



En colaboración con el
Gobierno de Japón



Resumen del módulo 9

epihc.org

PRINCIPIO ÉTICO 9 – PROTECCIÓN Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL

EL POR QUÉ, EL CÓMO Y TU DEBER

APRENDIZAJES CLAVE, DEBERES Y OBLIGACIONES CRÍTICAS

SUS DEBERES Y OBLIGACIONES



ESCENARIO

PERSONAL ABUSIVO

El efecto de una red de relaciones inapropiadas y una conducta inconsistente e impropia en el personal



1. Establezca pautas claras para la contratación de personal tanto interno como externo.
2. Considere la formulación de incentivos y cultive conscientemente una cultura de colaboración en el lugar de trabajo para fomentar la retención del personal.
3. Describa las disposiciones sobre licencia por enfermedad, vacaciones anuales, licencia por estudios y otras licencias previstas en su marco organizacional o regulatorio.
4. Implemente el Código de prácticas mundial de la OMS sobre la contratación internacional de personal de salud.
5. Establezca un ambiente de trabajo y de vida que apoye y oportunidades de crecimiento profesional, de modo que los trabajadores de la salud tengan menos probabilidades de abandonar el país para buscar otros trabajos.
6. Asegúrese de que el número y las cualificaciones del personal satisfagan las necesidades de los pacientes.
7. Asegúrese de que los conocimientos y las habilidades del personal sean coherentes con los requisitos de sus puestos.
8. Oriente al nuevo personal sobre la organización, el departamento y las responsabilidades laborales.
9. Proporcione al personal los conocimientos, las calificaciones, las habilidades y la experiencia necesarias para satisfacer las necesidades de los pacientes y clientes, así como los estándares de sus organismos profesionales.
10. Apoye el desarrollo profesional continuo para mantener al personal actualizado sobre los últimos cambios en sus áreas profesionales, así como en la práctica general de atención médica.
11. Cumpla con todas las leyes y regulaciones relativas a la seguridad ocupacional.
12. Promueva activamente un ambiente de trabajo seguro y una cultura de daño cero.
13. Informe al personal sobre los procesos de gestión del desempeño y qué constituye un asunto disciplinario.
14. Implemente procedimientos de resolución de disputas y quejas y acatar todas las decisiones y resoluciones legales.
15. Establezca pautas para la equidad sustantiva y procesal en su enfoque de la disciplina en el lugar de trabajo.
16. Proteja a los denunciantes.



NOTAS PARA GERENTES

Seguir las buenas prácticas no es negociable!



CASO LEGAL

VIOLENCIA LABORAL

¿Qué sucede cuando una organización no protege a su personal?



1. Implemente y mantenga procesos legales y de gobernanza a nivel de directorio, y revisarlos periódicamente.
2. Monitoree los reportes de las Líneas de Denuncia de Fraude y Ética.
3. Asegúrese de que todas las prácticas de gestión de recursos humanos sean supervisadas, revisadas e informadas por la alta dirección y se suscriban a los más altos estándares y mecanismos de protección de los empleados.
4. Supervise la implementación de políticas y procedimientos formales dentro de la organización para apoyar las mejores prácticas según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo debidamente en cuenta las leyes y regulaciones del país.
5. Proteja los mecanismos que promuevan la libertad de asociación, en particular la de pertenecer a organizaciones laborales.
6. Implemente políticas de tolerancia cero ante la violencia de cualquier tipo.



NOTAS PARA ALTOS EJECUTIVOS Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

¡Fingir ignorancia no es una defensa válida!

