30-11-2019

Código Ético del Sindicato Asambleario de Trabajadoras y Trabajadores de Universidades y Centros de Investigación

(SATTUi)

SINDICATO ASAMBLEARIO DE TRABAJADORAS Y TRAI
DE UNIVERSIDADES Y CENTROS DE INVESTIGA
SINDICAT ASSEMBLEARI DE TREBALLADORES I TREB
D'UNIVERSITATS I CENTRES D'INVESTIGACI

CÓDIGO ÉTICO DE SATTUi

En este documento se han utilizado formas correspondientes al género masculino dándole un valor genérico con el fin de conseguir una transmisión de ideas natural, sin pretender en absoluto invisibilizar ninguno de los dos sexos, por ello, siempre que se haga referencia, por ejemplo, a un cargo designado en género masculino se debe entender incluido tanto el sexo femenino como el masculino, y a la inversa.

ÍNDICE

1. Por qué un Código Ético....2
2. Objetivos del Código Ético....2
3. La base ética de SATTUi....3
    3.1 El sindicato....3
    3.2 Los valores....3
4. Los compromisos éticos de SATTUi con las partes interesadas. 3
    4.1 Compromisos con las personas acosadas....3
    4.2 Compromisos con las personas asociadas....4
        4.2.1 Con todos los socios 4
        4.2.2 Con los responsables de SATTUi....4
    4.3 Compromiso con la sociedad en general....4
5. La gestión de los compromisos éticos. 4
    5.1 El Equipo Interventor....5
        5.1.1 Funciones....5
        5.1.2 Organización 5
    5.2 Evaluación del sistema de gestión ética 5
    5.3 Sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias....5

1. POR QUÉ UN CÓDIGO ÉTICO

Nuestro Sindicato nace con el compromiso de luchar por unos valores que, según la experiencia personal de muchos de nosotros, están siendo arrasados en el ámbito laboral. Sin embargo, a lo largo de estos años se ha puesto de manifiesto que no todos los que nos implicamos en esta lucha tenemos la misma visión de estos valores, e incluso las diferentes sensibilidades nos conducen a discrepancias que es preciso encauzar.

Dado que nuestro sindicato es muy humilde y tropieza con enormes dificultades para sobrevivir, se impone la necesidad de estimular y promover la unidad y cohesión internas, y evitar que, como ha ocurrido con otros sindicatos o asociaciones similares, se convierta en una entidad fantasma e inoperante en la práctica.

Por todo ello nos parece esencial que todos los que participamos en este Sindicato tengamos una misma concepción de lo que se pretende alcanzar, y si bien debe haber un amplio margen de decisión en cuanto a los métodos para conseguirlo, todo debe basarse en un sistema de valores compartido sin el cual parece probable que las discrepancias puedan anular nuestro esfuerzo.

Por tanto, el objetivo básico de este Código Ético es ofrecer un conjunto de valores, principios y normas, para orientar la toma de decisiones. Pero no es un conjunto de reglas que prescriban como la afiliación debe de comportarse en todas las situaciones, aunque sí puede servir para clarificar como no deben de comportarse en muchas de ellas.

2. OBJETIVOS DEL CÓDIGO ÉTICO

Los objetivos que se relacionan a continuación son aplicables a todas las personas afiliadas, tanto si desempeñan cargos en el sindicato como si no. Son los siguientes:

- ✓ Garantizar los derechos humanos fundamentales, la justicia social y la dignidad humana, tanto en nuestro ámbito interno como en la actividad externa de nuestro sindicato.
- ✓ Establecer el conjunto de normas éticas que deben utilizarse como guía en el ejercicio de la actividad del sindicato.
- ✓ Ayudar en la toma de decisiones cuando se presenten incertidumbres éticas.
- ✓ Ayudar a las personas que acudan al sindicato a integrarse y comprender la finalidad, los valores y el compromiso del mismo.
- ✓ Implicar y comprometer a la afiliación en las responsabilidades compartidas de nuestro sindicato.

3. LA BASE ÉTICA DE SATTUi

3.1.- El sindicato.

Como sindicato sin ánimo de lucro, independiente, apartidista y aconfesional, SATTUi se siente comprometido a una gestión ética tanto en sus tareas de representación en el ámbito laboral como en su organización interna.

Con la elaboración de este código ético, SATTUi pretende dar un paso más en esa dirección, y dotarse de un instrumento que facilite la gestión ética del sindicato, al recoger su misión, valores y también como se van a llevar a cabo, como se va a controlar su evolución y el proceso de mejora continua que se pretende conseguir.

3.2.- Los valores.

Los valores que SATTUi incorpora a su gestión son los siguientes:

- ✓ Compromiso con la dignidad de la persona por encima de cualquier otro criterio.
- ✓ Compromiso con la no-violencia activa, tanto como método para abordar la lucha contra el acoso en el trabajo, como para afrontar y resolver cualquier tipo de conflicto, externo o interno, que se pudiera presentar.
- ✓ Compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores que sufren situaciones de riesgo psicosocial o de género, especialmente si se encuentran en un proceso de acoso laboral, tanto ante la entidad responsable, pública o privada, como ante los servicios públicos que deben de defender esos derechos.
- ✓ Compromiso de cooperación con cualquier entidad, pública o privada, que permita obtener avances en la lucha contra los riesgos psicosociales y la violencia de género, poniendo especial énfasis en el acoso.

4. LOS COMPROMISOS ÉTICOS DE SATTUi CON LAS PARTES INTERESADAS.

4.1.- Con las personas que acuden a pedir ayuda.

La política de SATTUi con las personas que acuden a pedir ayuda se basa en los siguientes principios:

- ✓ Dignidad humana: en todas y cada una de las actividades de la organización se antepone la dignidad de los destinatarios y la de cualquier otra persona por encima de cualquier otro criterio, por utilitario que pudiera parecer.
- ✓ Calor humano: se deberá conseguir que la persona se sienta acogida y comprendida, y que reciba el trato humano y cálido que le pueda ayudar a afrontar la situación.
- ✓ Confidencialidad: se deberá garantizar la confidencialidad de la información que la persona facilite, así como la aplicación de un plan de protección de datos, según la normativa vigente.
- ✓ Defensa de sus derechos: el sindicato se compromete con la defensa y la mejora de los derechos de las personas trabajadoras.

4.2.- Con las personas afiliadas.

Las personas afiliadas son la base del sindicato y por tanto participan en términos de igualdad en la toma de decisiones. SATTUi fomentará su compromiso con los valores del sindicato, aplicando los siguientes principios:

4.2.1.- Con todos los afiliados.

- ✓ Informar a las nuevas personas afiliadas de los derechos y obligaciones que tal condición conlleva.
- ✓ Las afiliadas serán tratados con respeto y corrección, tanto por los responsables de la organización como por los demás afiliados.
- ✓ Favorecer el conocimiento de la misión y los valores de SATTUi, su adhesión a estos valores y el sentido de pertenencia.
- ✓ Informar de las actuaciones del sindicato, así como ofrecer toda la información relevante que pueda ser de interés para el afiliado.
- ✓ Observar el cumplimiento de los estatutos y el Código Ético.
- ✓ Arbitrar procedimientos de gestión de las sugerencias, quejas y conflictos.

4.2.2.- Con los miembros de los órganos de SATTUi.

- ✓ Facilitar su trabajo colaborando cuando se les solicite, siempre y cuando esté a su alcance.
- ✓ Todos los miembros de órganos de coordinación se comprometen a una utilización responsable de la información del sindicato.

4.3.- Con la sociedad en general.

- ✓ Transmitir información veraz sobre las gestiones en las que SATTUi participe.
- ✓ Participar en iniciativas de otros sindicatos cuyos objetivos sean compatibles con los fines de SATTUi.

5. LA GESTIÓN DEL COMPROMISO ÉTICO

Sin los instrumentos adecuados de gestión, el Código Ético corre el riesgo de convertirse únicamente en una declaración de buenas intenciones. Es por este motivo que SATTUi se dota de la figura del Equipo Interventor, un sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias y un sistema de evaluación continua.

5.1.- Equipo Interventor

5.1.1.- Funciones:

- ✓ Asegurarse de que el Código Ético se difunde, implanta y mantiene.
- ✓ Poner en conocimiento de la Junta de Representantes los posibles incumplimientos del Código Ético.
- ✓ Estudiar y proponer a la Junta de Representantes soluciones acerca de las quejas, denuncias y conflictos por supuestas faltas de aplicación del Código Ético o de los Estatutos.
- ✓ Asesorar a la Junta de Representantes sobre posibles mejoras.
- ✓ Interpretar el Código Ético.

5.1.2.- Organización

- ✓ El Equipo Interventor será propuesto al Congreso por la Junta de Representantes, y deberá ser ratificado en cada congreso. Estará formado por tres personas afiliadas. En el caso que alguna de estas personas esté implicada se deberá de abstener de participar en todo el proceso.
- ✓ El Equipo Interventor podrá incorporar como ayudantes a otras personas afiliadas que le puedan asesorar en materias específicas relacionadas con una denuncia concreta, previo conocimiento de la Junta de Representantes. En casos excepcionales podrá solicitar temporalmente ayuda a alguna persona no afiliada, por el mismo procedimiento.
- ✓ El Equipo Interventor tendrá acceso a toda la información que necesite, y todas las Universidades o Centros de Investigación con miembros afiliados deberán de prestarle su máxima colaboración.
- ✓ Cada dos años, como mínimo, la Junta de Representantes revisará el sistema de gestión ética, para asegurarse de su eficacia.

5.2.- Evaluación del sistema de gestión ética

- ✓ El Equipo Interventor deberá presentar, en primer lugar ante la Junta de Representantes y posteriormente ante la Asamblea, anualmente, un Informe de gestión, con la relación de quejas presentadas y su resolución, así como las sugerencias que estime oportunas para la mejora de la gestión ética.
- ✓ La Junta de Representantes debe comprometerse a facilitar a la afiliación información sobre acuerdos de la misma, nuevos programas y acuerdos relevantes con otras entidades, mediante correo electrónico. Los que no dispongan del mismo, podrán solicitar la información de forma personal, o bien la recibirán por correo postal con periodicidad trimestral.

5.3.- Sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias.

Se habilitará un sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias, que siempre habrá de hacer referencia a algún elemento del Código Ético, bien por incumplimiento o bien para la mejora del mismo. Irán dirigidos al Equipo Interventor.