

Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto:	Empleados alcanzados:	Política N.º	Rev.
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES/DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL PERSONAL	TODOS	HREW	13

OBJETIVO

El objetivo de esta política es reafirmar el compromiso de Cleveland Clinic con los principios de igualdad de oportunidades laborales y de diversidad e inclusión del personal en sus políticas y prácticas en materia de recursos humanos.

POLÍTICA


Cleveland Clinic es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades laborales. Es política de Cleveland Clinic prohibir cualquier tipo de discriminación y acoso y garantizar la igualdad de oportunidades laborales a los empleados y postulantes y administrar todos los términos y condiciones de empleo incluidos, entre otros, la gestión de procesos de selección, empleo, promociones, administración de remuneraciones y salarios, beneficios, traslados, capacitación y formación, condiciones de trabajo y aplicación de políticas sin consideración de raza, color de piel, religión, género, orientación sexual, identidad de género, embarazo, estado civil, edad, nacionalidad, etnia, origen, discapacidad, situación militar, información genética o condición de veterano de guerra protegido.

Las políticas y principios de igualdad de oportunidades laborales también se aplican a la selección y tratamiento de trabajadores autónomos, empleados que trabajen en las instalaciones de Cleveland Clinic que sean seleccionados por agencias de contratación temporaria y a cualquier otra persona o empresa que opere para Cleveland Clinic o con ella.

Cleveland Clinic también promueve una cultura organizativa de inclusión mediante sus programas de formación y asesoramiento en la diversidad que destacan las diferencias a fin de estimular la innovación, la calidad asistencial, el trabajo en equipo y el impacto económico. Además, es nuestra política alentar a los proveedores, contratistas y otros socios comerciales de Cleveland Clinic a adherir a estos mismos principios.

SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD

El departamento de Recursos Humanos, en colaboración con la Oficina de Diversidad, es responsable de desarrollar, revisar y supervisar la observancia de esta política. Nuestros líderes ejecutivos, administradores, directivos, gerentes y supervisores son responsables por la implementación de prácticas de igualdad de oportunidades dentro de cada departamento y por la preservación de un ambiente laboral que permita a cada empleado desarrollar sus capacidades y todo su potencial. Esta responsabilidad incluye la imperiosa necesidad de informar de inmediato a Recursos Humanos cualquier conducta que aparezca como discriminatoria o de acoso de la que se sea testigo directo o se tome conocimiento por referencia de otro/a empleado/a.

Vigencia: 11/09/2009 01/02/2013	Publicación: 08/1982	Preparado por: Todd Kilpatrick	Aprobado:  J. Patrnochak	1 de 2
--	--------------------------------	--	---	--------

Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto:	Empleados alcanzados:	Política N.º	Rev.
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES/DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL PERSONAL	TODOS	HREW	13

DISPOSICIONES GENERALES

Comunicación

Se exhibirán carteles federales y estatales que alienten la no discriminación en lugares visibles de todas las instalaciones. La política de Igualdad de oportunidades laborales/diversidad e inclusión laboral ya aparece cubierta en el manual del empleado.

Procedimiento para denuncias

Todo/a empleado/a que tenga dudas o inquietudes respecto de algún comportamiento o acto que pueda constituir discriminación o acoso conforme la política de Cleveland Clinic o las leyes federales/estatales, más allá de si la discriminación o el acoso recayó sobre el/la empleado/a en particular o sobre otro/a empleado/a, debería comunicar estas inquietudes a su supervisor/a, la gerencia de Recursos Humanos, la Oficina de diversidad, o el Departamento jurídico para su rápida investigación, seguimiento y adecuada resolución.

Violaciones a la política

Las violaciones a esta política, se haya violado una ley o no, contradicen la misión y valores de la organización, interfieren con nuestra capacidad para cultivar y retener talentos variados y no serán toleradas. Las medidas de respuesta pueden incluir la capacitación, derivación para asesoramiento, reubicación y/o medidas disciplinarias que podrán llegar al despido o incluirlo.

Las acusaciones falsas y maliciosas de acoso, discriminación, o represalia son consideradas graves y también pueden ser objeto de medidas disciplinarias acordes.

Declaración de no represalias


Cleveland Clinic prohíbe tomar represalias contra cualquier persona que denuncie discriminación o acoso o que coopere con la investigación de tal denuncia, sea esta interna o parte de un cargo promovido por una agencia externa.

OFICINA DE PUBLICACIÓN

Relaciones laborales, Recursos Humanos

REFERENCIAS DENTRO DE LA POLÍTICA

Proceso de selección
No-Discriminación, Acoso, Represalias
Medidas correctivas

Vigencia: 11/09/2009 01/02/2013	Publicación: 08/1982	Preparado por: Todd Kilpatrick	Aprobado:  J. Patrnochak	2 de 2
--	--------------------------------	--	---	--------