



Apoyando Una Fuerza Laboral Diversa: Trabajando con Personal que Existen a la Intersección de Diferentes Identidades

Primera Sesión

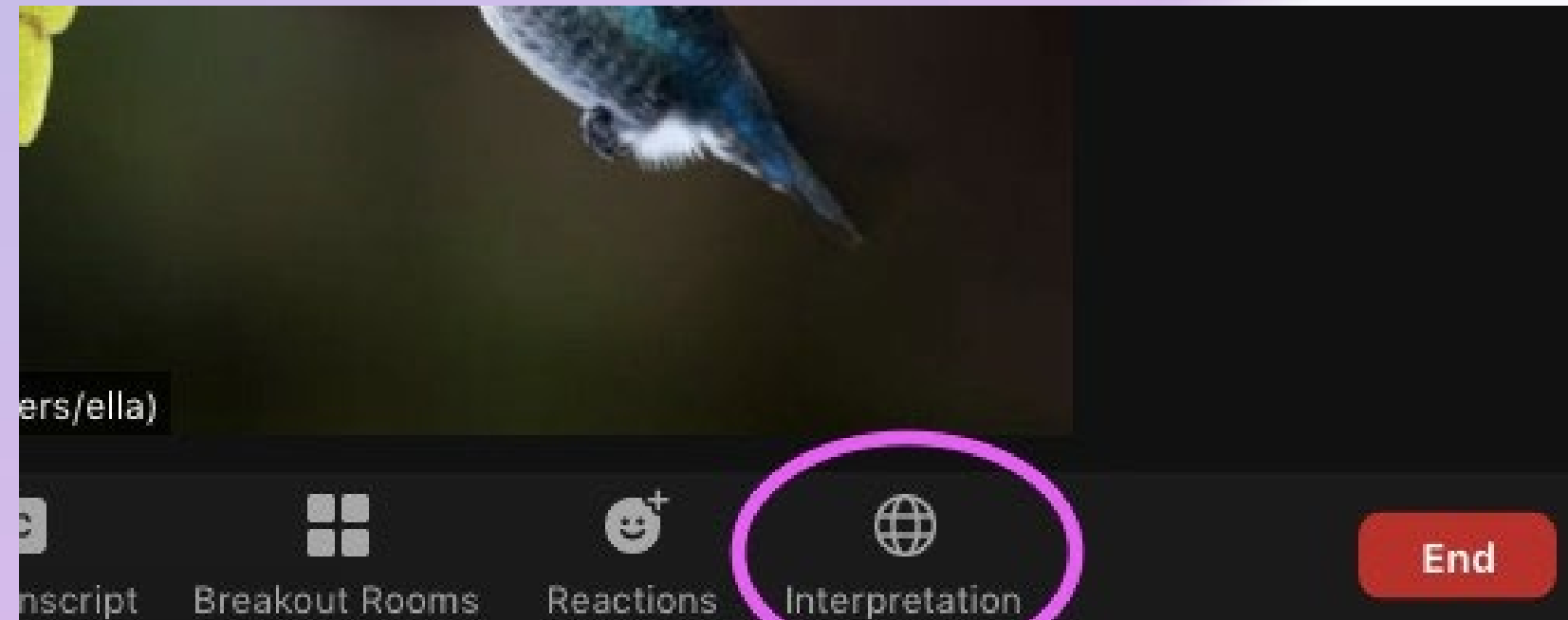
6 de noviembre de 2024

Este proyecto cuenta con el apoyo de la Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (HHS, por sus siglas en inglés) como parte de una adjudicación por un total de \$550,000 con un 0 por ciento financiado con fuentes no gubernamentales. El contenido es el del autor o autores y no representa necesariamente los puntos de vista oficiales de la HRSA, el HHS o el gobierno de los EE. UU., ni un respaldo. Para obtener más información, visite [HRSA.gov](https://www.hrsa.gov)

How To Access Language Interpretation on Zoom

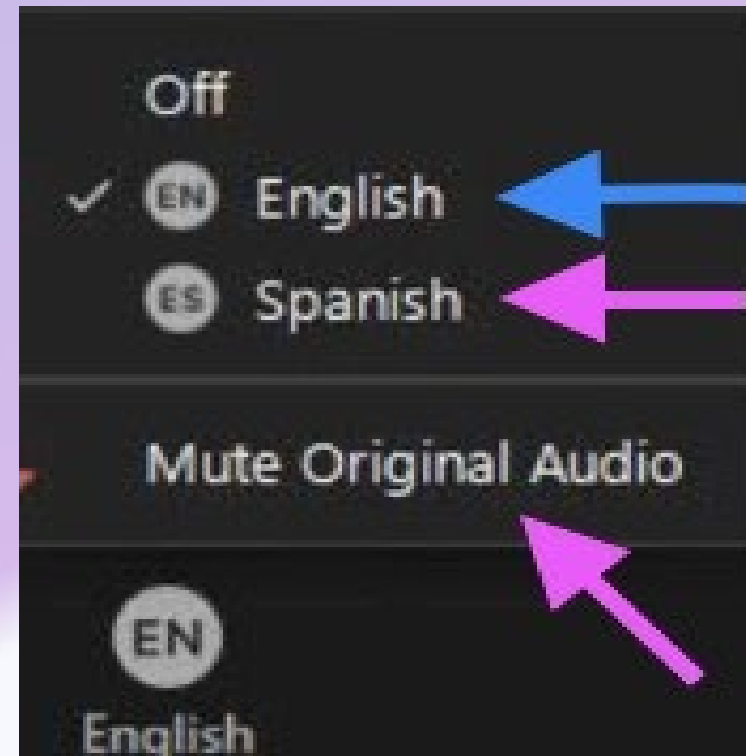
Cómo Activar la Interpretación de Idiomas en Zoom

On your computer, find the Interpretation Globe Icon at the bottom of your screen



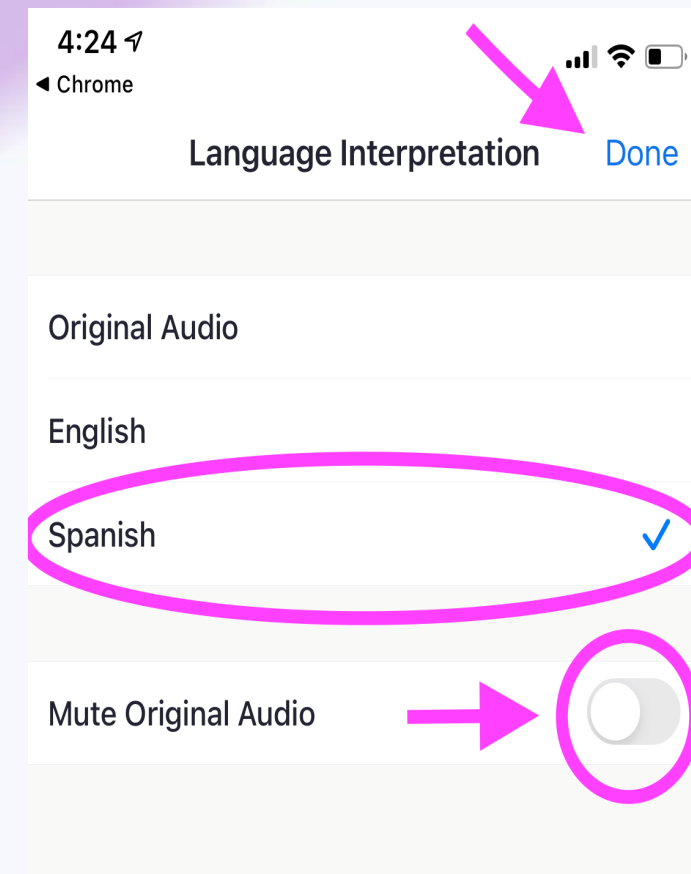
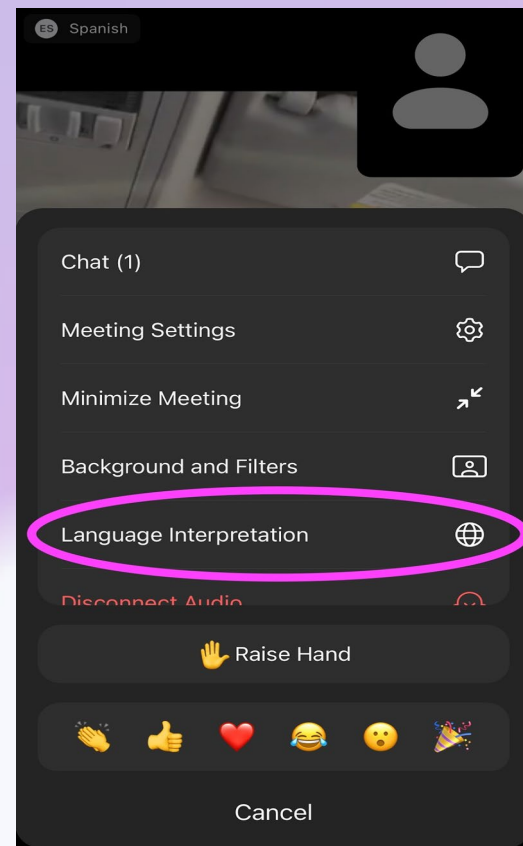
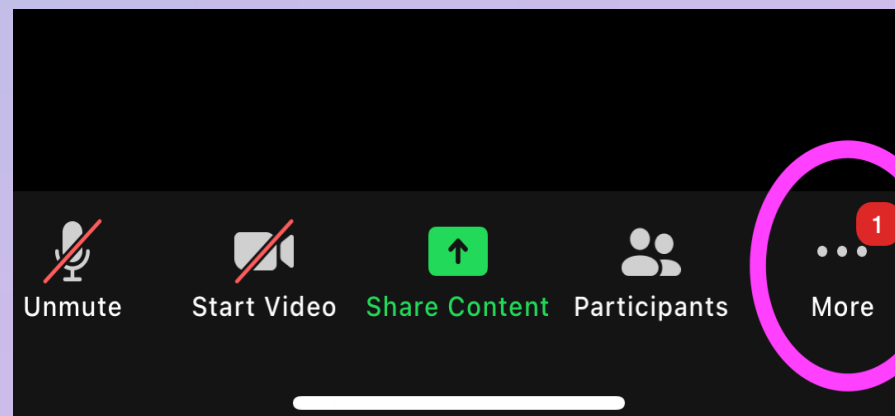
En su computadora, busque el globo terráqueo que dice Interpretación en la parte inferior de su pantalla.

Choose English as your language. Make sure to NOT mute original audio so that you can hear the main room



Seleccione Español. Asegúrese de Silenciar Audio Original, si solo desea escuchar al intérprete

If you are on a smart device, look for the three dot menu and choose Language Interpretation. Then, select English.



Desde un dispositivo inteligente, busque el menú de tres puntos y elija Interpretación. Después, escoja “Español” y silencie el audio original.

Ver diapositivas

Tenemos diapositivas en inglés y en español que se comparten simultáneamente.

Vaya a las opciones de visualización en la esquina superior derecha de Zoom para seleccionar el idioma que prefiera para cambiar la pantalla que está viendo

PERSONAL DEL STAR² CENTER



ACU
ASSOCIATION OF CLINICIANS
FOR THE UNDERSERVED



SUZANNE SPEER

(ella)

**Vicepresidenta de
Desarrollo de la Fuerza
Laboral**

sspeer@clinicians.org



**DR. MICHELLE FERNÁNDEZ
GABILONDO**

DSW, MSW

(ella)

**Directora de Desarrollo de la Fuerza
Laboral**

mfernandez@clinicians.org



MARIAH BLAKE

MPA

(ella)

**Director Asociado de
Operaciones y
Cumplimiento de
Recursos Humanos**

mblake@clinicians.org



SYDNEY AXELROD

MA

(ella)

**Director Asociado de
Desarrollo de la Fuerza
Laboral**

saxelrod@clinicians.org

Acceso a la Salud Medica y Apoyo de Clínicos

Reclutamiento y Retención

Cuerpo Nacional del
Servicio de Salud

Recursos

Entrenamiento

Interconexión

- Acuerdo Cooperativo Nacional adjudicado en el 2014
- Fundado por el Bureau of Primary Healthcare
- Uno de veintidós Colaboradores Nacionales para el Entrenamiento y Asistencia Técnica
- Ofrecemos recursos, entrenamiento, y asistencia técnica **GRATIS** para los Centros de Salud Primaria

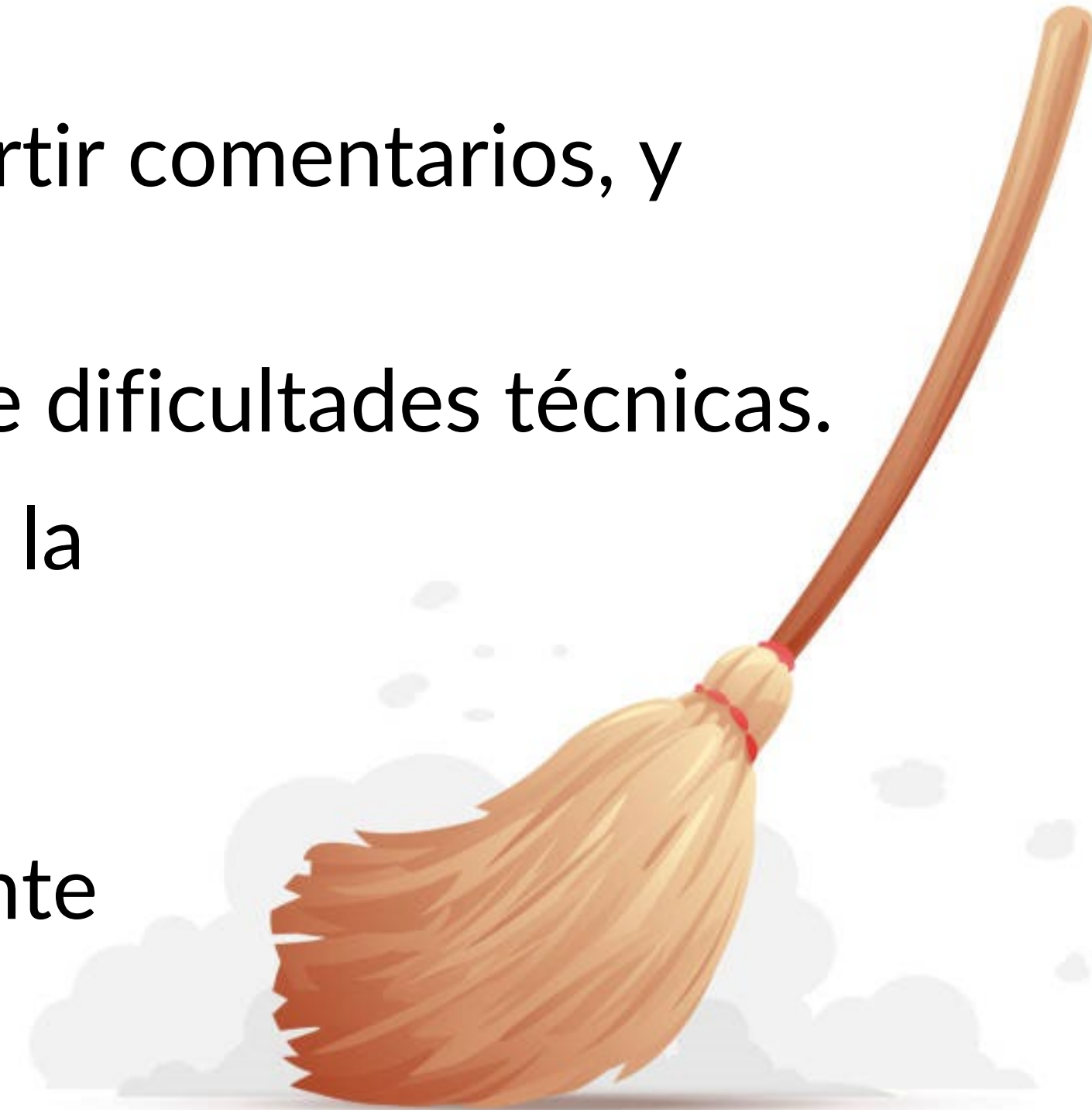
www.chcworkforce.org

Contacto: info@chcworkforce.org

INFORMACIÓN PARA LA SESIÓN



- Esta sesión está siendo grabada. La **grabación y la presentación** se enviarán a todos los inscritos.
- Use el **chat** para hacer preguntas, compartir comentarios, y pensamientos.
- Envíe un mensaje a **Mariah Blake**, si tiene dificultades técnicas.
- Llena y completa la **evaluación** al final de la sesión.
- Esté lo más presente posible, escuche deliberadamente, comparta generosamente



Abordar los efectos del trauma y la violencia de pareja en el personal de los centros de salud

6 de noviembre de 2024

Se proporciona interpretación en español/ASL.

El seminario web se está grabando

Presentadores



Anna Marjavi
(ella)
Directora
Aliados de Salud en VPI+E
Futuros sin violencia



Megha Rimal, MSW
(ella)
Especialista del Programa
Aliados de Salud en VPI+E
Futuros sin violencia

Aliados de Salud Abordando la Violencia de Pareja Intima + Explotación

Dirigido por Futures Without Violence (FUTURES) y financiado por HRSA BPHC para trabajar con centros de salud para apoyar a quienes corren el riesgo de experimentar o sobrevivir a la violencia de pareja intima, la trata de personas o la explotación y para reforzar los esfuerzos de prevención.

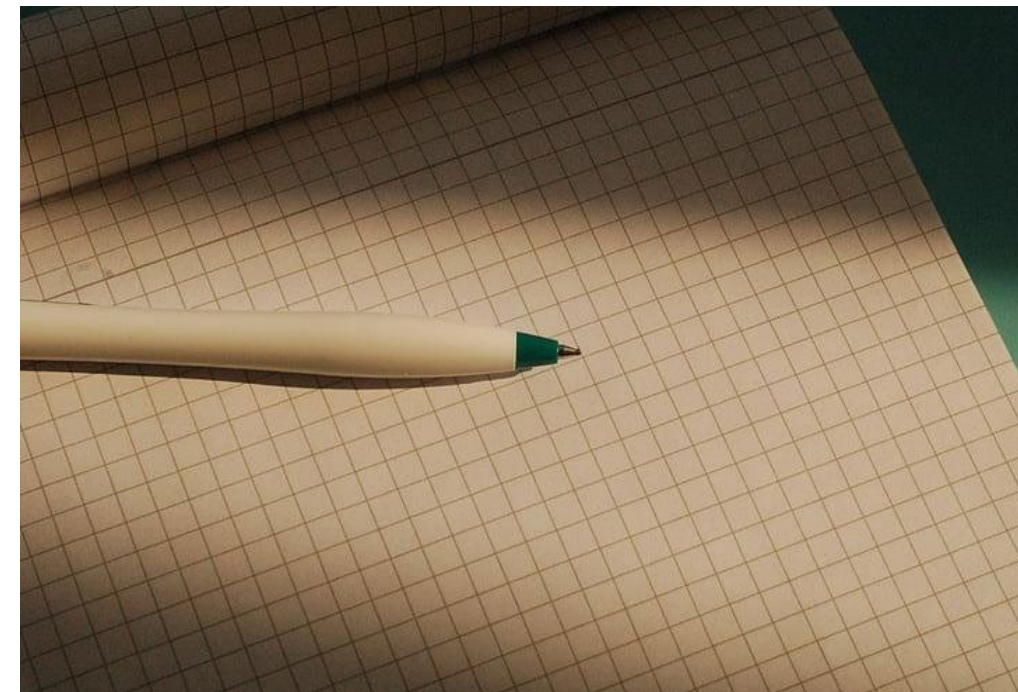
Ofrecemos al personal del centro de salud programas educativos continuos que incluyen:

- ✓ Aprendizaje colaborativo sobre temas clave para cohortes pequeñas
 - ✓ Seminarios + archivos de grabaciones
 - ✓ Herramientas clínicas y para pacientes, un kit de herramientas en línea, evaluación + Herramientas informáticas para la salud
-
- Más información: www.healthpartnersipve.org
 - Kit de herramientas en línea: www.IPVHealthPartners.org



Agenda

- Prevalencia de la violencia laboral en los entornos de atención de salud
- Impactos de la violencia de pareja y el trauma en el lugar de trabajo para los trabajadores de la salud
- Enfoque de cambio cultural
- Recursos + Cierre





¿Su centro de salud
actualmente apoya al
personal en torno a la
violencia de pareja?

***(Escriba respuestas en
el chat)***

Prevalencia

Violencia de Pareja



Violencia sexual



Debido a las formas interseccionales de sexismo, racismo, trans/homofobia y otras formas de opresión, las personas marginadas y/o históricamente explotadas experimentan tasas más altas.





2023-2025

HRSA Strategy to Address Intimate Partner Violence



Aims, Objectives, and Activities

AIM 1: Enhance coordination between and among HRSA projects to better focus IPV efforts

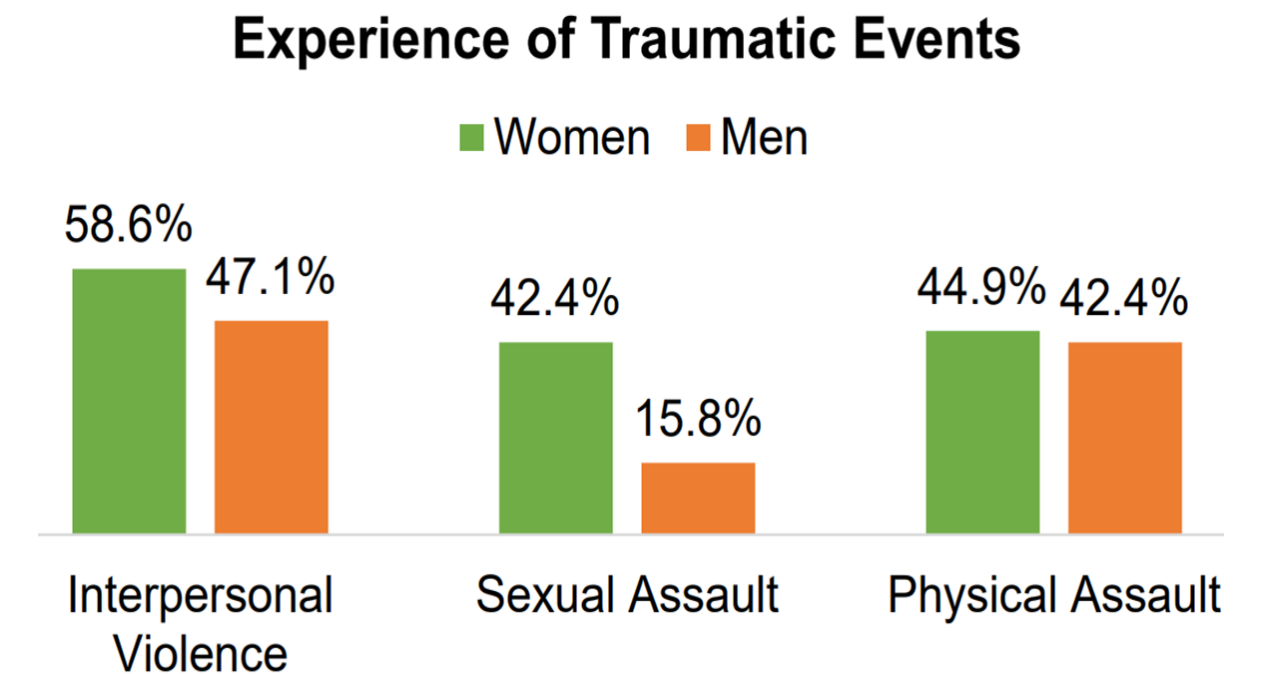
AIM 2: Strengthen infrastructure and workforce capacity to support IPV prevention and response services

AIM 3: Promote prevention of IPV through evidence-based programs

<https://www.hrsa.gov/sites/default/files/hrsa/owh/2023-2025-hrsa-ipv-strategy.pdf>

Características de la fuerza laboral

- Un estudio nacional encontró que el 89.7% de los adultos estadounidenses habían estado expuestos a al menos un evento traumático en su vida.
- Mayoritariamente femenina identificada como fuerza laboral .
- Variación significativa en la diversidad por categoría laboral.



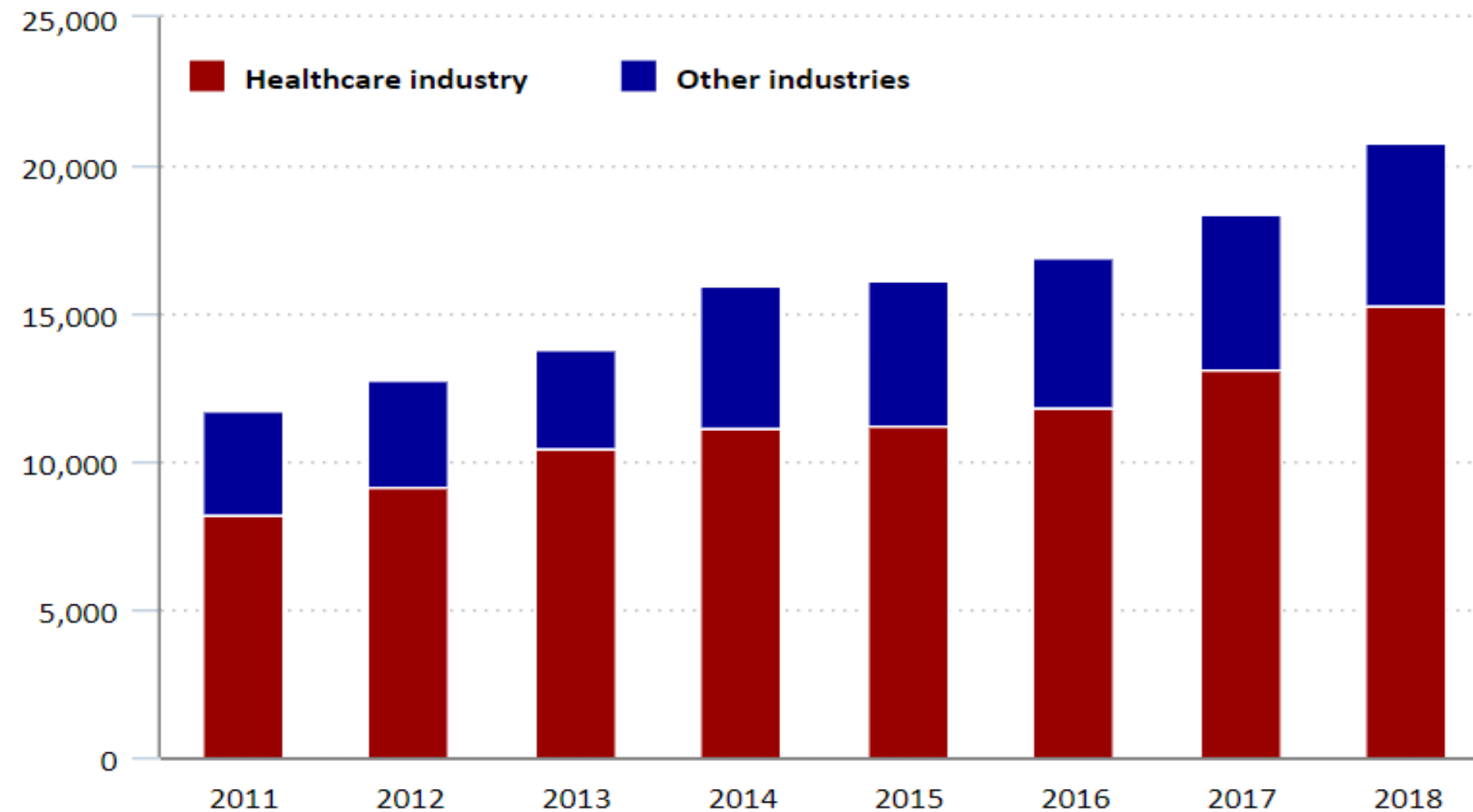
Grafica será explicada por presentadora

Source: Kilpatrick, Dean G, Heidi S Resnick, Melissa E Milanak, Mark W Miller, Katherine M Keyes, and Matthew J Friedman. "National Estimates of Exposure to Traumatic Events and PTSD Prevalence Using DSM-IV and DSM-5 Criteria." *Journal of Traumatic Stress* 26, no. 5 (October 2013): 537–47. <https://doi.org/10.1002/jts.21848>



Violencia en el lugar de trabajo en la industria de la salud

Chart 2. Number of nonfatal workplace violence injuries and illnesses with days away from work, 2011-18



Los trabajadores de la salud representaron el 73 por ciento de las víctimas de violencia no fatal en el lugar de trabajo en 2018.

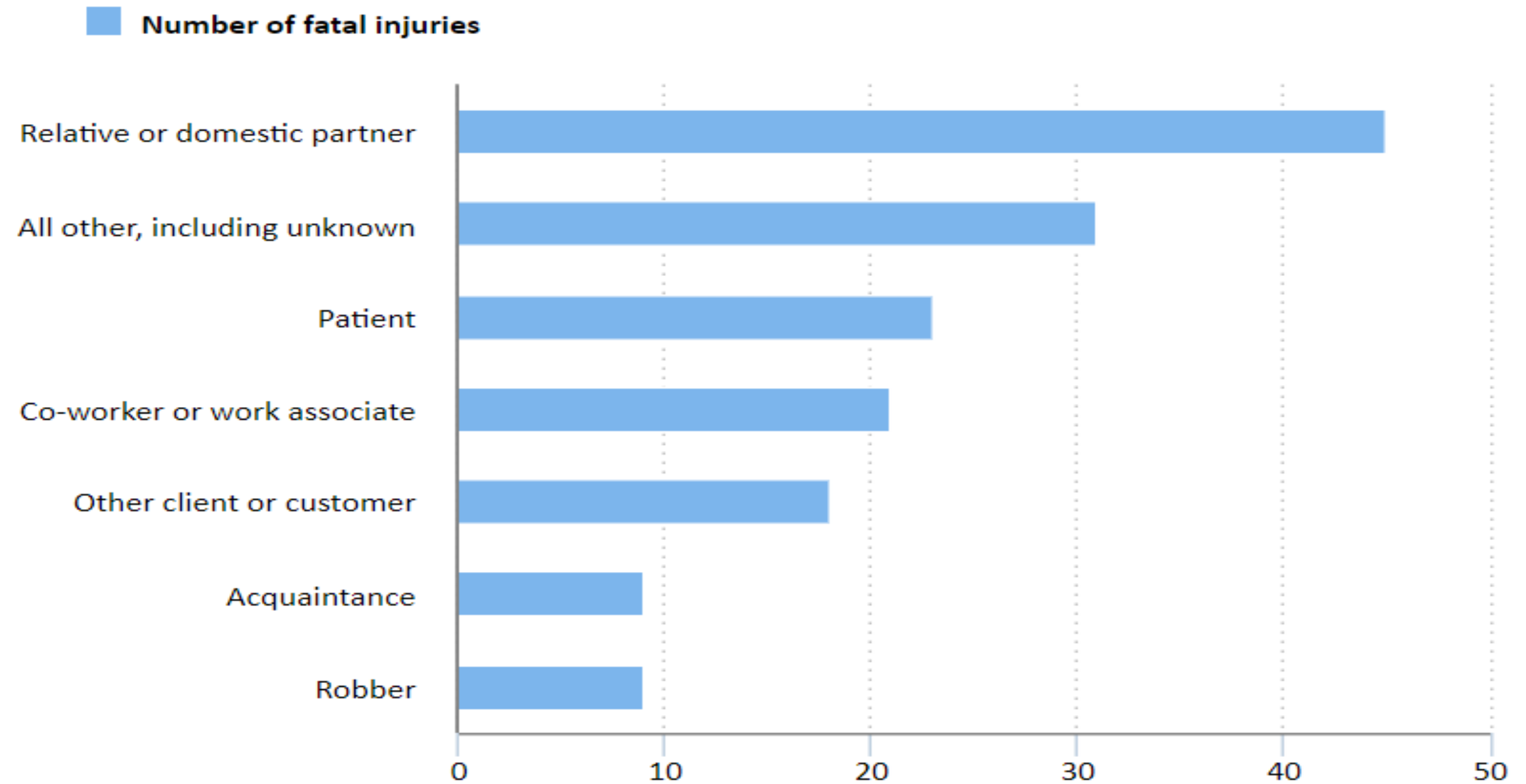
Grafica será explicada por presentadora

Click legend items to change data display. Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.

<https://www.bls.gov/iif/factsheets/workplace-violence-healthcare-2018.htm>



Chart 3. Workplace homicides to healthcare workers, by assailant, 2011-18



Grafica será explicada por presentadora

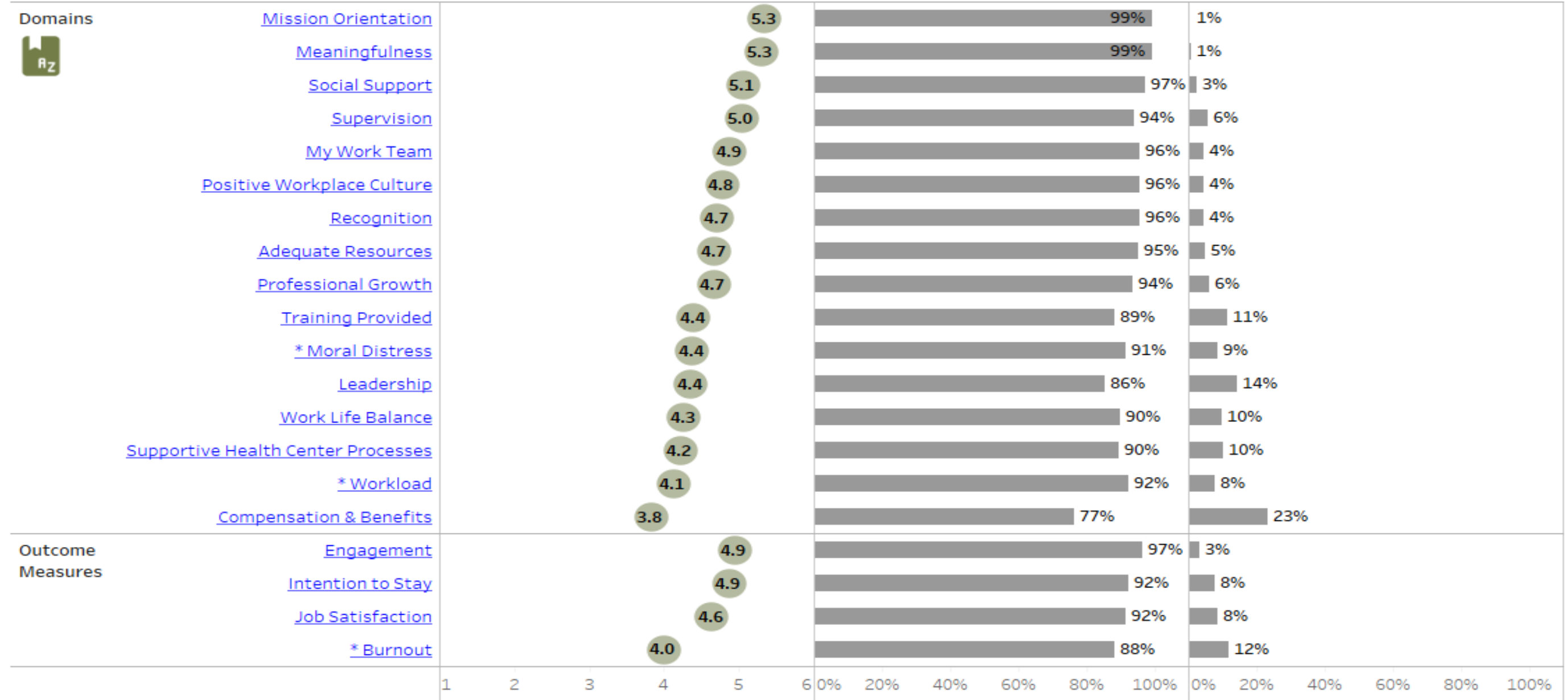
Click legend items to change data display. Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.





Health Center Workforce Well-being Survey Dashboard

Click a Domain/Outcome heading below to jump to its Domain Detail Report



Gráfica será explicada por presentadora



**La violencia y el acoso de pareja
son problemas en el lugar de
trabajo**

La violencia de género y el acoso se producen en el lugar de trabajo

Existen factores estructurales y características laborales que aumentan el riesgo de los trabajadores de sufrir violencia de género, en particular acoso sexual, en el lugar de trabajo:

- Diferenciales de potencia
- Trabajar de forma aislada
- Enfoque en la satisfacción del cliente
- Fuerza de trabajo descentralizada (tomadores de decisiones desconectados de los trabajadores de primera línea)

Altos índices de violencia y acoso contra profesionales de la salud:

- Las denuncias de acoso sexual son más altas en (1) alojamiento y servicio de comidas; (2) comercio; (3) manufactura; **(4) industrias de salud y asistencia social**





¿Cuáles son algunas de las implicaciones de no abordar la violencia de género en el lugar de trabajo?

(Escribe en el chat)

Impacto

Signos físicos de lesiones o enfermedades crónicas.

Mayor ausentismo y tardanzas.

Los supervivientes del acoso pierden una media de 10,1 días de trabajo remunerado al año; los supervivientes de violación pierden 8,1 días; y la violencia física pierden 7,2 días

Incapacidad para concentrarse

Aumento de llamadas personales o visitas de pareja



Impacto

Parecer irritado, aburrido, enojado, triste o hipervigilante.

Pérdida de empleo

Hasta el 60% de las supervivientes de violencia doméstica perdieron su trabajo como consecuencia del abuso

Las mujeres que sufren acoso sexual tienen 6,5 veces más probabilidades de dejar su trabajo que aquellas que no lo han sufrido

Homicidio



Impacto

Disminución del rendimiento y la productividad.

Disminución de la moral del personal; confianza en el liderazgo y el lugar de trabajo

Disminución de la seguridad para todos, no solo para las partes inmediatas involucradas

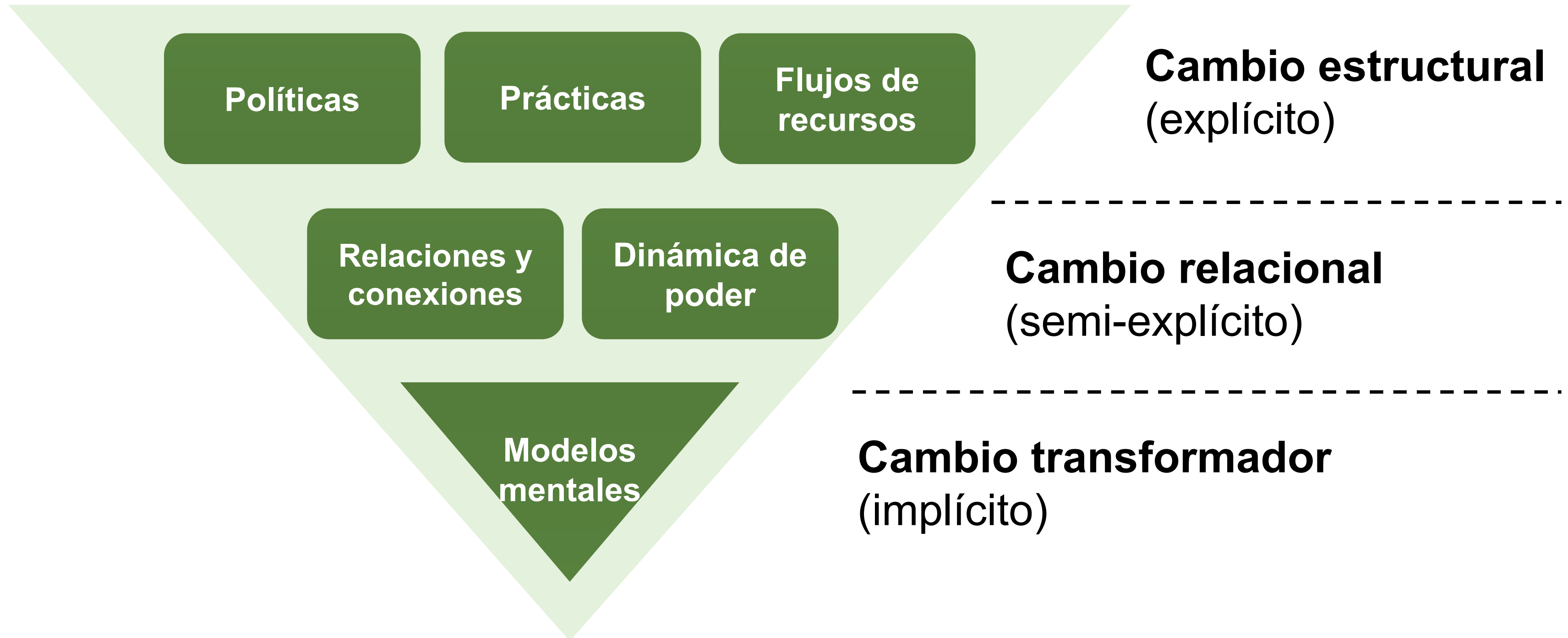
Mayor rotación de personal



Enfoque de cambio cultural basado en el trauma



Enfoque de sistemas informados sobre el trauma



Factores estructurales - políticas (formales)

Salario digno

Licencia por enfermedad
y seguridad PAGADA

Asociaciones con
programas locales de
violencia doméstica

Sólida cobertura de salud
mental

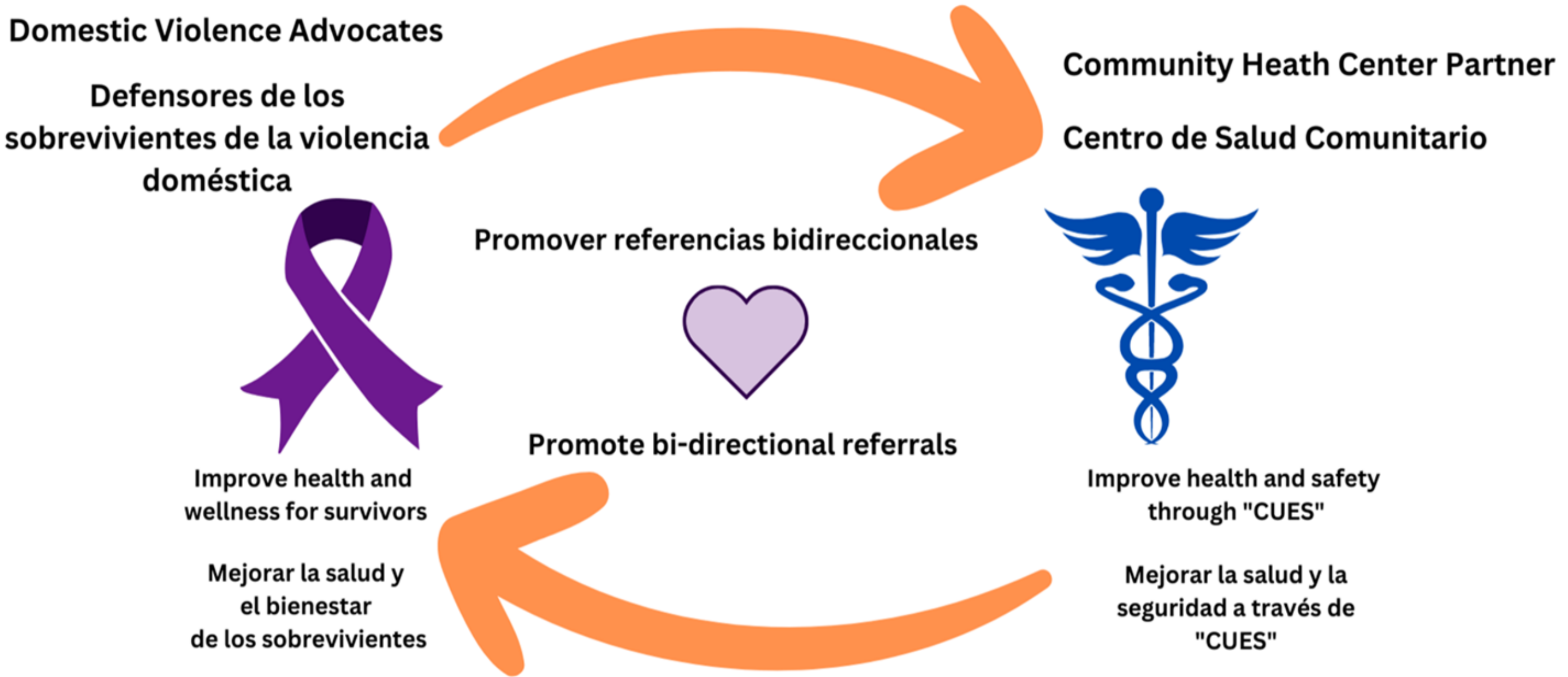
Política sobre la violencia
de género en el lugar de
trabajo

Políticas transparentes

Las iniciativas de **DEIA**
DEBEN incluir la
violencia de género



El corazón del modelo: la creación de colaboraciones significativas



Las asociaciones ayudan a promover referencias bidireccionales para clientes/pacientes y aumentan la participación y el apoyo del personal

Descargue un modelo de memorándum de entendimiento: <https://healthpartnersipve.org/resources/sample-memorandum-of-understanding/>
Para obtener información adicional sobre la asociación, visite: <https://ipvhealthpartners.org/partner>



Programas de Defensa Contra la Violencia Doméstica/Sexual

Los programas de violencia doméstica y agresión sexual tienen una vasta experiencia trabajando con sobrevivientes de violencia y los ayudan a identificar formas de aumentar la seguridad personal mientras evalúan los riesgos.

Los defensores conectan a los pacientes con servicios adicionales como:

- Planificación de seguridad en caso de crisis (generalmente línea directa las 24 horas del día)
- Vivienda (emergencia y transitoria)
- Defensa legal para
- Grupos de apoyo/consejería
- Servicios para niños
- Apoyo al empleo



Encuentre sus coaliciones estatales, territorio, y tribales:

- <https://nnev.org/content/state-u-s-territory-coalitions/>
- <https://www.niwrc.org/tribal-coalitions>



Factores estructurales - práctica (informal)

- Dotación de personal adecuada para garantizar una carga de trabajo razonable
- Misión y valores claros que están conectados a lo largo del trabajo
- Proporcionar claridad en torno a los roles y las expectativas
- Valora y celebra cada rol
- Comunicaciones claras y transparentes por parte de la dirección



Factores relacionales

-
- Examinar las diferencias de poder (tanto posicionales, culturales y basadas en la identidad) y tratar de promover un mayor reparto de poder y colaboración
-
- Establezca conexiones entre roles
-
- Fomentar las oportunidades de tutoría
-
- Confíe y empodere a los empleados
-
- Hacer que el bienestar de los empleados forme parte de la descripción del trabajo de un supervisor
-
- Llevar a cabo encuestas periódicas sobre el clima y la cultura y abordar los resultados mediante la acción
-



Cambio transformativo

- Educación y formación de líderes.
- Reconocimiento de que abordar la IPV es responsabilidad de **TODOS**.
- Realice sesiones de escucha con los empleados y utilícelas para orientar los objetivos y el contenido de la formación.
- Elevar las perspectivas de los supervivientes invitando a ponentes y defensores de los supervivientes a participar en cursos de formación y eventos, y remunerando su participación.
- Inclúyalo en la incorporación de todos los nuevos empleados.
- Identificar a los defensores y líderes, tanto formal como informalmente.



Beneficios de abordar la violencia de género en el lugar de trabajo



Beneficios

- Mayor retención
- Disminución de investigaciones
- Disminución de litigios
- Mayor tiempo y dinero para el desarrollo profesional.
- Mayor compromiso
- Lugar de trabajo más seguro
- Comunidades más seguras
- Mayor productividad
- Mejores resultados de salud para el personal



Puntos clave de resumen

- La violencia de pareja es un problema en el lugar de trabajo.
- Los centros de salud tienen un papel clave en el apoyo al personal que experimenta violencia de pareja.
- Los defensores comunitarios son socios importantes para apoyar la seguridad tanto del personal como de los pacientes que experimentan violencia de pareja.
- Las políticas deben ir acompañadas de prácticas (concienciación y educación, cambio de normas sociales, incorporación, etc.) para apoyar al personal.



Recursos

WORKPLACES RESPOND
TO DOMESTIC & SEXUAL VIOLENCE
A NATIONAL RESOURCE CENTER

HEALTH PARTNERS 
ON IPV + EXPLOITATION

Los lugares de trabajo responden

El Centro Nacional de Recursos (Workplaces Respond) trabaja en asociación con empleadores, sindicatos, trabajadores y defensores para crear lugares de trabajo libres de violencia.

Workplaces Respond ofrece recursos, consultas y programas de capacitación gratuitos para prevenir y responder a los impactos de la violencia doméstica y de pareja, la violencia y el acoso sexual y el acoso en el mundo del trabajo a través del cambio cultural.

www.WorkplacesRespond.org



Recursos para el lugar de trabajo

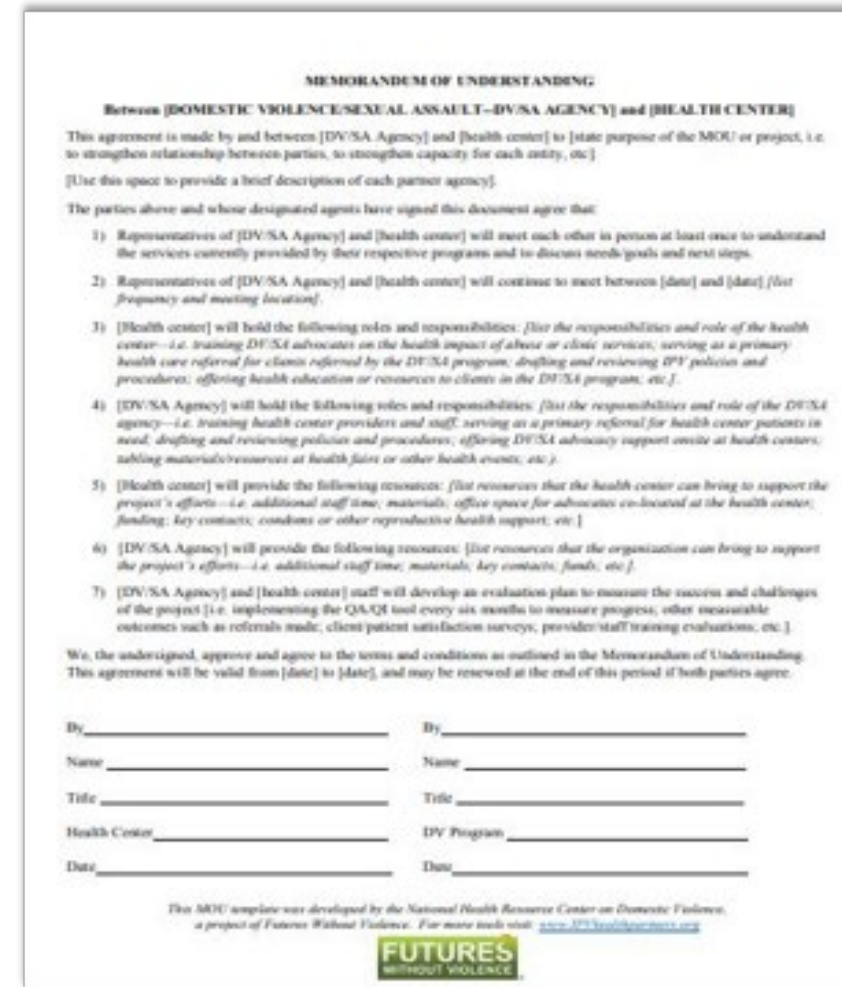
- Abordar los impactos de la violencia y el trauma en el lugar de trabajo:
<https://www.workplacesrespond.org/resource-library/impacts-of-violence-trauma/>
- Consejos para crear un lugar de trabajo resiliente:
<https://www.workplacesrespond.org/resource-library/tips-for-creating-a-resilient-workplace/>
- Seis formas de apoyo para abordar el trauma que aparece en el trabajo:
<https://www.workplacesrespond.org/resource-library/impacts-of-violence-trauma/>
- Kit de herramientas de autocuidado: <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/self-care-interactive-tool/>
- Capacitación modelo para la industria de la salud:
<https://www.workplacesrespond.org/resource-library/model-healthcare-industry-trainings/>



Recursos

- Adaptable Memorandum de acuerdo- Disponible en inglés y español
- Evaluación de la calidad / Herramienta de mejora de la calidad
- Aumentar la afiliación a la atención sanitaria de los supervivientes de la violencia doméstica

Acceda a los recursos aquí:
<https://healthpartnersipve.org/general-resources/>
<https://ipvhealthpartners.org/partner>



This resource was developed with support from the Health Resources and Services Administration (HRSA) of the U.S. Department of Health and Human Services (HHS) as part of an award to Health Partners on IPV + Exploitation (Futures Without Violence) totaling \$650,000 with 0 percent financed with non-governmental sources. The contents are those of the author(s) and do not necessarily represent the official views of, nor an endorsement, by HRSA, HHS, or the U.S. Government. For more info visit HRSA.gov.

healthpartnersipve.org

Partnerships between health centers and domestic and sexual violence (DSV) advocacy programs are crucial to support survivors in your community.

To start and grow a partnership:

Assess the needs of your community

What communities does your health center serve? What kinds of support services would benefit survivors in these communities? Engage survivors to get their input.

Identify champions in your health center and community

Who can research what DSV resources exist in your area? What services already exist to support survivors in your health center?

What are the benefits for staff and patients?

Partnerships between health centers, community-based organizations, and DSV advocacy programs provide benefits for health center staff, survivors, and all patients:

- Increased access to healthcare enrollment and services
- Safety planning for survivors and connection to DSV advocates
- Addressing intersecting needs like food access, legal support and housing
- Relying on the expertise of your partners—you don't have to be an expert on violence!
- Support for staff wellness and healing

Connect with community-based DSV advocates

What organizations exist to meet the needs of survivors in your community? Identify a point of contact. Find your local DSV programs through:

- The National Domestic Violence Hotline: 1-800-798-SAFE and thehotline.org, 24/7 DSV advocate responders, 170+ languages.
- State Coalitions: nadv.org/content/state-us-territory-coalitions.
- Tribal Coalitions: www.nhrc.org/tribal-coalitions

Define the partnership

Collectively come to an agreement on how the working relationship will be carried out. This could include: the roles of each partner, the timeline for partnership roll out, process for decision making and communication. These agreements and processes can be outlined in a Memorandum of Understanding.

Key resource: [Sample Memorandum of Understanding](#)

Promote privacy and confidentiality

Robust partnerships between health centers and CBOs do not have to compromise survivor privacy and confidentiality to work effectively. Programs can take steps to ensure survivors' information is protected.

Key resources: [Privacy Protocols for Protecting Survivors of IPV and Human Trafficking](#)
[FAQ: Protecting Survivor Privacy](#)

Develop a procedure for bi-directional warm referrals between your health center and the DSV advocacy program

How can health center staff be trained to offer a supported connection to a DSV advocacy program when a patient discloses experiences of abuse? How can survivors referred from the DSV program to the health center partner get to gain access to next day appointments for immediate medical needs?

What is a Domestic and Sexual Violence (DSV) Advocate?

DSV advocates:

- are community based providers trained to support safety and self-determination of survivors
- offer confidential and free services
- provide 24-hour crisis intervention, emotional support, emergency services, legal info, and more.

TOP 5 Ways Health Centers Can Promote Health Care Access for Survivors of Domestic Violence

Healthcare access is critical for survivors of domestic violence (DV) but it may feel difficult or even impossible for them to access. Fortunately, health center enrollment specialists can help by partnering with their clinic staff and local DV programs to identify survivors who need assistance, understanding the specific provisions related to DV and by educating staff at the health center who may be experiencing DV too.

- 1. Get to know the special enrollment periods that are available to domestic violence survivors**
Survivors of DV and their dependents may purchase health insurance at any point during the year by starting a new application with the Call Center and asking for a Special Enrollment Period. They must say that they are a "victim of domestic violence." Review the "Healthcare.gov Enrollment for Survivors of Domestic Violence" guide memo to understand how you can help survivors enroll year-round.
- 2. Learn more about the financial supports for some survivors of domestic violence**
Survivors of DV who are legally married but who do not live with their spouse and will file taxes separately, are not required to count the spouse's income towards their household income. This means that these consumers are able to qualify for financial help based on their own salary—making health insurance much more affordable. You can help survivors understand if they are eligible for financial assistance to help pay for a [Healthcare.gov](#) plan based solely on their own income.
- 3. Get to know your local DV program**
As enrollment specialists in health centers you can plan an important role building a bridge between health care providers and staff in your center and local DV programs.

//HEALTH PARTNERS ON IPV + EXPLOITATION 2022

Líneas directas financiadas por el DHHS de EE. UU.

800-799-SEGURO (7233)

Envíe un mensaje de texto con la palabra LOVEIS al 22522

Chatea en thehotline.org



800-FUGITIVOS (786-2929)

Correo electrónico: 1800runaway.org/crisis-online-services/

Chatea en 1800runaway.org/

Foro: bulletinboards.1800runaway.org/forum



877-565-8860

www.translifeline.org/



www.thetrevorproject.org

866-488-7386 Jóvenes LGBTQ



44-7NATIVO (762-8483)

De lunes a viernes de 9 a.m. a 5:30 p.m. CST

strongheartshelpline.org

<https://www.acf.hhs.gov/acf-hotlines-helplines>





Próximos eventos



Futuros sin Violencia
**La Conferencia
Sobre Salud**

Fortalecimiento de la preparación para emergencias: apoyo a sobrevivientes de violencia de pareja, trata de personas y explotación (Aprendizaje colaborativo – 4 sesiones virtuales)

Integrar las necesidades de los sobrevivientes de violencia de pareja, trata de personas y explotación en la preparación para emergencias de los centros de salud y sus parejas.

Realizada vía Zoom del 22 de enero de 2025 al 12 de febrero de 2025 a las 7a. m. HST/10 a. m. PST/11 a. m. MST/12 p. m. CST/1 p. m. EST (sesiones de 60 minutos) seguidas de una consulta opcional de 15 minutos en horario de oficina.

Fecha límite para presentar la solicitud: viernes 22 de noviembre de 2024, medianoche en su zona horaria local.



Salud bucal y violencia de pareja: estrategias para ofrecer experiencias seguras y cómodas a los pacientes (Seminario web)

Aprenda sobre las barreras que experimentan los sobrevivientes de IPV/HT en el acceso a la atención de salud bucal con NNOHA y HPIPVE y estrategias para crear entornos seguros y de apoyo que prioricen la comodidad y el bienestar.

- Orador destacado: Dr. Huang Le, de Asian Health Services
- 14 de noviembre, 8 h / 11 h PT / 12 h MT / 13 h CT / 14 h ET (60 minutos)
- Oferta de 1,0 unidades CDE





Futuros sin Violencia

La Conferencia Sobre Salud

Unase a la 10ª Conferencia Sobre Salud 'Futuros sin Violencia'

9 - 11 de septiembre de 2025

Hilton Union Square, San Francisco

¿QUIÉN DEBERÍA PRESENTAR Y ASISTIR?

Personal de centros de salud + asociaciones de atención primaria, todos los trabajadores de la salud, defensores de la violencia doméstica y sexual, supervivientes, responsables políticos, investigadores, profesionales de la salud pública, proveedores de salud conductual, estudiantes, administradores sanitarios, ¡y USTED!

futureshealthconference.org

conference@futureswithoutviolence.org

¡CONVOCATORIA DE RESÚMENES ABIERTA!

- **ABSTRACTO SEMINARIO WEB
*MARTES, 19 DE NOVIEMBRE 2024***
- **FECHA LÍMITE DE PRESENTACIÓN DE
RESÚMENES
*LUNES, 13 DE ENERO DE 2025***
- **APERTURA DE INSCRIPCIONES
*FEBRERO 2025***



Gracias y manténgase en contacto.

Por favor, abre el enlace que hay en el chat y completa la encuesta.

<https://redcap.link/relfr3z4>

Manténgase en contacto suscribiéndose a nuestra lista electrónica mensual Catalizador del cambio

Para inscribirse, consulte la parte inferior de la página.

www.healthpartnersipve.org



HEALTH PARTNERS 
ON IPV + EXPLOITATION

FUTURES
WITHOUT VIOLENCE®

HEALTH PARTNERS 
ON IPV + EXPLOITATION

FUTURES
WITHOUT VIOLENCE



For additional resources visit
healthpartnersipve.org/

¿PREGUNTAS?



¡Gracias!
¡Por favor, llene la evaluación!





RECURSOS DEL STAR² CENTER

- [Recruitment & Retention Self-Assessment Tool](#)
- [Health Center Comprehensive Workforce Plan Template](#)
- [Equal Pay for Work of Equal Value White Paper](#)
- [Financial Assessment For Provider Turnover Tool](#)
- [Building an Inclusive Organization Toolkit](#)
- [Onboarding Checklist](#)
- [Supporting Mental Health Through Compensation Equity Factsheet](#)
- [C-Suite Toolkit: Health Professions Education & Training for Recruitment and Retention](#)

[Pueden encontrar todo los recursos gratis del STAR² Center aqui](#)

[Suscríbese a nuestro boletín para obtener nuevos recursos, entrenamientos, e información](#)

MAS RECURSOS DEL STAR² CENTER



Cursos virtual del STAR² Center:
chcworkforce.elearning247.com

Videos de ACU y el STAR² Center:
www.youtube.com/channel/UCZg-CFN7Wuev5qNUWt69u0w/feed

Podcast del STAR² Center:
www.chcworkforce.org/web_links/star%c2%b2-center-chats-with-workforce-leaders/



PRÓXIMOS EVENTOS: ¡REGÍSTRESE AHORA!

Apoyando Una Fuerza Laboral Diversa:
Trabajando con Personal que Existen a la
Intersección de Diferentes Identidades

Segunda Sesión: 13 de noviembre a las 15.00 horas
Tercera Sesión: 20 de noviembre a las 15.00 horas

Regístrase aquí: <https://tinyurl.com/2xhf83hp>



MANTENTE EN CONTACTO

Chcworkforce.org

info@chcworkforce.org

844-ACU-HIRE

