



Resumen del módulo 8

epihc.org

PRINCIPIO ÉTICO 8 – PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN

EL POR QUÉ, EL CÓMO Y TU DEBER	APRENDIZAJES CLAVE, DEBERES Y OBLIGACIONES CRÍTICAS	SUS DEBERES Y OBLIGACIONES
 ESCENARIO AMBIENTE TÓXICO PARA EMPLEADAS MUJERES	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Fomente una cultura comprometida con un enfoque de tolerancia cero ante la discriminación, el acoso y la intimidación. 2. Adopte sistemas y procesos para los empleados y otras personas que garanticen la prevención de la discriminación, el acoso y la intimidación. 3. Sea un modelo a seguir y demuestre a sus compañeros que previene la discriminación, el acoso y la intimidación. 4. Promueva un ambiente positivo y respetuoso para todas las partes interesadas. 5. Fomente la participación entre personas de diferentes culturas, religiones y orígenes. 6. En las reuniones, conversaciones y atención al paciente, fomente el intercambio de diferentes perspectivas. 7. Minimice las barreras físicas, lingüísticas, culturales y de otro tipo que impiden el acceso a los servicios. 8. Promueva un entorno inclusivo para las personas con discapacidad. 9. En las actividades de reclutamiento y selección, garantizar que la fuerza laboral represente a las comunidades y clientes atendidos. 10. Familiarícese con los procedimientos de resolución de quejas y disputas adoptados por su organización. 11. Proporcione canales de comunicación que animen a todas las partes interesadas a plantear sus inquietudes sin temor a ser víctimas. Fomente el diálogo sobre la percepción de prejuicios o discriminación. 	 NOTAS PARA GERENTES Seguir las buenas prácticas no es negociable! <p>←</p>
 CASO LEGAL ACOSO SEXUAL A UNA PASANTE POR PARTE DEL JEFE DE DEPARTAMENTO	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Implemente y mantenga procesos legales y de gobernanza a nivel de directorio, y revisarlos periódicamente. 2. Monitoree los reportes en las Líneas de Denuncias de Fraude y Ética, para identificar la limpieza de las denuncias y revelar prácticas discriminatorias. 3. Asegúrese de que todas las prácticas de gestión de recursos humanos sean supervisadas, revisadas e informadas por la alta dirección y se suscriban a los más altos estándares y mecanismos de protección de los empleados. 4. Supervise la implementación de políticas y procedimientos formales dentro de la organización para apoyar las mejores prácticas según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo debidamente en cuenta las leyes y regulaciones del país. 5. Proteja los mecanismos que promuevan la libertad de asociación, en particular la de pertenecer a organizaciones laborales. 6. Implemente procedimientos de resolución de disputas y quejas. 7. Informe a los pacientes, al personal y a los clientes sobre su política de tolerancia cero ante la discriminación, el acoso y la intimidación. 8. Implemente políticas de tolerancia cero ante la violencia de cualquier tipo. 9. De la bienvenida a personas de diversos orígenes y fomentar diferentes perspectivas. 10. Proporcione canales seguros para que las personas puedan plantear sus inquietudes. 11. Sensibilice al personal sobre lo que constituye discriminación, acoso e intimidación para eliminar malentendidos conductuales. 	 NOTAS PARA ALTOS EJECUTIVOS Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO ¡Fingir ignorancia no es una defensa válida! <p>←</p>