

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA

PRESENTACIÓN

Todas las personas tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a realizar su trabajo libre de todo tipo de violencia, así como de cualquier discriminación prohibida en el ordenamiento jurídico.

La Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios y a implantar las medidas de carácter organizativo oportunas para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de situaciones, asumiendo que las actitudes de violencia suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no se tolerará ningún tipo de conducta violenta en el trabajo. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta muy grave.

Esta “Guía de Buenas Prácticas y Declaración de Principios” responde a la necesidad de plasmar por escrito las intenciones de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, en el sentido de mostrar su implicación y compromiso con la erradicación de conductas abusivas, defendiendo el derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a recibir un trato digno, que garantice el respeto y el trato igualatorio entre todas las personas en las instituciones sanitarias y más teniendo en cuenta la especial relevancia que adquiere, en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales, la prevención primaria.

Es una prioridad el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo, basada en valores éticos de seguridad, respeto, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio. Partimos de la premisa de que cuidando la salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestra organización, contribuiremos a la mejora de la calidad y seguridad asistencial.

La guía ha sido realizada y consensuada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión Técnica para la elaboración del Procedimiento de Gestión Interna de Conflictos, formada por los representantes sociales que componen la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, para su difusión en todos los Departamentos de Salud de la Comunitat Valenciana. Quiero agradecer el esfuerzo y el trabajo de todas y todos los que en ella han participado.

Carmen Montón Giménez
Consellera de Sanitat Universal i Salut Pública

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se reconoce la violencia en el trabajo (psicológico, sexual, o de otro tipo) como un riesgo psicosocial que afecta a las organizaciones, como en el caso del Sector sanitario de la Generalitat. En el ámbito laboral las situaciones de violencia, aunque sean de baja intensidad, acaban generando entornos nocivos y tóxicos, lo que repercute no solo sobre los actores directamente implicados, sino también sobre la empresa en su conjunto y en cierta medida sobre la sociedad.

Como base fundamental para la presente política y desarrollo de la Guía de Buenas Prácticas y Declaración de Principios, planteamos el siguiente decálogo:

- 1. Rechazo explícito a cualquier conducta de violencia en el trabajo.*
- 2. Igualdad de oportunidades y no discriminación, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de género, raza, origen, estado civil o condición social, así como un trato preferente o que no esté justificado con razones objetivas.*
- 3. No se tolerarán conductas de violencia tales como la desacreditación personal y o profesional, el abuso emocional y o sexual, el aislamiento y la intimidación*
- 4. Derecho a un trato digno y respetuoso, sin diferencia de régimen jurídico, relación de empleo o duración de su nombramiento.*
- 5. Fomentar las relaciones basadas en el respeto mutuo, en la participación, equidad y colaboración recíproca*
- 6. Todos los trabajadores y trabajadoras, agentes sociales, y especialmente quienes desempeñen funciones de Dirección y con personal a su cargo, tienen el compromiso de crear un clima de trabajo positivo. Es una responsabilidad compartida y transversal a toda la organización sanitaria conseguir un entorno laboral exento de violencia. .*
- 7. Cualquier trabajador o trabajadora tiene, Derecho a solicitar actuaciones ante conductas de violencia, sin perjuicio de otras acciones disciplinarias, penales o civiles.*
- 8. Cualquier persona que realice, induzca, consienta o encubra cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad , el respeto y/o la integridad de la persona, incurrirá en las responsabilidades previstas en el Ordenamiento Jurídico, y desde la organización, se tomarán las medidas necesarias para dilucidarlas*
- 9. Será responsabilidad de los mandos intermedios y de la Dirección mantener una actuación proactiva en aras a la solución de posibles conflictos*
- 10. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública y el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, de los correspondientes departamentos de salud, colaborarán en las actuaciones frente a la violencia en el trabajo*

PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

CONDUCTAS NO PERMITIDAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

La expresión de las conductas de violencia, pueden ser manifestadas de diversas formas, tanto de manera activa como pasiva o por omisión. Desde esta perspectiva, en el Sector Sanitario de la Generalitat no se permitirán las siguientes conductas: (listado no exhaustivo)

A) Ataques a la víctima con medidas organizacionales

- Restringir a un trabajador o trabajadora la posibilidad de hablar, por parte de un superior.
- Aislar físicamente de los compañeros de trabajo cambiando su ubicación.
- Prohibir a los compañeros que le hablen.
- Obligar al trabajador o a la trabajadora a realizar tareas en contra de su conciencia ética.
- Juzgar el desempeño de las funciones de la persona de forma ofensiva.
- Cuestionar todas las decisiones del trabajador/a.
- No asignar tareas al trabajador/a.
- Encomendar tareas absurdas, inútiles y/o degradantes.
- Encomendar tareas muy superiores/inferiores a sus capacidades.
- Facilitar de forma intencionada documentos con datos erróneos en el desarrollo de sus tareas.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ejercer acciones que supongan represalias contra trabajadores/as que han planteado quejas o demandas contra la Administración.



B) Agresiones a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la víctima.
- Rehusar la comunicación a través de miradas y gestos.
- Ignorar su presencia
- Negarle la comunicación hablando con un tercero.

C) Ataques hacia la dignidad y la vida privada de la persona

- Calumniar o hablar mal del trabajador/a.
- Difundir rumores acerca de la víctima.
- Realizar burlas por razón de sexo, edad, estado civil, origen, situación de maternidad, discapacidad, etc...
- Imitar sus gestos, manera de hablar, etc.....
- Dar a entender de forma despectiva que es un “enfermo mental”.
- Criticar y/o mofarse de su vida privada.
- Atacar a la persona por motivos políticos, sindicales o creencias religiosas.

D) Agresiones físicas y verbales

- Amenazas verbales de violencia física.
- Uso de “violencia menor
- Maltrato físico.
- Gritos o insultos.
- Daños en el puesto de trabajo y/o pertenencias personales



CONDUCTAS A PROMOVER EN EL PUESTO DE TRABAJO

Con el objetivo de crear un adecuado clima laboral y unas relaciones interpersonales adecuadas, en el Sector Sanitario de la Generalitat se promoverán las siguientes conductas:

- Cumplir las normas y la legislación.
- Fomentar un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- Adoptar un estilo de comunicación asertivo utilizando gestos, palabras o actitudes que no resulten ofensivas. .
- Transmitir la información de manera veraz, concreta y fundamentada (sin alusión a rumores).
- Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de los demás trabajadores y trabajadoras.
- Establecer canales de comunicación fluidos y eficaces.
- Emitir opiniones teniendo en cuenta al otro, de manera constructiva y sin censura pública de errores ajenos.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Potenciar el apoyo social en el lugar de trabajo.



REFERENCIAS

Normativa Legal:

1. Constitución Española.
2. Decreto 156/2015, de 18 de septiembre, del Consell por el que aprueba el reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. (Aplicable también para sucesivas modificaciones del ROF).
3. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, LPRL.
4. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Norma derogada por la disposición derogatoria única. 1 del Real Decreto Legislativo 5/ 2015, de 30 de octubre.
5. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
6. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
7. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Bibliografía:

1. Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
2. Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Guía explicativa de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. 2009.
3. Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
4. NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010.
5. NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)
6. Política preventiva frente a la violencia interna en las instituciones sanitarias. Código de Buenas prácticas. Comunidad de Madrid. 2010.
7. Principios comunes de la Intervención Psicosocial en Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno de Navarra. 2012
8. Protocolo de actuación ante el acoso moral en el trabajo (mobbing) en la Administración de la Generalitat. 2010

**CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
SECTOR SANITARIO PÚBLICO**

E-mail: sprl_cs@gva.es
Teléfono 96 1928 078

Edita: Generalitat Valenciana. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública
© de la presente edición: Generalitat, 2017
Edición online