

# Clark University

950 Main Street Worcester MA, 01610  
David Everitt, Plan Administrator, (508) 792-295

Effective Date: Octubre 04, 2021

HIPAA

/D /H\ GH 3RUWDELOLGDG \ &RQWDELOLGDG GH 6HJXURV G

que le notifiquemos sobre provisiones importantes en el plan. Usted tiene el derecho a

LQVG° À À H H de inscripción especial siempre y cuando

que usted cumpla con los requisitos de participación, y

Las regulaciones de HIPAA serán seguidas por las personas encargadas de las actividades administrativas que involucran la información protegida de salud (PHI).

La compañía ha adoptado una póliza para proteger la privacidad y confidencialidad del PHI cuando es accedido por un representante de la compañía. La privacidad y confidencialidad de dicha información (PHI) será la responsabilidad de todas las personas que tienen acceso al PHI durante el empleo.

El PHI se refiere a la información de salud de personas la cual puede identificar a la persona, y es recibida por la compañía a través del plan de salud o por un proveedor de servicios médicos y es información sobre la condición médica de un paciente. El PHI puede incluir cualquiera de los siguientes: información de la condición médica, el estado de salud, historia médica, exámenes físicos, información genética y evidencia de una discapacidad.

Toda la información relacionada con el PHI será manejada en una manera confidencial, esto incluye: cambios de planes por los participantes, las deducciones de primas de seguro, asistencia con reclamos y la explicación de beneficios, y asistencia en la coordinación de beneficios con proveedores médicos. Empleados no podrán divulgar PHI para las acciones relacionadas con el empleo, excepto cuando sea permitido por los procesos administrativos aprobados por el departamento de Recursos Humanos.

La compañía considerará cualquier incumplimiento en el manejo de la privacidad y confidencialidad de PHI como una violación grave y tomará medidas disciplinarias de acuerdo con nuestro código de conducta.

Los registros de la compañía que caen debajo de esta póliza serán mantenidos por un periodo de no menos de seis años.



## Derecho de Ser Libre de la Discriminación y Represalias

Si es que usted es o ha sido un miembro de los servicios uniformados; ha aplicado para una membresía en los servicios uniformados; o está obligado a servir en los servicios uniformados; entonces un empleador no le podrá negar los siguientes: empleo inicial; re-emplazo; retención en empleo; promoción; o cualquier beneficio de empleo, por ese estatus. Además, un empleador no podrá tomar represalias en contra de cualquier persona que este asistiendo en el cumplimiento de los derechos de USERRA, incluyendo a testificar o hacer una declaración en relación con un procedimiento de conformidad bajo USERRA, o incluso si esa persona no tiene ninguna conexión al servicio.

## Protección del Seguro de Salud

Si es que usted deja su trabajo para cumplir con los servicios militares, usted tiene el derecho de elegir la continuación la cobertura del plan de salud del empleador y sus dependientes por hasta 24 meses, mientras que usted este en los servicios militares. Aunque usted no elija la continuación de la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho de ser reincorporado en el plan de salud del empleador cuando usted es re-empleado, generalmente sin periodos de espera o exclusión (por ejemplo, exclusiones de condiciones preexistentes) a excepción de las enfermedades o heridas relacionadas a su servicio.

## Ejecución

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y los Servicios de Empleo y Entrenamiento de Veteranos (VETS) están autorizados de investigar y resolver quejas de violaciones de la ley USERRA. Para obtener asistencia en presentar una queja, o para cualquier otra información sobre USERRA, contacte a VETS al 866-4-USA-DOL o visite la página de red <http://www.dol.gov/vets> Un Asesor interactivo de USERRA puede ser accedido por el internet al <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/user> Si usted a presentado una queja con VETS y VETS no a podido resolver su queja, usted podrá pedir que su caso sea referido al Departamento de Justicia Oficina del Consejero Especial, para la representación, como sea aplicable. También puede circunvalar el proceso de VETS y podrá presentar una acción civil contra un empleador por violaciones de la ley USERRA.

## GINA

La Ley Antidiscriminatoria de Información Genética del 2008 (GINA) prohíbe a los empleadores y otras entidades cubiertas por el Título II de GINA, de pedir o requerir la información genética de una persona o los miembros de familia de esa persona, excepto cuando es específicamente permitido por esta ley. Para cumplir esta ley, estamos pidiendo que usted no produzca ninguna información genética cuando este UHVS RQGLHQGR D FXDOTXLHU SHGLGR GH LQIRUPDFLYQ I \*HQpWLF D´FRPR HV GHILQLGR SRU \*, 1\$ La Oficina de la persona, los resultados de un examen genético de una persona o de los de un miembro

de la familia, el hecho de que una persona o un miembro de la familia de la persona haiga pedido o a recibido servicios genéticos, o la información genética de una persona o de un miembro de familia o un embrión legalmente retenido por una persona o un miembro de familia que recibe los servicios de asistencia reproductiva

#### Ley de Michelle

La Ley de Michelle es una ley federal que requiere que ciertos Planes de salud de grupo continúen la elegibilidad para los hijos adultos dependientes que son estudiantes que atienden a una escuela de estudios superiores, en donde los hijos de otra manera dejarían de ser considerados como estudiantes elegibles debido a una ausencia medicamente necesaria de la escuela. En tal caso, el Plan debe de continuar de tratar a los hijos como elegibles hasta que cualquiera de los siguientes suceda primero:

La fecha que es un año después de la fecha en que comenzó la ausencia medicamente necesaria; o la fecha en cual de otra forma la cobertura bajo el Plan terminaría.

Para que las protecciones de la Ley de Michelle apliquen, los hijos tendrán que:

Bajo los términos del Plan, ser un hijo dependiente de un Participante o beneficiario del Plan; y

Ha sido inscrito en el Plan y como un estudiante en una institución educa

a la gente o la trata de forma diferente debido a raza, color, origen nacional, edad, discapacidad o sexo.

La Compañía:

participante que está en un plan de salud de grupo) que es reconocido bajo una orden de manutención infantil médica que tiene un derecho a la inscripción bajo un plan de salud de grupo en respecto a dicho participante es un recipiente alternativo. Al recibir una orden de manutención infantil médica, el administrador de un plan de salud de grupo tendrá que determinar dentro de un periodo de tiempo razonable, si es que la orden de manutención infantil médica es calificada, y tendrá que administrar beneficios de acuerdo con los términos aplicables de cada orden calificada. En el caso que usted sea trasladado con un aviso de proveer cobertura médica para un niño dependiente, que fue la