

Assunto: NÃO DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO OU RETÁLIAÇÃO	Funcionários afetados: TODOS	Política nº HREW	Rev. 5
--	--	----------------------------	------------------

FINALIDADE

Esta política afirma o compromisso da Cleveland Clinic em oferecer um ambiente de trabalho livre de discriminação ou assédio, define os tipos de assédio proibidos e oferece um processo para denunciar e investigar reclamações de discriminação, assédio e/ou retaliação.

POLÍTICA

A Cleveland Clinic tem o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho no qual todos os indivíduos sejam tratados com respeito e dignidade. É política da Cleveland Clinic garantir que o ambiente de trabalho seja livre de discriminação ou assédio por raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, gravidez, estado civil, idade, nacionalidade, deficiência, status militar, cidadania, informações genéticas ou de qualquer outro tipo de discriminação, assédio e/ou retaliação. Todos os funcionários, independentemente da posição ou do título, estarão sujeitos a ações corretivas severas, podendo incluir demissão, por envolvimento em atos proibidos nesta política.

SUPERVISÃO E RESPONSABILIDADE


Os Recursos Humanos são responsáveis por desenvolver e revisar esta política. Os Recursos Humanos e o Departamento Jurídico, conforme o caso, são responsáveis por trabalhar em colaboração com institutos, hospitais regionais e administrações de departamento na investigação de denúncias de assédio, discriminação ou retaliação. Nossos Líderes Executivos, Administradores, Diretores, Gerentes e Supervisores são responsáveis por manter um ambiente de trabalho que seja livre de discriminação, assédio e retaliação, agindo de acordo ou denunciando a conduta que viola esta política. Os funcionários são responsáveis por denunciar quando perceberem incidentes de discriminação, assédio ou retaliação, independentemente da identidade ou posição do infrator.

DEFINIÇÕES

O assédio sexual constitui discriminação e, para os fins desta política, é definido nas Diretrizes da Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego como avanços sexuais indesejáveis, solicitações de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, como por exemplo:

- a sujeição a tal conduta acontece quando há, de forma implícita ou explícita, um termo ou uma condição ao emprego de um indivíduo; ou
- a sujeição ou a rejeição a tal conduta por um indivíduo é usada como base para decisões de emprego que afetam esse indivíduo; ou
- tal conduta tem a finalidade ou o efeito de interferir, de forma não razoável, no desempenho de trabalho do indivíduo ou de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil e ofensivo.

O assédio sexual pode incluir uma variedade de comportamentos sutis e não sutis e pode envolver indivíduos do mesmo sexo ou de sexos diferentes. Dependendo das circunstâncias, esses comportamentos podem incluir, mas não estão limitado a: avanços sexuais indesejados ou solicitações de favores sexuais; piadas e insinuações sexuais; abuso verbal de natureza sexual; comentário sobre o corpo, a proeza sexual ou as deficiências sexuais de alguém; olhares com

Data efetiva: 09/nov/2009 02/jan/2013	Data de emissão: 01/abr/1993	Preparado por: Jill Patterson	Aprovação:  J. Patrnochak	1 de 4
--	--	---	--	--------

Assunto: NÃO DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO OU RETÁLIAÇÃO	Funcionários afetados: TODOS	Política nº HREW	Rev. 5
--	--	----------------------------	------------------

malícia; assobios; toques; comentários ou gestos ofensivos ou obscenos; exibição no local de trabalho de objetos ou imagens sexualmente sugestivas, imagens ofensivas no computador ou mensagens de e-mail; e outras condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual.

O assédio com base em qualquer outra característica protegida também é estritamente proibido. No âmbito desta política, o assédio é conduta verbal, gráfica ou física que denigre ou mostra hostilidade ou aversão a um indivíduo por motivo de raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, nacionalidade, etnia, ancestralidade, idade, deficiência, estado civil, gravidez, status militar, cidadania, atividade protegida (p. ex: oposição à discriminação proibida na denúncia ou no processo de investigação) ou de qualquer outra característica protegida por lei que:

- tenha a finalidade ou o efeito de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo; ou
- tenha a finalidade ou o efeito de interferir, de forma não razoável, no desempenho de trabalho de um indivíduo; ou
- afete de maneira adversa as oportunidades de emprego do indivíduo.

A conduta de assédio inclui, mas não se limita a: apelidos, difamação ou estereótipo negativo; ameaça, intimidação ou atos hostis; piadas que denigrem; imagens ofensivas no computador ou mensagens de e-mail, além de material escrito ou gráfico que denigre ou mostre hostilidade ou aversão a um indivíduo ou grupo e que seja colocado em paredes ou em outro lugar nas instalações ou que circulem no local de trabalho do funcionário.

PROCEDIMENTO

Aplicação


Esta política aplica-se a todos os candidatos e funcionários, que estejam relacionados a condutas realizadas por funcionários, colegas de trabalho de supervisão ou administração, ou por alguém não diretamente ligado à Cleveland Clinic (p. ex. fornecedor externo, consultor ou consumidor). A conduta proibida por estas políticas é inaceitável no local de trabalho ou em qualquer outro local relacionado ao trabalho, como durante viagens ou reuniões de negócios.

Denunciando um Incidente de Assédio, Discriminação ou Retaliação

A Cleveland Clinic encoraja a denúncia de todos os incidentes percebidos de discriminação, assédio ou retaliação, independentemente da posição ou identidade do infrator. Os indivíduos que acreditam terem sido sujeitos a discriminação, assédio ou retaliação são encorajados a denunciar imediatamente suas preocupações ao seu gerente, aos Recursos Humanos ou confidencialmente à Cleveland Clinic.

Linha de Denúncias de Conformidade: 1-800-826-9294.

Além disso, a Cleveland Clinic encoraja os indivíduos que acreditam serem sujeitos a tal conduta a avisar imediatamente o infrator que tal comportamento não é bem-vindo e solicitar que ele

Data efetiva: 09/nov/2009 02/jan/2013	Data de emissão: 01/abr/1993	Preparado por: Jill Patterson	Aprovação:  J. Patrnochak	2 de 4
--	--	---	--	--------

Assunto: NÃO DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO OU RETÁLIAÇÃO	Funcionários afetados: TODOS	Política nº HREW	Rev. 5
--	--	----------------------------	------------------

pare. Geralmente, apenas esta ação já resolverá o problema. A Cleveland Clinic reconhece, no entanto, que um indivíduo pode preferir perseguir a matéria usando os procedimentos formais de denúncia.

Para determinar se a conduta alegada constitui assédio ou retaliação, a totalidade das circunstâncias será considerada, incluindo o tipo de conduta e o contexto no qual ela supostamente ocorreu. Embora não haja um prazo estabelecido para denúncia, denúncia e intervenção precoces já foram comprovadas como o método mais eficiente de resolver incidentes reais ou percebidos de assédio. Para auxiliar na investigação imediata e completa da denúncia, os funcionários são encorajados a fornecer um resumo por escrito dos atos denunciados e fornecer o máximo de detalhes possível, como nome, título e departamento do suposto assediador; uma descrição dos incidentes alegados, como datas, locais e a presença de testemunhas; e a identidade de outros funcionários que também podem ter sido sujeitos a tratamento inapropriado.

Responsabilidade/Dever de Agir do Gerente

Os indivíduos que receberem denúncias de discriminação, assédio ou retaliação ou que observarem condutas que violam esta política devem levar todas as denúncias a sério, não importando se for algo pequeno, e devem entrar em contato com os Recursos Humanos imediatamente para solicitar ajuda na investigação e na resposta a essas preocupações. Os supervisores também devem tomar medidas apropriadas para impedir a repetição da retaliação ou conduta proibida, durante ou após a investigação das denúncias. Os supervisores que sabidamente toleram assédio, discriminação ou retaliação estão em violação desta política e devem se sujeitar à ação corretiva.

Investigação de Denúncias


Todas as alegações denunciadas de assédio, discriminação ou retaliação serão investigadas imediatamente. Esta investigação deve incluir entrevistas individuais das partes envolvidas e, sempre que necessário, de indivíduos que podem ter observado a conduta alegada ou podem saber de outros fatos relevantes.

Corretiva

O comportamento impróprio que constitui assédio, discriminação ou retaliação está em conflito direto com a missão e os valores da organização e não será tolerado. A ação responsiva pode incluir, por exemplo, treinamento, indicação de aconselhamento, reatribuição e/ou ação corretiva, que pode incluir demissão, de acordo com as circunstâncias.

Comunicação da Política

Esta política será comunicada aos funcionários no momento da contratação e periodicamente durante a relação de trabalho com a Cleveland Clinic. Além disso, todos os funcionários da

Data efetiva: 09/nov/2009 02/jan/2013	Data de emissão: 01/abr/1993	Preparado por: Jill Patterson	Aprovação:  J. Patrnochak	3 de 4
--	--	---	--	--------

Assunto: NÃO DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO OU RETÁLIAÇÃO	Funcionários afetados: TODOS	Política nº HREW	Rev. 5
--	--	----------------------------	------------------

Cleveland Clinic devem concluir um curso de treinamento on-line sobre Prevenção do Assédio Sexual em até 90 (noventa) dias da contratação como condição para ela. O programa de treinamento concentra-se na identificação de atos inapropriados, bem como nos requisitos de denúncia de todos os funcionários. Os funcionários que não concluírem o treinamento exigido dentro do intervalo de tempo estabelecido podem estar sujeitos à ação corretiva, podendo incluir demissão.

Confidencialidade

A confidencialidade será mantida durante o processo de investigação até o limite consistente com investigação e ação corretiva adequadas.

Declaração de Não Retaliação

A Cleveland Clinic proíbe retaliação contra qualquer funcionário que denunciar, testemunhar, auxiliar ou participar de qualquer maneira em investigação, processo ou audiência realizada pela Cleveland Clinic ou por tribunal federal, estadual ou local ou por agência de imposição da lei, ou por trazer ou apresentar denúncia de discriminação ou assédio ou por se envolver em qualquer outra atividade protegida por lei. Os funcionários devem denunciar qualquer incidente de retaliação imediatamente. As denúncias de conduta de retaliação serão investigadas de forma completa e objetiva de acordo com o procedimento destacado acima. Se a denúncia de retaliação for comprovada, ações corretivas apropriadas, podendo incluir demissão, serão tomadas.


DEPARTAMENTO DE EMISSÃO

Relações com Funcionários, Recursos Humanos

REFERÊNCIAS DA POLÍTICA

Ação corretiva

Oportunidade Igual de Emprego/Inclusão e Diversidade da Força de Trabalho

Data efetiva: 09/nov/2009 02/jan/2013	Data de emissão: 01/abr/1993	Preparado por: Jill Patterson	Aprovação:  J. Patrnochak	4 de 4
--	--	---	--	--------