



I.- Codi d'integritat i bones practiques en els àmbits directius i professionals del consorci Corporació Sanitària Parc Taulí i les seves entitats vinculades.

La política corporativa de Recursos Humans del consorci CORPORACIO SANITÀRIA PARC TAULÍ DE SABADELL i les seves entitats vinculades inclou una sèrie de valors institucionals per a la gestió de les persones com un dels seus majors actius i en plena congruència amb els seus estatuts (art. 7.3 *in fine*) que considera que *els professionals constitueixen la base i l'actiu fonamental per l'assoliment dels seus objectius i son el patrimoni cabdal de la institució.*

El *know-how*, les habilitats i les competències, incloses les actitudinals, dels nostres professionals són els factors decisius dels quals dependrà l'èxit del Parc Taulí. De la mateixa manera, la nostra imperícia, la nostra manca de valors diferencials o la tolerància al tracte no excel·lent generarà un clima de progressiu desprestigi de l'organització. És per això, que el tracte dels nostres professionals entre sí, i d'aquests vers els ciutadans, i vers la pròpia institució, han d'estar impregnats d'una conducta i uns principis comuns i indubitats.

Tant mateix incorporem com a valor propi la tolerància zero amb determinades actituds de discriminació o de vulneració de drets i actuem proactivament en el deure d'identificació per aconseguir una societat més justa.

Es sota aquesta perspectiva que es plantegen els següents valors, principis i bones pràctiques dels professionals del Parc Taulí.

II.- Els valors, els principis i les bones practiques dels directius i dels professionals del Parc Taulí.

Els valors del Parc Taulí han d'orientar el comportament dels seus professionals. Els valors de la institució en formen part de la seva raó de ser i, per tant, les actituds que puguin mantenir els professionals reiteradament contraries als mateixos van en contra de la institució i per tant contravenen la cultura comú i la base de la relació contractual. Es per això que defensen aquests valors amb especial atenció com a cultura institucional:

Consell de Govern

16.11.2016 (modificat a la sessió de 26.06.2019)





- crear confiança en els pacients i població de referència des del punt de vista assistencial.
- integritat en el nostre comportament personal i professional
- lideratge visible com a institució
- compromís amb el desenvolupament professional i personal dels professionals.
- millora continua en els serveis que es presten.
- salvaguardar la bona imatge de la institució.

Es per això, que els professionals del Parc Taulí a banda de les obligacions inherents al nostre lloc de treball i a les obligacions derivades del adequat desenvolupament de la nostra professió i que es trobarien incloses al Codi Ètic o de Bones pràctiques professionals des d'una vessant substantiva (i sobre la qual aquest document no entra) com empleats del Parc Taulí estem sotmesos als principis ètics, professionals i de conducta que es detallaran i que per tant seran exigibles als professionals en la seva actuació i amb caràcter general a l'efecte de que actuïn amb objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural, mediambiental i respecte a la igualtat entre dones i homes, i respecte a la multiculturalitat.

Els professionals del Parc Taulí concretaran aquest principis en la seva actuació a través de l'observança d'una conducta basada en els següents principis:

- Satisfer els interessos generals dels ciutadans actuant amb imparcialitat i cercant l'interès comú, al marge de posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altre conflicte d'interès.
- Actuar amb lleialtat i bona fe amb la institució, i vers els ciutadans, pacients, companys, subordinats i superiors.
- Respectar els drets fonamentals i llibertats públiques d'aquells amb que es relacioni, evitant discriminacions de cap tipus.
- Abstenir-se en aquells assumptes en que tinguin un interès personal, evitant tota activitat privada que pugui suposar un risc de plantejar conflicte d'interessos i en especial abstenir-se de exercir activitat subjecta a petició prèvia de compatibilitat sense haver obtingut aquesta.

Consell de Govern
16.11.2016 (modificat a la sessió de 26.06.2019)





- v) No acceptar cap tracte de favor o situació que suposi privilegi o avantatge injustificat.
- vi) Actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, utilitzant els recursos públics de forma adequada i vetllar per la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius del Parc Taulí.
- vii) No influiran en la agilització o resolució de tràmits o procediments sense justa causa i, en cap cas, quan pugui comportar tracte de favor en el seu benefici o el seu entorn familiar i social immediat o quant suposin un perjudici per un altre pacient.
- viii) Compliran amb diligència les funcions que tinguin encomanades i exerciran les seves atribucions segons el principi de dedicació.
- ix) Guardaran secret i confidencialitat de les matèries a les quals es troben obligats per la seva funció i professió.
- x) Desenvoluparan les seves funcions de forma diligent complint la jornada i l'horari establert a l'organització.
- xi) No estaran obligats a complir instruccions dels superiors que vagin en contra de l'ordenament jurídic, cas en el qual ho hauran de posar en coneixement dels òrgans pertinents. També tenen l'obligació de posar en coneixement d'aquest òrgan els presumptes incompliments legals, o casos de presumptes corrupteles que puguin observar a l'organització per part de qualsevol company, superior o subordinat.
- xii) Practicaran una política d'administració austera dels recursos i béns públics i no utilitzaran els mateixos en profit propi o de persones properes.
- xiii) Vetllaran per l'adequada custòdia i conservació dels béns i instal·lacions públiques i evitaran directament o hauran de notificar al seu superior o autoritats els casos de mal ús, intent de furt o de robatori per part de tercers.
- xiv) No acceptaran de pacients, proveïdors o tercers regals, favors, serveis o condicions avantatjoses que vagin més enllà dels usos habituals o de cortesia, o, en el seu cas, contraris a la normativa específica que s'aprovi.





- xv) Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació professional per la prestació adequada de la seva funció.
- xvi) Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral, tant en primera persona com no permetent que els companys les incompleixen.
- xvii) Participaran activament en la proposta de millores organitzatives en ares a millorar la prestació dels serveis a través dels canals que es posaran a l'efecte.
- xviii) Garantiran l'atenció al ciutadà en la llengua que ho sol·liciti sempre que aquesta sigui català o castellà i, si coneixen d'altres col·laboraran en que el pacient que no entengui aquelles i si aquesta, pugui comprendre el que se li diu.
- xix) Vetllaran i mantindran en tot moment, una conducta personal que no perjudiqui la imatge de la institució, i respectaran les normatives internes de seguretat, accessibilitat, uniformitat, ús dels recursos materials...
- xx) Intervindran quan per raó de la seva funció professional tinguin coneixement d'una situació de risc o d'una evidència fonamentada de violència masclista.
- xxi) Comunicaran a l'òrgan competent l'existència d'una situació de risc o si tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, quan en tinguin coneixement en funció de la seva funció.
- xxii) Intervindran, quan tinguin coneixement per raó de la seva funció, d'una situació de risc o de desemparament en què es troba un infant o adolescent, d'acord amb els protocols institucionals i sens perjudici del deure de comunicació o denúncia dels fets als cossos i les forces de seguretat, al Ministeri Fiscal o a l'autoritat judicial.





- xxiii) En el cas que en el desenvolupament del seu treball ordinari tingui contacte habitual amb menors informarà sense dilació a la Direcció de Recursos Humans en el cas que hagi estat condemnat/da per sentència ferma per qualsevol delictes contra la llibertat i indemnitat sexual, el que inclou l'agressió, l'abús sexual, l'assetjament sexual, l'exhibicionisme i provocació, la prostitució, l'explotació sexual i la corrupció de menors, així com el tràfic d'éssers humans.

El present codi de conducta va estar aprovat pel Consell de Govern a la seva sessió de 16 de novembre de 2016 i modificat a la sessió de 26 de juny de 2019 i serà publicitat als mitjans interns de comunicació a l'efecte de generar el seu coneixement, així com l'aplicació de les mesures disciplinàries corresponent per al cas d'incompliment i/o transgressió dels principis esmentats pels professionals.

Document aprovat a la reunió del Consell de Govern del Consorci
Corporació Sanitària Parc Taulí del dia 26 de juny de 2019

Laura Bayó i Brat
Secretària del Consell de Govern

Parc Taulí
Hospital Universitari

