

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DIRECTORES Y BUENAS PRÁCTICAS DEL CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI DE VALÈNCIA (CHGUV) FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Declaración aprobada por el Comité de Dirección del CHGUV el 30 de marzo del 2009

El CHGUV es consciente de que en los ámbitos de trabajo -sea cual sea su nivel de complejidad o cualificación, o su naturaleza pública o privada- acontecen fenómenos inmorales de acoso a los empleados por diferentes motivos.

Las víctimas de conductas acosadoras sufren un objetivo y grave proceso de deterioro del estado de salud. Y ese deterioro se refleja en su estado físico, mental y social.

Por otra parte, las organizaciones que toleran o no prevén eficientemente dichas conductas, poniéndoles coto y sancionándolas, sufren un deterioro de su clima laboral y de las relaciones personales entre sus empleados, que se refleja inevitablemente en la productividad y –en nuestro caso- en la atención a los ciudadanos.

Este condenable fenómeno considerado como riesgo emergente en el ámbito laboral debe ser abordado preventivamente por los efectos que pueden producir sobre la salud de los trabajadores, así como por el menosprecio al buen desarrollo de la prestación del servicio público que el Hospital tiene encomendado.

En consecuencia, con el objeto de garantizar un marco de protección a los empleados públicos y –en especial- a su dignidad como personas, el Consorci Hospital General Universitari de València (CHGUV) reconoce la necesidad ineludible de prevenir y atajar cualquier tipo de conducta de acoso en el trabajo, y se compromete a prevenir cualquier comportamiento de esta índole de acuerdo con los siguientes

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS DIRECTORS I BONES PRÀCTIQUES DEL CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI DE VALÈNCIA (CHGUV) ENFRONT DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLENCIA EN EL TREBALL

Declaració aprovada pel Comité de Direcció del CHGUV el 30 de març del 2009.

El CHGUV és conscient que en els àmbits de treball -siga quin siga el seu nivell de complexitat o qualificació, o la seua naturalesa pública o privada- succeïxen fenòmens immorals d'Assetjament als empleats per diferents motius.

Les víctimes de conductes acaçadores patixen un objectiu i greu procés de deteriorament de l'estat de salut. I eixe deteriorament es reflectix en el seu estat físic, mental i social.

D'altra banda, les organitzacions que toleren o no preveuen eficientment les dites conductes, posant-los vedat i sancionant-les, patixen un deteriorament del seu clima laboral i de les relacions personals entre els seus empleats, que es reflectix inevitablement en la productivitat i –En el nostre cas- en l'atenció als ciutadans.

Este condemnable fenomen considerat com a risc emergent en l'àmbit laboral ha de ser abordat preventivament pels efectes que poden produir sobre la salut dels treballadors, així com pel menyspreu al bon desenvolupament de la prestació del servei públic que l'Hospital té encomanat.

En conseqüència, amb l'objecte de garantir un marc de protecció als empleats públics i –En especial- a la seua dignitat com a persones, el Consorci Hospital General Universitari de València (CHGUV) reconeix la necessitat ineludible de previndre i atallar qualsevol tipus de conducta d'assetjament en el treball, i es compromet a previndre qualsevol comportament d'esta índole d'acord amb els següents

PRINCIPIOS DIRECTORES Y BUENAS PRÁCTICAS

Todo empleado del CHGUV, sin diferencia de régimen jurídico, relación o duración de empleo, tiene derecho a ser tratado con dignidad, a recibir un trato correcto y respetuoso, y a que se respeten su intimidad e integridad física y moral.

Ningún empleado puede ser sometido a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; y no puede ser objeto de discriminación por cualquier razón o diferencia sea por razón de sexo, edad, nacimiento, origen racial o étnico, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad o cualquier circunstancia personal o social.

Constituye acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento no deseado que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo, perturbando el ejercicio de las funciones de la víctima y atentando contra su reputación; así como el destinado a la obtención de favores sexuales y el abuso de poder.

Todos los empleados del CHGUV tienen la responsabilidad moral y jurídica de coadyuvar de forma activa a garantizar un entorno de trabajo en el que se perciba como inaceptable e indeseable toda conducta de acoso. Se trata de una responsabilidad compartida y transversal a toda la Organización y a todos sus empleados, sea cual sea su posición.

La conducta moral de los empleados públicos ha de concretarse en acciones positivas de rechazo a toda forma de discriminación por

PRINCIPIS DIRECTORS I BONES PRÀCTIQUES

Tot empleat del CHGUV, sense diferència de règim jurídic, relació o duració d'ocupació, té dret a ser tractat amb dignitat, a rebre un tracte correcte i respectuós, i que es respecten la seua intimitat i integritat física i moral.

Cap empleat pot ser sotmés a tractes degradants, humiliants o ofensius; i no pot ser objecte de discriminació per qualsevol raó o diferència siga per raó de sexe, edat, naixement, origen racial o ètnic, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat o qualsevol circumstància personal o social.

Constitueix assetjament, en qualsevol de les seues formes, tot comportament no desitjat que tinga per objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu, pertorbant l'exercici de les funcions de la víctima i atemptant contra la seua reputació; així com el destinat a l'obtenció de favors sexuals i l'abús de poder.

Tots els empleats del CHGUV tenen la responsabilitat moral i jurídica de coadjuvar de forma activa a garantir un entorn de treball en què es perceba com inacceptable i indesitjable tota conducta d'Assetjament. Es tracta d'una responsabilitat compartida i transversal a tota l'Organització i a tots els seus empleats, siga quin siga la seua posició.

La conducta moral dels empleats públics hi ha de concretar-se en accions positives de rebuig de tota forma de discriminació per qualsevol condició o

cualquier condición o circunstancia social, y su relación con ciudadanos, compañeros, subordinados y superiores debe ajustarse a los principios de lealtad, respeto y buena fe [Ley 7/2007 EBEP, Título III, Capítulo VI]

En este sentido, las actuaciones y comportamientos de los empleados públicos del CHGUV están sometidos a los principios de equidad y no discriminación. Todos los empleados públicos evitarán toda acción arbitraria, así como el trato preferente o privilegiado que no esté justificado en razones objetivas.

En su actividad, integralmente considerada, el CHGUV debe garantizar el principio de igualdad de trato para todas las personas que se encuentran a su servicio, de forma que cualquier diferencia debe fundarse en una justificación racional y objetiva.

El ejercicio de la responsabilidad derivada del desempeño del puesto o de las funciones asignadas, así como el ejercicio de la crítica constructiva y libre debe realizarse atendiendo a los principios de equidad y no discriminación y orientación al servicio público.

Cualquier persona que realice, induzca, consienta o encubra cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad, el respeto y la integridad de los empleados públicos incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico, y el CHGUV adoptará las medidas necesarias para dilucidarlas y, en su caso, sancionarlas.

El CHGUV se compromete a asignar los recursos necesarios para prevenir, gestionar y afrontar este riesgo, adoptando las medidas de formación e información necesarias que aumenten el entendimiento y la sensibilización de todos los

circumstància social, i la seua relació amb ciutadans, companys, subordinats i superiors ha d'ajustar-se als principis de lleialtat, respecte i bona fe [Llei 7/2007 EBEP, Títol III, Capítol VI]

En este sentit, les actuacions i comportaments dels empleats públics del CHGUV estan sotmesos als principis d'equitat i no discriminació. Tots els empleats públics evitaran tota acció arbitrària, així com el tracte preferent o privilegiat que no estiga justificat en raons objectives.

En la seua activitat, integralment considerada, el CHGUV ha de garantir el principi d'igualtat de tracte per a totes les persones que es troben al seu servici, de manera que qualsevol diferència ha de fundar-se en una justificació racional i objectiva.

L'exercici de la responsabilitat derivada de l'exercici del lloc o de les funcions assignades, així com l'exercici de la crítica constructiva i lliure ha de realitzar-se atenent als principis d'equitat i no discriminació i orientació al servici públic.

Qualsevol persona que realitze, induïska, consenta o encobrisca qualsevol comportament que menyscabe la dignitat, el respecte i la integritat dels empleats públics incurrerà en les responsabilitats previstes en l'ordenament jurídic, i el CHGUV adoptarà les mesures necessàries per a dilucidar-les i, si és el cas, sancionar-les.

El CHGUV es compromet a assignar els recursos necessaris per a previndre, gestionar i afrontar este risc, adoptant les mesures de formació i informació necessàries que augmenten l'enteniment i la sensibilització de tots els empleats, i duent a terme

empleados, y llevando a cabo las acciones e intervenciones organizativas que coadyuven a la detección y desaparición de estas conductas.

El CHGUV en su calidad de entidad de Derecho Público y de empleadora, será responsable –en los términos previstos en el ordenamiento jurídico- por la demora, dejación o inactividad frente a los comportamientos que puedan provocar daños en la salud de sus empleados.

Cualquier empleado que se considere objeto de conductas acosadoras o de violencia en el trabajo tiene derecho, sin perjuicio de otras acciones disciplinarias, penales o civiles, a plantear una reclamación que se tramitará y resolverá de forma preferente y mediante un procedimiento interno específico.

Con la indispensable colaboración de los agentes sociales y delegados de prevención, la Dirección del CHGUV adoptará las medidas necesarias para aprobar en el menor plazo posible un **Protocolo específico de actuación frente al acoso y a la violencia psicológica en el trabajo** que aborde de forma integral y desde una perspectiva holística este condenable fenómeno laboral, estableciendo las definiciones clave del problema, los métodos para identificarlo y las medidas preventivas o paliativas adecuadas, garantizando la celeridad del procedimiento y la confidencialidad y prudencia en su tramitación.

les accions i intervencions organitzatives que coadyuven a la detecció i desaparició d'estes conductes.

El CHGUV en la seua qualitat d'entitat de Dret Públic i d'ocupadora, serà responsable –en els termes que preveu l'ordenament jurídic- per la demora, desistiment o inactivitat enfront dels comportaments que puguen provocar danys en la salut dels seus empleats.

Qualsevol empleat que es considere objecte de conductes acaçadores o de violència en el treball té dret, sense perjudi d'altres accions disciplinàries, penals o civils, a plantejar una reclamació que es tramitarà i resoldrà de forma preferent i per mitjà d'un procediment intern específic.

Amb la indispensable col·laboració dels agents socials i delegats de prevenció, la Direcció del CHGUV adoptarà les mesures necessàries per a aprovar en el menor termini possible un **Protocol específic d'actuació enfront de l'assetjament i a la violència psicològica en el treball** que aborde de forma integral i des d'una perspectiva holística este condemnable fenomen laboral, establint les definicions clau del problema, els mètodes per a identificar-lo i les mesures preventives o pal·liatives adequades, garantint la celeritat del procediment i la confidencialitat i prudència en la seua tramitació.