



CÓDIGO ÉTICO

FEBRERO 2023

INDICE

1.- IDENTIDAD DEL GRUPO	3
2.- CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	5
3.- VALORES ÉTICOS	8
4.- CONTROL DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO	10



1.- IDENTIDAD DEL GRUPO

GSA es un grupo de empresas que tiene como finalidad principal velar por la salud, y fomentar hábitos saludables principalmente al paciente, a sus empleados, y a todos los grupos de interés.

Velará por la salud y los hábitos saludables de una manera holística, enfocándose principalmente en los cuidados, las atenciones sanitarias y asistenciales, la rehabilitación, la alimentación y el ejercicio físico.

La visión de GSA es “Curar, cuidar, nutrir y rehabilitar a todas las personas que lo necesiten del territorio nacional, especialmente a los pacientes, residentes y a las personas que las atiendan.”, en consecuencia, el paciente/ residente/ cliente es lo primero.

Todos los componentes de GSA, ya sean accionistas, directivos, líderes, mandos intermedios o empleados dirigirán todos sus esfuerzos en su trabajo diario para beneficiar a los pacientes, a los residentes y a los clientes del catering. Este será el primer y único foco que debe guiar nuestras actuaciones.

La actividad que realizamos en la clínica y la residencia debe pivotar en torno a las atenciones que prestamos a nuestros pacientes y residentes, y estos se deben considerar como el núcleo de toda nuestra actividad.

La actividad que realizamos en el catering debe pivotar en torno a satisfacer las expectativas de nuestros clientes y proporcionarles un menú saludable, equilibrado y asequible.

Debemos evitar realizar cualquier acción que en primer o segundo plano vaya a perjudicarlos, y no podemos sobreponer ningún interés particular de la compañía o del personal al interés del paciente/ residente/ cliente.

1.1.-DEFINICION DEL CÓDIGO ÉTICO

Principios que deben guiar y orientar el comportamiento profesional de los líderes y empleados de GSA en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales.

Este código ético recoge el compromiso de GSA, y anima a todo su personal, desde sus líderes, mandos intermedios y trabajadores, a actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, a la ética y a la moral.

Este código irá más allá del estricto cumplimiento de las funciones del trabajo, y al desarrollo de los procesos y trabajará sobre un intangible que pivotará en gran medida en los valores que propugna el Grupo como suyos, y en su identidad.

Tratará de las relaciones de la Compañía, con los pacientes, con sus propios empleados, con sus proveedores, con sus accionistas, con la sociedad y con el medio ambiente.

1.2.- FINALIDAD

La asunción por GSA de un código ético representa el compromiso expreso de la Compañía de aceptar unos estándares de conducta a cuyo estricto cumplimiento se vincula.

Representa marcar unas directrices de comportamiento y un estilo directivo y laboral concreto, basado en la honestidad, la calidad, la autonomía, el respeto y la empatía.

2.- CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Antes de exigir una conducta determinada a sus empleados, el GSA debe generar las condiciones necesarias para que esta se pueda dar, y debe crear un terreno abonado donde pueda germinar.

Igualmente debe anunciar este código a los empleados, que serán los últimos destinatarios de este, y los encargados de transmitirlo con su ejemplo, con sus acciones y con la manera como se relacionan con el resto de los grupos de interés.

GSA es consciente de que los empleados son los encargados de transmitir sus valores, y por ello deben ser tratados de una manera de acuerdo con la legalidad vigente, en primer lugar, y posteriormente debe crearse un terreno abonado donde los mismos puedan desarrollar sus aptitudes y todo su talento.

Por ello hace suyos estos principios:

A.- Estricto cumplimiento de la legalidad y de las normas internas

El pilar sobre el que se basa todas las organizaciones que conforman el grupo es el estricto cumplimiento de la legalidad vigentes, ya sea la laboral, la fiscal, la contencioso-administrativa y la medio-ambiental, y de todos los códigos internos publicados y vigentes.

Este código no aprobará conductas que transgredan las normas jurídicas de ningún tipo, comenzando por los directivos, pero tampoco lo permitirá con los trabajadores.

B.- Intereses personales Vs. Intereses de la compañía

En todo tipo de compañías, pero en las del sector sanitario en especial, se pueden dar circunstancias donde los intereses de las personas y los de la compañía sean divergentes. En estos casos, debemos poner a la compañía por delante de lo personal/individual, y en todo momento tomar la decisión que vaya a beneficiar más al grupo.

C.- Conciliación vida laboral y familiar

El equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida personal y familiar se obtiene mediante una política de recursos humanos que genere medidas que hagan posible compatibilizar el compromiso con la Compañía con el tiempo necesario para el desarrollo de un proyecto personal de vida.

GSA tomará todas las medidas legales, como no podría ser de otra manera, y algunas más voluntarias para facilitar esta conciliación.

C.- Desarrollo profesional

GSA promoverá activamente la formación de sus empleados, utilizando todos los medios que tenga a su disposición.

GSA informará a todos sus empleados de los criterios en que basa su desarrollo profesional, y estudiará cualquier proposición que refuerce su eficacia y el fortalecimiento de su compromiso con los fines y objetivos de este.

GSA esperará que sus empleados tengan un compromiso constante consigo mismo y con la Compañía dirigido a actualizar e incrementar su formación, a fin de alcanzar su pleno desarrollo profesional y el logro de sus objetivos personales, y tiene regulado el ejercicio de la carrera profesional, atribuyendo aumentos de tramos salariales vinculados a los formación de la plantilla, la docencia, la investigación...

D.- Estilo directivo

GSA fomenta un estilo directivo que se basa en la autoridad que otorga el cargo, combinada con la autoridad moral que se merece el líder personalmente, por el trabajo y logros realizados en la compañía.

Los líderes serán evaluados constantemente por sus iguales y por sus subordinados, al igual que el líder evaluará a sus subordinados.

Los directivos y mandos intermedios fomentarán un estilo de dirección participativo en el que se potencie la comunicación, se practique la delegación y se fomente las siguientes competencias:

- La iniciativa,
- El trabajo en equipo,
- La orientación a resultados
- La alegría y la positividad en el desempeño de sus funciones

Los líderes y los empleados no podrán solicitar o recibir, regalo o presente alguno que tenga por finalidad influir en sus decisiones, debiendo comunicar a sus superiores cualquier proposición que en ese orden reciban.

E.- No discriminación

Los líderes trabajarán en la creación de un entorno de trabajo donde todos los empleados sean tratados con imparcialidad, respeto y dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y el trato a todos los empleados de manera justa y sin prejuicios, eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen.

No se permitirá ninguna discriminación que tenga su origen en el género de las personas, ni se obtendrá ningún trato de favor por este motivo.

F.- Acoso sexual; abuso de poder

Rechazarán cualquier manifestación de los distintos tipos de acoso, abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, favoreciendo un entorno de trabajo agradable y seguro.

E.- Vida saludable

GSA se preocupa por la salud de sus empleados, y por ello pone a su disposición:

- Menús saludables y nutritivos
- Clases de Yoga gratuitas dentro de la jornada laboral

NOS CUIDAMOS PARA CUIDAR



3.- VALORES ÉTICOS

1.- Humildad

Nuestro discurso debe partir de la Humildad. La humildad es el principio básico y fundamental para comenzar cualquier tipo de relación interpersonal. Debemos estar abiertos a escuchar y a confrontar ideas, sin mostrarnos soberbios, inflexibles al cambio, ni mostrar que nuestra postura se basa en una verdad absoluta. De ello se deriva que debemos evitar posturas prepotentes.

2.- Honestidad

Debemos ser sinceros con nosotros mismos, y con nuestros interlocutores y no debemos prometer lo que no podamos cumplir, para intentar agradar, a los pacientes, a nuestros mandos y a nuestros compañeros. De esta manera evitaremos crear falsas expectativas.

3.- Trato digno y respetuoso

El trato, las formas de llamar y dirigirse a los pacientes han de estar basados en el respeto. Debemos trabajar proporcionando los cuidados adecuados manteniendo a la vez una relación interpersonal cálida y empática.

Los pacientes y residentes son unas personas frágiles y vulnerables, y debemos tenerlo en cuenta cuando nos dirigimos a ellos.

4.- Alegría

Nuestros empleados se esforzarán por relacionarse con los pacientes, con el resto de los grupos de interés y entre ellos mismos con la máxima alegría. Nuestros empleados pasan muchas horas con los pacientes y clientes, y un trato agradable y alegre en muchas ocasiones es más importante que cualquier tratamiento médico.

La relación con nuestros compañeros también es de máxima importancia, por el mismo motivo dicho anteriormente, y lo mismo sucede con el resto de los grupos de interés. El GSA valorará mucho el trato alegre y amable.

5.- Empatía

Los empleados no ejercerán su poder técnico o su influencia para mantener o fomentar relaciones jerárquicas de desigualdad con los usuarios, y fomentarán una actitud de permanente escucha y observación, con el fin de ponerse en su lugar y conocer mejor sus necesidades.

Los empleados deben ponerse en la posición del paciente a la hora de realizar cualquier práctica asistencial y de transmitir cualquier información.

6.- Transparencia

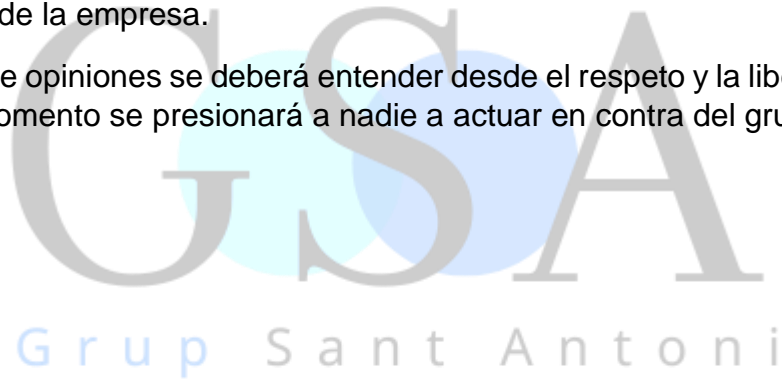
La transparencia debe ser la base de nuestra comunicación con los pacientes, residentes y clientes, y no debemos dejar de informar de los hechos tal cual ocurren y acontecen.

La comunicación de los hechos debe ir acompañada de una explicación cabal de los mismos y las consecuencias, y una predisposición para lograr el mayor entendimiento y beneficio que sea posible dada la situación.

7.- Compañerismo

Todos los empleados se abstendrán de realizar cualquier acto que coarte la libertad de un compañero, y le coaccione para actuar en contra de sí mismo, de algún compañero, o de la empresa.

La pluralidad de opiniones se deberá entender desde el respeto y la libertad individual, y en ningún momento se presionará a nadie a actuar en contra del grupo.



4.- CONTROL DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Con el fin de garantizar el cumplimiento del código ético, existirá un comité compuesto por:

- Director Gerente del grupo
- Directora Financiera
- Miembro de departamento de RRHH

El Comité de Ética tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Interpretar el código y resolver las consultas que se planteen.
- Recibir y evaluar comunicaciones relacionadas con la aplicación del código. En concreto, dictaminar en los casos de expediente laboral por violación del código.
- Tramitar las comunicaciones recibidas, si procede, hasta dictar una resolución.
- Proponer al Órgano de Administración cuantas modificaciones, aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del código.
- Elaborar regularmente informes sobre el nivel de cumplimiento del código ético, elevando las recomendaciones que considere necesarias para mejorar su contenido, facilitar su comprensión o velar por su salvaguarda. Procedimiento de comunicación

El GSA pone a disposición de sus empleados, a través del presente procedimiento, un canal que permite comunicar de forma confidencial aquellas actuaciones o conductas que puedan considerarse que vulneran los principios establecidos en el código ético.

El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado o grupo de interés debidamente identificado. En el caso de denuncias anónimas, se estará a lo indicado más adelante. Cualquier empleado del Grupo o persona de un grupo de interés podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del código ético en una de las empresas del Grupo o en sus empleados.

Este procedimiento garantiza que quede preservada la identidad de la persona que comunique una actuación anómala. Asimismo, los empleados pueden hacer uso de este procedimiento para consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas existentes en la Compañía, en las materias objeto del código.

Las comunicaciones que contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a la interpretación o aplicación del código ético podrán hacerse llegar al Comité de Ética a través de correo electrónico de info@csantantoni.com y a través del buzón de denuncias en la intranet.

Para poder dar por válida una denuncia deberán concurrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- Identidad del denunciante. (optativo)
- Contenido de la denuncia y pruebas o indicios en que se apoye.
- Persona o personas a quienes se atribuyan los hechos denunciados.

El Comité de Ética analizará la información presentada y hará las pertinentes averiguaciones. Una vez evaluado su resultado, el comité determinará la admisibilidad o no de la denuncia y, tras su investigación y fallo se entregará a la Dirección de R.R.H.H., quien aplicará las medidas oportunas.

Los empleados tienen el deber de informar al Comité de Ética cuando tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad, violación de las leyes o violación del propio código ético del Grupo.

Aprobación y vigencia del código ético:

El presente código ético ha sido aprobado por el Comité Ejecutivo de GSA. El código se revisará y actualizará con una la periodicidad bianual.

