



Directiva acerca de los comportamientos abusivos en el trabajo

Terre des hommes – Ayuda a la infancia en el mundo - Fundación

Versión del 0.9 de noviembre de 2018



Índice

<i>I. OBJETIVOS</i>	3
<i>II. MARCO DE REFERENCIA</i>	4
A. Las referencias internas: El Código de Conducta Global, el Reglamento del Personal y la Política Global «Duty of Care».....	4
B. La legislación suiza.....	4
C. Las legislaciones diferentes según el lugar de trabajo y el tipo de contrato de trabajo.....	5
<i>III. ÁMBITO DE APLICACIÓN</i>	6
<i>IV. DEFINICIONES DE COMPORTAMIENTOS INDEBIDOS</i>	7
<i>V. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES</i>	8
<i>VI. PROCEDIMIENTO DE PREPARACIÓN, VALIDACIÓN Y APLICACIÓN</i>	12
<i>VII. LISTA DE ANEXOS</i>	13



I. OBJETIVOS

Terre des hommes (Tdh) reconoce que como toda organización que se rige por las relaciones profesionales, se ve, o puede verse afectada por problemas de violencia en el trabajo. Al igual que en otros contextos, estos hechos de violencia en el lugar de trabajo no solamente pueden causar daños graves a las personas afectadas, sino que también puede tener un profundo impacto en la organización.

Además, con el objetivo de garantizar un clima de trabajo sano y respetuoso, mejorar la gestión de los recursos humanos y favorecer el bienestar del personal, la Dirección ha previsto utilizar esta directiva para especificar el marco de gestión de los casos de vulneración de los derechos personales de nuestros colaboradores y colaboradoras.

Los objetivos de esta directiva son:

1. Describir las conductas indebidas (acoso psicológico, acoso sexual, discriminación) y especificar las bases jurídicas y los principios éticos a los que esta directiva hace referencia,
2. Enumerar las responsabilidades del empleador, de los directivos y de los colaboradores y colaboradoras en materia de protección de los derechos personales.

Esta directiva no aborda las medidas preventivas (información a los colaboradores y colaboradoras, capacitación); este tipo de medidas se detallarán en un documento por separado.

Ningún colaborador o colaboradora deberá ser objeto de actos de discriminación o acoso que tengan como fin o efecto el deterioro de sus condiciones de trabajo, que puedan atentar contra sus derechos y su dignidad, su bienestar, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

Del mismo modo, ningún colaborador o colaboradora debe ser objeto de agresiones o violencia, sean verbales o físicas, en circunstancias relacionadas con el trabajo por parte de sus colegas o del personal directivo.

Por lo tanto, Tdh, en su calidad de empleador, se compromete a proteger los derechos personales de todos sus colaboradores y colaboradoras y a hacer todo lo posible por garantizar un ambiente libre de discriminación, acoso moral o sexual y de cualquier otra forma de violencia física o simbólica.



Tdh se compromete también a tomar todas las medidas necesarias para evitar dichas conductas, y, en caso llegaran a ocurrir, disponer de recursos eficaces en favor de las víctimas (apoyo) y en contra de los agresores (sanciones).

Si usted es víctima o testigo de una conducta indebida, sepa que no está solo ni sola para hacerle frente a una situación tan difícil como esta.

Actúe y hable. Tdh hará todo lo posible por:

- **Garantizar su protección.**
- **Garantizar la confidencialidad del caso.**
- **Buscar soluciones para ponerle fin a estas conductas.**

II. MARCO DE REFERENCIA

A. Las referencias internas: El Código de Conducta Global, el Reglamento del Personal y la Política Global «Duty of Care»

Esta directiva se deriva directamente del Código de Conducta Global de Terre des hommes, que proporciona a sus colaboradores y colaboradoras un marco dentro del cual se deben dar todos sus comportamientos y acciones.

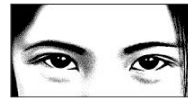
De igual manera, la directiva hace referencia al Reglamento del Personal que especifica los derechos y obligaciones de los colaboradores y colaboradoras, así como las sanciones a las que se exponen en caso de falta profesional o de una conducta indebida.

Por último, se enmarca dentro de la Política Global «Duty of care» que reafirma la obligación y el compromiso de Tdh de actuar con responsabilidad hacia sus colaboradores y colaboradoras.

B. La legislación suiza

Dado que Tdh tiene sede en Suiza, esta Directiva se refiere también a las disposiciones vigentes en la legislación suiza y cuyo detalle se presenta en el **Anexo 3**.

En su calidad de empleador suizo, Tdh está obligado a:



1. tomar todas las medidas adecuadas para prevenir y evitar toda vulneración a la integridad personal de sus colaboradores y colaboradoras,
2. crear un clima de trabajo libre de toda forma de acoso y que no tolere ningún comportamiento indeseable;
3. ofrecer el apoyo necesario a las personas que se ven enfrentadas a una conducta indebida;
4. adoptar todas las medidas necesarias en un caso concreto para ponerle fin a la conducta indebida o la vulneración de la integridad.

C. Las legislaciones diferentes según el lugar de trabajo y el tipo de contrato de trabajo

Las disposiciones establecidas en esta Directiva relativas a los recursos internos (vías informales y formales) se aplicarán a todas las Delegaciones de Tdh, en Suiza y en el extranjero.

En lo que respecta a los recursos externos (judiciales), las opciones dependerán de la situación de las personas implicadas, así:

1. Si tanto el denunciante como el denunciado tienen un contrato nacional (contrato en Suiza o contrato local en los países de misión), o trabajan sin contrato (trabajadores eventuales), estarán sujetos a la legislación nacional del país en el que ejercen su actividad profesional.
2. Cuando ambas partes han firmado un contrato de expatriados con Tdh, es el derecho suizo el que se aplica.
3. Cuando las dos partes tienen contratos de trabajo diferentes, es el denunciante quien escogerá si desea interponer un recurso en el país donde ejerce su actividad profesional o en Suiza.

En el **Anexo 5** se presenta un cuadro que presenta las diferentes opciones de recursos externos.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de la presente Directiva se aplican:

- o a todas las Delegaciones de Tdh, sea cual fuera su ubicación, su tamaño y su número de empleados,
- o a todas las personas que mantienen una relación laboral con Tdh, independientemente de su sexo, edad o posición en la Organización,
- o a los pasantes, los y las practicantes de Tdh,
- o a las personas que tienen una relación laboral atípica con Tdh: trabajadores estacionales, trabajadores eventuales, personas que perciben una bonificación o una retribución adicional (refugiados que trabajan en los campamentos, funcionarios...), consultores, subcontratistas, proveedores de servicios independientes, ...
- o a las personas que tienen una relación laboral no remunerada, como los voluntarios, las personas que hacen su servicio civil...,
- o a los postulantes a un empleo en Tdh,
- o a los trabajadores y trabajadoras cuyo contrato está suspendido,

Se entiende que el alcance del término "lugar de trabajo" no se limita al lugar de trabajo físico, sino que se extiende a todos los lugares donde se realizan encuentros, teletrabajo, actividades sociales después del trabajo, pero también, el alojamiento proporcionado por Tdh y los desplazamientos del domicilio al trabajo.



IV. DEFINICIONES DE CONDUCTAS INDEBIDAS

La discriminación, el sexismo, el acoso psicológico, el *mobbing*, el abuso de poder, el acoso sexual, la violación, el intento de violación, la agresión física, la vigilancia tecnológica no autorizada, son todas conductas indebidas regidas por esta directiva.

Todas las definiciones de estos términos se encuentran en el **Anexo 1**.

A los efectos de la presente Directiva, se designará colectivamente mediante la expresión «conducta **indebida**» a los siguientes:

1. la discriminación, el acoso moral, el abuso de poder, el acoso sexual, la violación/intento de violación y la violencia física, tal como se describe en el Anexo 1,
2. cualquier otra conducta que cause un daño o sufrimiento de naturaleza física, psicológica o sexual, o que atente contra la dignidad o los derechos personales de los colaboradores o colaboradoras, o cree un ambiente hostil.



V. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Los miembros del departamento de Recursos Humanos, los representantes del personal, o las personas de confianza no pueden asumir por sí solas toda la responsabilidad en cuanto a la prevención y la gestión de los casos de abuso. El papel de la Dirección de Tdh y de sus directivos es primordial para que todos sus colaboradores y colaboradoras acepten y apliquen esta directiva.

Además, al procesar las denuncias relativas a conductas indebidas, es importante que exista una clara separación de funciones entre las personas encargadas de asesorar al o la denunciante y las encargadas de gestionar y supervisar el proceso de denuncia.

Las responsabilidades y las tareas propias de cada función se enumeran a continuación:

La Dirección General y el Consejo de Dirección de Tdh, en su calidad de empleador, se compromete a:

- cultivar un clima de entendimiento libre de intimidación, hostilidad, vejación y de toda forma de conducta indebida,
- proteger a cualquier miembro de su personal víctima de acoso, discriminación, o violencia mediante un sistema interno de apoyo y reparación,
- garantizar el respeto de la confidencialidad al procesar un caso de conducta indebida,
- no despedir a las personas que han presentado una denuncia de buena fe, ni desplazarlas contra su voluntad,
- impedir cualquier forma de represalia contra los denunciantes y los testigos,
- decidir qué tratamiento darle a una denuncia, según el sistema interno de la organización,
- sancionar al autor del acoso sexual en función de la gravedad del acto y de las consecuencias sufridas por la víctima, pudiendo llegar hasta el despido inmediato si existe una causa justificada,
- emitir una directiva por escrito, garantizar su difusión y organizar sesiones de información/sensibilización,
- garantizar la disponibilidad de los recursos humanos y financieros necesarios para la prevención y gestión de los casos de conductas indebidas,
- designar a la(s) persona(s) que será(n) responsable(s) del desarrollo de las políticas de prevención y gestión de casos y de su aplicación; también determinar el nivel de autoridad del que dependen,



- o poner a disposición del personal el folleto informativo y prevención publicado por las inspecciones laborales y las oficinas de igualdad.

Todos los directivos y los superiores jerárquicos de la Organización (incluidos los jefes de delegación):

- o deben dar el ejemplo con un comportamiento irreprochable («predicar con ejemplo»),
- o participan en las sesiones de capacitación sobre el tema de la violencia en el trabajo organizadas por Tdh,
- o garantizan la aplicación de esta directiva en su departamento/ servicio o en las misiones de las que son responsables, así como el respeto de estas disposiciones por parte de los directivos y otros responsables,
- o garantizan que se conozcan, difundan y apliquen las medidas de prevención validadas,
- o alientan a los colaboradores y colaboradoras a denunciar cualquier conducta indebida de la que puedan ser víctimas o testigos,
- o tienen el deber de apoyar a cualquier persona que denuncie ser víctima de una conducta indebida en sus procesos,
- o garantizan que toda denuncia de conducta indebida se trate con toda diligencia, equidad e imparcialidad,
- o adoptan todas las medidas necesarias, según sea el caso, para mantener o restablecer un entorno de trabajo favorable y libre de toda forma de violencia.

Todo colaborador o colaboradora se compromete a:

- o respetar a las personas con las que se relaciona, tanto dentro como fuera de su trabajo,
- o no aplicar ni tolerar ninguna conducta indebida hacia sus compañeros, supervisores jerárquicos, subordinados y cualquier otra persona al servicio de Tdh,
- o conocer y cumplir la presente Directiva, el Código de Conducta Global de Tdh y participar en las sesiones informativas organizadas por la organización,
- o denunciar cualquier conducta indebida de la que sean testigos,
- o cooperar con el equipo de investigadores.

La Dirección de recursos humanos es responsable de:



- o asegurarse de que existan las guías y procedimientos necesarios para la prevención y la gestión de casos de abuso,
- o asesorar y formar a los directivos en materia de gestión de casos de abuso en el trabajo,
- o capacitar a los colaboradores y colaboradoras que actúan como mediadores o investigadores, en el marco del plan de formación continua,
- o movilizar recursos especializados para el apoyo que se les solicite,
- o asesorar a la dirección y a los directivos en materia disciplinaria,
- o movilizar todos los recursos necesarios para preservar la salud de los colaboradores y las colaboradoras.

Los representantes del personal:

- o están atentos a la ocurrencia de conflictos internos y los transmiten al departamento de RR.HH. dentro del marco establecido,
- o pueden ser llamados a desarrollar políticas de prevención y sensibilización,
- o garantizan que todos los miembros del personal apliquen esta directiva.

El Punto Focal de Salvaguardia y/o el Sector de gestión de riesgos son responsables de:

- o asegurarse de que toda denuncia recibida se tramite en un plazo razonable y que se mantenga informado al denunciante,
- o recibir y/o centralizar las solicitudes de intervención o las denuncias en nombre de Tdh,
- o informar a los colaboradores y colaboradoras de la política de Tdh en materia de acoso y conductas indebidas,
- o concientizar a los colaboradores y colaboradoras respecto a su responsabilidad individual para que el lugar de trabajo esté libre de toda forma de violencia,
- o derivar a los colaboradores y colaboradoras a recursos especializados para que reciban apoyo,
- o proponer, tras una solicitud de intervención o una denuncia, el método de tratamiento más adecuado para la víctima y para la organización,
- o actuar como gestor del caso cuando se ordena una investigación administrativa y coordinar su buen desarrollo,



- coordinar el Comité de Concertación creado para la tramitación de una denuncia,
- designar a la(s) persona(s) que interviene(n) como mediador(es) o investigador(es),
- asegurarse de que se apliquen las decisiones adoptadas como resultado de una investigación.

La persona de confianza tiene como tarea:

- intervenir de manera informal para mejorar las situaciones de conflicto,
- escuchar a la persona que le consulta, informarle de la política de Tdh y de las disposiciones legales, asesorarle e informarle de los medios disponibles para poner fin al acoso,
- tomar medidas, con el acuerdo del interesado, (por ejemplo, mantener una entrevista con el interesado, informar al departamento de personal y/o a los superiores jerárquicos,...),
- informar al Punto Focal en caso de sospecha de falta grave (violencia física, violencia sexual, acoso sexual).

Las personas que evalúan una denuncia (investigadores):

- escuchan a la persona que presentó la denuncia, a la persona acusada y a los posibles testigos,
- redactan un acta de las audiencias,
- establecen los hechos,
- atribuyen responsabilidades (por ejemplo, del acosador, del responsable),
- redactan un informe de investigación en el que presentan sus conclusiones.



VI. PROCEDIMIENTO DE PREPARACIÓN, VALIDACIÓN Y APLICACIÓN

Título	Directiva acerca de los comportamientos abusivos en el trabajo
Versión	Versión 0.9
Autor	Departamento de Recursos Humanos
Comité evaluador interno	Sector de gestión de riesgos, Oficial de Política, Coordinadora de salud del personal, DRH, AIRIC, Departamento estratégico
Validado por (instancia)	CODIR
Fecha de la validación	27/11/2018
Información para (instancia)	Todos los colaboradores, los socios
Otros documentos relacionados	Reglamento del personal, Código de Conducta Global
Distribución	
Responsable de la actualización	Dirección de Recursos Humanos
Responsable de la aplicación	Sector de Gestión de riesgos

VII. LISTA DE ANEXOS

Anexo 1:	Definiciones de conductas indebidas
Anexo 2:	Glosario
Anexo 3:	Disposiciones legales en Suiza
Anexo 4:	Contactos útiles
Anexo 5:	Opciones de recursos externos