



Preguntas frecuentes sobre los foros de Covington de la Federación Estadounidense de Empleados Estatales, del Condado y Municipales (AFSCME)/Asociación de Enfermeros de Oregón (ONA)

¿Hay algún recurso para los miembros que han sido tratados injustamente? ¿Cómo podemos resarcir a esas personas? ¿Con quién deben comunicarse?

Esto es parte de la intención de [la demanda colectiva](#) y por qué necesitamos que más personas se presenten e informen sus experiencias. Las personas que se sumen a la demanda recibirán ayuda del abogado de la AFSCME de Oregón y tendrán la oportunidad de recibir un resarcimiento. Para obtener más información, [envíe un correo electrónico a Valyria Lewis](#) con su nombre completo, domicilio, dirección de correo electrónico y fechas de su empleo en la Universidad de Ciencias y Salud de Oregón (OHSU). (Tenga en cuenta que debe proporcionar su nombre para que sepamos con quién hablar para obtener un recurso para usted).

¿Cómo logramos que se resuelvan los casos de acoso y discriminación? ¿Qué es la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC)?

El Departamento de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades de la OHSU no investiga de manera efectiva los casos de acoso y discriminación ni responsabiliza a los directivos; en cambio, parece que su función es apoyar a la OHSU. Una mejor opción es [informar a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU.](#), la agencia federal que investiga los casos de acoso y discriminación en el lugar de trabajo. Puede informar a la EEOC el presunto incidente discriminatorio durante el transcurso de un año o un año después de enterarse de que ocurrió el incidente. La EEOC puede actuar como un tercero neutral y allí puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios.

¿Cómo tratan nuestros sindicatos de la OHSU con los malos gerentes?

Si tenemos conocimiento de un mal gerente, uno de nuestros delegados o representantes de personal tiene la autoridad de presentar una solicitud para examinar la información en el expediente del gerente. Esto puede ayudarnos a determinar cuánto daño ha causado el gerente y definir si proceder con una queja. Además, acceder a esta información puede ayudar al caso de un empleado mientras presenta un reclamo ante la EEOC. También podemos informar sobre los malos gerentes al Departamento de Relaciones Laborales de la OHSU.

¿Cómo podemos cambiar la cultura en la OHSU?

Involucrarse es el primer paso. Convertirse en un delegado sindical es una excelente manera de hacer precisamente eso. El programa de delegados de Local 328 lo capacita para que se sienta más cómodo con nuestro contrato y pueda contribuir con el cumplimiento de este en su área de trabajo, identificar violaciones a dicho contrato y presentar quejas para responsabilizar a los gerentes. Servir como delegado también es una excelente manera de conectarse con los empleados fuera de su unidad de trabajo directa; esto puede ayudar a identificar problemas compartidos y aprovechar mejor el apoyo de sus colegas. Para obtener más información, [envíe un correo electrónico a nuestra jefa de delegados, Haley Wolford Davis](#).

¿Cómo podemos apoyar a otros miembros de nuestra familia sindical y ser socios en acción?

Necesitamos crear más espacios para que todos los sindicatos de la OHSU se reúnan y compartan sus experiencias: los foros de Covington fueron solo un comienzo. Una forma en que podemos hacer esto es compartir listas de malos gerentes e identificar a los gerentes que están causando el mayor daño. Cuanto más podamos compartir e informar estas experiencias al unísono, mejor podremos responsabilizar a la OHSU. Además, tener una mejor comprensión de las prioridades durante cada una de las negociaciones contractuales de nuestros sindicatos es crucial para que todos podamos luchar por el bien común.

¿Los nuevos comités de supervisión o implementación de Covington abordarán los temas de personal de la OHSU?

Las cuestiones relativas al personal se abordan mejor en la mesa de negociaciones y mediante la presión pública, más que a través de estos comités específicos.

¿Cómo puede ayudar el programa de delegados de unidades de Local 328?

Nuestro sindicato ha tenido mucho éxito con nuestro programa de delegados de unidades. Los delegados de unidades ayudan a sus unidades de trabajo a mantenerse informados sobre los temas y las noticias sindicales, y colaboran con la organización de sus compañeros de trabajo para que más de nosotros estemos unidos cuando nuestro sindicato lleva a cabo acciones directas. Para obtener más información, [envíe un correo electrónico a unitstewards@local328.org](mailto:envie_un_correo_electronico_a_unitstewards@local328.org).

¿Qué es la mediación y cuándo deben usarla los empleados?

La mediación es una forma para que las partes en disputa colaboren y resuelvan sus diferencias. Puede brindar una resolución informal a los problemas y conflictos en el lugar de trabajo. No se utiliza para responsabilizar a una persona por sus acciones y no debe usarse para abordar casos de acoso y discriminación.