



Política de Discriminação, Assédio e Bullying no Local de Trabalho

Respeito e comunidade são dois valores-chave na Bentley. Bentley se esforça para manter um local de trabalho solidário e civil, um em que os funcionários se tratam com respeito e dignidade. De acordo com seus valores, Bentley proíbe e não tolera discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying contra ou por qualquer pessoa em nossa comunidade - professores, funcionários, estudantes ou qualquer outra pessoa que esteja trabalhando no campus ou visitando. Discriminação no local de trabalho, assédio e bullying são proibidos no campus e em qualquer evento patrocinado pela Bentley, dentro ou fora do campus. Se Bentley determinar que a discriminação, assédio ou bullying ocorreu, a pessoa que se envolveu em tal conduta pode estar sujeita a disciplina até e incluindo a rescisão.

A Universidade Bentley está comprometida com os princípios da liberdade de expressão e com a defesa dos princípios da liberdade acadêmica. Esta política não se destina a restringir métodos de alcance ou liberdade de expressão, nem será permitida a fazê-lo. Atos de assédio ou discriminação proibido por esta política não serão considerados um exercício adequado da liberdade acadêmica.

O que é discriminação ou assédio no local de trabalho?

A discriminação no local de trabalho ocorre quando alguém em uma **classe legalmente protegida** é tratado adversamente em relação à sua **participação no local de trabalho**. O assédio no local de trabalho é uma conduta que se relaciona com a adesão de um indivíduo a uma classe legalmente **protegida** e que é tão ofensiva, grave ou difundida que interfere na participação de um indivíduo no local de **trabalho**. Tal conduta é ilegal de acordo com as leis federais e estaduais, e viola essa política.

O assédio sexual é um tipo de discriminação e assédio ilegais no local de trabalho e é abordado em uma política separada de assédio sexual.

Existem alguns termos importantes na definição de discriminação no local de trabalho e assédio, que são importantes para entender -

- Uma **classe protegida** significa uma característica pessoal que é protegida por lei. Isso inclui raça, cor, origem nacional, religião, credo, sexo, orientação sexual, identidade de gênero e/ou expressão, estado civil, idade, estado de cidadania, deficiência, genética, status militar ou veterano, escolha de seguro de saúde ou qualquer outra característica protegida por lei.
- **A participação no local de trabalho** inclui todos os aspectos de ser um funcionário da Bentley. Isso inclui recrutamento, contratação, revisões de desempenho, treinamento, desenvolvimento, promoção, rebaixamento, transferência, remuneração, benefícios, assistência educacional, demissão e recall, participação em programas sociais e recreativos, rescisão e/ou aposentadoria.

Exemplos de condutas que podem ser consideradas assédio no local de trabalho incluem insultos étnicos, comentários ou piadas racistas, exibições de imagens ofensivas ou qualquer outra conduta verbal, visual ou física com base em uma dessas características protegidas. Estes são apenas alguns exemplos de assédio no local de trabalho; outros comportamentos relacionados à adesão de um indivíduo em uma classe protegida também podem ser considerados assédio no local de trabalho.

O que é bullying? O bullying também viola os valores de respeito e comunidade de Bentley e também é proibido. Como o assédio no local de trabalho, o bullying é uma conduta tão ofensiva, grave ou insidiosa que interfere na participação de um indivíduo no local de trabalho. No entanto, o bullying pode ocorrer a qualquer pessoa e não é baseado na adesão de alguém em uma classe legalmente protegida. Exemplos de bullying incluem abuso verbal, uso de linguagem denegrindo ou intimidação física. O bullying pode ocorrer cara a cara, em uma configuração de grupo, através de mídias sociais ou e-mail, ou através de fofocas.

O que fazer se a discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying ocorrer contra você. Se você acredita que foi submetido a discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying, avise alguém! Se alguém da Bentley em posição de ajudar não está ciente do problema, não podemos ter certeza de que o comportamento pára e não se repete. Existem várias maneiras pelas quais a discriminação, o assédio e o bullying podem ser abordados –

- **Converse com alguém**, como seu supervisor, chefe de divisão, parceiro de negócios de RH ou a Ouvidoria da Universidade. Esses indivíduos podem fornecer orientação e coaching sobre como abordar a pessoa que se envolve no comportamento indesejado, ou eles podem aconselhá-lo sobre como proceder de outras maneiras. Essas pessoas podem ter informações adicionais e podem ser uma fonte de apoio.
- **Converse com a pessoa que se envolve no comportamento**, apenas se você estiver confortável em fazê-lo. Explique que o comportamento deles te deixa desconfortável ou ofensivo e que você quer que isso pare. Em alguns casos, a pessoa não está ciente de que seu comportamento é inadequado ou causa ofensa. No entanto, nem todos se sentem confortáveis em ter essas conversas, então não se preocupe se você preferir não seguir por esse caminho.

- **Faça um relatório** de discriminação, assédio ou bullying seguindo o procedimento estabelecido em Como denunciar assédio sexual, discriminação, assédio ou bullying no local de trabalho. Quando você apresenta um relatório, você pode solicitar assistência informal ou uma investigação formal, conforme explicado nesse documento. Denúncias de bullying serão tratados pelo Departamento de Recursos Humanos.
- **Apresentar uma queixa externa (por discriminação ou assédio ilegal no local de trabalho).** Enquanto os funcionários são encorajados a denunciar e resolver internamente queixas de discriminação e assédio no local de trabalho, os funcionários podem apresentar uma queixa formal com ou ambas as agências governamentais listadas abaixo dentro de seus prazos definidos por lei.

Comissão Contra a Discriminação do Estado de Massachusetts One Ashburton Place, Room 601 Boston, MA 02108 Tel.: 617-994-6000 TTY: 617-994-6196	Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego John F. Kennedy Federal Building 475 Government Center Boston, MA 02203 Tel.: 1-800-669-4000 TTY: 1-800-669-6820
--	---

Viu alguma coisa? Diga algo - não seja um espectador! Se você acredita que outro funcionário foi submetido a condutas que violam essa política, denuncie a conduta imediatamente ao seu supervisor ou chefe de divisão, seu Parceiro de Negócios de RH ou à Ouvidoria da Universidade. Se os funcionários não denunciarem condutas discriminatórias ou assediadoras ou bullying, Bentley pode não tomar conhecimento de que tal conduta existe e pode não ser capaz de garantir que o comportamento pare.

O que acontecerá se alguém se envolver em discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying?

Às vezes, os funcionários relutam em denunciar tal conduta porque acham que "nada será feito" ou "não querem que ninguém perca o emprego". Bentley leva essas questões a sério. Se uma alegação de discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying for levada ao conhecimento dos Recursos Humanos ou da Ouvidoria, eles trabalharão com você para determinar como proceder.

Sempre que um empregado pode estar sujeito à disciplina, a consequência deve ser proporcional ao delito. O aconselhamento pode ser apropriado em alguns casos, enquanto a rescisão pode ser apropriada em outros casos. Se um funcionário está determinado a ter se envolvido em discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying, Bentley considerará fatores como a natureza e a gravidade do delito, se há um histórico de ofensas anteriores, e qual a consequência será eficaz para garantir que o comportamento pare e não se repita.

Proteção contra retaliação. Nenhuma retaliação será feita contra quem relatar discriminação, assédio ou bullying, protocolar queixas internas ou externas, se opor a práticas proibidas ou participar na investigação de tais denúncias.

Dever de Boa Fé. Enquanto os funcionários são encorajados a levantar questões sobre discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying, os funcionários podem não fazer consciente ou imprudentemente uma falsa denúncia de discriminação no local de trabalho, assédio ou bullying. Qualquer ação desse tipo pode levar a ações disciplinares, até e incluindo a rescisão do emprego.