

RESPETO POR TODOS.

Discriminación, hostigamiento y acoso:
Recursos y apoyo para empleados y estudiantes



Introducción

Los descubrimientos, la atención de pacientes y la enseñanza de OHSU se dan para el beneficio de todos. OHSU es un lugar seguro, respetuoso y acogedor para personas de todas las edades, culturas, capacidades, etnias, sexos, países de origen, razas, colores, religiones y orientaciones sexuales.

Para aprovechar por completo la riqueza de la diversidad, debemos crear, mantener y fomentar una comunidad de inclusión en OHSU. La inclusión implica atender, respetar, aceptar y apreciar las contribuciones y las perspectivas únicas de todos los empleados, pacientes, estudiantes, voluntarios y nuestras comunidades locales e internacionales. También implica quitar las barreras para el éxito individual.

Esta guía dará información sobre cómo reconocer, enfrentar y dar, idealmente, estrategias de intervención temprana para evitar la discriminación, el hostigamiento y el acoso. Se puede usar para fomentar un entorno seguro y respetuoso para todos. Esta guía también tiene recursos para responder a los problemas de discriminación, hostigamiento y acoso, y para manejarlos y tratarlos.

En OHSU todos son bienvenidos y todos sus miembros, incluyendo los profesores, el personal, los estudiantes, los proveedores, los contratistas externos y los voluntarios, además de los pacientes y las visitas, son responsables de mantener un entorno sin discriminación ni hostigamiento. No les damos lugar a la discriminación ni al hostigamiento en OHSU ni se tolerarán. Estos principios están incorporados en la cultura de OHSU, pero debemos incrementar nuestro compromiso y hacernos oír para que los demás puedan escuchar.

“OHSU se compromete a que haya un entorno inclusivo y seguro para todos. Aquí todos son bienvenidos”.

Danny Jacobs, M.D., M.P.H., F.A.C.S.
Presidente de OHSU

RESPETO POR TODOS.

Discriminación, hostigamiento y acoso: Recursos y apoyo para empleados y estudiantes

Nuestro objetivo es que esta guía evolucione y mejore continuamente a medida que desarrollamos más herramientas y recursos para ayudar a los miembros de OHSU a responder a los problemas de discriminación, hostigamiento y acoso, y a manejarlos y tratarlos.

Si tiene alguna pregunta o comentario, incluyendo recursos para apoyar a sus colegas miembros de OHSU, comuníquese con el Departamento de AAEO, enviando un correo electrónico a aaeo@ohsu.edu o llamando al 503-494-5148.

Definiciones	4
Responsabilidades	8
Atención inclusiva del paciente	11
Cómo informar	16
Cómo lidiar con la discriminación	17
Cómo responder a un informe o una acusación	20
Apoyo y recursos confidenciales	24
Recursos y beneficios relacionados con el empleo	25
Recursos para estudiantes	29
Diagrama de flujo sobre cómo informar	31
Políticas y procedimientos pertinentes de OHSU	32
Dónde informar de una preocupación	33

Definiciones

P

¿Cuándo está prohibida la discriminación?

R

Cuando se basa en una o más clases o categorías protegidas.

¿Qué es la discriminación?

La discriminación se define como el trato diferente o menos favorable hacia una persona o un grupo con respecto a otra persona u otro grupo por una característica en particular.

La ley prohíbe únicamente el trato diferente en el empleo si se basa en determinadas características. No es ilegal tratar a empleados de manera diferente por otros motivos. Muchas personas usan la palabra “discriminación” para referirse a la discriminación “ilegal” o “prohibida”. En OHSU, una conducta discriminatoria puede ser una violación a la Política de igualdad de oportunidades, a la Política sobre hostigamiento y al Código de conducta.

Las categorías protegidas son:

- Raza
- País de origen/Origen étnico
- Color
- Sexo/Género
- Edad (más de 18 años)
- Orientación sexual
- Expresión/Identidad de género
- Discapacidad
- Religión, credo
- Estado civil
- Condición de denunciante
- Servicio militar/Veteranos
- Uso de licencias protegidas
- Presentación de una queja de derechos civiles
- Embarazo
- Muchas otras según la ley estatal y federal

Todos los miembros de OHSU, incluyendo los profesores, el personal, los estudiantes, los proveedores, los contratistas externos y los voluntarios, además de los pacientes y las visitas, son responsables de mantener un entorno sin discriminación ni hostigamiento.

¿Qué es el hostigamiento ilegal?

El hostigamiento ilegal es una conducta indeseada grave, repetida o generalizada en función de la pertenencia de una persona a una clase legalmente protegida. Dicha conducta le resultaría indeseada a una persona sensata en la misma situación o en una similar, y genera un entorno hostil de trabajo o de aprendizaje. Las conductas indeseadas incluyen palabras y acciones físicas. Puede ser un acontecimiento único no deseado o un patrón repetido de conductas indeseadas. En OHSU, aunque el hostigamiento no llegue al nivel de violación a la Política sobre hostigamiento, podría ser una violación al Código de conducta.

Por lo general, las personas tienen la impresión equivocada de que solo se considera hostigamiento si la conducta proviene de un jefe o un supervisor. Sin embargo, el hostigamiento puede venir de gerentes, empleados o incluso personas que no son empleados (p. ej., pacientes).

Política n.º 03-05-032 de OHSU sobre el hostigamiento

Ejemplos de hostigamiento ilegal

- Insultos, agravios, mofas o burlas
- Intimidación, amenazas o agresión
- Bromas despectivas o humillantes
- Preguntas indiscretas sobre la vida personal de alguien
- Ver pornografía en el trabajo
- Bromas o comentarios de naturaleza sexual

¿Qué son los episodios de prejuicio?

Los episodios de prejuicio son conductas, actos de habla o expresiones que se dirigen a personas o a grupos en función de su pertenencia real o percibida a una categoría o una característica protegidas. La libertad de expresión a veces resguarda ideas controvertidas e incluso lenguaje hiriente y ofensivo; sin embargo, no resguarda las amenazas personales, las conductas discriminatorias u otros tipos de comportamientos indebidos que infrinjan las políticas de OHSU. Algunos actos de prejuicio infringen dichas políticas, pero otros pueden ser, de hecho, libertad de expresión; otros actos de prejuicio posiblemente no infrinjan la ley o las políticas, o podrían ser expresiones protegidas del habla.

OHSU valora la libertad de expresión, el intercambio abierto de ideas y, en particular, la expresión de ideas controvertidas y opiniones diferentes que son una parte vital del discurso académico y el crecimiento intelectual. OHSU tiene derecho a tomar medidas cuando el habla o la expresión afectan la capacidad de otro estudiante, profesor o miembro del personal para trabajar y aprender en un entorno sin prejuicios, mientras preserva al mismo tiempo la libertad de expresión.



¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier insinuación sexual indeseada, pedido de favores sexuales u otras conductas de naturaleza sexual cuando estas generan un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

[Política n.º 03-05-035 de OHSU sobre el acoso sexual](#)

¿Qué es el acoso?

El acoso se define como la conducta reiterada, sistemática y dirigida hacia una persona o un grupo de personas que una persona sensata esperaría que acose, humille, socave o amenace a dicha persona o grupo, y que genera un riesgo para la salud y la seguridad. La intimidación es una forma de acoso en la que una persona actúa agresivamente de manera tal que hace que otra persona sienta miedo razonable de sufrir daño físico.

¿Qué conductas no constituyen una forma de hostigamiento, discriminación y acoso?

El hostigamiento, la discriminación y el acoso no se deben confundir con los comentarios y los consejos legítimos (incluyendo los comentarios negativos relevantes de gerentes sobre el desempeño laboral o las conductas relacionadas con el trabajo). Se espera que los gerentes den instrucciones y comenten sobre el comportamiento y el desempeño en el trabajo sin demora, con cortesía, respeto y sensibilidad, y esto está respaldado por la política de OHSU.

Para obtener más información sobre el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo, lea el [Código de conducta de OHSU](#). Este Código se ha adoptado como política, y todos los miembros de OHSU deben cumplir sus estándares. Al igual que con las demás políticas de OHSU, las personas que violen el Código de conducta quedan sujetas a medidas disciplinarias.

El Código de conducta de OHSU se aplica a todos los miembros de OHSU, que incluyen:

- Miembros de la Junta Directiva de OHSU
- Empleados
- Estudiantes y pasantes
- Voluntarios
- Profesores, investigadores y profesionales de atención médica en calidad de visitantes
- Contratistas y proveedores, mientras hagan negocios con OHSU
- Otras personas que trabajan en OHSU o en su nombre

Ejemplos de acoso

Intimidación

Abuso verbal o amenazas

Excluir o aislar a personas de un lugar/actividades

Acoso cibernético

Iniciar rumores, chismes o mentiras

Burlarse constantemente de una persona o convertirla en blanco de bromas o mofas

Código de conducta de OHSU

Responsabilidades

¿Observó algo?

Infórmelo.

¿Escuchó algo?

Infórmelo.

Se espera que todos los miembros de OHSU se comporten de manera profesional, honesta y ética cuando representan a OHSU o participan en las actividades de OHSU. Eso implica tratar a los demás con respeto y dignidad, incluyendo a los pacientes, sus familiares, las visitas, los proveedores y otros miembros de la comunidad de OHSU. OHSU no tolera el hostigamiento ni el acoso. Esto incluye toda conducta, ya sea física, no verbal, verbal, visual, por medios electrónicos o de otro tipo, que altere el desempeño laboral de otra persona o genere un entorno intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil de trabajo o de aprendizaje.

Si tiene una preocupación sobre una decisión, una conducta o una acción, le pedimos que se exprese de inmediato. Si se siente a gusto tratando la conducta en el momento, esperamos que decida hacerlo. OHSU tiene la oportunidad de mejorar cada vez que usted hace una pregunta o plantea una preocupación. Cuando habla para esclarecer una política o informar de una conducta cuestionable, está protegiendo a sus colegas, los intereses de los pacientes, los cuidadores y los estudiantes, y la reputación de OHSU. Recuerde que un problema no se puede tratar a menos que se dirija a la atención de la persona adecuada.



Cómo responder a la discriminación o al hostigamiento

Abajo se indican algunos pasos sugeridos para manejar el problema localmente. Además, siempre tiene la opción de informar a OHSU mediante cualquiera de los métodos que se indican en la sección “Cómo informar” de esta guía.

- Cuando se trata un problema, si corresponde y si se siente cómodo y seguro para hacerlo, suele ser mejor hablar directamente con la persona implicada.
- Si no se siente a gusto hablando directamente con la persona implicada, analice la preocupación con su supervisor o gerente. De ser posible, considere acercarse directamente a las demás personas implicadas como primera medida.
- Si no está a gusto hablando sobre determinadas cuestiones o preocupaciones con su supervisor o gerente, o si ya lo hizo y la situación sigue sin solución, le recomendamos que analice el problema con una autoridad de mayor jerarquía, como un jefe de departamento o un líder de área.
- También puede analizar la preocupación con el Affirmative Action and Equal Opportunity Department (Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades), el director de Integrity (Departamento de Integridad) de OHSU, su socio comercial de RR. HH., el Legal Department (Departamento de Asuntos Legales) o el Public Safety Department (Departamento de Seguridad Pública). Para obtener más información, consulte la sección “Cómo informar” de esta guía.
- Si no se siente a gusto con ninguno de esos pasos, puede llamar a la línea directa de Integrity (Departamento de Integridad) de OHSU. Estas llamadas no se graban. Para obtener más información, consulte la sección “Cómo informar” de esta guía.

Está prohibido tomar represalias

Independientemente del tipo de conducta indebida que se informe o del método que se use para informar, OHSU no tolerará las represalias contra ninguna persona que informe de buena fe una supuesta violación a la ley o a las políticas y los procedimientos de OHSU.

La represalia ocurre cuando una persona toma una medida adversa contra otra persona por haber presentado una preocupación o por haber participado en una investigación o en la revisión de una preocupación informada.

Consideramos que informar es una acción positiva y tomamos en serio las acusaciones de represalia. Obtenga información sobre cómo informar una represalia en la sección “Cómo informar” de esta guía.

Para las personas en puestos administrativos:

- Estén dispuestas a entender el problema para crear un espacio seguro y busquen comprender qué le preocupa a la persona y por qué. Eviten prometer confidencialidad.
- Hagan un seguimiento de la preocupación; para ello, tomen las medidas que correspondan, como dar información o apoyo, o hacer una remisión a otro recurso para mayor revisión o ayuda.
- Dirijan todo informe de discriminación u hostigamiento a su socio comercial de RR. HH. o al AAEO.
- Cooperen en toda investigación interna y, cuando corresponda, ayuden a definir e implementar las medidas correctivas adecuadas.
- Mantengan la privacidad de los empleados; hablen del problema únicamente con quienes tengan que saber, como RR. HH., Legal (Departamento de Asuntos Legales), el AAEO o Risk Management (Gestión de Riesgos).
- Asegúrense de que no haya conductas indebidas ni represalias contra las personas que reporten o participen en una investigación.

Como miembros de OHSU nuestras responsabilidades son:

- Hacernos responsables y hacer responsables a los demás de identificar y tratar todas las formas de hostigamiento o acoso.
- Recordar que el hostigamiento y el acoso infringen nuestros valores y podrían violar la ley, incluso cuando participan personas ajenas a la comunidad de OHSU o implican actos que ocurren fuera del lugar de trabajo.
- No participar en bromas humillantes, insultos, intolerancia, intimidación física o verbal, insinuaciones sexuales indeseadas u otras conductas irrespetuosas al interactuar con los demás. Entender que los mensajes ofensivos, comentarios despectivos y bromas inadecuadas son todas formas de hostigamiento y no son compatibles con nuestras cultura y creencias.
- Expresarse, ser directos y decirle a una persona si sus acciones o palabras inadecuadas nos molestan. Si es posible, explicar por qué y pedirle que se detenga. Presentar una queja formal si la conducta continúa, cuando no resulta cómodo establecer un contacto directo o cuando la solución no es posible ni adecuada.
- Detenerse de inmediato si una persona dice que uno la está ofendiendo con las palabras o acciones, incluso si uno cree que está actuando inocente o inofensivamente.

Atención inclusiva del paciente

OHSU se compromete a dar atención inclusiva y no excluirá ni tratará a las personas de manera diferente en función de las clases protegidas. Al mismo tiempo, también se espera que los pacientes y las visitas se comporten respetuosamente, y OHSU no tolerará ninguna conducta discriminatoria o perjudicial de los pacientes ni de las visitas.

Las preguntas y las preocupaciones relacionadas con los pacientes se pueden dirigir a la Patient Advocate Office (Oficina de Defensa del Paciente). Los defensores de pacientes se comprometen a dar apoyo a los pacientes, gestionar quejas, intervenir en caso de crisis y asesorar sobre ética de manera imparcial, sin ponerse a la defensiva y sin hostigamiento. Se espera que los pacientes sean respetuosos con todos los miembros de la comunidad de OHSU. Si tiene preocupaciones sobre conductas discriminatorias o perjudiciales de los pacientes o las visitas, repórtelas a la Patient Advocate Office (Oficina de Defensa del Paciente) llamando al 503-494-7959 o enviando un correo electrónico a advocate@ohsu.edu.

Cuando los pacientes solicitan o rechazan proveedores de atención médica con características específicas con motivos discriminatorios, los proveedores que reciben dicha solicitud deben informarle al paciente que OHSU no tiene la obligación de cumplirla, deben reportar el asunto de inmediato a su supervisor y comunicarse con el administrador de turno al número de localización 12241, o bien con la Patient Advocate Office (Oficina de Defensa del Paciente) en horario normal de atención.

Siempre que se hagan solicitudes de profesionales de atención médica o de otro miembro del personal con características específicas, excepto las solicitudes autorizadas según el proceso establecido en la Política de OHSU n.º HC-RI-133-POL, Solicitudes de los pacientes de profesionales de atención médica con características específicas, el miembro del personal de atención médica de OHSU que recibe la solicitud o su supervisor (si le informan del asunto) debe informar de dicha solicitud al AAEQ enviando un correo electrónico a aaeo@ohsu.edu o llamando al 503-494-5148. Para obtener más información sobre cómo reportar y responder a las solicitudes o los rechazos de profesionales de atención médica con características específicas, consulte la Política de OHSU n.º HC-RI-133-POL, Solicitudes de los pacientes de profesionales de atención médica con características específicas.

Cómo responder a un pedido o rechazo de profesionales de atención médica con características específicas

OHSU es un empleador que aplica la acción afirmativa y da igualdad de oportunidades. Valoramos la diversidad en nuestra comunidad y queremos garantizar que todos los miembros de nuestro equipo sean incluidos y reciban apoyo.

Use lenguaje esclarecedor para ocuparse de la situación si piensa que una persona está discriminando; luego, no olvide informar del acontecimiento al Affirmative Action & Equal Opportunity Department (AAEO) (Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades) enviando un correo electrónico a aaeo@ohsu.edu o llamando al 503-494-5148. En esta página se incluyen guiones que usted puede usar para responder a un posible caso de discriminación.

1. Confirme y aclare si la solicitud o el rechazo de un profesional de atención médica diferente es discriminatorio:
 - a. *“Quiero asegurarme de haber entendido el motivo de su solicitud. ¿Usted dice que quiere un proveedor/cuidador diferente por su <sexo, raza, religión, origen étnico, orientación sexual, etc.>?”*
2. Tome medidas:
 - a. Si la respuesta es “No”, averigüe qué conductas del profesional de atención médica quiere cambiar el paciente: *“Veo que tiene algunas solicitudes específicas para mejorar su atención. Trabajemos juntos con <nombre del cuidador/proveedor> para intentar cumplir sus expectativas. Le pediré a <nombre del empleado> que venga así podemos hablar sobre su solicitud”. O “Me comunicaré con el enfermero y <nombre del empleado> para que puedan hablar con usted sobre sus solicitudes”.*
 - b. Si la respuesta es “Sí”, céntrese en los datos relevantes/refleje el respeto mutuo: *“Le aseguro que todos los miembros de nuestro equipo son competentes y especializados. Estamos todos capacitados especialmente para darle la atención que usted necesita. En OHSU, nos importan todas las personas que necesitan nuestros servicios y respetamos a todos los miembros del equipo. Con gusto me ocuparé (o con gusto me comunicaré con el enfermero para que se ocupe) de toda solicitud específica que usted considere importante para su atención médica”.*
3. Vuelva a explicar su postura si encuentra resistencia:
 - a. *“Entiendo que no quiere que <nombre del empleado> lo atienda por su <sexo, raza, religión, origen étnico, orientación sexual, etc.>. Sin embargo, por respeto a todos, tanto a pacientes como miembros del equipo, no cambiamos nuestros equipos de atención en función de la preferencia de un paciente por características específicas de los miembros del equipo que no se relaciona con una necesidad médica o cuestiones de pudor”.*
 - b. Si la persona continúa objetando: *“Si quiere, puedo ponerlo en contacto con la Patient Advocate Office (Oficina de Defensa del Paciente) (o el administrador de turno, fuera del horario normal de atención)”.*
4. Haga un seguimiento con el miembro del equipo que posiblemente haya sido víctima de discriminación:
 - a. *“Escuché/Sé que <nombre del paciente> dijo/hizo algo que posiblemente le resultó hiriente o angustiante. Quiero informarle que considero que su conducta no es aceptable y estoy aquí para darle apoyo si quisiera. Usted es un miembro valioso de mi comunidad y un recurso para mi equipo”.*
 - b. También puede decirle al miembro del equipo que consulte la política sobre **solicitudes o rechazos de profesionales de atención médica u otro miembro del personal con características específicas** para que obtenga información sobre los recursos que están a su disposición.



Cómo ocuparse de las conductas de discriminación u hostigamiento de los pacientes hacia profesionales de atención médica

OHSU es un empleador que aplica la acción afirmativa y da igualdad de oportunidades. Valoramos la diversidad en nuestra comunidad y queremos garantizar que todos los miembros de OHSU, las visitas, los pacientes y sus familiares den apoyo e incluyan a todos los miembros de nuestro equipo. Aquí hay algunas opciones para tratar con los pacientes, o los familiares, que tengan (o aparentemente tengan) una conducta de hostigamiento o discriminación.

Siempre evalúe la situación para detectar preocupaciones por la seguridad

En primer lugar, si hay preocupaciones por la seguridad, el miembro de OHSU debe hablar de inmediato con su supervisor sobre el asunto y ponerse en contacto rápidamente con el administrador de turno, la Patient Advocates' Office (Oficina de Defensa del Paciente) o el Department of Public Safety (Departamento de Seguridad Pública) (tel.: **503-494-4444**). Al comunicarse con Public Safety (Departamento de Seguridad Pública), considere usar uno de los códigos de abajo:

- En los entornos de hospitalizaciones y del ED, si hay factores precursores de violencia, incluyendo las autolesiones de pacientes, use el CÓDIGO VERDE. El Código Verde es una respuesta coordinada en equipo ante la violencia de pacientes. Facilita un proceso bien definido para activar a un equipo, trabajar a lo largo del proceso, y documentar y revisar los eventos. Active el código llamando al **4-4444** o al **503-494-4444**.
- Para los centros de hospitalizaciones, el ED, Marquam Hill y South Waterfront, llame al **4-4444** o al **503-494-4444** para comunicarse con Public Safety (Departamento de Seguridad Pública) en caso de preocupaciones urgentes por la seguridad. Use la frase en código “Dr. Strong” cuando una persona amenazadora esté cerca y pueda oírlo, y usted no quiera que se dé cuenta de que está llamando para pedir ayuda. Para usarla, llame (o pídale a un compañero de trabajo que llame) a Public Safety (Departamento de Seguridad Pública) al **503-494-4444** y pídale al “Dr. Strong” que vaya a un lugar específico.
- Para todos los demás centros, use los procedimientos específicos de cada lugar, incluyendo llamar al 911, para problemas urgentes de seguridad.

Cómo ocuparse de la conducta

Después de evaluar la seguridad personal, le recomendamos que siga estos pasos:

1. Si usted se siente cómodo, recuérdelle al paciente cuáles son sus responsabilidades, incluyendo la política de Derechos, responsabilidades y seguridad del paciente, e implemente técnicas adecuadas de intervención de los espectadores.

SEA DIRECTO: Diríjase verbalmente a las personas.

- Enfrente directamente al paciente y dígale que usted cree que su comentario o su conducta es ofensiva e hiriente.
- Recuérdelle al paciente que debe ser considerado y respetuoso con las personas que lo atienden o lo ayudan. Coméntele que no lo reasignarán por motivos relacionados con la raza, el género u otras características que no estén asociadas a la función profesional.

PIDA AYUDA: Advierta a un gerente o líder y considere llamar a Public Safety (Departamento de Seguridad Pública).

RECURRA A LA DISTRACCIÓN O LA DISTENSIÓN: Interrumpa la tensión neutralizándola antes de que se intensifique.

- Aparte a la persona que parece incómoda y pregúntele si se siente bien.

AGUARDE Y HAGA UN SEGUIMIENTO

- A veces, los hechos ocurren tan rápidamente que usted no puede intervenir. Es mejor esperar, o perderá la oportunidad de intervenir directamente; haga un plan y ocúpese de la situación en cuanto sea posible.

2. Comunique las preocupaciones a su gerente, líder u otro miembro del personal administrativo.
 - El gerente les debe preguntar a los empleados implicados si se siguen sintiendo cómodos atendiendo al paciente o si quieren que se reasigne al paciente a otro proveedor. En cualquier momento que los profesionales de atención médica se sientan incómodos con un paciente, tienen derecho a desvincularse, si es seguro hacerlo.
 - El gerente debe analizar la conducta con el paciente y decirle que OHSU no tolera actos de discriminación u hostigamiento de ningún tipo y que si sigue teniendo ese comportamiento, podrían aplicarse restricciones, incluyendo la exclusión de la atención.

3. Informe del problema a la Patient Advocate Office (Oficina de Defensa del Paciente) (advocate@ohsu.edu o 503-494-7959) o al administrador de turno.

OHSU prohíbe la represalia contra personas que informen o presenten una preocupación. Independientemente de la manera en que decida responder al problema en el momento, asegúrese de reportarlo al Affirmative Action and Equal Opportunity Department (AAEO) (Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades) enviando un correo electrónico a aaeo@ohsu.edu o llamando al 503-494-5148.



Estrategias para cuidarse y cuidar a los demás después de un problema

- Considere hacer una reunión informativa, en el momento o poco después, con el equipo implicado.
- Los líderes deben reforzar la importancia de la seguridad y el bienestar, y recordarles a los miembros del equipo los protocolos correspondientes para que sepan cómo responder en situaciones similares.
- Analice la oportunidad de que las personas implicadas reflexionen sobre el encuentro por escrito o de forma verbal.
- Busque apoyo y orientación de los colegas.

Le recomendamos acceder a recursos de apoyo confidencial. Hay información sobre los recursos disponibles y las opciones para informar en el diagrama de flujo sobre “respeto por todos”.

Otros recursos

- Solicitudes o rechazos de proveedores de atención médica con características específicas, Política sobre la atención médica de OHSU (HCRI-133-POL)
- Temas para hablar sobre la política: Solicitudes o rechazos de proveedores de atención médica con características específicas
- Guía de recursos “Respect for All” (Respeto por todos)

Cómo informar

OHSU se toma en serio todas las quejas de discriminación y hostigamiento, y tiene la obligación de responder a todas.

Informe las quejas en cualquiera de las oficinas que aparecen en esta página o a su supervisor o gerente. Independientemente de cómo dé la información, el asunto se tratará.

Cómo informar a la Office for Civil Rights del Federal Department of Education

La OCR hace cumplir varias leyes federales sobre derechos civiles que prohíben la discriminación en programas o actividades, incluyendo los que tienen lugar en OHSU, que reciben fondos federales del Department of Education (Departamento de Educación). La OCR garantiza que las escuelas y las universidades dispongan de entornos de aprendizaje sin hostigamiento ni discriminación. Para obtener más información sobre la OCR, las leyes sobre discriminación o el proceso para presentar una queja ante la OCR, visite el sitio web de la Office of Civil Rights (Oficina de Derechos Civiles), www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/know.html, o envíe un correo electrónico a OCR.seattle@ed.gov.

Affirmative Action & Equal Opportunity Department

(Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades)

- Se puede informar al AAEO llamando al 503-494-5148 o enviando un correo electrónico a aaeo@ohsu.edu. El AAEO presta una variedad de servicios, incluyendo investigaciones formales, soluciones informales y educación a modo de capacitaciones trimestrales y capacitaciones departamentales en el lugar.
- Puede informar al coordinador del Title IX (Título IX) de OHSU, que supervisa que OHSU cumpla los requisitos según el Title IX federal, llamando al 503-494-0258 o enviando un correo electrónico a titleix@ohsu.edu.

Recursos Humanos

- También se puede informar al socio comercial o contacto de RR. HH. asignado a su departamento o programa de educación.
- Para saber quién es su socio comercial de RR. HH., visite el sitio web de RR. HH. en O2 o llame al 503-494-8060.

Department of Public Safety (Departamento de Seguridad Pública)

- Informar al DPS es lo mismo que informar a una agencia de cumplimiento de la ley. El DPS reportará los acontecimientos a los representantes de OHSU y, posiblemente, a la Multnomah County District Attorney's Office (Oficina del Fiscal de Distrito del Condado de Multnomah).
- Comuníquese de inmediato en caso de emergencia y para obtener ayuda relacionada con la seguridad, llamando al 503-494-4444.

Línea directa de Integrity

- Las quejas anónimas (asegúrese de no incluir datos que lo identifiquen en su información) se pueden presentar mediante la línea directa del Integrity Department (Departamento de Integridad) o en línea en el sitio web para dar información. Puede comunicarse con la línea directa llamando al número 877-733-8313 sin cargo, las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Representantes departamentales, académicos y administrativos

- También se puede informar al supervisor o al jefe de departamento que esté relacionado más directamente con la conducta o con una o más de las partes. Además, puede informar a un representante académico o administrativo.
- Si sufre discriminación u hostigamiento fuera del horario normal de atención mientras trabaja en el entorno de atención médica, informe al administrador de turno llamando al 503-494-7744 o al número de localizador 12241.

Para reportar preocupaciones relacionadas con violaciones al Código de conducta, incluyendo las conductas indeseadas en el lugar de trabajo, comuníquese con su socio comercial de RR. HH. llamando al 503-494-8060 o con el Integrity Department (Departamento de Integridad) llamando al 503-494-8849.



Cómo lidiar con la discriminación

Además de informar a cualquiera de los que se mencionan en esta guía, es importante cuidar su salud mental y física.

Según la encuesta Stress in America 2015, las personas que expresan que han sido víctimas de discriminación tienen una tasa más alta de niveles de estrés, en promedio, que aquellas que dicen no haber sido víctimas de discriminación. Anticiparse a la discriminación de por sí puede generar estrés. Tenga en cuenta las siguientes sugerencias que da la American Psychological Association (Asociación Americana de Psicología) para encontrar maneras saludables de sobrellevar las experiencias de discriminación:

- Busque sistemas de apoyo. Uno de los problemas con la discriminación es que las personas pueden internalizar las creencias negativas de los demás, aunque sean falsas. Usted puede comenzar a creer que no es lo suficientemente bueno, pero los familiares y amigos pueden recordarle su mérito y ayudarlo a redefinirse.

Busque ayuda profesional. Es difícil lidiar con la discriminación, y por lo general está asociada a los síntomas de depresión. Los psicólogos se especializan en ayudar a las personas a manejar los síntomas de estrés y depresión, y pueden ayudarlo a encontrar maneras saludables de afrontamiento.

Lea la sección “Recursos” de esta guía para obtener más información sobre especialistas que pueden ayudarlo, como el Avel Gordly Center for Healing de OHSU (tel.: 503-418-5311 o correo electrónico: agch@ohsu.edu) o el Intercultural Psychiatric Program (IPP) (Programa de Psiquiatría Intercultural) de OHSU (tel.: 503-494-4222).

- Los familiares y amigos también pueden ayudar a contrarrestar el daño que pueden ocasionar las microagresiones y otros ejemplos de discriminación diaria. En un mundo donde con frecuencia se anulan las experiencias y los sentimientos, los miembros de su red de apoyo pueden darle la tranquilidad de que usted no está imaginando esas experiencias de discriminación. Aun así, a veces es difícil hablar sobre discriminación. Puede ser útil preguntarles a familiares y amigos cómo manejan tales experiencias.
- Los familiares y amigos también pueden ser de ayuda si usted cree que ha sido víctima de discriminación en áreas como el sector inmobiliario, el empleo o la educación.
- Con frecuencia, las personas no reportan esas experiencias a las agencias ni a los supervisores. Uno de los motivos por los que no se informa es que las personas suelen dudar de sí mismas. ¿Realmente fui víctima de discriminación o estoy hipersensible? ¿Me juzgarán negativamente si insisto en el tema? Su red de apoyo puede hacer un análisis objetivo y ser su grupo de referencia que le ayudará a decidir si sus reclamos son válidos y si vale la pena proseguir.
- Participe. El apoyo no tiene que venir necesariamente de los familiares o del círculo de amigos. Puede participar en grupos y organizaciones con intereses similares, ya sea en línea, a nivel nacional o local.
- Enfóquese en sus fortalezas. Enfocarse en sus valores fundamentales, creencias y fortalezas reconocidas puede motivar a las personas a tener éxito y, posiblemente, a amortiguar los efectos negativos del prejuicio. Superar las dificultades también puede hacer a las personas más resilientes y más capaces de enfrentar retos en el futuro.
- Puede ser útil saber que hay otras personas que han tenido experiencias similares a la suya. Ponerse en contacto con esas personas podría ayudarlo a resolver cómo enfrentar las situaciones y a responder a las experiencias de discriminación de maneras que no se le habían ocurrido.
- Ayúdese a pensar con claridad. Ser objeto de discriminación puede provocar una serie de emociones fuertes, como la ira, la tristeza y la vergüenza. Esas experiencias suelen desencadenar una reacción fisiológica también; pueden hacer aumentar la presión, el ritmo cardíaco y la temperatura corporal.
- Intente conectarse con su cuerpo antes de reaccionar. Respire lentamente o use otras técnicas de relajación para disminuir el nivel de respuesta al estrés del cuerpo. Luego, podrá pensar con más claridad en cómo quiere responder.



- No se obsesione. Cuando es víctima de discriminación, puede resultar muy difícil librarse de esa situación. Las personas suelen quedarse atascadas en episodios de discriminación, en parte porque no están seguras de cómo poder manejar esas experiencias. Posiblemente quiera expresarse o presentar una queja, pero no está seguro de cómo actuar o teme que haya una respuesta negativa. Entonces termina rumiando o pensando una y otra vez sobre qué debería haber hecho.
- Pero la rumiación mental puede empeorar las cosas. Los investigadores llegaron a la conclusión de que aunque las experiencias traumáticas son una causa importante de ansiedad y depresión, las personas que rumian esas experiencias o esos pensamientos negativos, o se obsesionan con ellos, reportan más estrés y ansiedad.
- En un momento de más calma, podría ser útil hablar sobre cómo puede sobrellevar experiencias similares en el futuro. Intente idear un plan sobre cómo podría responder o qué podría hacer de manera distinta la próxima vez. Una vez que haya definido la manera de responder, trate de olvidar el problema mientras sigue con su rutina.

Otras lecturas recomendadas:

Lecturas sobre diversidad e inclusión
que recomienda el Center for
Organizational Excellence

APA: Encuesta Stress in America:
The Impact of Discrimination
(El impacto de la discriminación)

The Road to Resilience (El camino
hacia la resiliencia)
apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx

Discussing discrimination (Hablemos
sobre la discriminación)
(preguntas y respuestas con la
Dra. Gwen Keita)
www.apa.org/helpcenter/keita-qa.aspx

< American Psychological Association (Asociación Americana de Psicología). "Discrimination: What it is, and how to cope" (Discriminación: qué es y cómo afrontarla). Apa.org. Fecha de acceso: 4 de enero de 2017. www.apa.org/helpcenter/discrimination.aspx

Cómo responder a un informe o una acusación

Si una persona le cuenta que está sufriendo discriminación u hostigamiento de cualquier tipo, la respuesta empática que usted le dé puede orientarla hacia los servicios adecuados.

Recomiéndele que informe de las acusaciones de discriminación u hostigamiento al Affirmative Action & Equal Opportunity Department (Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades) de OHSU. El AAEO no es un recurso confidencial, pero puede indicarles a las personas recursos confidenciales dentro y fuera del campus, además de otros recursos. Si se solicita confidencialidad, el AAEO tomará todas las medidas razonables para mantener la privacidad de una persona y proteger la confidencialidad de la información. No obstante, si no hay participación o información completa, OHSU puede verse limitada en la aplicación de medidas disciplinarias u otras medidas correctivas adecuadas. Además, si una persona informa de una conducta con la que la comunidad de OHSU corre riesgo de sufrir daños, el AAEO estará obligado a actuar.

En caso de violencia, o riesgo de violencia, comuníquese primero con el Department of Public Safety (Departamento de Seguridad Pública) de OHSU llamando al 503-494-4444 (para emergencias) o al 503-494-7744 (para comunicaciones que no son emergencias). Tenga en cuenta que no se puede mantener la confidencialidad de lo que se informa al DPS.

Si la persona quiere hablar sobre su experiencia o problema:

- Escuche lo que le está contando y preste atención.
- No emita opiniones ni le quite importancia a la situación.
- No intente investigar ni resolver la situación por su cuenta. Más bien, haga preguntas para determinar la seguridad actual (“¿Se siente seguro ahora?”) y ofrezca ayuda (“¿Lo puedo ayudar en algo?”).
- No le diga nunca al informante que ignore la conducta.
- Agradézcale por haber hablado con usted sobre lo que le sucede.
- Mantenga la privacidad de la información y revélela únicamente a las personas que correspondan. La privacidad protege los intereses del presunto acusado y de la persona que informa, y evita que usted tenga que responder a una queja por represalia.



¿Qué sucede si lo acusan de discriminación, hostigamiento o acoso?

- Si una persona se le acerca para hablarle de la conducta que usted tiene, mantenga la calma y escuche atentamente las preocupaciones. Haga preguntas abiertas y conversen sobre cómo pueden trabajar juntos de manera más eficaz.
- Si tiene dificultad para comprender las preocupaciones o si quiere una segunda opinión, hable con su gerente o con una persona de su confianza. También puede buscar apoyo confidencial en los recursos confidenciales que se mencionan en esta guía. Obtenga información sobre recursos y apoyo en la sección “Recursos” de esta guía.
- Si le dijeron o se dio cuenta de que su conducta está afectando a alguien de manera negativa o perjudicial, piense detenidamente sobre sus acciones y considere poner fin a la conducta o modificarla.
- Si después de una reflexión profunda, piensa que su conducta es razonable, háblelo con su supervisor o su socio comercial de RR. HH. Considere conversar con la persona que presenta la acusación y con un tercero para ayudar a solucionar la disputa.

Cómo informar de casos de discriminación prohibida, hostigamiento, conducta sexual inadecuada, agresión/violencia sexual, acecho y represalia.

Informes obligatorios

OHSU exige a todos los supervisores, gerentes, profesores, líderes y ejecutivos que reciben un informe de discriminación u hostigamiento, incluyendo conducta sexual inadecuada, agresión sexual, acecho, violencia doméstica, violencia interpersonal y represalia, que lo reporten de inmediato al Affirmative Action and Equal Opportunity Department (AAEO) (Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades) de OHSU o al socio comercial de RR. HH. Si duda si tiene que informar de una preocupación o no, llame al AAEO al **503-494-5148** o visite www.ohsu.edu/aaeo.

Ejemplos de circunstancias que deben informarse

Un empleado se queja de que los compañeros de trabajo suelen hacer comentarios “ofensivos y denigrantes” sobre las personas de color.

Un residente le dice “en confianza” que cree que sufrió acoso sexual en una reunión.

Un empleado le comenta que no se siente cómodo trabajando con una contratista externa porque ella cuenta bromas groseras de naturaleza sexual y ofrece hacerle masajes en los hombros.

Una profesora se queja de que el administrador departamental hizo comentarios ofensivos sobre su velo religioso.

Una estudiante está preocupada porque un profesor no le permite recuperar un examen después de haber estado en reposo por una condición relacionada con el embarazo.

Escucha rumores sobre un administrador muy respetado que hace comentarios sarcásticos y denigrantes con frecuencia sobre los empleados con discapacidad que solicitan adaptaciones razonables.

Cómo responder a una revelación

Si una persona le reporta directamente una preocupación, siga estos pasos:

- Antes de que la persona revele información —de ser posible— dígale que según la política de OHSU usted debe informar de las preocupaciones de discriminación y hostigamiento. Avísele que no puede mantener la confidencialidad.
- Muéstrelle el diagrama de flujo sobre “respeto por todos”, donde se incluyen recursos confidenciales de apoyo y opciones para informar, en caso de que dicha persona no quiera reportarle a usted.
- Si le informa a usted, sea comprensivo. Dígale a la persona informante que nos tomamos sus preocupaciones en serio y agradézcale por hablar.
- Recuérdelle la política sobre la prohibición de represalias de OHSU.
- Informe de la preocupación al AAEO o a su socio comercial de RR. HH.

Abajo hay un guion sugerido, donde se expone una manera de responderle a la parte informante:

“Gracias por compartir esta información conmigo. Tomamos en serio los informes de discriminación y hostigamiento, y valoramos que se mantenga un entorno positivo y seguro en OHSU. Debo compartir esta información con el AAEO o RR. HH., como parte de las políticas de OHSU, pero hay una serie de recursos confidenciales de apoyo. Aquí tiene una copia del diagrama de flujo sobre 'respeto por todos'. Tiene información útil sobre recursos confidenciales de apoyo y opciones para informar en OHSU y en la comunidad. Estoy seguro de que le resultó difícil revelarme esta información; quiero garantizarle que OHSU protege a los informantes de las represalias”.

Confidencialidad y prohibición de represalias

- OHSU intenta mantener la confidencialidad con relación a los informes de hostigamiento y discriminación, pero puede llegar a ser necesario revelar datos en la investigación.
- OHSU prohíbe la represalia contra las personas que presentan una queja o que participan en una investigación.
- El hecho de no informar según las políticas de OHSU puede ocasionar más daños a las personas implicadas, exponer a usted y a OHSU a cuestiones de responsabilidad legal, perjudicar la reputación o dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias.

Apoyo y recursos confidenciales¹

Para los empleados

Employee Assistance Program

(Programa de Ayuda al Empleado)

El EAP asiste a los empleados en una variedad de asuntos que impactan en su vida. La participación es confidencial, y no se comparte ninguna información que revele un empleado sin el conocimiento y consentimiento de este. El EAP ofrece, entre otras cosas, tres sesiones de consejería gratis por asunto. Para acceder a los servicios del EAP, llame al 1-800-433-2320 o visite www.sparkworklife.com y haga clic en el ícono “3 counseling sessions” (3 sesiones de consejería) de la derecha. También puede pedir una cita en O2.

Resident and Faculty Wellness Program

El Resident and Faculty Wellness Program

(Programa de Bienestar para Profesores y Residentes) busca prestar una variedad de servicios para incrementar el bienestar clínico y reducir el agotamiento y la angustia, para ayudar de este modo a que el personal sea fuerte y próspero. Para hacer una consulta urgente, comuníquese al número de localizador 10975.

Para los estudiantes

Student Health and Wellness Center

El Student Health and Wellness Center (Centro de Bienestar y Salud del Estudiante) de OHSU presta muchos tipos de servicios para los estudiantes, becarios posdoctorales y adultos dependientes que participan en el Student Health Insurance Plan (Plan de Seguro Médico para Estudiantes). Algunos de los servicios prestados son de atención preventiva y primaria de rutina, además de los servicios de salud conductual, incluyendo consejería y apoyo para situaciones de crisis. No se cobra por visitar a un proveedor o enfermero del Student Health and Wellness Center (Centro de Bienestar y Salud del Estudiante). El centro está en el nivel inferior de Baird Hall, y puede comunicarse llamando al 503-494-8665.

Para los estudiantes y empleados

Confidential Advocacy Program

El Confidential Advocacy Program (Programa de Apoyo Confidencial) presta servicios de apoyo a los miembros de OHSU que han padecido alguna forma de conducta sexual inadecuada: acoso sexual, agresión sexual, violencia doméstica o de pareja, o acecho, ya sea en OHSU o fuera de la universidad.

Tipos de servicios que presta el CAP:

- Apoyo emocional y planificación para la seguridad: El CAP le cree, está a su disposición y puede ayudarlo a analizar la forma de aumentar su seguridad emocional y física. Esto puede incluir, por ejemplo, ayudar con viviendas de emergencia y recursos.
- Educación e información: El CAP puede ayudarlo a informarse sobre las diferentes opciones y servicios disponibles, apoyando su derecho de autonomía y elección.
- Orientación en los sistemas: El CAP puede servirle de guía y apoyo si usted decide informar al AAEO o al Public Safety (Departamento de Seguridad Pública). También puede ayudarlo a manejarse por el sistema legal, decidir si informar o no a una agencia de cumplimiento de la ley y obtener órdenes de protección.
- Apoyo académico: El CAP puede ayudar a profesores y administradores a comprender los retos e impactos académicos que podría enfrentar un sobreviviente después de un hecho traumático, defender los derechos de los estudiantes y ayudar a implementar medidas de apoyo académico.

El CAP les da a los sobrevivientes un lugar donde puedan sentirse seguros y apoyados. Los defensores del CAP están dispuestos a ayudar a las personas a encontrar respuestas y tomar decisiones informadas sobre los próximos pasos. Llame al 833-495-CAPS (2277) para hablar con un defensor hoy.

¹ OHSU se compromete a proteger la información confidencial y a garantizar que se cumplan las obligaciones legales y profesionales al preservar esa información. Los servicios confidenciales se prestan de conformidad con las leyes estatales y federales. Prestar servicios confidenciales significa que su proveedor, por lo general, no revelará información sin su permiso. Pueden surgir excepciones de confidencialidad en situaciones en las que usted u otros corren peligro o ante la presencia de abuso o abandono de un niño o adulto vulnerable, resoluciones judiciales u órdenes judiciales de entregar registros. No dude en comunicarse con el Legal Department (Departamento de Asuntos Legales) de OHSU si tiene preguntas más específicas sobre la confidencialidad.

Recursos y beneficios relacionados con el empleo

Información de contacto de Recursos Humanos por unidad/misión (si tiene dudas con qué misión comunicarse, cualquiera de los departamentos de abajo puede orientarlo):

Central Services Mission (Misión de los Servicios Centrales)

cshr@ohsu.edu | 503-494-0061

Compensation (Compensaciones)

hrcomp@ohsu.edu | 503-494-8060

Healthcare Compensation

(Compensaciones por Atención Médica)

healthcarecomp@ohsu.edu

503-418-4706

University Service Center (Centro de Servicios Universitarios) (registros)

records@ohsu.edu | 503-494-6477

Healthcare Mission (Misión de Atención Médica)

hchrsc@ohsu.edu | 503-494-0773

Talent Acquisition (Adquisición de Talentos) (atención médica)

503-494-6604

Benefits and Retirement (Beneficios y Jubilaciones)

benefits@ohsu.edu | 503-494-7617

Research and Academics Mission (Misión de Investigaciones y Asuntos Académicos)

rbshsr@ohsu.edu | 503-494-4517

School of Medicine Mission (Misión de la Facultad de Medicina)

503-494-0109

Adaptaciones razonables

El AAEO puede ayudar con las solicitudes de adaptaciones razonables según la ADA para los empleados y los voluntarios con discapacidad, y con las solicitudes de adaptaciones por motivos religiosos para empleados y estudiantes. Si es necesaria una adaptación, comuníquese con el AAEO llamando al 503-494-5148 y comenzaremos un proceso interactivo en ese momento. Para obtener más información, visite el sitio web del AAEO: www.ohsu.edu/aaeo.

Representantes sindicales

Muchos miembros de OHSU están representados por uno de estos tres sindicatos:

- Oregon Nurses Association (Asociación de Enfermeros de Oregón). Si es miembro de la ONA, los representantes de relaciones laborales de la ONA podrán ayudarlo si se comunica al 503-293-0011. El sitio web de la ONA es www.oregonrn.org.
- Sección 328 de la American Federation of State, County and Municipal Employees (Federación Americana de Empleados Estatales, de Condado y Municipales). Si es miembro de la AFSCME, los representantes de relaciones laborales de la AFSCME podrán ayudarlo; llame al 971-271-7832 o visite www.local328.org.
- OHSU Police Association (Asociación de Policías de OHSU). Visite O2, el sitio web de RR. HH., para obtener más información.
- Los estudiantes de posgrado y de medicina de OHSU también se están sindicalizando. Actualizaremos esta sección pronto para incluir más información sobre esos sindicatos.

Recursos Humanos

Los socios comerciales de Recursos Humanos ayudan a garantizar que las preocupaciones de los empleados y de los gerentes se traten de igual manera y objetivamente. Tienen un amplio conocimiento sobre legislación laboral, mejores prácticas y las políticas de OHSU. Un departamento descentralizado de RR. HH. permite que tengan un conocimiento profundo de las áreas de su misión. Para saber quién es su socio comercial, visite ozone.ohsu.edu/hr/mission_teams/bp/.

Licencia protegida por motivos médicos (OFLA/FMLA)

Como empleado de OHSU, también puede ser elegible para la licencia protegida. Es una licencia protegida y no se podrá usar como base para imponer medidas disciplinarias de ningún tipo. Si quiere solicitarla o tiene preguntas sobre la elegibilidad, llame a The Standard al 1-800-378-2390.

Compensación a trabajadores

La compensación a trabajadores es otra opción. Si le interesa solicitar una compensación a trabajadores, comuníquese con Risk Management (Gestión de Riesgos) llamando al 503-494-7189.

Seguro médico

Los empleados que pierden su seguro médico de OHSU solicitan cobertura según el Oregon Health Plan u otros planes privados mediante OregonHealthcare.gov, www.oregonhealthcare.gov/info.html. También hay otras opciones disponibles. Por ejemplo, COBRA es una ley federal que hace posible que los empleados que pierden el seguro médico patrocinado por OHSU en determinadas condiciones continúen con su cobertura médica o dental por un período específico por cuenta propia. Si tiene preguntas sobre la continuidad de la cobertura de seguro por cuenta propia según COBRA o sobre otras alternativas de seguro, comuníquese con Benefits (Oficina de Beneficios) de OHSU llamando al 503-494-7617 o enviando un correo electrónico a benefits@ohsu.edu. Si usted es elegible para participar en el Oregon Health Plan y COBRA, posiblemente también pueda participar en el programa Health Insurance Premium Payment (HIPP) (Pago de Primas de Seguro médico) de Oregón. El HIPP paga primas de seguros médicos de terceros, como COBRA. El sitio web del estado de Oregón indica: "El HIPP es un programa de reembolsos para las personas cubiertas por un seguro privado y el Oregon Health Plan (Medicaid). El HIPP ayuda a los titulares de pólizas a pagar las primas de su seguro de terceros (TPL)... El HIPP ayuda a los titulares de pólizas a conservar su seguro privado para que puedan seguir atendiéndose con sus proveedores actuales". Para obtener más información sobre este programa o para presentar una solicitud, visite el sitio web: www.oregon.gov/DHS/BUSINESS-SERVICES/OPAR/Pages/tpl-hipp.aspx.

Discapacidad de corto plazo y de largo plazo

The Standard es el administrador externo de este beneficio de OHSU. Si tiene alguna pregunta sobre el beneficio, comuníquese con The Standard llamando al 1-800-378-2390 (de lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 5:00 p. m., PST).

Benefits (Oficina de Beneficios) de OHSU también puede ayudar con asuntos de seguros por discapacidad. Toda dificultad o preocupación que surja mientras trabaja con The Standard diríjala al administrador de beneficios de RR. HH. llamando al 503-494-8060.

Beneficios de jubilación

- Las preguntas relacionadas con cómo conservar o acceder a sus beneficios de jubilación o su 401(a) University Pension Plan se pueden dirigir al analista de compensaciones y jubilaciones de RR. HH. (tel.: 503-494-5229) o a Fidelity (administrador externo de OHSU, tel.: 1-800-343-0860).
- Las preguntas sobre los beneficios de jubilación del PERS se pueden dirigir al analista de compensaciones y jubilaciones de RR. HH. (tel.: 503-494-5229). También puede llamar al PERS al 503-598-7377 o visitar www.Oregon.gov/PERS.
- Si tiene otras preguntas sobre los planes de jubilación, visite el sitio web de O2 sobre beneficios de RR. HH. de OHSU.

Career and Workplace Enhancement (CWE)

(Mejoramiento Profesional y en el Lugar de Trabajo)

El centro de CWE de OHSU ofrece, gratis actividades de desarrollo profesional, oportunidades de capacitación y acceso a los recursos para el lugar de trabajo. Está en Marquam Plaza, 2525 S.W. 3rd Ave, Portland OR 97201; horario de atención: de lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 5:00 p. m. Puede comunicarse con el CWE llamando al 503-418-0273 o enviando un correo electrónico a cwecenter@ohsu.edu.

- Mary Lind, *coach* en manejo de conflictos, es una *coach* con capacitación profesional que ayuda a los empleados de OHSU a saber cómo ocuparse eficazmente de un reto interpersonal en el trabajo. El coaching es un proceso personalizado y confidencial diseñado para incrementar el entendimiento de la situación, resolver problemas e identificar acciones concretas para lograr los resultados que busca. Puede recibir hasta 3 horas de coaching sin costo. Puede comunicarse con Mary enviando un correo electrónico a lindm@ohsu.edu.

Center for Diversity and Inclusion

El Center for Diversity and Inclusion (Centro para la Diversidad y la Inclusión) ofrece una variedad de recursos y apoya las iniciativas en toda la universidad para crear un entorno de respeto e inclusión para todas las personas.

El CDI se compromete a respaldar un entorno en el que los estudiantes, el personal y los profesores de poblaciones desfavorecidas en términos sociales, económicos o históricos puedan prosperar y maximizar su potencial de creatividad, innovación y excelencia educativa.

El CDI apoya a Grupos de Recursos para Empleados diversos, que son grupos de afinidad manejados por los empleados pensados para establecer vínculos sociales, dar apoyo social y dar oportunidades de desarrollo profesional para la comunidad de OHSU. Obtenga más información en www.ohsu.edu/diversity o comuníquese por correo electrónico: cdi@ohsu.edu.

Office of International Affairs

La Office of International Affairs (Oficina de Asuntos Internacionales) de OHSU da apoyo especializado a los estudiantes y los empleados para cumplir las regulaciones complejas de inmigración. Puede comunicarse con la OIA por correo electrónico (quia@ohsu.edu) o en persona, sin cita previa, durante el horario de atención (lunes de 1:00 p. m. a 4:00 p. m., jueves de 10:00 a. m. a 1:00 p. m.).

Public Safety

El Department of Public Safety (Departamento de Seguridad Pública) de OHSU es una fuerza policial armada que puede ayudar en casos de emergencia (tel.: 503-494-4444), como los delitos en curso, y presta otros servicios, incluyendo escoltas de cortesía, investigaciones penales, evaluaciones de amenazas, toma de huellas dactilares, asistencia a automovilistas, seguridad en eventos, y evaluación y prevención de la violencia en el lugar de trabajo. El Department of Public Safety (Departamento de Seguridad Pública) puede evaluar su área de trabajo para detectar riesgos de violencia en el lugar de trabajo. Para programar una cita, llame al centro de despacho al 503-494-7744 y pida hablar con el coordinador de seguridad comunitaria.

Employee Assistance Program (Programa de Ayuda al Empleado)

El EAP asiste a los empleados elegibles para recibir beneficios de OHSU en una variedad de asuntos que impactan en su vida. La participación es confidencial y no se comparte ninguna información que revele un empleado sin el conocimiento y consentimiento de este.

El EAP ofrece, entre otras cosas, tres sesiones de consejería gratis. Para acceder a los servicios del EAP, llame al 1-800-433-2320 o visite www.sparkworklife.com y haga clic en el ícono “3 counseling sessions” (3 sesiones de consejería) de la derecha. También puede pedir una cita en O2.

El defensor

El defensor de OHSU puede dar ayuda confidencial, informal, independiente e imparcial para resolver problemas. Comuníquese con el defensor por teléfono al 503-494-5397.

Resident and Faculty Wellness Program

El Resident and Faculty Wellness Program (Programa de Bienestar para Profesores y Residentes) busca prestar una variedad de servicios para incrementar el bienestar clínico y reducir el agotamiento y la angustia, para ayudar de este modo a que el personal sea fuerte y próspero. Para hacer una consulta urgente, comuníquese al número de localizador 10975. Hay más información sobre el RFWP en O2.

Intercultural Psychiatric Program

El Intercultural Psychiatric Program (Programa de Psiquiatría Intercultural) de OHSU presta servicios de salud mental sensibles a la cultura para inmigrantes, refugiados y comunidades étnicas con un énfasis en las personas y las familias cuya lengua materna no es el inglés. El personal y los médicos del IPP dan una amplia variedad de capacitaciones y presentaciones para grupos y organizaciones de la comunidad, agencias de servicios, organizaciones de atención médica e instituciones educativas. Para programar una cita o para obtener más información sobre los servicios prestados, llame al 503-494-4222.

Avel Gordly Center for Healing

El Avel Gordly Center for Healing de OHSU es un centro multicultural de salud mental. Algunos de los servicios que prestan son consejería individual, terapia de grupo, evaluaciones psiquiátricas, tratamientos con medicamentos, capacitación sobre la disminución de riesgos y la capacitación llamada “Afrocentric Approaches to Clinical Practice” (Enfoques afrocéntricos de la práctica clínica). Para programar una cita o para obtener más información sobre los servicios prestados, llame al 503-418-5311 o envíe un correo electrónico a agch@ohsu.edu.



Recursos para estudiantes

Además de los distintos recursos mencionados antes, los estudiantes también pueden buscar apoyo en OHSU con los siguientes recursos.

Office for Student Access

La Office for Student Access (Oficina de Acceso para Estudiantes) ayuda a los estudiantes con discapacidad a lograr un acceso equitativo a los programas y los servicios de OHSU. Para acceder a los servicios comuníquese por correo electrónico a studentaccess@ohsu.edu o por teléfono al 503-494-0082.

Student Health and Wellness Center

El Student Health and Wellness Center (Centro de Bienestar y Salud del Estudiante) de OHSU presta muchos tipos de servicios para los estudiantes, becarios posdoctorales y adultos dependientes que participan en el Student Health Insurance Plan (Plan de Seguro Médico para Estudiantes). Algunos de los servicios prestados son de atención preventiva y primaria de rutina, además de los servicios de salud conductual, incluyendo consejería y apoyo para situaciones de crisis. No se cobra por visitar a un proveedor o enfermero del Student Health and Wellness Center (Centro de Bienestar y Salud del Estudiante). El centro está en el nivel inferior de Baird Hall, y puede comunicarse llamando al 503-494-8665.

Office of Academic and Student Affairs

La Office of Academic and Student Affairs (Oficina de Asuntos Académicos y Estudiantiles) ayuda a los estudiantes respondiendo preguntas sobre vivienda, transporte, cuidado de niños y otras necesidades que puedan tener los estudiantes. Puede comunicarse con la Oficina por correo electrónico a acad@ohsu.edu o por teléfono al 503-494-7878.

Teaching and Learning Center

El Teaching and Learning Center (Centro de Enseñanza y Aprendizaje) de OHSU da recursos y orientación con el fin de fomentar métodos de enseñanza que sean coherentes con las investigaciones sobre cómo aprenden las personas. El TLC tiene varias plataformas tecnológicas de educación que pueden usar los instructores y los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en OHSU. Comuníquese con el TLC por correo electrónico a tlc@ohsu.edu o llame al servicio de asistencia del TLC al 877-972-5249.

Office of International Affairs

La Office of International Affairs (OIA) (Oficina de Asuntos Internacionales) de OHSU da apoyo especializado a los estudiantes y los empleados para cumplir las regulaciones complejas de inmigración. Puede comunicarse con la OIA por correo electrónico (oia@ohsu.edu) o en persona sin cita previa, durante el horario de atención (lunes de 1:00 p. m. a 4:00 p. m., jueves de 10:00 a. m. a 1:00 p. m.).

Center for Diversity and Inclusion

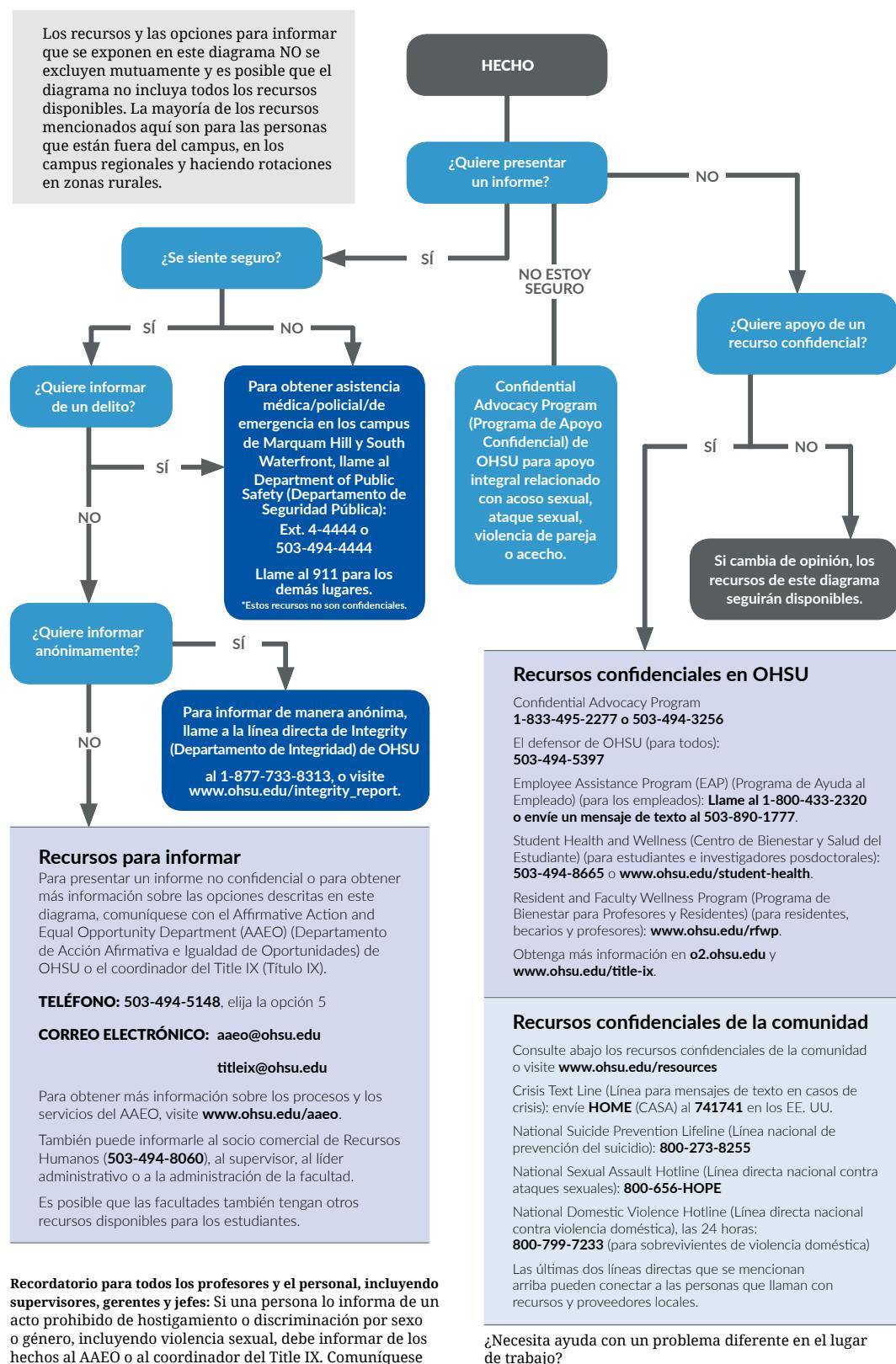
El Center for Diversity and Inclusion (Centro para la Diversidad y la Inclusión) ofrece una variedad de recursos y apoya las iniciativas en toda la universidad para crear un entorno de respeto e inclusión para todas las personas. El CDI se compromete a respaldar un entorno en el que los estudiantes, el personal y los profesores de poblaciones desfavorecidas en términos sociales, económicos o históricos puedan prosperar y maximizar su potencial de creatividad, innovación y excelencia educativa. El CDI apoya a distintos grupos de interés estudiantiles. Obtenga más información en www.ohsu.edu/diversity o comuníquese por correo electrónico: cdi@ohsu.edu.

Office of the Registrar

La Office of the Registrar (Oficina del Secretario General) supervisa una amplia variedad de actividades en apoyo de la inscripción de estudiantes, inscripción en los cursos, mantenimiento del historial académico y del expediente académico, servicios para profesores y otras actividades relacionadas desde la inscripción hasta la graduación. Comuníquese con el secretario general llamando al 503-494-7800.

Diagrama de flujo sobre cómo informar

Estas son las opciones para reportar y los recursos para todas las personas que experimenten, escuchen o sean testigos de actos prohibidos de prejuicio, discriminación, hostigamiento, agresión sexual o represalia.



Políticas y procedimientos pertinentes de OHSU

Igualdad de Oportunidades

Política n.º 03-05-030

Hostigamiento

Política n.º 03-05-032

Acoso sexual

Política n.º 03-05-035

Procedimiento de presentación de quejas por igualdad de oportunidades

Política n.º 03-05-050

Solicitudes de los pacientes de proveedores de atención médica con características específicas

Política n.º HC-RI-133-POL

Código de conducta de OHSU

Dónde informar de una preocupación

Si la preocupación está relacionada con:

AAEO

503-494-5148

También se puede comunicar con el socio comercial de RR. HH.

503-494-8060

*Para los estudiantes que necesitan adaptaciones, lea abajo.

Discapacidad/Solicitud de adaptaciones razonables; Title IX (Título IX); adaptación por motivos religiosos, represalia, discriminación u hostigamiento prohibidos por una condición protegida, entre ellas:

- raza/color
- país de origen
- sexo/género
incluyendo la discriminación por embarazo u orientación sexual
- religión
- edad
- discapacidad física/mental
- estado civil
- uso de la compensación a trabajadores
- condición militar
- licencias según las leyes FMLA/OFLA u otro tipo de licencia protegida

Integrity (Departamento de Integridad)

503-494-8849

Línea directa de Integrity

877-733-8313

Las 24 horas del día, los 7 días de la semana

Si quiere informar de una preocupación de manera anónima, llame a la línea directa de Integrity (Departamento de Integridad).

Violaciones percibidas al Código de conducta u otra política de OHSU, incluyendo, entre otros:

- preocupaciones sobre el sistema de salud
- conducta indebida relacionada con la ciencia/la investigación
- conflicto de intereses
- aceptación de regalos
- cumplimiento de las leyes, las regulaciones
- denuncia
- seguridad/privacidad de la información

Su gerente

También se puede comunicar con el socio comercial de RR. HH.

503-494-8060

Empleados, y se relaciona con:

- conducta indeseada de otros en el lugar de trabajo
- una posible violación al Código de conducta
- preocupaciones sobre la violación a los acuerdos sindicales

Public Safety (Departamento de Seguridad Pública)

503-494-7744

Violencia potencial o real en el lugar de trabajo o actividad delictiva, incluyendo, entre otros:

- agresión
- amenazas
- intimidación
- información sobre una conducta delictiva
- otras preocupaciones relacionadas
- además, podría ser adecuado comunicarse con otros recursos que no se mencionan aquí

Risk Management (Gestión de Riesgos)

503-494-7189

- compensación a trabajadores
- reclamo por daños materiales

El Legal Department (Departamento de Asuntos Legales) puede participar en cualquiera de las situaciones que se mencionan arriba.

Si recibe un aviso de demanda por agravios o una queja ante el BOLI o la EEOC, o una demanda, comuníquese con Legal (Departamento de Asuntos Legales) de inmediato llamando al 503-494-5222.

**Estudiantes con discapacidad: Para solicitudes de adaptaciones, comuníquense con la Office for Student Access (Oficina de Acceso para Estudiantes) llamando al 503-494-0082.*

**Affirmative Action and Equal Opportunity Department
(Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades) de OHSU**

Dirección física:
2525 S.W. 3rd Avenue, Suite 240
Portland, OR 97204

Dirección postal:
Mail code: MP240
3181 S.W. Sam Jackson Park Road
Portland, OR 97239

Teléfono: 503-494-5148
Fax: 503-494-8810
Correo electrónico: aaeo@ohsu.edu
Página web: www.ohsu.edu/aaeo

