

Investigación de las quejas por discriminación, hostigamiento y represalia

Procedimientos de presentación de quejas según la Política n.º 03-05-050 de OHSU

- Todos los miembros de OHSU tienen la oportunidad de presentar una queja por discriminación, hostigamiento o represalia prohibidos sobre la base de una categoría protegida. Tales quejas se relacionan con los servicios o los términos y condiciones de empleo o de educación.
- Las categorías protegidas son, entre otras, edad, discapacidad, género, identidad o expresión de género, condición de veterano/militar, raza, religión, sexo, orientación sexual, uso de una licencia protegida, participación en una actividad protegida (como presentar o elevar una queja de discriminación u hostigamiento) y condición de denunciante.
- El proceso de abajo es para las quejas de empleados. Sin embargo, cualquier persona puede presentar una queja contra un empleado, profesor, estudiante, departamento, residente, becario o voluntario de OHSU, y los pasos del proceso serán similares.

Proceso de investigaciones de derechos civiles

Los investigadores de derechos civiles del AAEO actúan como personas neutrales encargadas de determinar los hechos para resolver las quejas de derechos civiles. Se utiliza un estándar de prueba irrefutable (es decir, casi con seguridad es verdad) para determinar si una acusación u otra conducta se puede corroborar. En los siguientes pasos se describe el proceso de queja “formal”, según se define en la política de OHSU. Consulte el Procedimiento del AAEO para presentación de quejas por conductas prohibidas (que está en el sitio web del AAEO) para ver el proceso de resolución “informal”.

1. **AVISO.** Un empleado puede presentar un formulario de queja ante el AAEO. Otra opción es informarle a un supervisor, a Recursos Humanos (RR. HH.), a la Integrity Office (Oficina de Integridad), al coordinador del Title IX (Título IX) o al Department of Public Safety (Departamento de Seguridad Pública) de una “queja” por discriminación, hostigamiento o represalia; y la queja se enviará al AAEO. Una queja puede comunicarse verbalmente, por escrito, por vía electrónica o por otros medios.

El empleado que presenta una queja es la “parte informante”. La persona que supuestamente ha participado en una conducta indebida es el “acusado”. En algunos casos hay varias partes informantes o varios acusados.

Tras el aviso de una queja, el AAEO les informará a RR. HH. y al supervisor del acusado que el AAEO hará una investigación. El AAEO también puede informarle a Legal (Departamento de Asuntos Legales), a Risk Management (Gestión de Riesgos), al coordinador del Title IX (Título IX) o a Public Safety (Departamento de Seguridad Pública). El AAEO puede remitir a su discreción determinadas preocupaciones/quejas a otros departamentos, según corresponda.

Affirmative Action & Equal
Opportunity Department
(AAEO) (Departamento de
Acción Afirmativa e Igualdad
de Oportunidades)

TELÉFONO: 503-494-5148

FAX: 503-346-8037

CORREO ELECTRÓNICO:

aaeo@ohsu.edu

www.ohsu.edu/aaeo



A criterio del AAEO, el alcance de una investigación puede ir más allá de la queja inicial para incluir otros asuntos o personas. El alcance se determina según la totalidad de la información recogida en la investigación.

2. **MEDIDAS PROVISORIAS.** El AAEO puede tomar medidas a discreción para garantizar la seguridad y el bienestar de las partes implicadas y de la comunidad de OHSU antes y durante una investigación. Algunos ejemplos de tales medidas podrían ser ordenar la prohibición de ponerse en contacto, separar a la parte informante y al acusado, permitir una licencia laboral o escolar, u otras medidas adecuadas, según lo determine el AAEO en consulta con las partes u otros departamentos.
3. **ENTREVISTAS.** Las entrevistas se hacen para recoger información. Por lo general, la primera entrevista es con la parte informante. Al acusado lo entrevistan más adelante. Todas las partes pueden estar con un asesor o una persona de apoyo durante la entrevista; sin embargo, esa persona no puede interferir en la entrevista.

Posiblemente sea necesario entrevistar a los testigos de la supuesta conducta. Los testigos recibirán un aviso de las acusaciones según sea necesario para recoger información. No se informará a los testigos del resultado de una investigación.

Los acusados que son empleados sindicalizados, por lo general, tienen derecho a la representación sindical durante la entrevista si optan por eso. Un empleado que decida llevar representación sindical a la entrevista es responsable de hacer los arreglos necesarios (el AAEO no hace este tipo de arreglos).
4. **REVISIÓN DE LOS REGISTROS.** La investigación podría incluir la revisión de correspondencia, correos electrónicos, mensajes de texto o instantáneos, archivos del personal, grabaciones de seguridad u otra documentación relacionada con la supuesta conducta. La parte informante y el acusado tienen derecho a que se consideren pruebas pertinentes y deben darle esa información al AAEO en cuanto sea posible.
5. **RESUMEN DE LOS RESULTADOS.** Una vez que termine la investigación, el investigador resumirá las acusaciones, los resultados y otra información relevante. Si se descubre la violación a una política, el AAEO podría recomendar una medida correctiva.

El AAEO podría revelar los resultados a quienes deban saberlos (p. ej., el supervisor del acusado, RR. HH., la oficina del decano/ del rector, Legal [Departamento de Asuntos Legales], Integrity [Departamento de Integridad], Risk Management [Gestión de Riesgos], el coordinador del Title IX [Título IX] o Public Safety [Departamento de Seguridad Pública]).
6. **REUNIONES DE CIERRE.** Se hacen reuniones de cierre individuales con las partes informantes y los acusados para transmitir los resultados, incluyendo si se descubrieron violaciones a una política o si se le han recomendado medidas correctivas a la administración.

Dada la confidencialidad de los registros académicos y del personal, por lo general, no se le da a la parte informante información específica sobre qué medida correctiva se tomará.

Confidencialidad y prohibición de represalias

Se mantiene la confidencialidad de las investigaciones del AAEO en la medida de lo posible, según las políticas de OHSU; y solo se revelará información cuando sea necesario conforme al protocolo de investigación del AAEO o según lo exija la ley. OHSU prohíbe la represalia contra las personas que presentan una queja o que participan en una investigación. Las acusaciones de represalias se investigarán y podrían dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.