







En colaboración con el
Gobierno de Japón



Resumo do Módulo 8

epihc.org

PRINCÍPIO ÉTICO: 8 - PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E BULLYING

| O PORQUÊ, O COMO E O SEU DEVER | APRENDIZADOS-CHAVE, DEVERES E OBRIGAÇÕES CRÍTICAS | SEUS DEVERES E OBRIGAÇÕES |
|---|---|---|
|  CENÁRIO AMBIENTE TÓXICO PARA FUNCIONÁRIA | <ol style="list-style-type: none"> Promova uma cultura comprometida com uma abordagem de tolerância zero à discriminação, assédio e intimidação. Adote sistemas e processos para funcionários e outras pessoas que garantam a prevenção da discriminação, assédio e intimidação. Seja um exemplo e demonstre aos seus colegas que você previne a discriminação, o assédio e a intimidação. Promova um ambiente pacífico e respeitoso para todas as partes interessadas. Incentive o engajamento entre pessoas de diferentes culturas, religiões e origens. Em reuniões, conversas e atendimento ao paciente, incentive o compartilhamento de diferentes perspectivas. Minimize as barreiras físicas, linguísticas, culturais e outras barreiras de acesso aos serviços. Promova um ambiente inclusivo para pessoas com deficiência. Nos processos de recrutamento e seleção, assegure-se de que a força de trabalho represente as comunidades e os clientes atendidos. Familiarize-se com os procedimentos de reclamação e resolução de disputas adotados pela sua organização. Forneça canais de comunicação que incentivem as partes interessadas a expressar suas preocupações sem medo de represálias. Incentive conversas sobre preconceito ou discriminação percebidos. |  NOTAS PARA GERENTES Seguir as boas práticas é inegociável! |
|  CASO JURÍDICO ASSÉDIO SEXUAL DE ESTAGIÁRIA PELO CHEFE DO DEPARTAMENTO | <ol style="list-style-type: none"> Implemente e mantenha procedimentos legais e de governança em nível de diretoria e revisá-los regularmente. Monitore os relatórios das Linhas de Denúncia de Fraude e Assédio, para identificar irregularidades ou denúncias e revelar práticas discriminatórias. Garanta que todas as práticas de gestão de recursos humanos sejam monitoradas, revisadas e relatadas pela alta administração e que estejam em conformidade com os mais altos padrões e mecanismos de proteção ao empregado. Monitore a implementação de políticas e procedimentos formais dentro da organização para apoiar as melhores práticas de acordo com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, levando em consideração as leis e regulamentos do país. Proteja mecanismos que promovam a liberdade de associação, particularmente o direito de pertencer a sindicatos. Implemente procedimentos de resolução de conflitos e reclamações. Informe pacientes, funcionários e clientes sobre sua política de tolerância zero à discriminação, assédio e intimidação. Implemente políticas de tolerância zero em relação à violência de qualquer tipo. Acolha pessoas de diversas origens e incentive diferentes perspectivas. Forneça canais seguros para que as pessoas expressem suas preocupações. Sensibilize os funcionários sobre o que constitui discriminação, assédio e intimidação. Elimine mal-entendidos comportamentais. |  NOTA PARA A EQUIPE EXECUTIVA SÊNIOR E MEMBROS DO CONSELHO Fingir ignorância não é uma defesa válida! |