

Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto: PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS	Empleados alcanzados: TODOS	Política N.º HREW	Rev. 5
--	---------------------------------------	-----------------------------	------------------

OBJETIVO

Esta política reafirma el compromiso de Cleveland Clinic de ofrecer un entorno de trabajo libre de discriminación o acoso, define los tipos de acosos prohibidos y ofrece un procedimiento para informar e investigar denuncias de discriminación, acoso y/o represalias.

POLÍTICA

Cleveland Clinic ha asumido el compromiso de ofrecer un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Es política de Cleveland Clinic garantizar que en el entorno laboral no haya discriminación ni acoso por motivos de raza, color de piel, religión, género, orientación sexual, identidad de género, embarazo, estado civil, edad, origen nacional, discapacidad, situación militar, ciudadanía, información genética, ni cualquier otra discriminación, acoso y/o represalia. Todos los empleados, sin importar su cargo o puesto, serán sometidos a severas sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta el despido en caso de incurrir en actos prohibidos por esta política.

SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD


El Departamento de Recursos Humanos es el responsable de desarrollar y revisar esta política. Los Departamentos de Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos, según corresponda, tienen la responsabilidad de trabajar de manera conjunta con las direcciones de los institutos, los hospitales regionales y los departamentos en la investigación de las denuncias de acoso, discriminación o represalias. Nuestros Líderes ejecutivos, Administradores, Directivos, Gerentes y Supervisores tienen la responsabilidad de preservar un entorno de trabajo sin discriminación, acoso ni represalias y de informar las conductas que violen esta política y actuar en consecuencia. Los empleados tienen la responsabilidad de informar las situaciones en las que pueda interpretarse la existencia de discriminación, acoso o represalias, sin importar la identidad ni el cargo de la persona involucrada en la falta.

DEFINICIONES

El acoso sexual configura un acto de discriminación y a los fines de esta política se lo define, al igual que en las Directrices de la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales, como insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, requerimientos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, cuando, por ejemplo:

- el sometimiento a tal conducta se hace, explícita o implícitamente, una condición para el empleo de una persona; o
- el sometimiento o rechazo de tal conducta es utilizado como fundamento para la toma de decisiones laborales que afectan a la persona; o
- tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona o generar un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede incluir un abanico de conductas sutiles y no tan sutiles y puede involucrar a personas del mismo o de distinto sexo. De acuerdo con las circunstancias, estas conductas

Entrada en vigencia: 11/09/2009 01/02/2013	Publicación: 04/01/1993	Preparado por: Jill Patterson	Aprobado:  J. Patrnochak	1 de 4
---	-----------------------------------	---	--	--------

Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto:	Empleados alcanzados:	Política N.º	Rev.
PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS	TODOS	HREW	5

pueden incluir, de manera no taxativa: las propuestas sexuales no deseadas o el requerimiento de favores sexuales; bromas e insinuaciones de índole sexual; excesos verbales de naturaleza sexual; comentarios sobre el cuerpo, las proezas sexuales o las deficiencias sexuales de una persona; miradas lascivas; silbidos; toqueteos; comentarios o gestos insultantes u obscenos; exhibición en el lugar de trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas, imágenes ofensivas en la computadora o en el correo electrónico; y cualquier otra conducta verbal o visual de naturaleza sexual.

El acoso en relación con cualquier otra característica protegida también está terminantemente prohibido. Conforme esta política, el acoso es la conducta verbal, gráfica o física que denigra o exhibe hostilidad o aversión hacia una persona en razón de su raza, color de piel, religión, género, orientación sexual, nacionalidad, etnia, origen, edad, discapacidad, estado civil, embarazo, situación militar, actividad cívica protegida (oposición a la discriminación prohibida mediante la participación en el proceso de denuncia o investigación) o cualquier característica protegida por la ley que:

- tenga por finalidad o efecto generar un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; o
- tenga por finalidad o efecto interferir injustificadamente con el desempeño laboral de una persona; o
- de cualquier otra manera menoscabe las oportunidades de empleo de la persona.

Entre las conductas que configuran acoso se incluyen de manera no taxativa: los epítetos, maledicencias o comentarios estereotípicos negativos; los actos amenazantes, intimidatorios u hostiles; las bromas denigrantes; las imágenes ofensivas en computadoras o correos electrónicos y todo otro material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión contra una persona o grupo y que se exhiba en las paredes u otros lugares de las instalaciones del empleador o se haga circular en el lugar de trabajo.


PROCEDIMIENTO

Alcance

Esta política rige para todos los postulantes y empleados, ya se trate de conductas que involucren a empleados de supervisión y gerencia, compañeros de trabajo, o personas que no estén vinculadas de manera directa con Cleveland Clinic (por ejemplo: proveedores externos, consultores o consumidores). Las conductas prohibidas por estas políticas son inaceptables tanto en el lugar de trabajo como en cualquier otra situación laboral fuera del lugar de trabajo, como pueden ser los viajes o reuniones de negocios.

Denuncia de situaciones de acoso, discriminación o represalias

Cleveland Clinic alienta la denuncia de todas las situaciones susceptibles de configurar discriminación, acoso o represalias, sin importar la identidad ni el cargo de la persona sobre la cual recaiga la denuncia. Se insta a quienes interpreten que han sido objeto de discriminación,

Entrada en vigencia:	Publicación:	Preparado por:	Aprobado:	
11/09/2009 01/02/2013	04/01/1993	Jill Patterson	 J. Patrnochak	2 de 4



Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto:	Empleados alcanzados:	Política N.º	Rev.
PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS	TODOS	HREW	5

acoso o represalias a formular su inquietud de inmediato ante el gerente de su sector, el Departamento de Recursos Humanos o a llamar al 1-800-826-9294, Línea de denuncias confidenciales de conformidad de Cleveland Clinic.

Por otra parte, Cleveland Clinic alienta a quienes interpreten que son objeto de tales conductas a advertir al/a la agresor(a) que su comportamiento no es bien visto y exigir que cese en ese accionar. Muchas veces, esto es suficiente para solucionar el problema. No obstante, Cleveland Clinic reconoce que en ciertos casos puede preferirse dirimir la cuestión mediante canales de denuncia formales.

En el establecimiento de si una conducta configura acoso o represalia, se prestará minuciosa atención a la totalidad de las circunstancias, incluidos el tipo de conducta y el contexto en el que se alegue que ésta ocurrió. Si bien no se ha establecido ningún plazo para formular las denuncias, la denuncia e intervención temprana han demostrado ser la forma más efectiva de resolver las situaciones de acoso, reales o presuntas. Con miras a promover una rápida y exhaustiva investigación de la denuncia, se alienta a los empleados a suministrar una síntesis por escrito de los hechos denunciados brindando la mayor cantidad de detalles posibles, incluidos el nombre, cargo y departamento del/de la presunto/a acosador(a); una descripción de los incidentes alegados incluyendo fechas, lugares y la presencia de testigos; y la identidad de otros empleados que también hayan podido ser sujetos del trato inadecuado.

Responsabilidad de la gerencia/Obligación de actuar


Quienes sean informados de casos de discriminación, acoso o represalias u observen conductas que violen esta política deberán considerar todas las denuncias con seriedad, sin importar su gravedad, y ponerse en contacto con el Departamento de Recursos Humanos de inmediato para solicitar su cooperación en la investigación y abordaje de estas situaciones. Los supervisores también deberán adoptar las medidas adecuadas para evitar que las represalias o las conductas prohibidas se repitan tanto durante como después de la investigación de las denuncias. Los supervisores que a sabiendas toleren el acoso, la discriminación o las represalias estarán violando esta política y serán sometidos a sanciones disciplinarias.

Investigación de las denuncias

Todas las denuncias de acoso, discriminación o represalias serán investigadas con celeridad. Esta investigación podrá incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, de ser necesario, con las personas que hayan podido observar la conducta denunciada o puedan aportar información relevante.

Medidas correctivas

Las faltas de conducta que configuren acoso, discriminación, o represalias son contrarias a la misión y valores de la organización y no serán toleradas. Entre las medidas correctivas se incluyen, por ejemplo, la capacitación, la derivación para asesoramiento, la reubicación y/o

Entrada en vigencia: 11/09/2009 01/02/2013	Publicación: 04/01/1993	Preparado por: Jill Patterson	Aprobado:  J. Patrnochak	3 de 4
--	----------------------------	----------------------------------	---	--------



Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto:	Empleados alcanzados:	Política N.º	Rev.
PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS	TODOS	HREW	5

las sanciones disciplinarias, las cuales pueden llegar hasta el despido, según corresponda en atención a las circunstancias.

Comunicación de esta Política

Esta política se transmitirá a los empleados en el momento de su contratación y de manera periódica a lo largo de su trayectoria laboral en Cleveland Clinic. Además, se exige a todos los empleados de Cleveland Clinic completar un curso de capacitación en línea sobre Prevención del acoso sexual dentro de los noventa (90) días siguientes a su contratación como condición de empleo. El programa de capacitación gira en torno de la identificación de los actos inapropiados y los requisitos de información aplicables a todos los empleados. Los empleados que no completen el curso de capacitación exigido dentro del plazo establecido podrán ser objeto de sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta la desvinculación laboral.

Confidencialidad

A lo largo de todo el proceso de investigación se mantendrá la confidencialidad en función de una adecuada investigación y las correspondientes medidas correctivas.

Declaración de no represalias

Cleveland Clinic prohíbe las represalias contra cualquier empleado por informar, testificar, cooperar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia llevados a cabo por Cleveland Clinic o un juzgado federal, del estado o local u organismo encargado del cumplimiento de las leyes, o formular o presentar una denuncia de discriminación o acoso o participar de cualquier otra actividad amparada por la ley. Los empleados deben informar cualquier instancia de toma de represalias de manera inmediata. Los informes de toma de represalias serán investigados objetiva y minuciosamente conforme el procedimiento descrito más arriba. En caso de sustanciarse un informe de represalias, se adoptarán sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.


OFICINA DE PUBLICACIÓN

Relaciones laborales, Recursos Humanos

REFERENCIAS DENTRO DE LA POLÍTICA

Medidas correctivas

Igualdad de oportunidades laborales/Diversidad e inclusión laboral

Entrada en vigencia: 11/09/2009 01/02/2013	Publicación: 04/01/1993	Preparado por: Jill Patterson	Aprobado:  J. Patrnochak	4 de 4
--	----------------------------	----------------------------------	---	--------