

# CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

## VERSIÓN 1

MODIFICACIONES		
Revisión	Fecha	Descripción
1	10/02/2020	Primera edición

*"LA AMABILIDAD ES SALUD"*

**Elaborado por:**

10/02/2020

**Dña. Cristina Fraile Pérez-Cuadrado**  
Responsable de Calidad

**Aprobado por:**

10/02/2020

**Dña. M<sup>a</sup> Dolores Flores García**  
Directora Gerente

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETO
3. ALCANCE
4. REFERENCIAS
5. DEFINICIONES
  
6. PRINCIPIOS Y VALORES DEL CÓDIGO ÉTICO
  - 6 .1. Legalidad
  - 6 .2. Transparencia
  - 6.3. Honestidad y pulcritud en las relaciones
  - 6.4. Equidad, respeto, no discriminación e igualdad de género
  - 6.5. Sostenibilidad y uso eficiente de los recursos.
  
7. CÓMO EXPONER POSIBLES SITUACIONES NO ÉTICAS
  
8. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO
  
9. Anexos

## 1.INTRODUCCIÓN

El Hospital Perpetuo Socorro (HPS) de Cartagena fue fundado en el año 1966.

El HPS está constituido por un total de siete centros asistenciales (Hospital Quirúrgico-asistencial sede Feringán, Hospital asistencial sede Alameda, Centro Policlínico, Rehabilitación y Unidad de Lesionados de Tráfico Feringán, Centro Los Dolores, Centro Torre Pacheco, Centro de Fuente Álamo y Centro La Unión) y un edificio de Usos Generales(Almacén Central y Lavandería Central); todos ellos ubicados en la provincia de Murcia.

La misión del HPS es mejorar los niveles de salud de la población, mediante la prestación de servicios asistenciales especializados, de alta cualificación y complejidad, de acuerdo con la Cartera de Servicios autorizada.

La asistencia ofertada deberá tener en cuenta las necesidades de la población y deberá cumplir criterios de calidad y de eficiencia.

### La calidad como herramienta diferenciadora:

La calidad y la mejora continua de sus Servicios y Unidades, es sin duda una de las líneas estratégicas que marcan el actual Sistema de Gestión y para ello, una de las herramientas utilizadas, es la Acreditación y Certificación conforme a diferentes estándares de calidad que son de aplicación

Es por esto que todas nuestras Unidades y Servicios han incorporado dicha filosofía de trabajo, dirigiendo y organizando sus recursos a la implementación de diferentes Sistemas de Gestión de la Calidad.

Avanzar hacia modelos de desarrollo más sostenibles, requiere la participación y cooperación de todos los interlocutores con los que interactúa el Hospital.

La sostenibilidad de cualquier organización requiere de la existencia de una Estrategia que una el compromiso con la sociedad, sus necesidades y expectativas, con el respeto al medio ambiente.

La adopción de criterios de Responsabilidad Social implica la formalización de políticas y sistemas de gestión que actúen en los tres ámbitos de la sostenibilidad :

- Económico,
- Social y
- Ambiental

Así como en la transparencia informativa respecto a las prácticas de gestión y los resultados alcanzados en tales ámbitos.

Es por ello, por lo que desea impulsar su compromiso social con la calidad y la excelencia en la gestión y en la prestación de servicios como modelo de actuación de su Gestión.

El compromiso del HPS con la sostenibilidad, queda patente en la Estrategia definida en la que no sólo se establece la necesaria vinculación entre los fines perseguidos y los medios a utilizar, sino que también se afirma que el Hospital desarrollará sus actividades de forma que tengan impacto positivo en la sociedad, orientándose hacia la generación de valor social, el cuidado del medio ambiente, el cumplimiento de las leyes y normas administrativas, siendo precursor y portavoz de aquellas actividades que, encontrándose a su alcance, fomentan la implicación ciudadana en la estrategia de la sostenibilidad.

## **2. OBJETO**

El presente Código tiene como objeto manifestar y afianzar los principios y valores que definen la forma de relacionarse de las personas que conformamos el Hospital.

Son principios y valores fundamentales para la gestión y el adecuado funcionamiento del Hospital:

Legalidad,

Transparencia,

Equidad,

Honestidad,

Lealtad e

Información suficiente y relevante.

El Compromiso con la Responsabilidad Social se fundamenta en la creación de un entorno laboral basado en el respeto, la cooperación, la no discriminación e igualdad de género, la sostenibilidad y el uso eficiente de los recursos.

Este Código servirá de guía y referencia para las distintas actuaciones llevadas a cabo, sin menoscabo del estricto cumplimiento de la legislación vigente, de las directrices y los procedimientos establecidos.

### **3. ALCANCE**

El Código se aplica a todos los profesionales del HPS y aborda pautas sobre determinados comportamientos que asumen las mismas en el desempeño de sus funciones y relaciones con compañeros, personas usuarias, organización y demás Grupos de interés.

El Código incluye y desarrolla, en su apartado 6, los principios y valores descritos en el documento "Principios y Valores Éticos del Hospital Perpetuo Socorro", estableciendo la sistemática a seguir en aquellos casos en los que se considera necesaria la definición de pautas específicas de actuación, al no estar éstas contempladas en la legislación vigente, en el resto de documentación específica o en la que forma parte de los distintos sistemas de gestión del Hospital.

### **4. REFERENCIAS**

- Ley Orgánica 03/2018 , de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica
- . - Reglamento General de Protección de Datos, 25 de mayo de 2016.

### **5.DEFINICIONES**

- **Legalidad:** compromiso de cumplir y hacer cumplir la legalidad vigente.
- **Transparencia:** garantizar la información que necesitan las partes interesadas para conocer, decidir o elegir ofreciendo información clara y periódica, por cada nivel de la organización para que personas usuarias, profesionales y ciudadanía en general puedan conocer y adoptar, en su caso, decisiones informadas.
- **Equidad y honestidad:** trato justo, honrado, recto e igualitario, al que todas las partes implicadas tienen derecho.
- **Información suficiente y relevante:** promover y facilitar información veraz y completa para las partes implicadas, garantizando el

acceso a la información en las condiciones acordadas o legalmente establecidas, sobre las que existe obligación de respeto.

- **Sostenibilidad y uso eficiente de los recursos:** adopción, en el seno del hospital, de medidas enfocadas a atender las necesidades y expectativas de los pacientes y los profesionales mediante una eficiente gestión de los recursos disponibles que permita la sostenibilidad.
- **Compromiso con la responsabilidad social:** fomentar el impacto positivo en el tejido productivo, en los colectivos con riesgo de exclusión social y en la mejora del medio ambiente.

## **6. PRINCIPIOS Y VALORES DEL CÓDIGO ÉTICO**

**Dirección y Profesionales del HPS se regirán, en el marco de sus actuaciones y en su interacción con los distintos grupos de interés, por los siguientes Principios y Valores Éticos, alineados con los valores de Responsabilidad Social y con la Planificación Estratégica del Hospital:**

- ❖ Estricto cumplimiento de la legalidad, de la normativa interna y de los distintos procedimientos establecidos.
- ❖ Transparencia total en la difusión de la información institucional, organizativa y de planificación del HPS, con objeto de que la ciudadanía pueda conocer, decidir o elegir. El HPS interioriza el compromiso con la información veraz y con el adecuado uso de la información, sea pública o confidencial.
- ❖ Honestidad y pulcritud en las relaciones con las personas usuarias y con todos los grupos de interés identificados, se basará en conducta o forma de actuar limpia y cuidada, de hacer bien las cosas, preservando en todo caso el marco legal vigente y las normas internas aprobadas.
- ❖ Equidad en la prestación de los servicios y actividades y fomento de un entorno laboral basado en el respeto, no discriminación e igualdad de género.

- ❖ Compromiso de el uso eficiente de los recursos como única forma de conseguir la sostenibilidad de nuestras actuaciones.

### 6.1. Legalidad

Todos los profesionales del HPS, en el desempeño de su trabajo, deben cumplir estrictamente la legislación vigente. Se seguirán las pautas establecidas en el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y el resto de normas reglamentarias de aplicación relacionadas con los valores básicos del Hospital Perpetuo Socorro:

- Respetar el ordenamiento jurídico.
- Ejercer la profesión con lealtad, eficacia y con observancia de los principios técnicos, científicos, éticos y deontológicos que resulten de aplicación.
- Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios, su libre disposición en las decisiones que le conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables, así como a no realizar discriminación alguna por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, incluyendo la condición en virtud de la cual los usuarios de los centros e instituciones sanitarias accedan a los mismos.
- Mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones.
- Utilizar los medios en beneficio del paciente, con criterios de eficiencia, y evitar su uso ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.
- Cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir el régimen sobre incompatibilidades.

Complementariamente a estos principios de carácter legal, el HPS establece el presente **Código Ético** que marca pautas de actuación para distintas situaciones que puedan encontrarse los profesionales en el día a día

de la actividad y que no están en todo caso recogidas en la legislación aplicable.

Los Profesionales del HPS, en el desempeño de su trabajo deberán:

- Cumplir con los procedimientos de trabajo establecidos y con las directrices de este código.
- Utilizar el buen juicio y evitar situaciones que puedan producir una conducta indebida.
- Considerar sus acciones desde el punto de vista ético, pidiendo consejo cuando sea necesario a la Dirección de la Unidad a la que pertenezca y/o a la Dirección del hospital, según sea el caso.

Por su parte, el Equipo Directivo del HPS deberá:

- Asegurar el cumplimiento de la legislación, los procedimientos de trabajo y del Código Ético.
- Asumir la responsabilidad derivada de sus acciones, sin trasladarla a otros profesionales.
- Promover una cultura ética en las actividades del HPS y un clima laboral de confianza, respeto y tolerancia.
- Garantizar que todos los profesionales conocen el Código Ético.
- Crear un ambiente donde los empleados se sientan cómodos para exponer cualquier duda o problema en el ámbito de la ética.
- Ser la referencia y solucionar cualquier duda del personal en cuanto a actuaciones éticas e integradas en las actividades del hospital.

## 6.2 Transparencia

El HPS promueve la transparencia como mecanismo para facilitar el conocimiento de su actividad por parte de la ciudadanía, personas usuarias, profesionales y resto de grupos de interés identificados.



Toda información pública es, en principio, accesible y solo cabe restringirla conforme a los límites legalmente establecidos, especialmente los derivados de la protección de datos de carácter personal.

Al respecto cabe citar las siguientes líneas de actuación a promover por el hospital:

- Facilitar la información en la forma más inteligible posible, utilizando un lenguaje respetuoso y atendiendo a las necesidades de las personas con circunstancias especiales.

- Adoptar las medidas y procedimientos necesarios para asegurar difusión de la información pública y su puesta a disposición de la ciudadanía y resto de grupos de interés.

La información confidencial que se usa en el Centro debe ser especialmente protegida por todos los profesionales que desarrollan sus funciones en el HPS.

Entre la información confidencial que maneja el hospital está la siguiente:

- Historia de salud y todo aquel documento o registro con información en materia de salud de las personas usuarias del HPS

- Información de sus Profesionales, así como Información financiera y social de los proveedores de bienes y servicios del mismo.

Las pautas que marcan el uso de la información confidencial, en línea con la legislación vigente sobre Protección de Datos y los documentos específicos del HPS, son las siguientes:

- No facilite información confidencial a persona alguna que no esté debidamente acreditada o autorizada para ser informada, incluida familia y amigos.

- No revele información confidencial dentro y fuera del centro, durante y tras la finalización de la relación laboral. Sea prudente en sus conversaciones, tanto en su espacio de trabajo, pasillos, salas de espera, ascensores, etc.

- Informe en lugares adecuados para ello.

- Sea prudente en sus conversaciones mantenidas al respecto, en su espacio de trabajo, salas de espera, ascensores...

- No deje a la vista y sin control información confidencial y conserve o deseche los documentos y registros del HPS de acuerdo con las políticas de conservación de registros definidos.

- Consulte las sistemáticas documentadas de protección de la información y datos de carácter personal, para obtener más orientación y ayuda.

### 6.3 Honestidad y pulcritud en las relaciones

Un conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, u otras actividades, de los Profesionales interfieren con su capacidad para actuar en función del mejor interés del HPS.

El HPS promueve con sus profesionales el fomento de actitudes íntegras y honestas, con el objetivo de evitar cualquier tipo de conflicto de intereses, abusos, corruptelas o corrupción.

Los intereses y relaciones personales no deben interferir, ni siquiera parecer interferir, con la capacidad para tomar decisiones.

Cuando, en el ámbito de las relaciones profesionales, se colabore o negocie con alguno de los grupos de interés identificados, se deberá asegurar que esa relación –o cualquier otra de carácter personal- no afecte al desempeño del trabajo. Ante la duda de que dicha situación pueda interferir en sus decisiones, procede inhibición o consulta a la Dirección de la Unidad a la que pertenezca, al Comité de Dirección o a la Dirección del HPS, según sea el caso.

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o cobros de facilitación en todas sus formas activas y pasivas, ya sea por medio de acciones u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor, irregulares o incompatibles.

Las personas que trabajan en el HPS se comprometen a no solicitar o aceptar ningún tipo de pago en efectivo o en especie, dádiva, comisión ilegal u otras de análoga naturaleza, derivadas del desempeño de sus funciones y de las relaciones que se generan con ocasión de las mismas.

Ello con el objetivo de no comprometer su capacidad para tomar decisiones, entre otras consecuencias adversas.

En consecuencia y como corolario, no procede pedir o aceptar:

- Dinero en efectivo o equivalente (por ejemplo, tarjetas de regalo).
- Regalos, comidas o cualquier otro tipo de atención a cambio de hacer o no hacer algo, forme parte o no de sus funciones el llevarlo a cabo.
- Cualquier atención cuyo valor sea superior al puramente anecdótico (Por ejemplo bolígrafo, lapicero, calendario o similar).

Ante la oferta de dinero, regalo, comida u otro tipo de atención que supere los límites antes indicados, esta deberá ser rechazada cortésmente, explicando las normas del HPS al respecto. En caso de aceptación, esta deberá ser aprobada previamente y por escrito por la Dirección Gerencia del HPS

Cada Profesional deberá procurar proteger los activos del HPS o de terceras personas (usuarios, proveedores, etc.) que se encuentren en cualquier dependencia o instalación del Centro.

Se incluye no sólo la protección ante usos no autorizados o indebidos, sino también el robo y su utilización fuera del ámbito profesional.

No está permitido retirar, eliminar o destruir activos del HPS, salvo por los puestos que tienen entre sus funciones estos cometidos o con autorización formal expresa respecto de caducidades, bajas de activos, convenios de cesión o donación, gestión como residuo, etc.

El desempeño profesional ha de fundamentarse en criterios de profesionalidad y competencia, a la vez que de respeto a los principios y valores indicados en este código.

#### 6.4. Equidad, respeto, no discriminación e igualdad de género

El Hospital Perpetuo Socorro se compromete a facilitar la accesibilidad de los servicios sanitarios y de soporte a las personas usuarias y resto de grupos de interés, en condiciones de igualdad e imparcialidad, evitando cualquier acto discriminatorio en la asistencia prestada y en la distribución de los recursos asignados.

En el entorno laboral, las y los profesionales del Hospital, deben mostrar respeto hacia todas y cada una de las personas que interactúan en el entorno hospitalario, ya sean compañeras de trabajo, usuarias o grupos de interés con los que, como consecuencia de su actividad y funciones, tengan relación.

No se aceptan comportamientos abusivos, vejatorios u ofensivos, ni se tolera ningún tipo de discriminación, ni acoso por razón de nacimiento, raza, sexo, edad, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia.

#### 6.5. Sostenibilidad y uso eficiente de los recursos.

El HPS, comprometido con la sostenibilidad y el uso eficiente de los recursos, fomentará:

- Que las decisiones o actuaciones adoptadas generen un impacto que revierta positivamente en la sociedad, la ciudadanía, los restantes grupos de

interés y, en especial, en los colectivos más desfavorecidos o con riesgo de exclusión social.

- La mejora del medio ambiente a través del uso eficiente de los recursos, potenciando el uso racional de la energía, la adecuada selección, mantenimiento y protección de instalaciones, equipos y resto de recursos necesarios para la adecuada prestación de los servicios encomendados.

Las personas que prestan servicios en el HPS han de:

- Desarrollar sus actividades procurando conseguir la máxima eficiencia en el uso de las instalaciones y recursos de que disponen, minimizando con ello el impacto negativo para el medio ambiente.

## **7. CÓMO EXPONER POSIBLES SITUACIONES NO ÉTICAS**

Si en el desempeño del trabajo se tuvieran dudas sobre la conducta a adoptar ante una situación, cabría preguntarse:

- **¿Es congruente con este Código?**
- **¿Es legal?**
- **¿Es ética?**
- **¿Reflejará de manera adecuada la imagen del Hospital?**

Si la respuesta es “**No**” a alguna de estas preguntas, antes de realizar acción alguna, eleve la consulta a la Dirección de su Departamento al Comité Director o a la Dirección del HPS según sea el caso, para que le aclare las directrices a seguir.

Este Código intenta contemplar las situaciones a las que se enfrentarán los empleados, pero no puede considerar todas las circunstancias. Cualquier duda, comentario o reclamación sobre la aplicación práctica del código podrá realizarse, de forma confidencial, a través de las vías anteriormente indicadas o a través del formulario anónimo y depositándolo en el buzón de sugerencias:

### **Anexo 1**

En ningún caso habrá represalias contra la persona que identifique posibles situaciones contrarias a la legislación o a este código de actuación.

No obstante y como mínimo, será una violación de este último la realización de acusaciones a sabiendas de la falsedad o inexactitud de los argumentos o situación presentada.

## **8. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

Para evaluar el cumplimiento del Código Ético se atenderá a lo siguiente:

Evaluar las recomendaciones de mejora en aquellos puntos detectados de asegurar el cumplimiento emitidas analizando gravedad y en su caso reincidencia.

Con periodicidad mínima trienal, se someterá a control el propio cumplimiento del código de conducta, para lo que se analizará de manera muestral casos prácticos de relación con cada grupo de interés, para valorar si se ha cumplido las directrices incluidas en el código.

Aplicar con una periodicidad mínima anual la encuesta de evaluación interna (anexo 1) a los empleados del HPS, a fin de contar con elementos suficientes para evaluar el desempeño del Código de Conducta.

Evaluar el desempeño de los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta.

Analizar los resultados de los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta, y en su caso, emitir las recomendaciones de mejora necesarias.

## 9. ANEXO I

### **Encuesta de evaluación.**

1. ¿Conoce el Código de Conducta implantado en el centro?

- Sí
- No
- No recuerdo

2. ¿Se le ha hecho entrega del Código de Conducta en alguna ocasión?

- Sí
- No
- No recuerdo

3. ¿El Código de Conducta es claro y maneja un lenguaje sencillo?

- Sí
- No

4. ¿El Código de Conducta le permite recordar con facilidad los valores del centro?

- Mucho
- Regular
- Poco

5. ¿En su área de trabajo se aplican los valores contenidos en el Código de Conducta?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Nunca

6. ¿En su desempeño laboral aplica los valores contenidos en el Código de Conducta?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces

7. ¿Conoce si se ha presentado alguna queja por el incumplimiento al Código de Conducta?

- Sí
- No

8. ¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para mejorar el contenido del Código de Conducta?

- Hacerlo más claro y sencillo
- Adecuar los valores que contiene
- Realizar una mayor difusión de su contenido
- Mejorar el procedimiento de evaluación
- Realizar reuniones para su difusión
- Otra: \_\_\_\_\_