

ANEXO II DEL PROTOCOLO

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS FRENTE A LA VIOLENCIA INTERNA**Primero***Objetivos del código de buenas prácticas*

Los objetivos del establecimiento de un Código de Buenas Prácticas frente a la violencia interna son los siguientes:

1. Dejar constancia por escrito del rechazo explícito a cualquier conducta de violencia interna en el trabajo.
2. Asegurar la ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil, opinión o condición social, así como un trato preferente o privilegiado que no esté justificado por razones objetivas.
3. Conseguir un clima de trabajo positivo, con la participación de todos los miembros de la organización, que promueva las relaciones basadas en el respeto mutuo.
4. Realizar una detección precoz de la violencia interna en el trabajo, así como proponer a las Direcciones correspondientes posibles medidas de actuación.
5. Conseguir que las conductas expresadas en el Código de Buenas Prácticas sean compartidas por todos los trabajadores, Dirección, Gerencia y agentes sociales.
6. Mejorar la calidad asistencial, mejorando las condiciones psicosociales de trabajo.

Segundo*Responsabilidades respecto a la implantación del código de buenas prácticas*

1. Gerencia. La Gerencia será responsable de la implantación e implementación del presente Código de Buenas Prácticas con el objetivo de prevenir conflictos internos.
2. Mandos intermedios. Los mandos intermedios son los responsables de velar por el cumplimiento del presente Código de Buenas Prácticas en su ámbito de competencia.
3. Servicio de Prevención. El Servicio de Prevención deberá colaborar de forma activa en la implantación e implementación del Código de Buenas Prácticas con el objetivo de prevenir el riesgo psicosocial.
4. Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención colaborarán de forma activa en la implantación e implementación del Código de Buenas Prácticas difundiendo su contenido y alertando, dentro de sus competencias, de posibles incumplimientos en la materia.
5. Trabajadores. Deberán actuar de acuerdo con el Código de Buenas Prácticas, siendo conscientes de que mediante una conducta adecuada contribuirán a un entorno laboral saludable y respetuoso con la dignidad de las personas.

Tercero*Principios y conductas del código de buenas prácticas*

El presente Código de Buenas Prácticas establece un conjunto de conductas necesarias, que garanticen unas relaciones laborales apropiadas en el lugar de trabajo, basadas en tres principios fundamentales, para cuyo cumplimiento es necesario especificar las conductas no permitidas, así como las conductas a promover:

1. Principios fundamentales.
 - a) Todos los trabajadores, sin diferencia de régimen jurídico, relación o duración de empleo, tienen derecho a un trato digno y respetuoso.
 - b) Ningún trabajador puede ser sometido a tratos degradantes, humillantes u ofensivos ni puede ser objeto de discriminación por ninguna razón o diferencia.
 - c) Cualquier trabajador que se considere objeto de conductas de violencia en el trabajo tiene el derecho y el deber de notificarlo para poner en marcha las actuaciones que permitan su resolución.
2. Conductas no permitidas en el lugar de trabajo.
 - a) Conductas organizacionales no permitidas:
 - Marginar a un trabajador, con el propósito de afectar a su bienestar psicosocial.
 - No asignar tareas al trabajador o encomendarle tareas no acordes a las funciones inherentes a su categoría profesional.

- Devaluar y/o descalificar en el ejercicio profesional, a través de cualquier medio o forma de comunicación.
 - Tolerar, permitir o silenciar la discriminación, el maltrato o la agresión a un trabajador por parte de otro u otros.
 - Llevar a cabo acciones de represalia contra trabajadores que hayan planteado quejas o denuncias, o contra los que hayan colaborado con ellos.
- b) Conductas que lleven al aislamiento social del trabajador:
- Restringiendo a los compañeros la posibilidad de hablar con él.
 - Ignorando su presencia.
 - Negándole la comunicación.
- c) Ataques hacia la dignidad y la vida privada de la persona, a través de cualquier medio:
- Calumniar o hablar mal.
 - Difundir rumores.
 - Atacar aspectos personales.
- d) Agresiones físicas y verbales:
- Amenazas verbales.
 - Uso de violencia física.
 - Conductas de naturaleza sexual (físicas y/o verbales) no deseadas por la persona afectada.
 - Gritos, insultos o ridiculizaciones.
 - Daños en el puesto de trabajo y/o a las pertenencias personales.
3. Conductas a promover en el lugar de trabajo.
- a) Fomentar el trato cortés, basado en los valores de igualdad, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- b) Utilizar estilos de comunicación respetuosos, con tono de voz adecuado, evitando que sea agresivo o malsonante.
- c) Utilizar gestos, palabras o actitudes que no resulten ofensivas.
- d) Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de los demás trabajadores.
- e) Utilizar canales de comunicación fluidos y eficaces transmitiendo la información de manera veraz, concreta y fundamentada.
- f) Emitir opiniones teniendo en cuenta a los demás, de manera constructiva y sin censura pública de los errores ajenos.
- g) Evitar comportamientos que perjudiquen la buena reputación de los compañeros.
- h) Fomentar el trabajo en equipo y la implicación de los trabajadores en el buen funcionamiento del mismo y en la solución de problemas.
- i) Facilitar el contraste de ideas, con actitud constructiva, así como la búsqueda de soluciones y alternativas.
- j) Notificar las situaciones de conflicto entre compañeros de trabajo para poder darles una solución.

Madrid, a 26 de septiembre de 2017.—El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Pablo Calvo Sanz.

(03/33.068/17)

