegurarnos que los individuos con discapacidades obtengan el mismo salario que los demás. Los esfuerzos como el Consejo de Primero el Empleo de Georgia/Georgia's Employment First Council, la iniciativa de empleo de DBHDD y el Centro de Avance de Empleo TA/Advancing Employment TA Center nos proveen con el mecanismo y entusiasmo para lograrlo. Sin embargo, nos tomará todas las tres patas del banco para cambiar donde estamos y hacer de Georgia un líder en empleo competitivo e integrado para personas con discapacidades.

A través de esta edición de Marcando la Diferencia, usted aprenderá como participar en el esfuerzo para incrementar las oportunidades de empleo para personas con discapacidades. Parte de dicha educación incluye una nueva manera para participar en el Día de Llevar a su Legislador a Trabajar, una iniciativa que hemos establecido por años en GCDD. Este año, le alentamos a tomar las riendas con un Tutorial de Hágalo por sí mismo para poder planear cómo llevar a su legislador a un día de trabajo con usted en este mes.

Tenemos también que hacer tributo a Dawn Alford, quien como Directora de Política Pública en GCDD, ha sido instrumental para educar a políticos sobre temas importantes



Eric E. Jacobson

como la necesidad de una iniciativa de Employment First (Primero el Empleo) y el valor de educación superior inclusiva. Dawn falleció en julio, pero su legado vivirá por generaciones.

Usted también puede leer sobre los esfuerzos para incrementar el voto en discapacidades para las siguientes elecciones y sobre la cumbre que reconoce a las comunidades que le dan la bienvenida a todas las personas.

COMO GEORGIA PUEDE COMENZAR A SUBIR DESDE LA PARTE INFERIOR DE MUCHAS CATEGORÍAS A UN ESTADO DE ALTO NIVEL PARA EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES.



Visite la página de GCDD y únase a nuestra red de abogacía para mantenerse informado. Esperamos que disfrute leer la revista y queremos escuchar de usted. Comparta su opinión al escribir a nuestro Editor, Hillary Hibben a hillary.hibben@gcdd.ga.gov.

Eric E. Jacobson
Director Ejecutivo, GCDD

● ATLANTA

La exhibición *Olmstead* abre en Atlanta

Picturing Justice (Retratando Justicia), una exhibición de fotografía anual Atlanta Legal Aid (ALA, por sus siglas en inglés), abrió este mes y busca usar la fotografía para iluminar y crear empatía en las historias de vidas que han mejorado a través del trabajo de partidarios de justicia social.

Cada año, la exhibición presenta de cuatro a cinco fotografías y un trabajo de comisión alrededor de temas de justicia social y sobre el trabajo de ALA.



Se ha logrado un gran progreso, pero aún nos falta mucho por conseguir.

Este año, Picturing Justice ha comisionado una exhibición especial que documenta y explora la vida de clientes ALA, quienes han sido impactados por la famosa decisión de la Suprema Corte de los Estados Unidos de 1999 *Olmstead v. L.C. y E.W.*

Olmstead, celebrando su aniversario 20 este año, tiene sus raíces en Atlanta. El caso fue enviado por ALA de parte de Lois Curtis y Elaine Wilson, dos mujeres con discapacidades intelectuales quienes habían sido aisladas en hospitales psiquiátricos por muchos años.

La agencia legal argumentó que estas mujeres tenían el derecho de vivir en la comunidad con el apoyo apropiado. La Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos halló que, bajo la Ley de Americanos con Discapacidades, sería ilegal que el Estado discriminase en contra de personas basándose en su discapacidad y que los servicios deberían proveerse en la

comunidad para personas con discapacidades. Esta decisión se conoce como la decisión *Olmstead*.

Angie Tacker, directora de comunicaciones y donaciones anuales en ALA, compartió que la exhibición tiene la intención de ser honesta y auténtica. “Queremos compartir toda la historia sobre *Olmstead* – no solo las historias exitosas de dichos individuos viviendo en la comunidad, pero también aquellos clientes que no podemos ayudar o que aún están en el proceso de ayuda.”

ALA comisionó a Robin Rayne, una periodista de Atlanta y productora de documentales para el Instituto de Desarrollo y Discapacidades Humanas en la Universidad de Georgia.

La exhibición especial se llama “*Olmstead* a los 20: Promesas cumplidas, Promesas rotas”, donde presenta un ensayo fotográfico por Rayne y el autor de Atlanta, Robin McDonald. El ensayo fotográfico explora cómo la decisión ha



PICTURING JUSTICE | OCT 16 - NOV 30 2019

impactado y continúa impactando a los clientes de Atlanta Legal Aid.

“*Olmstead* cambió el paisaje legal para personas con discapacidades. Se ha logrado un gran progreso, pero aún nos falta mucho por conseguir”, declaró Rayne. “Deseo que las personas puedan ver el lado personal de dichas vidas”..

La Exhibición Picturing Justice del 2019 abrió el 16 de octubre en Atlanta Legal Aid en 54 Ellis Street y estará abierto hasta el final de noviembre. Es una exhibición gratuita y estará abierta al público.

Conmemorando el aniversario 20 de *Olmstead*

El 8 - 9 de agosto, la facultad de Leyes de la Universidad Estatal de Georgia organizó *Olmstead* a veinte: El Pasado y Futuro de la Integración comunitaria, una conferencia cuyo enfoque es el estado de cumplimiento y el camino a seguir. Lea más sobre el evento en nuestro boletín digital de GCDD de septiembre.

Atlanta Legal Aid Society presenta

picturing Justice

Curador: Atlanta Celebrates Photography



Nafeesah Shaheed fue una vibrante trabajadora social con títulos avanzados de la Universidad de Columbia y del Instituto Hunter en Nueva York. Después de un catastrófico accidente que depravó de oxígeno a su cerebro, dejándola en cama y sin comunicación verbal, ella necesitaba tratamiento y cuidados durante todas las horas del día. En posibilidades crecientes con personal de enfermería en casa, quienes pusieron a la antes vibrante mujer en una silla de ruedas y la dejaban desatendida por horas, su esposo y ocho hijos decidieron traerla a casa. Tuvieron éxito con la ayuda de abogados de Atlanta Legal Aid Society y una decisión histórica en la Suprema Corte de los Estados Unidos que "Legal Aid" originó. *Olmstead vs. L.C.* y *E.W. marca su 20 aniversario este año. Olmstead vs. L.C. y E.W. marca su 20 aniversario este año.*



Charles Anderson, 65, confrontó una crisis médica que le quitó la independencia y le confinó a un asilo. Entonces conoció al abogado de Legal Aid, Toni Pastore, gerente del Proyecto de Integración de Discapacidad de Legal Aid. Pastore ayudó a Anderson a calificar para poder recibir servicios de apoyo comunitario, mantenerlo animado mientras que estaba en la lista de espera, y alternativamente le impulso y alentó a creer que podría hacerlo solo. "Siempre supe dentro de mi corazón que podría irme", dijo Anderson, quien ahora vive en un dúplex en Christian City. Pero sin la ayuda de Pastore, no sabría cómo hacerlo. "Un nuevo yo emergió", declaró., "Nadie me iba a ver por una silla de ruedas. Sería visto por mi persona. Y estaría bien."



Mikaiah Epps, 21, sostiene las manos de su madre durante su visita en un hogar en crisis con pocos muebles. Después de un altercado con su padrastro, Epps fue confinado a la cárcel del Condado DeKalb. Sin nadie que pudiese pagar fianza, estuvo en custodia por casi un año.

El personal de discapacidades del desarrollo estatal rechazó su renuncia a Medicaid, insistiendo que enfermedades mentales eran el problema principal de Epps, en lugar de discapacidades intelectuales. "En Georgia, tenemos dificultad para poder servir a personas con enfermedades mentales y discapacidades del desarrollo", declaró Susan Walker Goico, directora del Proyecto de Integración de Discapacidad de Legal Aid de Atlanta. "Los dos sistemas se señalan uno al otro y dicen 'el no es mío, es tuyo'. Eso es lo que está sucediendo aquí". Epps fue forzado a vivir en un hogar de crisis con poco apoyo o actividades, mientras que esperaba por un hogar permanente.

Los subtítulos y el lenguaje adjunto no son de GCDD, si no del autor de la exhibición.



Tykeem Valentine, 22, tiene autismo que le ha dejado sin poder hablar y, como adolescente, le ha expuesto a comportamientos extremos que le han llevado constantemente a las salas de emergencia del hospital. Su madre, Deborah Valentine, tiene esclerosis múltiple y tiene sus propios desafíos físicos. Pero con la ayuda de los Apoyos Comprensivos de Medicaid, Tykeem ahora vive en un hogar grupal con apoyo constante y puede visitar regularmente con su madre.

"Si tienes un hijo con discapacidades, constantemente piensas '¿Cómo podrá arreglárselas este pequeño(a) cuando yo ya no esté?', dijo Susan Goico, abogada gerencial del Proyecto de Integración de Discapacidad de Legal Aid. "Somos una sociedad que necesita ayudar a estas familias para que el peso no sea tanto. Necesitamos asegurarnos de que estos adultos y niños obtengan los cuidados necesarios. Es toda la diferencia para familias, ayudándoles a no estar aterrorizadas por lo que le pueda pasar a a su hijo(a)."

UN TRIBUTO A

Dawn Alford



En julio, El Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Georgia (GCDD, por sus siglas en inglés) se despidió inesperadamente de una sorprendente y trabajadora defensora de personas con discapacidades de desarrollo.

Elizabeth Dawn Alford conocida por sus amigos, familiares y colegas como “Dawn”), Directora de Política Pública de GCDD, dejó un legado de derechos de discapacidad y estableció relaciones duraderas con legisladores y personas alrededor del Estado.

Hemos escuchado mucho de ustedes – en todo Georgia –compartiendo sus recuerdos y pensamientos con nosotros. GCDD desea honrar a Dawn y el impacto que ha logrado en líderes de la agencia, legisladores y familias.



Cuando Dawn nació y fue diagnosticada con distrofia muscular, su expectativa de vida era de 10 años. Fue la niña destacada de MD en 1984, conoció al Presidente Reagan y se graduó con los más altos honores de la Preparatoria Temple y magna cum laude de la Universidad Técnica de Georgia en ingeniería Química. El himno de lucha de la universidad fue puesta al final de sus servicios, mientras que sus padres salían de los bancos. Fue una estrella en dondequiera que ella estuviera, admirada por todos y ferozmente determinada a tener éxito de parte de otros.

[Defensores en el Capitolio] no siempre disfrutaron de una imagen positiva del público, pero Dawn nos hizo sentir mejor a todos mediante su presencia y defensa... es imposible poner en palabras lo tanto que será extrañada, y todos sentimos la brecha dolorosa de su ausencia, en el mundo laboral de la política. Descansa en paz Dawn, y gracias por tu servicio.

– Representante Mary Margaret Oliver, Distrito 82 de Georgia





¡Nos entristece escuchar las noticias! Fue una gran defensora y una de las primeras personas que conocí cuando me mudé aquí, ella literalmente me ayudó a comprender 'las cuerdas'. Nuestras más profundas condolencias a GCDD y su familia.

- David T. Wilber, Director Ejecutivo, Diversified Enterprises



Dawn no solamente era un suscriptor al Lobby de Georgia, pero fue una amiga que tanto Brooke Oakley y yo disfrutábamos interactuar diariamente en sesión. Dawn trabajó arduamente con todo su corazón para GCDD. Siempre con una sonrisa en su cara y lista para presentar los lamentos de aquellos con discapacidades. Tanto Brooke como yo extrañaremos dolorosamente su llegada a sesión, ya la extrañamos ahora.

- Pamela Adams y el Equipo de Georgia Lobby



La extrañaremos pero la recordaremos como una campeona de todos aquellos con discapacidades y por su dedicación a su trabajo de defensa.

- Beate Sass, fotógrafa



¡Encuentre su poder de auto-defensa!

Octubre celebra el Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo de Personas Discapacitadas (NDEAM, por sus siglas en inglés), y este año, el tema es “El talento adecuado, ahora mismo”.

¡Y qué mejor manera de transmitir el mensaje que al anunciar el regreso del día “Lleve su legislador a trabajar” de GCDD! Y este año, ¡ponemos el poder en sus manos!

El evento anual de defensa de empleo, provee la oportunidad para que empleados con discapacidades inviten a su legislador(es) a visitarles al trabajo. Les permite a los legisladores y políticos ver los extensos beneficios a empleadores, empleados y comunidades, como resultado de la contratación de personas con discapacidades.

También es una gran manera para poder crear oportunidades mediante las cuales los habitantes de Georgia con discapacidades puedan formar y fomentar relaciones con sus oficiales elegidos.



Sen. Kay Kirkpatrick visita a Angad Sahgal (centro) en la oficina principal de la policía en Sandy Springs durante el TYLTWD, el año pasado.



Anfitriona Rose Scott (segunda de la der.) entrevistada (izq. a der.) Hanna Rosenfeld, Rep. Dale Rutledge, Arianna White con su empleador Jonathan Kendrick de Work4Eli en Digital Technology Partners (derecha) durante el evento TYLTWD en WABE el año pasado.

¡Cómo puede llevar a trabajar a su legislador!

Programe su visita DIY (Hágalo por si mismo)

- **Permiso del empleador:** Su empleador deberá proveer autorización por escrito aprobando la visita de su legislador en su sitio laboral. Use este formulario para que su empleador firme y envíe por correo electrónico a info@gcdd.org.
- **Identifique al senador y representante de su distrito en particular en Estados Abiertos al poner su dirección.**
- Haga click en su nombre o encuentre su información de contacto en la página del Senado Estatal de Georgia o la página de la Cámara de Representantes de Georgia.
- **Contacte a su legislador:** Use su información de contacto para enviar un correo electrónico y establecer una junta con el senador y/o representante con el cual le gustaría conectarse. Use ésta muestra.
- Establezca la fecha y hora que trabaje para usted, su empleador y su legislador. Compete este formulario antes de su visita.

Planee su itinerario

- Planee un recorrido de aproximadamente 30-45 minutos. Asegúrese de remarcar el lugar donde trabaja, cuales son sus responsabilidades laborales, y presente al legislador con sus compañeros de trabajo.
- Si trabaja con un entrenador laboral o recibe otro tipo de apoyo, intente incluir a esa persona en la conversación con su legislador.
- Asegúrese de incluir a su empleador y compañeros de trabajo en la conversación, puesto que sus perspectivas serán muy importantes para el legislador.
- Aunque es importante incluir en la discusión a sus compañeros de trabajo, el entrenador laboral y empleador, la visita deberá enfocarse principalmente en su experiencia como empleado.

En el día de la visita

- Llegue a tiempo para darle la bienvenida a su legislador.
- Comparta con su legislador las razones por las cuales deben apoyar empleo competitivo e integrado, fondos para exenciones, servicios Medicaid provistos en el hogar y comunitarios, Employment First (Empleo Primero) e inclusiva educación de post-secundaria.

¡Comparta su historia con GCDD!

- Ha hecho la conexión. Ha tenido la junta. ¡Ahora cuéntenos!
- Tome un par de minutos para completar este formulario y subir fotografías. ¡GCDD podrá contactarle para obtener mayor información sobre su visita en la siguiente edición!!

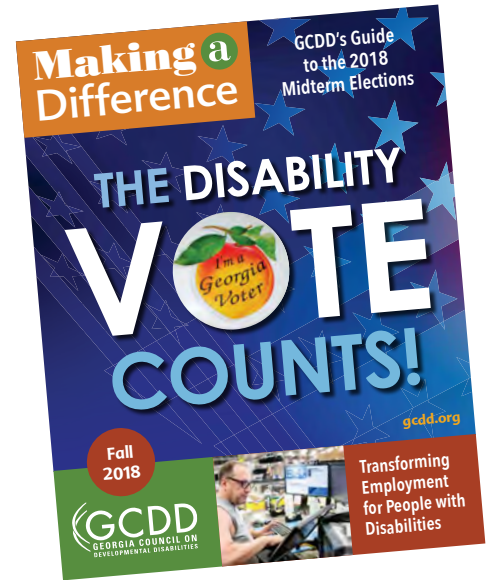


THE DISABILITY VOTE COUNTS

¡VOTE EL 5 DE NOVIEMBRE!

A pesar de que el enfoque de la nación está en la elección general del 2020, ¡también hay elecciones el 5 de noviembre de este año!

Alrededor del estado, elecciones locales suceden desde los condados Gwinnett a DeKalb a Sumter y alrededor de todo Georgia. Estas elecciones son tan importantes como las elecciones federales. Aquí, su voto es para personas de ayuntamiento. Miembros de la junta escolar, y otros oficiales que gobernarán su comunidad local. Estos políticos locales son la clave para asegurarse que la ciudad a la que llama su hogar, trabaje de parte de personas con discapacidades del desarrollo y sus familiares. Vea sus periódicos locales para ver si hay elecciones en su área o conéctese con su enlace de condado para obtener mayor información.



¡La serie *El voto discapacitado cuenta!* es finalista en la Premiación de Contenido de Mercadotecnia!

La serie del 2018 “¡El voto discapacitado cuenta!” publicada en Marcando la Diferencia fue finalista en la Premiación de Contenido de Mercadotecnia del 2019. La serie de cuatro partes informó y educó a personas con discapacidades sobre las elecciones intermedias y candidatos, ¡y también tendrán una guía para sacar el voto discapacitado!

¡En octubre del 2019, GCDD celebra el Mes de Concientización sobre el Empleo de Personas Discapacitadas #NDEAM

El TALENTO ADECUADO, AHORA MISMO

Mes Nacional de Concientización Sobre el Empleo por Discapacidad #NDEAM | dol.gov/odep





En el sitio laboral

por Adrienne Murchison y Devika Rao

Cada viernes, Digital Technology Partners tiene una junta en el almuerzo donde cada departamento comparte actividades positivas que ocurrieron durante la semana y que benefician a la compañía. Entre los empleados que proveen un breve reporte está Hannah Hibben, describiendo el número de computadoras que su departamento desmanteló en los días recientes. Sus compañeros de trabajo, Arianna White y Maddie Potts, se unió. Sus deberes son una tarea principal de la compañía.

Empleados de Digital Technology Partners: (enfrente, izq. a der.) Hannah Hibben, Mandie Potts y Arianna White. (atrás, izq. a der.) Jonathan Kendrick (dueño) y supervisor directo Shawn Adkins

Hibben, 24, tiene Síndrome de Down y era muy tímida cuando comenzó a trabajar en la oficina de Conyers el año pasado. Ahora muestra orgullo en su productividad y presume “Logré 100 discos duros esta semana”, acorde a su supervisor Shawn Adkins.

“Es sorprendente ver la confianza que Hannah tiene ahora al presentar”, declaró Adkins, Director de Digital Technology Partners..

Hibben, White y Potts fueron contratados a través del Programa de Empleo de Desecho Work4Eli, el cual Digital Technology Partners crearon para empoderar a personas con discapacidades del desarrollo en el sitio laboral.



En el pasado, no pensábamos en las fortalezas de los que buscaban empleo.

La Compañía provee nuevas computadoras, programas, impresoras y escáneres a oficinas dentales y desecha el equipo usado.

“Jonathan Kendrick, [[Jefe Oficial Ejecutivo de Digital Technology Partners], no sabía que hacer con sus cosas y dijo ‘¿Por qué no lo desmantelamos?’

[Hannah, Arianna y Mandie] desmantelan los artículos para nosotros. Desarmen toda la computadora en un caparazón y separan las partes. He encontrado compradores quienes compran equipo usado de nosotros, y ponemos todas las ganancias en el programa.”

El hijo más pequeño de Kendrick, Eli, tiene autismo. “Él no sabía que podría hacer su hijo [posteriormente en la vida] y quería crear un ambiente laboral que pudiese ayudar,” Adkins agregó. “Hannah fue el primer empleado contratado en el programa”.

Ella separa los procesadores RAM, lavabos de calor y baterías; y destruye los discos duros al aplastarlos a través de la máquina de ranurado para despedazar la tarjeta madre. También asiste a Adkins con partes que puedan salvarse y pueden venderse en eBay. Entre los dos deciden que fotografías y descripciones publicar.

“Ella es una increíble empleada”, agregó Adkins.

Empleo personalizado

El enfoque de Digital Technology Partners para proveer un ambiente satisfactorio para empleados con discapacidades está alineado con las mejores prácticas descritas por Doug Crandell, director del proyecto para Advancing Employment, un programa

administrado por el Instituto de Desarrollo y Discapacidades Humanas en la Universidad de Georgia. Su Centro de Asistencia Técnica y Práctica Comunitaria ayuda a la organización a fortalecer sus servicios de empleo para personas con discapacidades

“La mayoría de mi trabajo es entrenar y ayudar a personal en agencias de proveedores (que ayudan a proveer apoyo para personas con discapacidades del desarrollo) sobre cómo ofrecer desarrollo de empleo que se acople a las fortalezas de cada persona, y cómo personalizar el empleo de parte del buscador de empleo”, dijo Crandell. “En el pasado, no pensábamos en las fortalezas de los que buscaban empleo. Solamente decíamos “Éstas son las posiciones de empleo abiertas”. El empleo personalizado, es lo más empoderado que puedo pensar”.



Hibben separa procesadores RAM, disipadores de calor y baterías; y destruye discos duros al aplastarlos a través de la máquina de gubia para desbaratar la tarjeta madre.

La Oficina de Política de Empleo Discapacitado en el Departamento Laboral (ODEP, por sus siglas en inglés) define empleo personalizado como: un proceso que personaliza la relación de empleo entre el individuo que busca empleo y el empleador. Además, hay una meta establecida que concuerde con los intereses, fortalezas y condiciones del candidato con las necesidades comerciales del empleador”.

En el 2015, Crandell moderó discusiones grupales con empleadores que ya habían personalizado empleos para personas con discapacidades. Conducidos por el Centro LEAD fundado por ODEP, una colaborativa de discapacidades, fuerza laboral y organizaciones de empoderamiento económico, los grupos de enfoque buscaban obtener la perspectiva de empleadores de diversos tamaños, sectores y ubicaciones quienes habían contratado individuos con discapacidades en posiciones personalizadas.

Los empleadores enfatizaron la importancia de una relación recíproca con sus agencias de proveedor de soporte. Ellos querían proveedores que pudiesen entender que las metas y objetivos de la compañía son tan esenciales como el empleo del individuo que busca trabajo.

A continuación presentamos puntos adicionales que los proveedores deben de considerar al buscar empleo de calidad para individuos que buscan empleo, acorde al Resumen Informativo de Empleadores Prospectivos en Empleo Personalizado del Centro LEAD.

- **Conocer el negocio, incluyendo productos, servicios y clientes. Investigar antes y llegar a la junta inicial con esta información.**
- **Comprender y tratar las necesidades del negocio (en contra de las necesidades del proveedor de colocar a un individuo en la posición).**

- **Escuchar al empleador más que hablar/vender.**
- **Conocer de la capacidad del individuo que busca empleo y su valor potencial para el empleador.**
- **Ser creativo y flexible sobre cómo satisfacer las necesidades del empleador mientras que utiliza las habilidades e intereses del empleado.**
- **Estar apasionado por buscar empleo para individuos con discapacidades.**
- **Ser responsable y disponible al empleador cuando la necesidad/ problemas emerjan.**

Los miembros del grupo de enfoque subrayaron que la inclusividad de la compañía mejoró la moral, camaradería y apoyo entre personal, al mismo grado que los empleados comprendiesen la misión de la organización.

Empleo viene primero

Adicionalmente, existen muchas políticas y prácticas bajo desarrollo, el cual incrementará la disponibilidad de empleo integrado y competitivo para personas con discapacidades y empleados.

El Comisionado del Departamento de Salud de Comportamiento y Discapacidades de Georgia (DBHDD, por sus siglas en inglés), Judy Fitzgerald recientemente habló sobre la agencia de trabajo que está haciendo más para incrementar el apoyo del modelo de empleo. Específicamente, Fitzgerald anunció la formación de un liderazgo intra-agencias a nivel estatal y seis equipos de liderazgo regional llamados Gardens of Change (Jardines de Cambio).

Su meta: Triplicar el número de individuos con discapacidades intelectuales y del desarrollo (I/DD) que participan en empleo integrado y competitivo.

Actualmente, 16.3% de personas con I/DD participan en

EMPLEADORES... QUERÍAN PROVEEDORES QUE PUDIESEN ENTENDER QUE LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA COMPAÑÍA SON TAN ESENCIALES COMO EL EMPLEO DEL INDIVIDUO QUE BUSCA TRABAJO.



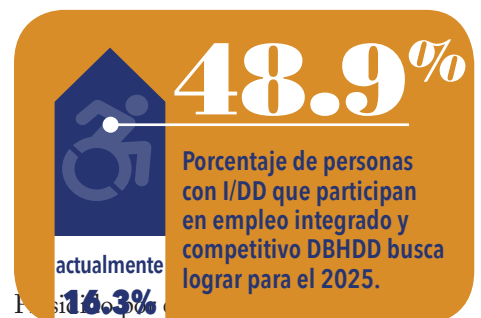
oportunidades de empleo integrado competitivo, y Gardens of Change busca lograr un 48.9% para el 2025.

El empleo con apoyo será el vehículo principal para ayudar a personas con discapacidades significativas a obtener empleo y la oportunidad de construir una independencia y seguridad financiera.

Apoyando al grupo está el movimiento nacional Employment First (Empleo Primero). Acorde a la página web de ODEP, Employment First es el enfoque para “un esfuerzo general sistemático que resulta en mayores oportunidades de empleo integrado para individuos con discapacidades significantes.

Una victoria legislativa para el empleo de personas con discapacidades, Georgia creó mediante el proyecto de la cámara 831 en 2018 el Consejo de Empleo

Primero (EFC, por sus siglas en inglés). Esto representa el primer paso del estado hacia una transformación total hacia un sistema públicamente fundado. El programa EFC de Georgia une a 14 individuos con lazos comunitarios o roles en agencias estatales que sirven a personas con discapacidades, con el cargo de hacer recomendaciones a la legislatura.



EN AÑOS RECIENTES, PADRES DE FAMILIA HAN SIDO MÁS FIRMES EN ASEGURAR LA CONFIANZA Y AUTOESTIMA DE SUS HIJOS CON DISCAPACIDADES INTELECTUALES Y DEL DESARROLLO EN EL SITIO LABORAL.



de la Agencia de Rehabilitación Vocacional de Georgia (GVRA, por sus siglas en inglés), Shawn Ryan, “El mandato del Consejo de Empleo Primero recauda información y hace recomendaciones a legisladores que facilitará y coordinará esfuerzos hacia empleo”, esclareció John B. Wells, vicepresidente de EFC y padre defensor.

Mandatos para el EFC conforme se remarca en HB 831 son:

- **Desarrollar un plan de entrenamiento de Employment First para proveedores;**
- **Coordinar y conducir actividades educacionales con otras agencias para incrementar la concientización de Employment First;**
- **Evaluar el mecanismo de fundación para programas de educación post-secundaria inclusiva (IPSE, por sus siglas en inglés); y**
- **Revisar y hacer recomendaciones en el reporte bianual del Gobernador y Asamblea General**

Actualmente el EFC está formalizando y enviando reportes a legisladores como “camino de implementación” para Employment First. Siendo un consejo relativamente nuevo, el trabajo está en proceso y las metas estableciendo la dirección para una comunicación clara y concisa entre agencias y la comunidad.

“Nuestra meta es reunir a todas las agencias en un espacio y tener mejor

comunicación, para que la opción de empleo sea más fácil para padres o individuos con discapacidades”, declaró Wells. “Hay diversos obstáculos y queremos mejorar desde la perspectiva del cliente”.

La mayor meta es acumular toda la información de varias agencias. Actualmente, en el EFC, hay un representante del Sistema Técnico de la Universidad de Georgia, Departamento de Educación y agencias similares. Al recaudar toda esta información, el EFC podrá crear un centro de información que podrá brindar información a padres, individuos, empleadores y otros accionistas comunitarios.

Además, le permitirá al EFC proveer recomendaciones claras para partes rurales de Georgia o ciudades más pequeñas, donde las necesidades y recursos difieren de las áreas metropolitanas.

Cambiando el sistema

Uno de los cambios principales notados en estados que han adoptado de manera exitosa el enfoque de Employment First es el cambio de recursos de ambientes de taller protegido a servicios de empleo competitivos e integrados. Los talleres protegidos son una reliquia de un sistema anticuado. Requieren que las personas con discapacidades del desarrollo provean un trabajo por centavos al dólar, y los individuos que asisten usualmente les parece insatisfactorio e injusto.

Sin embargo, es importante notar que ni la EFC o GCDD sugieren que los talleres protegidos deberán cerrar inmediatamente, dejando a personas proverbialmente abandonadas. Estos lugares usualmente proveen a personas con discapacidades y sus familias tranquilidad y participación con otras personas que no pueden encontrar en ninguna otra parte dentro del sistema.

Lo que Employment First busca hacer es cambiar el sistema. “Conforme crecemos y aprendemos, nuestro entendimiento de personas con I/DD también evoluciona. Esto significa que lo que antes se consideraba fuera de su alcance, como el empleo, ahora se convierte en algo realizable. Employment First busca empleos integrados y competitivos como primer opción para personas con discapacidades del desarrollo”, exclamó Eric Jacobson, Director Ejecutivo de GCDD y miembro de EFC.



Lo que significa que un empleo verdadero se vuelve lo principal a considerar después de la preparatoria y/o universidad. Al expandir las opciones y agregar caminos de empleo, Employment First significa que las agencias, líderes y accionistas comunitarios trabajan hacia la creación de un sistema que considere el empleo de personas con I/DD como una meta realista.

Es importante notar que, “La meta es elevada, y el periodo de tiempo largo. Los sistemas no cambian en una noche” agregó Jacobson. “Conforme trabajamos hacia agregar el empleo como una opción para personas con I/DD, continuaremos aprendiendo sobre los individuos y las comunidades que les rodean y permaneceremos comprometidos a remover las barreras que les evitan que vivan las vidas que desean”.

DEFINIENDO LA TERMINOLOGÍA DE EMPLEO

Empleo con apoyo:

DBHDD provee servicios de apoyo de empleo conforme ayuda constantemente a individuos con discapacidades en localizar y mantener un empleo significativo en sus comunidades. El apoyo está diseñado para capturar las fortalezas, necesidades e intereses del individuo.

Fuente: [DBHDD](#)

Empleo personalizado:

El empleo personalizado se define por WIOA como "empleo competitivo integrado, para un individuo con discapacidades significantes, basado en la determinación individualizada de las fortalezas, necesidades e intereses del individuo con discapacidades significantes y las necesidades comerciales del empleador y se ejecuta a través de estrategias flexibles".

Fuente: [Workforce Innovation and Opportunity Act](#)

Empleo competitivo e integrado:

El empleo competitivo e integrado significa un trabajo de tiempo completo o medio tiempo a un salario mínimo o mayor, con salarios y beneficios similares a aquellos sin discapacidades que desempeñen las mismas labores, y completamente integrado con compañeros de trabajo sin discapacidades.

Fuente: [National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services](#)

El Poder de la abogacía

En años recientes, padres de familia han sido más firmes en asegurar la confianza y autoestima de sus hijos con discapacidades intelectuales y del desarrollo en el sitio laboral, acorde a Crandell.

"Jóvenes con I/DD que salen de la escuela están más acostumbrados a ser fuertes", declaró, agregando que se muestra en el sitio laboral. "Algo de esto tiene que ver con padres jóvenes quienes han impulsado para asegurarse de que sus hijos sean escuchados en el aula de clases. Creo que este cambio generacional ayuda conforme intentamos mejorar los servicios de transición, asegurándonos de tener relaciones reales y que puedan ser escuchados, no solamente por sus opiniones, pero sus comentarios"

Brandt White, un auto-defensor de Augusta, GA, entiende la importancia de la abogacía demasiado bien. Diagnosticado con el Síndrome de Asperger a los 13 años de edad, White y sus padres abogaron por su parte hasta que cumplió 25.

Se graduó de la Universidad Técnica de Augusta con un diploma de administración de negocios con un enfoque en administración de oficinas médicas,

asegurando la posición de empleo que adoraba. A través de su defensa y trabajo en la comunidad, fue designado al EFC de Georgia y está en el subcomité de comunicaciones para el EFC.

"Como auto-defensor es importante nunca rendirse", exclamó White, ahora 35. "Hay muchos recursos y siempre aliento a las personas a hacer preguntas. La situación de cada individuo es diferente y lo que funciona para alguien, podrá no funcionar para otra persona más". Antes un auxiliar de enfermería, White actualmente está en entrevistas para una nueva posición con Camp Winshape.

Cómo se ven los cambios

La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) fue firmada en 1990. Hace casi 30 años, muchos defensores de discapacidades declararán que los números de empleo aún entristecen a personas con discapacidades.

Acorde al reporte del 2018 del Buró de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, 79.2% de personas quienes se han identificado con discapacidades están desempleadas.

Con el pasaje de la Ley de Innovación y Oportunidades de Empleo (WIOA, por sus siglas en inglés) y la Ley para el Logro de una Mejor Experiencia de Vida (ABLE, por sus siglas en inglés), hay pequeños triunfos realizados para eliminar barreras de empleo.

Y, Kathie Snow, una madre

defensora y fundadora de "Disability is Natural!" (¡Discapacidades son naturales!), se enfoca en los resultados.

"Hay una presunción natural de que personas sin discapacidades podrán ir a la universidad o trabajar después de la preparatoria, y ellos obtienen la educación que los prepara para poder llegar a su meta", declaró Snow. "Pero no es igual para personas con discapacidades. Un resultado para mí, por ejemplo, es enseñarle a alguien con discapacidades como poder obtener un trabajo por sí mismos."

Snow también es un orador principal en la Conferencia de la Asociación de Personas de Georgia para el Apoyo de Employment First, que tendrá lugar en la Universidad de Georgia del 28-30 de octubre del 2019. Su punto principal "No es ciencia", nos enfocaremos en la inclusión de personas con discapacidades, que será necesario hacer para poder lograrlo y que ajustes son necesarios en actitud, determinación y dedicación.

La actitud correcta hace toda la diferencia, y una que Digital Technology Partners ha tomado debido a que puede crear una diferencia positiva para todo el equipo Adkins notó, desde un punto temprano en el empleo de Hibben que entre más le trataban de la misma manera que un adulto sin discapacidades, menos tímida era. "Cuando salimos a almorzar, Hannah habla con todos y choca manos", dijo Adkins. "Ha florecido".

Kathie Snow, una madre defensora y fundadora de "Disability is Natural!" con su hijo Benjamin quien ha sido diagnosticado con parálisis cerebral, se enfoca en los resultados para las personas con discapacidades.





¿Qué ocurre en Washington?

Actualizaciones de la política federal de discapacidades

por Alison Barkoff
Centro de Representación Pública

El otoño está en el aire en DC, y el Congreso ha regresado del receso de verano. Este verano fue inusualmente activo, con un número significativo de reglamentos federales que impactan a personas que salen. Este volumen se enfocará en estas reglas, al igual que nuestras prioridades principales con el Congreso para este otoño.

Actualizaciones en reglamentos y guías federales

El reglamento del “Cargo Público”:

El 14 de agosto del 2019, el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) finalizó el reglamento de “Cargo Público” que aplica a personas buscando ingresar a los Estados Unidos (obtener visa) o convertirse en un residente permanente (tarjeta de residencia). DHS establece que este reglamento tiene la intención de prevenir que personas que no sean “autosuficientes” ingresen al país. El otoño pasado cuando el DHS propuso los cambios al reglamento público, grupos de discapacidad se opusieron, comentando que dañaría y discriminaría en contra de personas con discapacidades. Más de 250,000 comentarios fueron enviados en oposición al reglamento. Desafortunadamente, la decisión final fue la misma que el reglamento propuesto. Los cambios más significativos al reglamento de cargo público final para personas con discapacidades incluyen:

- Previamente “suficiencia substancial” en beneficios en efectivo o tratamiento institucional de largo plazo fundado por Medicaid cuenta en contra de un individuo. El nuevo reglamento agrega la consideración de adultos que usen, inclusive un día, cualquier servicio de Medicaid, incluyendo servicios en su hogar y basados en la comunidad (HCBS). HCBS de Medicaid (usualmente provisto a

personas con discapacidades del desarrollo e intelectuales a través de “renuncias”) es típicamente la única fuente de servicios críticos que pueden ayudar a personas a vivir y participar en sus comunidades, puesto que seguro médico privado no cubre HCBS. (Note que el reglamento no incluye el uso de Medicaid por menores de 21 años de edad o mujeres embarazadas). El nuevo reglamento también agrega nutrición federal (llamado SNAP) y asistencia de vivienda a los beneficios a ser considerados.

- El nuevo reglamento expande el impacto de tener una condición de discapacidad o crónica. Discrimina en contra de la condición médica de un individuo que “posiblemente requiera tratamiento extensivo, institucionalización o interferir con la habilidad de cuidarse por sí mismo, asistir a la escuela o trabajo”. La mayoría de personas con I/DD caen bajo esta definición. La ausencia de condiciones médicas se considera como un factor positivo.
- Para personas con cualquier condición médica, el nuevo reglamento también busca notar si tiene seguro médico privado que pueda cubrir todo costo médico futuro esperado. Debido a que seguros médicos no cubren HCBS, la mayoría de las personas con I/DD no pueden calificar con este factor.

El nuevo cargo público crea miedo y

confusión. Es importante recordar que solamente aplica a estatus limitados de inmigración y únicamente a ciertos beneficios. Usted debe de consultar con un abogado de inmigración sobre su situación en específico antes de decidir no tomar ventaja de los programas médicos necesarios u otros beneficios relacionados.

Docenas de abogados generados y organizaciones de interés público han enviado demandas para detener el reglamento y grupos de discapacidad enviaron resúmenes en casos donde se describe como el nuevo reglamento discrimina en contra de personas con discapacidades. A vísperas de la fecha efectiva de este nuevo reglamento, cinco cortes de distrito han garantizado apelaciones preliminares para retrasar la implementación del reglamento mientras que el proceso de litigación procede. Tres de dichas cortes, en Nueva York, California y el Estado de Washington, específicamente examinaron si los demandantes tienen la posibilidad de tener éxito en su reclamo de discriminación o discapacidad, con los estados de Nueva York y Washington determinando que efectivamente discriminan. Así que por ahora, el reglamento se ha detenido. Le mantendremos informado conforme procedan las demandas.

Reglamentos contra la discriminación de la Ley de Tratamiento Asequible (ACA):

En este verano, el Departamento de Servicios de Salud y Humanos (HHS, por sus siglas en inglés) buscó comentarios sobre los cambios propuestos a los reglamentos implementando requerimientos contra discriminación de ACA, llamado como la Sección 1557. La sección 1557 prohíbe la discriminación en programas médicos o instalaciones

que reciban fondos federales basándose en raza, color, origen nacional, edad, discapacidad o sexo.

HHS propone:

- Limitar programas e instalaciones médicas sujetas a la Sección 1557, incluyendo excepciones de seguro médico privado;
- Remover protecciones en contra de la discriminación de personas LGBTQ, incluyendo discriminación basada en la identidad de género y orientación sexual;
- Debilitar requerimientos que aseguran un acceso significativo a personas con competencia en el inglés limitada;
- Dificultar el acceso a servicios reproductivos;
- Remover requerimientos para proveer avisos e información sobre protecciones contra la discriminación y disponibilidad de servicios de asistencia de idioma; y
- Limitar el derecho de individuos a ejecutar sus derechos bajo la sección 1557 en la corte.

El reglamento propuesto también buscó comentarios sobre si HHS debería realizar cambios a los requerimientos de accesibilidad para personas con discapacidades. Las organizaciones de discapacidad enviaron comentarios en contra de los cambios que podrían dañar a personas con discapacidades. Esperamos que el HHS emita los reglamentos finales de la Sección 1557 en los siguientes meses.

Próximas regulaciones federales:

Como hemos notado antes, el Departamento de Educación previamente anunció que tiene la intención de revisar la definición de “Empleo competitivo e integrado” (CIE, por sus siglas en inglés) en los reglamentos de la Ley de Oportunidades e Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) antes del finalizar del año calendario. Si los reglamentos son emitidos y cuando sean emitidos, será crítico para las personas con discapacidades, sus familiares, proveedores de empleo y otros accionistas, enviar sus comentarios sobre la importancia de CIE. Además, el Departamento de Justicia anunció

que pronto emitirá reglamentos propuestos sobre individuos en proceso de deportación quienes sean un “cargos público”, alineándose con los reglamentos del DHS en relación a inmigración. Le mantendremos actualizado sobre las oportunidades para comentar.

Verificación Electrónica de Visitas

La Verificación Electrónica de Visitas (EVV) – el requerimiento para que los estados verifiquen electrónicamente beneficios financiados por Medicaid y provistos por HBCS en el hogar de un individuo antes del 1º de enero del 2020 – continuará como una preocupación constante dentro de la comunidad discapacitada. El 8 de agosto del 2019, los centros de Servicios Medicare y Medicaid (CMS) emitieron nuevos reglamentos, esclareciendo que EVV no aplica cuando el proveedor y consumidor viven juntos; que EVV no necesita rastrear las ubicaciones específicas del consumidor dentro de la comunidad; y que las hojas de tiempo electrónicas son insuficientes para cumplir con los requerimientos de EVV. CMS también notificó a los estados que aceptar “solicitudes de excepciones de buena fe” para estados que necesiten un año adicional para implementar los requerimientos de EVV.

En el horizonte del Congreso

Conforme la sesión del congreso progresa, las prioridades principales para los siguientes meses incluyen:

El dinero sigue a la persona:

El dinero sigue a la persona (Money Follows the Person): Grupos de discapacidad continúan empujando financiamiento de largo plazo del programa Dinero sigue a la Persona (MFP, por sus siglas en inglés) para ayudar a personas con discapacidades y adultos mayores a salirse de instituciones y mudarse dentro de la comunidad. Posteriormente en el verano, el Congreso pasó una tercer extensión de corto plazo de MFP, extendiendo financiamiento hasta el 31 de diciembre del 2019. Sin embargo, muchos estados redujeron o detuvieron las transiciones hasta que el programa tenga financiamiento a largo plazo. Este otoño, estamos trabajando con miembros bipartidistas dentro del Senado y Cámara de Representantes a pasar la Ley, EMPOWER Care Act, la

cual podría financiar MFP por cuatro años.

Empleo por discapacidad:

A finales de julio, la cámara de representantes pasó la Ley, Raise the Wage Act. Esta ley para elevar el salario mínimo federal también elimina el pago de salarios menores al salario mínimo de personas con discapacidades bajo la sección 14(c) de la Ley de Estándares Justos de Empleo. A pesar de que no esperamos que el Senado tome la legislación, cabe notar que es la primera vez que el Congreso votó para eliminar la sección 14(c). La comunidad de discapacitados continúa trabajando para avanzar la Ley de Transformación a Empleo Competitivo, un proyecto de ley bipartidista presentado en la Cámara de Representantes que brindaría fondos a estados y proveedores para expandir oportunidades para CIE mientras que elimina en seis años el uso de salario por debajo al mínimo bajo la sección 14(c). La cámara conducirá una audiencia en la primavera y esperamos que el proyecto de ley continúe a “revisión” posteriormente en el año.

Obtenga más información sobre:

- [Los reglamentos de Cargos Públicos, su impacto en las personas con discapacidades y actualizaciones en desafíos de litigación.](#)
- [Fuentes adicionales sobre Reglamento de Cargo Público sobre la Campaña de Protección de Familias Inmigrantes, incluyendo a individuos que puedan estar impactados](#)
- [Sección 1557 propuesta a los reglamentos](#)
- [Actualizaciones en empleo competitivo e integrado\(CIE\)](#)
- [Actualizaciones sobre \(EVV\) del Centro de Representación Pública y página EVV del GCDD](#)
- [Actualizaciones sobre MFP](#)
- [Actualizaciones sobre la política de empleo discapacitado](#)

Le mantendremos actualizado sobre otras legislaciones relevantes conforme el término del Congreso continúa.

Alison Barkoff trabaja en política y litigación relacionada a la integración e inclusión comunitaria de personas con discapacidades, incluyendo la ejecución de Olmstead, política Medicaid, empleo, vivienda y educación.

Nota: información actualizada 15/10/19

La cumbre inaugural presentado por Welcoming Community Dialogues

A principios del verano, cuando los Diálogos Comunitarios de Bienvenida (WCD, por sus siglas en inglés) implementaron sus juntas comunitarias, la pregunta principal fue, "¿Quién falta en la mesa?". Este mes, el equipo WCD reunirán a las comunidades de Georgia para un diálogo extenso sobre problemas, lecciones y siguientes pasos para las comunidades.

Los grupos comunitarios se reunirán el 24 de octubre de las 10 am a las 5 pm para la primer Cumbre al Diálogo Comunitario de Bienvenida en el Centro Comunitario Clarkson, 3701 College Ave, Clarkston, GA con la meta de aprender, compartir y adoptar ideas de otras personas. Las personas y organizaciones interesadas deberán registrarse para la Cumbre para hablar, escuchar y aprender con otros que participan activamente en cambiar su mundo a través de conversaciones y acciones colaborativas.



Es ... una conversación importante para reunirse todos para hacer cambios positivos.

El formato de la cumbre comenzará con grupos compartiendo los problemas en su comunidad. Los facilitadores guiarán entonces la discusión de los grupos alrededor de los siete elementos de los Diálogos Comunitarios de Bienvenida:

1. Cambio de narrativa
2. Hospitalidad radical
3. Derechos humanos
4. Escuchar, conectar y construir relaciones
5. Respeto y empatía
6. Contribuciones activas
7. Poder compartido y toma de decisiones

"Durante la cumbre, grupos

de Diálogo Comunitario de Bienvenida se reunirán para construir relaciones, sueños, compartir estrategias, aprender y trabajar con otros y planear acciones colaborativas para crear comunidades acogedoras", declaró Malaika Geuka Wells, coordinador de organización comunitaria para Global Ubuntu.

Los grupos que asisten a la cumbre también compartirán sobre raza, clase, pobreza y el impacto que estos tienen en sus comunidades. Conforme la cumbre se finaliza, una lista de artículos de acciones específicas para cada comunidad será creados.

"El movimiento de Comunidades Acogedoras significa que todos son bienvenidos, todos tienen un sentido de pertenencia y todos contribuyen a la sociedad", dice Sumaya Karimi, el director de organización de proyecto para la Sociedad de Comunidades Reales y Fundador y Director de Global Ubuntu.

"Este es un esfuerzo colaborativo. Es una conversación importante para reunirse todos para hacer cambios positivos", explicó Wells.

GCDD y Global Ubuntu continuarán ofreciendo soporte financiero, asistencia técnica, entrenamiento y otras fuentes para cada grupo comunitario conforme trabajan hacia eliminar la pobreza

Cumbre: Diálogos Comunitarios de Bienvenida

(WCD, por sus siglas en inglés)

24 de octubre • 10 a.m. – 5 p.m.

Clarkston Community Center
3701 College Avenue

infantil, empoderando a mujeres, asegurar vivienda asequible y mitigar el impacto del sistema de prisiones para personas con y sin discapacidades, entre otros problemas.

Para información sobre la iniciativa o sobre la Cumbre de Diálogo Comunitario de Bienvenida, vea la página web de Global Ubuntu o la página de Comunidades Reales de GCDD. El espacio es limitado y las inscripciones están abiertas para este evento GRATUITO. Por favor regístrese antes del 20 de octubre.

EL MOVIMIENTO DE COMUNIDADES ACOGEDORAS SIGNIFICA QUE TODOS SON BIENVENIDOS, TODOS TIENEN UN SENTIDO DE PERTENENCIA Y TODOS CONTRIBUYEN A LA SOCIEDAD.

El cambio toma tiempo

por John B. Wells

Hace catorce años, mi hijo Joshua solía trabajar en un taller protegido. Estaba frustrado y no progresaba. Así que con la ayuda de un empleado en el taller, mi esposa y yo decidimos tomar el concepto de “empleo primero” en nuestras propias manos. Peleamos por él y decidimos juntos que podríamos encontrar oportunidades para que pudiese trabajar dentro de la comunidad.

A través de esfuerzos coordinados, Joshua ha estado trabajando en Red Robin y Dunc’s BBQ Kitchen en Newnan, donde vivimos, y está prosperando.

Cuando fui apuntado al Consejo de Empleo Primero (EFC, por sus siglas en inglés), sabía que era un honor y dicho honor venía con la responsabilidad de influenciar a otros padres a navegar el sistema de manera más fácil, con menos dificultades y con más soluciones de problemas.

Aprendí todo un nuevo lenguaje – quien hace que, cómo operan y cómo interactúan. Y lo que aprendí fue que mientras que Georgia tiene un gran sistema para entregar servicios a familias e individuos con discapacidades, necesitamos mejor comunicación.

Nuestra meta es reunir a las

agencias, para mejorar el proceso para todos los padres. Esperamos entregar un centro de información – una sola parada – donde los individuos con discapacidades, padres y otros accionistas comunitarios puedan obtener toda la información que requieren.



Y lo que aprendí fue que mientras que Georgia tiene un gran sistema para entregar servicios a familias e individuos con discapacidades, necesitamos mejor comunicación.

También aprendí que las personas en diversas agencias son unas de las personas más apasionadas



Joshua Wells (centro) con Senador Matt Brass y previo Gobernador Teniente, Casey Cagle de Georgia en el Capitolio propogando la misión de Employment First (Empleo Primero)

y dedicadas, determinadas a marcar la diferencia. Y el cambio toma tiempo. Pero como padre, sé que navegar el sistema puede ser todo un campo minado. He participado y defendido a mi hijo, y puede ser un camino de toda una vida. Pero muchos padres no tienen las ventajas que yo tengo.

AComo el EFC aboga por el desarrollo de un esfuerzo más simplificado, no puedo recomendar lo suficiente que los padres desarrollen relaciones con un entrenador laboral, puesto que desglose ocurre después de que su estudiante sale de la secundaria.

Como padres debemos de empujar, debemos de estar involucrados, puesto que solamente así suceden buenas cosas.

John B. Wells es un padre defensor y vicepresidente del Consejo de Empleo Primero (Employment First).



Joshua Wells fuera de Dunc's BBQ Kitchen, uno de dos lugares donde él trabaja



Animando a UGA - Joshua Wells (izq), un aficionado de Georgia y padre de Joshua, John



Project SEARCH provee un camino al empleo

por H. M. Cauley

Mientras que los problemas que personas con discapacidades del desarrollo enfrentan son muchos, unas pocas áreas claves tienen un impacto mayor en la calidad de vida. Cinco de esas áreas específicas – educación, empleo, apoyo formal e informal, comunidades reales y autodefensa – son la base del plan actual a cinco años del Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Georgia, conforme se ha establecido por su Director Ejecutivo, Eric Jacobson.

Graduada de secundaria, Zariah Wheeler (izq.) de Columbus era pasante con una compañía de tarjetas de crédito, TSYS a través de Project SEARCH. Aquí ella trabaja con su mentor, Barbara Smith.

“Las personas nos dijeron sobre la necesidad de empleo, nos comentaron sobre la necesidad de sistemas escolares más responsivos”, declaró. “Esta población de menores que está saliendo de la escuela hoy en día no es la misma población que salió en años anteriores. Las expectativas son mayores.”

Basándose en dicha información, GCDD tiene prioridades educativas y laborales en su plan estratégico. Pero no puede suceder de manera aislada. Requiere la determinación, talento y energía de socios que puedan proveer habilidades educacionales y ocupacionales que puedan brindarle a los adultos jóvenes la oportunidad de vivir una vida independiente y productiva.

Uno de los socios que está trabajando hacia esa meta es el Project SEARCH, una iniciativa estatal que comenzó al inicio del 2000. La idea se originó de un

programa similar creado en los 1990 en Ohio, donde Erin Riehle, una directora de la sala de emergencias en el hospital para niños, tenía dificultades para encontrar personas que trabajaran en puestos de nivel de entrada. Ella trabajó en la junta del condado de servicios de discapacidades del desarrollo y campus de carrera locales, para poder llenar las posiciones y crear un modelo que pudiese ser replicado en otros ambientes laborales.

Riehle desde entonces se ha convertido en autoridad para el desarrollo de oportunidades de empleo para personas con discapacidades, y su programa modelo se convirtió en el Project SEARCH.

Trabajando con Riehle estaba Susie Rutkowski, ahora la co-directora y especialista educacional de Project SEARCH y partidaria activa del trabajo de la organización en Georgia, donde el programa opera en 25 sitios, incluyendo los tres más recientes en la Universidad estatal Middle Georgia en el Condado Bibb, Woodbridge Industries en el Condado DeKalb y el Wimberly Center en el condado Barrow. Más allá del estado durazno, el Project SEARCH ha crecido a más de 600 programas en 48 estados y 9 países.

“El Project SEARCH ha sido un medio sorprendente de entrenamiento de habilidades para trabajar de gran éxito”, exclamó Bonnie Seery, Ph.D., quien coordina el programa

de Georgia. “Se enseñan a pasantes y ellos experimentan las habilidades laborales dentro de un establecimiento laboral cinco días a la semana por año escolar.”

Con la meta de combinar la educación de salones con entrenamiento laboral, el Project SEARCH se ha asociado con compañías de Georgia como Fifth Third Bank, Embassy Suites y el hospital Emory Midtown, por nombrar algunas.

El programa enfatiza habilidades relacionadas con la colocación de empleo y puede ser variado como la descarga de camiones, almacenar estantes, archivar, armar muebles, guiar actividades y ejercicios y servir alimentos. Los pasantes usualmente pasan a un empleo permanente: el Project SEARCH en Georgia tiene tasas de contratación de aproximadamente 75% en posiciones que promedian de 25 horas a la semana y pagan aproximadamente \$9.61 por hora.

Pero el currículo va más allá del enfoque. “También enseño habilidades personales, cómo escribir un currículo vitae, y cómo manejar entrevistas laborales”, declaró Shanna Overstreet, instructora del Project SEARCH en el Condado Coffee, que se basa en el Centro Médico Regional de Douglas. “También está la porción financiera.”

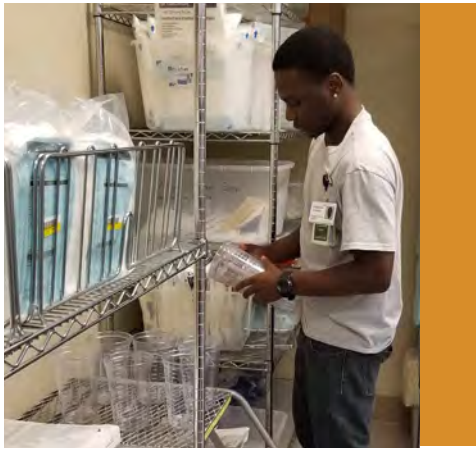
El proyecto del Condado Coffee ahora está en su 11vo año y puede trabajar con ocho individuos

MÁS ALLÁ
DEL ESTADO
DURAZNO, PROJECT
SEARCH HA CRECIDO
A MÁS DE

600 PROGRAMAS

EN **48** ESTADOS

Y **9** PAÍSES.



Zaebrion Herron, un pasante de Project SEARCH, practica las habilidades laborales necesarias en el manejo de materiales en su trabajo con un centro médico participante.

de 18-22 años de edad. Este año, Overstreet trabajó con cuatro estudiantes – un número que le gustaría incrementar.

En el Condado Effingham, el Project SEARCH inició en el otoño del 2012, y se basó en el Sistema Médico de Effingham en Springfield. La instructora, Jennifer Spitko usualmente tiene entre siete a diez estudiantes, incluyendo algunos de condados cercanos como Screven, que no tienen un programa del Project SEARCH establecido. Los estudiantes trabajan en varios establecimientos de hospital, desde cuartos de operaciones y terapia física a oficinas de recursos humanos y negocios.

Cada mes, los estudiantes participan en una junta de planeación de empleo que involucra al Project SEARCH, Rehabilitación Vocacional y EmployAbility, una agencia de empleo de soporte basada en Savannah. También trabajan juntos para desarrollar un plan de

empleo personalizado que toma en cuenta los intereses, fortalezas y metas personales del empleado.

Como resultado, los graduados del Project SEARCH del Condado de Effingham ahora trabajan en la comunidad dentro de compañías locales, restaurantes, agencias gubernamentales y más. Dos los graduados fueron contratados por el departamento de tecnología información del hospital.

Overstreet, en el Condado Coffee, cree que una de las partes con más éxito de este programa es el enfoque en la autodefensa. “Les enseñamos como defenderse, específicamente en un establecimiento laboral”, compartió. “Ellos aprenden cómo comunicarse y defender lo que necesitan para poder tener éxito en su trabajo”.

En su experiencia, Overstreet ha visto empleadores disfrutar trabajar con los pasantes y tratarles como si fuesen parte del equipo. A cambio, la confianza de sus estudiantes, habilidades sociales y capacidades se elevan –haciendo el caso para progresar hacia un empleo competitivo e integrado nacionalmente. “El empleo competitivo es la meta y la regla”, declaró Seery. “El Project SEARCH cambia las expectativas, cambia comunidades, cambia familias y más que nada, cambia vidas”.



En la Conferencia Anual del Project SEARCH en Anaheim, CA, 192 sitios del programa de 37 estados y 4 países fueron reconocidos por haber logrado de un 70-100% empleo para sus graduados del programa del 2018.

Seis ubicaciones lograron 100% de empleo para sus graduados en Georgia.

Project | SEARCH UBICACIONES EN GEORGIA

- Archbold Medical Center
- Candler Hospital
- Cartersville Medical Center
- CHI Memorial Hospital
- Coffee County Regional Medical Center
- Colquitt Regional Medical Center
- Effingham Health Systems
- Emory Midtown Hospital/Emory Healthcare
- Grady General Hospital in Cairo
- Hamilton Medical Center
- Memorial Satilla Health
- Middle Georgia State University & Bibb County
- Navicent Health
- North Fulton Hospital
- Northeast Georgia Health System
- Phoebe Putney Memorial Hospital
- Piedmont Fayette Hospital
- Redmond Regional Medical Center
- Shaw Industries
- St. Joseph's Hospital
- Georgia Southern University-Armstrong Campus
- TSYS
- University of West Georgia
- Wimberly Center & Barrow County
- Woodbridge Industries & DeKalb County

Las ubicaciones en amarillo lograron 100% de empleo en el 2018

Para más información acerca de esta iniciativa, visita projectsearch.us o el Georgia Council on Developmental Disabilities.

ENFOQUE EN RESULTADOS

Las medidas de los resultados del Project SEARCH se basan en la rigurosa definición de empleo competitivo, la cual incluye los siguientes criterios:

- **Empleo competitivo dentro de un establecimiento integrado** (ejm. entre compañeros de trabajo con y sin discapacidades)
- **Anual, no empleo temporal**
- **16 horas a la semana o más**
- **Salario predominante**

RESULTADOS NACIONALES DE PROJECT SEARCH

Pasantes PS	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
# inscrito	2370	2876	3232	3733
# completado	2205	2643	3026	3511
% completado	92.7%	92%	93.6%	94%
# empleado	1697	2016	2420	2357
% empleado*	75.5%	75.5%	70.2%	67.1%

*Empleos que cumplieron con los criterios de Project SEARCH Criteria



Telling Our Stories... **GCDD**
GEORGIA COUNCIL ON
DEVELOPMENTAL DISABILITIES

EVERYONE
HAS A STORY
TO TELL.
READ OURS.



REAL LIVES
OF PEOPLE WITH
DEVELOPMENTAL
DISABILITIES IN GA



Narrando nuestras historias

A través del proyecto de Narración de Historias, GCDD pinta una imagen de sistemas complejos de apoyo que permiten a las personas con discapacidades del desarrollo a vivir su vida de la mejor manera. Usualmente con montañas de papeleo, citas, juntas escolares IEP, y/o entrenadores laborales y supervisores que demandan tiempo y energía.

Dentro de esta superestructura que apoya a ciudadanos en nuestros niveles locales, estatales y nacionales, muchas leyes se establecen, usualmente sin conocimiento de las personas más impactadas. Esto es especialmente verdadero para personas con discapacidades del desarrollo. Como resultado, creamos un sistema con barreras que pueda prevenir a las personas vivir la vida que desean.

Además de las leyes, las complejidades tal como la escasez de profesionales médicos, transporte, vivienda, educación y similares se convierten en señales de alto para la utilización total de los servicios disponibles. Las siguientes historias remarcan disparidades raciales, inequidades socioeconómicas y cómo la situación puede ejecutarse en dos circunstancias diferentes, donde las personas con y sin recursos usualmente no tienen el apoyo del sistema.

El camino de Callie

por Shannon Turner, Fotógrafa Lynsey Weatherspoon

Callie Moore, una mujer de 22 años con desorden de convulsiones y parálisis cerebral está en una nueva jornada hacia una vida independiente. Está aprendiendo cómo ser independiente de su madre, Pam, y busca obtener un departamento cerca de Athens. Es un desarrollo reciente a través de su PATH (camino) recientemente completado. PATH significa "Planeación de Mañanas Alternativas con Esperanza" (por sus siglas en inglés), un proceso designado por tres líderes en el movimiento de comunidad inclusiva, Jack Pearpoint, John O'Brien y Marsha Forest. Ayuda a personas de todas las edades y habilidades a planear de manera realista su éxito para alcanzar sus metas.

Callie's La madre de Callie, Pam, trabaja para Georgia Options, que es una agencia sin fines de lucro que apoya a personas con discapacidades a vivir en sus hogares y tener experiencias de vida típicas. Previamente maestra de preparatoria, después de que Callie nació, Pam descubrió que no podía cubrir las necesidades médicas de su hija, si nada más en el nivel logístico, "Callie fue mi entrada inesperada al mundo de discapacidades".

Callie ha sido un espíritu pionero. La mayor acción de Callie es la demanda que ganó en el 2008, Anna Moore vs. Georgia Medicaid. Dentro de seis meses tras el inicio de servicios de enfermería a la edad de tres años, Medicaid rechazó y dijo que no necesitaba tanto cuidado de enfermería.

Desde entonces, desde la edad de 3 a 12, aproximadamente cada seis meses, Callie recibía una carta donde se establecía que necesitaba



menos tratamiento de enfermería. Tendrían mediaciones y audiencias en cortes estatales. Cada vez, ella ganaba, pero Medicaid continuaba amenazando a reducir sus servicios. Comenzaban a reunirse con la Oficina de Defensa de Georgia y aprendían de nuevas leyes.

Cuando Callie cumplió 12 años, obtuvieron otra carta donde explicaban que cortarían sus horas. La Oficina de Defensa de Georgia recomendó a Callie proveer precedentes y detener las cortes estatales de intentar intervenir en su tratamiento médico.

En la determinación final, la corte federal de distrito halló que los estados participando en el Programa de Medicaid no tienen la discreción para rechazar fondos para tratamiento y servicios cuando ha sido prescrito por un médico para un menor elegible a Medicaid. El caso tenía implicaciones de más de



Este sistema de exención puede ser toda la diferencia en la calidad de la vida de alguien. Puede hacer que la vida sea digna de ser vivida".

POR FAVOR SEPA QUE EL SISTEMA ESTÁ ROTO. EL SOPORTE DE CALLIE ES UN TRIUNFO, PERO HAY PERSONAS QUE NECESITAN SERVICIOS Y NO LOS PUEDEN OBTENER. ”

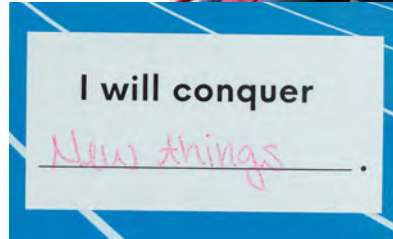
700,000 menores en Georgia que eran elegibles para Medicaid. Le ganó reconocimiento a través de la comunidad discapacitada.

Callie ahora recibe la Exención Médica COMP, que inició cuando cumplió 21, y paga por todo apoyo de enfermería. El proceso de solicitud era largo, pero sienten que posiblemente era necesario saber que individuos realmente necesitaban. Ella y su madre atravesaron adversidades al establecer los servicios. Como muchas personas, Callie fue aprobada por financiamiento a través de la exención, pero habían pocos proveedores en su área. Pam explicó “Hay la necesidad de invertir más energía para asegurar que los servicios de exención no solamente se vean bien en papel, pero para que sean provistos

como fueron aprobados.”

Callie típicamente tiene dos médicos con ella cuando su madre está en el trabajo. Ella tiene una enfermera y asistente de enfermería certificado (CNA, por sus siglas en inglés) como ayuda del soporte de acceso comunitario. Para la CNA, típicamente intentan tener alguien alrededor de la edad de Callie que disfrute hacer las mismas cosas que Callie. Callie también tiene una enfermera en la noche. Estos son todos los apoyos pagados por Medicaid.

Le preguntamos a Callie que le gustaría decirle a un oficial electo, si le trajéramos a la conversación. Ella contestó, “Este sistema de exención puede ser toda la diferencia en la calidad de la vida de alguien. Puede hacer que la vida sea digna de ser vivida”. Pam continuó: “Por favor sepa que el sistema está roto. El soporte de Callie es un triunfo, pero hay personas que necesitan servicios y no los pueden obtener. Los recipientes de la exención y sus familiares pueden y están dispuestos a ayudar a los líderes estatales a encontrar soluciones.”



EL PROCESO DE SOLICITUD ERA LARGO, PERO SIENTEN QUE POSIBLEMENTE ERA NECESARIO SABER QUE INDIVIDUOS REALMENTE NECESITABAN.



Creando en lo posible

por Shannon Turner, Fotógrafa Lynsey Weatherspoon

Michael Griggs es un hombre de 34 años que vive en Jonesboro, Georgia. Cuando Michael tenía tres meses de edad, se enfermó con una gripe muy fuerte. Le resultó en meningitis. Después de tres meses en el hospital, Michael regresó a casa, parecía saludable. Sin embargo, al finalizar su primer año, su madre y otros quienes pasaban tiempo con él comenzaron a notar que no podía escuchar.

Su madre explicó que sabía que su hijo podría escuchar antes de su enfermedad porque antes de ir al hospital, balbuceaba mucho y comenzaba a formar sonidos de prelenguaje como “mamá”. Después, dejó de responder

UNO DE LOS ASPECTOS MÁS AISLANTES DE LA VIDA DE MICHAEL ES QUE NO TIENE ACCESO A TRANSPORTE INDEPENDIENTE DEBIDO A QUE ÉL Y MARY VIVEN EN UNA PARTE RURAL DE JONESBORO.

Mary tenía una discapacidad del aprendizaje no diagnosticada. No puede leer o escribir y terminó su educación formal después de su octavo grado. Cuidar de Michael era muy desafiante en ocasiones. Mary tenía que trabajar duro para poderse mantener al tanto de todo el papeleo y medicamentos. Algunas cosas eran posibles debido a que tenía SSI y una Exención Medicaid COMP. Así que mucho más podría ser posible si él tuviera asistencia en su hogar y otros tipos de apoyo y los servicios que

vendrían con ese apoyo, si Mary supiera cómo pedirlos

Uno de los aspectos más aislantes de la vida de Michael es que no tiene acceso a transporte independiente debido a que él y Mary viven en una parte rural de Jonesboro. Debido a la falta de movilidad Mary y Michael no podrían visitar fácilmente el centro recreacional, la tienda de abarrotes y otros negocios que le pudiesen proveer bienes y servicios.

Su ubicación rural no detuvo a Mary y a Michael de mantenerse activos y servir a su comunidad a pie. Donde otros en su posición podrían tener problemas con diabetes u otros problemas médicos relacionados, Mary se asegura de que ambos caminen por su salud. Son voluntarios en su iglesia, World OverComers Community Church, al caminar varias cuadras cada semana, distribuyendo volantes y panfletos como parte de su ministerio.

Por mucho tiempo, la falta de conocimiento y acceso al apoyo y servicios, significó que los días de Michael no se ocupaban preparándose para su futuro. Pasaría muchas horas en su habitación construyendo bloques, rompecabezas y carros. Michael había estado fuera de la escuela por cinco años, sin embargo nadie le

ayudaba a obtener una exención o vivir una vida integrada. Las cosas comenzaron a cambiar cuando obtuvo su exención de Medicaid después de casi seis años de espera.

Beate Sass es una fotógrafa de Atlanta quien contactó a Mary hace un par de años mientras creaba su proyecto fotoperiodismo “Historias Verdaderas, Personas Verdaderas”. Beate, madre de una mujer con discapacidades del desarrollo, se volvió amiga y aliada de Mary. Beate declaró “Es sorprendente ver cómo pudo sobrelivir. Nadie nunca entendió las dificultades que tenían. Es una luchadora. Ella persevera. Ella ama a su hijo y ha hecho todo lo que puede por ayudarlo a superarse”.

Si Mary hubiese tenido la oportunidad de sentarse y hablar con un legislador, hubiese querido que él o ella supiera algunas cosas sobre sus vidas, comenzando con



el hecho de que no puede estar aquí siempre. “Solo quiero que Michael aprenda a comunicarse por sí mismo. Si algo me llegase a suceder ¿cómo podría sobrevivir? ¿Cómo podrá hacer las cosas?” Ella continúa hablando sobre el hecho que aún viste a Michael todos los días. “Quiero que sepa cómo preparar su propia comida.



Se pregunta como Michael pudo mejorar en una situación diferente, con más acceso a recursos, más personas uniéndose con su madre y ayudándole a luchar por él.

Posiblemente no en la estufa, pero aún aprender a hacer algunas cosas”. Ella habla sobre su sueño de Michael poder prepararse un sándwich por sí mismo cuando está hambriento, no solamente saber como prepararlo, pero vivir en un lugar donde se sienta bienvenido a lograrlo.

Se pregunta como Michael pudo mejorar en una situación diferente, con más acceso a recursos, más personas uniéndose con su madre y ayudándole a luchar por él. Por ambos, realmente.

Al expresar sus sueños para su hijo, Mary declara “quiero seguirle ayudando a aprender. Hago lo que puedo en casa”. Su creencia en la capacidad de Michael por seguir aprendiendo es importante. Es un lugar donde se puede construir un sueño.



SU MADRE SUEÑA CON MICHAEL PREPARÁNDOSE UN SÁNDWICH POR SÍ MISMO CUANDO ESTÁ HAMBRIENTO, NO SOLAMENTE SABER COMO PREPARARLO, PERO VIVIR EN UN LUGAR DONDE SE SIENTA BIENVENIDO A LOGRARLO.



Lea más historias sobre las experiencias de individuos viviendo con discapacidades del desarrollo en Georgia en el proyecto de narración “Contando nuestras historias” del Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Georgia (GCDD). La meta es recaudar más de 75 historias acompañadas por 6-12 fotografías, que pueden ser instrumentales en los esfuerzos de GCDD por defender a los individuos de Georgia que viven con discapacidades.

Proyecto de narración de GCDD





CALENDARIO COMUNITARIO

— OCTUBRE

24 de octubre, 10 AM - 5 PM
Cumbre del Diálogo Comunitario de Bienvenida De Comunidades Reales
Clarkston, GA
RSVP requerido antes del 20 de octubre

26 de octubre, 2 - 4 PM
Fiesta de Halloween de Lekotek de Georgia -Tucker, GA
Inscríbese en línea

28 - 30 de octubre
Conferencia de Entrenamiento Georgia APSE 2019 - UGA Center for Continuing Ed, Athens, GA
Información de inscribirse en línea

29 de octubre, 11 AM -12 PM
Una mañana con Judy Heumann, Activista Internacional de Derechos de Discapacitados - Decatur, GA
Inscripción requerida -
Inscríbese GRATIS en línea

30 de octubre, 9:30 AM - 3 PM
5° Simposio anual de historia de discapacitados - Athens, GA
UGA's Institute on Human Development and Disability
Encuentre más información en línea

— NOVIEMBRE

15 de noviembre, 9:30 - 11:30 AM
Entrenamiento de educación especial para padres y familiares - Waycross, GA
Encuentre más información en línea

Una mañana con *Judy Heumann*

Activista Internacional de Derechos de

Evento GRATIS- Inscripción requerida

17 de noviembre, 12 - 5 PM
Programa sensorial: Rudolph el reno de la nariz roja - Center for Puppetry Arts - Atlanta, GA
Compre boletos en línea

19 de noviembre, 2:30 - 4 PM
Seminario web sobre el Avance de Oportunidades Equitativas de Empleo
Inscríbese para el seminario web

21 de noviembre, 6 - 8 PM
Reunión de ciclismo
Recycle Macon - Macon, GA
Encuentre más información en línea

26 de noviembre, 2 - 5 PM
Tarde sensorial Museo sureste de la Guerra Civil e Historia Locomotriz - Kennesaw, GA
Encuentre más información en línea

— DICIEMBRE

3 de diciembre
Día internacional de personas con discapacidades
Encuentre más información en línea

Martes, 29 de octubre del 2019

11 AM - 12 PM en la Atlanta Friends Meeting
Decatur, GA



4 - 5 de diciembre
Conferencia APBS 2019 - Atlanta, GA
Compre boletos en línea

16 - 17 de diciembre
Entrenamiento de concientización de discapacidad- Kingston, GA
Información de inscribirse en línea

31 de diciembre, 2 - 5 PM
Tarde sensorial Museo sureste de la Guerra Civil e Historia Locomotriz - Kennesaw, GA
Encuentre más información en línea

— ENERO

7 de enero - 9, 2020
Junta trimestral GCDD Atlanta, GA
Encuentre más información en línea

14 de enero, 7:30 - 11:30 AM
Descifrado del sistema médico 2020 - Atlanta, GA
RSVP en línea

Para más información acerca de eventos en el estado, [visite el calendario de eventos GCDD.](#)