



Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto: CONDUCTA PROFESIONAL	Empleados alcanzados: TODOS	Política N.º HREW	Rev. 1
--	---------------------------------------	-----------------------------	------------------

OBJETIVO

El objetivo de esta política es ofrecer un procedimiento que permita identificar, abordar y resolver las inquietudes relacionadas con la conducta y los conflictos graves provocados por aquellos empleados que generan un ámbito de trabajo nocivo o interfieren con el curso normal de las actividades.

POLÍTICA

Cleveland Clinic ha asumido el compromiso de ofrecer un ambiente de trabajo profesional que fomente el trabajo en equipo, el libre intercambio de ideas y un abordaje conjunto en la solución de los problemas. Es la política de Cleveland Clinic encarar las conductas perturbadoras o intimidantes que generen un ámbito de trabajo nocivo o interfieran con el curso normal de las actividades del hospital a través de las disposiciones contenidas en esta política y en la Política de Prohibición de la Discriminación, el acoso o las represalias.


SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD

El Departamento de Recursos Humanos es el responsable de desarrollar y revisar esta política. Los gerentes, junto con el Departamento de Recursos Humanos, tienen a su cargo la investigación de conductas perturbadoras y establecer las medidas correctivas y/o disciplinarias pertinentes. Los empleados y los gerentes tienen la responsabilidad de informar las situaciones en las que pueda interpretarse la existencia de una conducta perturbadora, sin importar la identidad ni el cargo de la persona involucrada en la falta.

DEFINICIONES

Se define como conducta perturbadora, en lo que hace a esta política, a la conducta que interfiera con el desarrollo normal de las actividades del hospital, incluido aquel comportamiento que interfiera con la capacidad de otros para desempeñar sus tareas debidamente o que menoscabe la confianza de los pacientes en el hospital o algún integrante del equipo de salud.

Para los fines de esta política, la Conducta perturbadora podrá abarcar una serie de comportamientos sutiles y no tan sutiles tales como: lenguaje profano o irrespetuoso; comentarios o conductas degradantes o humillantes, incluidos los insultos, comentarios o insinuaciones sexuales; toqueteos inadecuados, sean de índole sexual o no; bromas raciales o étnicas; brotes de ira, incluidos el lanzamiento de instrumentos, pizarras u otros objetos; comentarios o críticas que menoscaben la confianza de los pacientes en los profesionales de la salud o en el hospital; comentarios que menoscaben la autoconfianza de los profesionales de la salud en su capacidad para asistir a los pacientes; conductas intimidantes que terminen desalentando las contribuciones de otros miembros del equipo de salud; renuencia o negativa a responder preguntas o devolver llamados telefónicos o mensajes; e ingresos inadecuados en los registros médicos con relación a la calidad de la atención brindada por el hospital u otro integrante del equipo.

Entrada en vigencia: 12/22/2008 01/02/2013	Publicación: 12/22/2008	Preparado por: Jill Patterson	Aprobado:  J. Patrnochak	1 de 3
---	-----------------------------------	---	---	--------



Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto: CONDUCTA PROFESIONAL	Empleados alcanzados: TODOS	Política N.º HREW	Rev. 1
--	---------------------------------------	-----------------------------	------------------

PROCEDIMIENTO

Alcance

Esta política rige para todos los empleados, ya se trate de conductas que involucren a empleados de supervisión o gerencia o a pares.

Comunicación de esta Política

Esta política se comunicará a todos los empleados en el momento de su adopción y a los nuevos empleados en el momento de su contratación.

Denuncia de conductas perturbadoras

Se alienta a los empleados que interpreten que han sido objeto de Conductas perturbadoras a entablar una conversación amable en privado con el/la agraviador(a), siempre que esto sea posible. 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.

Cleveland Clinic alienta la denuncia de todas las situaciones susceptibles de configurar una Conducta perturbadora, sin importar la identidad ni el cargo de la persona sobre la cual recaiga la denuncia. Quienes interpreten que han sido víctimas de tal conducta o hayan sido testigos de tal conducta deberían denunciar el caso ante su supervisor(a) o en caso de ser el/la supervisor(a) la parte agraviante, ante un representante del Departamento de Recursos Humanos. Se recomienda a los empleados denunciar los casos de puedan configurar Conducta perturbadora tan pronto como sea posible puesto que la pronta denuncia e intervención constituirá la forma más efectiva de resolver las denuncias de Conducta perturbadora.


Investigación de las denuncias

Todas las denuncias de Conducta perturbadora serán investigadas con celeridad y en profundidad. 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.

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

Medidas correctivas

La conducta perturbadora se contrapone con la misión y valores de la organización y no será tolerada. Las medidas correctivas pueden incluir, por ejemplo, la capacitación, la orientación u otra asistencia correctiva, la derivación para evaluación y/o asesoramiento, la reubicación y/o la sanción disciplinaria (ver Política de medidas correctivas) que podrán llegar e incluir al despido, según corresponda en atención a las circunstancias.

Entrada en vigencia: 12/22/2008 01/02/2013	Publicación: 12/22/2008	Preparado por: Jill Patterson	Aprobado:  J. Patrnochak	2 de 3
---	-----------------------------------	---	---	--------



Políticas y procedimientos de Recursos Humanos aplicables a toda la empresa

Asunto: CONDUCTA PROFESIONAL	Empleados alcanzados: TODOS	Política N.º HREW	Rev. 1
--	---------------------------------------	-----------------------------	------------------

Las acusaciones falsas y maliciosas de Conducta perturbadoras son consideradas graves y también pueden ser objeto de sanciones disciplinarias acordes.

Declaración de no represalias


Cleveland Clinic prohíbe las represalias contra cualquier persona que presente una denuncia de buena fe respecto de una conducta interpretada como perturbadora o colabore en la investigación de dicha denuncia.

OFICINA DE PUBLICACIÓN

Relaciones laborales, Recursos Humanos

REFERENCIAS DENTRO DE LA POLÍTICA

Medidas correctivas
Prohibición de la discriminación, el acoso y las represalias

Entrada en vigencia: 12/22/2008 01/02/2013	Publicación: 12/22/2008	Preparado por: Jill Patterson	Aprobado:  J. Patranchak	3 de 3
---	-----------------------------------	---	---	--------