



*En colaboración con el*  
**Gobierno de Japón**



# Resumo do Módulo 8

[epihc.org](http://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
<b>CENÁRIO</b>  AMBIENTE TÓXICO PARA FUNCIONÁRIA	<p>1. Promova uma cultura comprometida com uma abordagem de tolerância zero à discriminação, assédio e intimidação.</p> <p>2. Adote sistemas e processos para funcionários e outras pessoas que garantam a prevenção da discriminação, assédio e intimidação.</p> <p>3. Seja um exemplo e demonstre aos seus colegas que você previne a discriminação, o assédio e a intimidação.</p> <p>4. Promova um ambiente pacífico e respeitoso para todas as partes interessadas.</p> <p>5. Incentive o engajamento entre pessoas de diferentes culturas, religiões e origens.</p> <p>6. Em reuniões, conversas e atendimento ao paciente, incentive o compartilhamento de diferentes perspectivas.</p> <p>7. Minimize as barreiras físicas, linguísticas, culturais e outras barreiras de acesso aos serviços.</p> <p>8. 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.</p> <p>9. Familiarize-se com os procedimentos de reclamação e resolução de disputas adotados pela sua organização.</p> <p>10. Forneça canais de comunicação que incentivem as partes interessadas a expressar suas preocupações sem medo de represálias. Incentive conversas sobre preconceito ou discriminação percebidos.</p>	 <b>NOTAS PARA GERENTES</b> Seguir as boas práticas é inegociável!
<b>CASO JURÍDICO</b>  ASSÉDIO SEXUAL DE ESTAGIÁRIA PELO CHEFE DO DEPARTAMENTO	<p>1. Implemente e mantenha procedimentos legais e de governança em nível de diretoria e revisá-los regularmente.</p> <p>2. Monitore os relatórios das Linhas de Denúncia de Fraude e Assédio, para identificar irregularidades ou denúncias e revelar práticas discriminatórias.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. Proteja mecanismos que promovam a liberdade de associação, particularmente o direito de pertencer a sindicatos.</p> <p>6. Implemente procedimentos de resolução de conflitos e reclamações.</p> <p>7. Informe pacientes, funcionários e clientes sobre sua política de tolerância zero à discriminação, assédio e intimidação.</p> <p>8. Implemente políticas de tolerância zero em relação à violência de qualquer tipo.</p> <p>9. Acolha pessoas de diversas origens e incentive diferentes perspectivas.</p> <p>10. Forneça canais seguros para que as pessoas expressem suas preocupações.</p> <p>11. Sensibilize os funcionários sobre o que constitui discriminação, assédio e intimidação.</p> <p>12. Elimine mal-entendidos comportamentais.</p>	 <b>NOTA PARA A EQUIPE EXECUTIVA SÊNIOR E MEMBROS DO CONSELHO</b> Fingir ignorância não é uma defesa válida!