

UCEDD Hojas de Asesoramiento

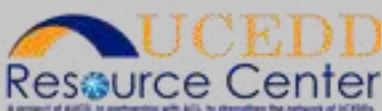
Enero de 2021



CONTENIDO

¿Qué se aborda en esta hoja de asesoramiento?	1
¿Por qué es importante?	1
¿Cómo funciona?	2
Recursos importantes	4
Más información	4

Las hojas de asesoramiento de UCEDD son realizadas por la Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades (AUCD) a través del Centro de Recursos de UCEDD (UCEDD Resource Center, URC).



Admin Essentials Gestión de Personal y Voluntarios con Tutores

¿Qué se aborda en esta hoja de asesoramiento?

Esta hoja de asesoramiento analiza las estrategias para administrar y apoyar a los empleados, voluntarios y miembros del comité asesor del consumidor que están bajo tutela. Resume una conversación de mesa redonda virtual sobre el tema realizada el 15 de octubre de 2020 y archivada [aquí](#).

La serie Admin Essentials reúne a los directores y gerentes comerciales de UCEDD con expertos en contenido, a menudo directores de UCEDD jubilados, para abordar los desafíos administrativos urgentes. Estas mesas redondas virtuales brindan la oportunidad de compartir recursos, solucionar problemas e intercambiar ideas sobre soluciones creativas para una amplia gama de temas administrativos.

¿Por qué es importante?

Hay una larga y rica historia de los adultos que trabajan en ambientes comunitarios integrados, mientras están bajo tutela. Sin embargo, también sabemos que la tutela puede representar un gran obstáculo para el empleo y la participación en la comunidad; la encuesta de Indicadores Básicos Nacionales encontró que los adultos bajo tutela tenían menos probabilidades de trabajar en la comunidad (NCI, 2019, pág. 5).

Si bien los UCEDD apoyan alternativas a la tutela, pueden encontrar miembros de la comunidad que están bajo tutela cuyas voces, perspectivas y aportes podrían agregar valor al trabajo de UCEDD. Por lo tanto, los UCEDD pueden necesitar entender las mejores prácticas para navegar por la tutela dentro del contexto de sus operaciones a fin de maximizar las oportunidades y la autonomía de las personas bajo tutela. Esto incluye prácticas o estrategias para navegar por la naturaleza a veces difícil y sensible de la tutela si surge un conflicto.

Trabajar bajo tutela.

La tutela restringe muchos derechos importantes para las personas con discapacidades, pero estar bajo tutela generalmente no es una barrera para trabajar o ser voluntario. Si bien las leyes de tutela varían ampliamente según el estado, la mayoría de las leyes estatales de tutela requieren o alientan explícitamente al tutor a permitir que la persona bajo tutela tenga tanta autonomía e independencia como sea posible. Trabajar en la comunidad o formar parte de una junta directiva son formas significativas de vivir una vida de autonomía e independencia, que es fomentada por las leyes de tutela.




Existen diferentes tipos de tutela y las restricciones impuestas por los tribunales varían según el tipo de tutela y las circunstancias de la persona. Alguien bajo tutela aún puede entrar en un contrato de empleo o firmar documentos asociados con servir en una junta directiva. Para obtener más información sobre los tipos de tutela, consulte una [hoja informativa](#) creada por el Centro de Representación Pública (Center for Public Representation, CPR por sus siglas en inglés) para la mesa virtual del Centro de Recursos de UCEDD (UCEDD Resource Center, URC).

¿Cuáles son algunas estrategias prometedoras?

La mayoría de las veces, estar bajo tutela no tendrá ningún impacto en alguien que preste servicios en su CAC o trabaje en su UCEDD, pero a veces puede ser así. Si bien los UCEDD no tienen derecho a acceder a una orden de tutela, en algunas circunstancias (como cuando un tutor está reclamando y la persona no puede trabajar u ofrecerse como voluntario debido a la tutela), podrían preguntar cómo se aplica la tutela a la capacidad de la persona para trabajar o ser voluntario con el UCEDD.

La mayoría de las leyes estatales de tutela requieren o alientan explícitamente al tutor a permitir que la persona bajo tutela tenga tanta autonomía e independencia como sea posible.

A continuación, se muestran algunos enfoques útiles para abordar una conversación sobre la tutela:

<p>Puede decir...</p> 	<p>“Queremos que esta sea una oportunidad accesible para usted. ¿Necesita alguna adaptación? ¿Hay personas que le apoyen o que entiendan cómo se comunica bien?”</p> <p>“Nos gustaría trabajar más con usted. ¿Hay alguien más que le gustaría incluir en esta conversación?”</p> <p>“Muchas personas con las que trabajamos de vez en cuando tienen tutores. Si tiene uno, sería bueno que hablara con ellos sobre esta oportunidad”.</p>
<p>Hacer</p> 	<p>Asegúrese de aplicar los mismos estándares a una persona con discapacidad que a una persona sin discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por ejemplo, si una persona sin discapacidad no necesita firmar ningún formulario para participar como voluntario, una persona con discapacidad, incluso si está bajo tutela, tampoco debería hacerlo. <p>Utilice un proceso impulsado por valores. Trate a la persona como un miembro adulto valioso de su personal o comité asesor del consumidor.</p> <p>Tenga en cuenta la gravedad o seriedad de una situación cuando decida involucrar a un tutor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un tutor no debería poder micro gestionar a su "pupilo" en el trabajo. Si, por ejemplo, hubo un conflicto en el trabajo relacionado con el desempeño, no hay razón para que el tutor esté involucrado. • Sin embargo, si sucede algo más grave (como conducta sexual inapropiada en el lugar de trabajo), puede ser apropiado incluir a un tutor. <p>Eduque a la oficina de recursos humanos de su universidad sobre la tutela:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegúreles que las personas bajo tutela trabajan y mantienen puestos de trabajo de manera constante. • Infórmeles que los UCEDD tienen el mandato de tener Comités Asesores del Consumidor. Se requiere incluir a las personas con discapacidades, incluso a las que tienen tutores, para que los UCEDD funcionen.
<p>Qué no hacer</p> 	<p>Suponer que, dado que alguien tiene una discapacidad, tiene un tutor.</p> <p>Ignorar a las personas con discapacidad intelectual y comunicarse a través de su tutor.</p> <p>Crear un problema de tutela donde no lo haya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muchas veces, la tutela no tendrá ningún impacto en alguien que preste servicio en su CAC o trabaje en su UCEDD.

Recomendaciones

- **Considere involucrar a un abogado con experiencia en las leyes de tutela de su estado o territorios y comparta los valores de su centro.** Pueden ser útiles para brindar asesoramiento legal específico o para obtener más información al crear una política sobre la contratación y administración del personal bajo tutela en su centro.
- **A veces, es posible que deba solicitar más información si un tutor está tratando de tomar el control de formas inapropiadas.** Si puede averiguar lo que incluso la tutela más restrictiva en su estado o territorio nunca cubriría, esa puede ser información útil si un tutor intenta hacer valer la autoridad que no tiene. Lidere con sus valores al manejar cualquier conflicto con los tutores.

¿Cuáles son los recursos relevantes?

- [Seminario web: Gestión de personal y voluntarios con tutores](#)
- [Centro de Representación Pública](#)
- [Hoja de consejos para trabajar bajo tutela](#)
- [Resumen de datos de los Indicadores Básicos Nacionales sobre la tutela](#)

Para más información

Sarah DeMaio, Maestría en Trabajo Social (Master of Social Work, MSW)
Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades (Association of University Centers on Disabilities, AUCD por sus siglas en inglés)
1100 Wayne Ave., Suite 1000, Silver Spring, MD 20910
301-588-8252; sdemaio@aucd.org



Preguntas en español llama a Jeanette Córdova, Gerente de Programas Bilingüe, jcordova@aucd.org o 240.821.9372 Ext. 224.

Este informe fue publicado por la Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades y financiado por la Oficina de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo a través del contrato de asistencia técnica N.º HHSP23320110016YC. El contenido de este documento no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la Oficina de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, la Administración para la Vida Comunitaria, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. o el Gobierno de EE. UU. Para obtener más información, visite www.aucd.org/urc.