



Terre des hommes

Ayuda a la infancia.

Política Global Duty of Care

201811_DutyOfCarePolicy_v1_Es



Índice

Índice.....	2
Contexto de esta política.....	3
Objetivo	3
Marco de referencia	3
Ámbito de aplicación	3
La noción del <i>Duty of care</i>.....	4
Definición de <i>Duty of care</i>	4
Componentes del <i>Duty of care</i>	4
Responsabilidades.....	6
Sector de gestión de riesgos.....	6
Procedimiento de preparación, validación y aplicación	7

Contexto de esta política

Objetivo

De acuerdo con su misión, Terre des Hommes – Ayuda a la Infancia (en adelante Tdh) opera a menudo en contextos de riesgo (de seguridad, sanitarios, psicosociales, etc.). Por ello, Tdh le confiere especial importancia a su deber de protección (más comúnmente llamado *Duty of care* en el sector de actividades de la organización) frente a sus empleado(a)s, especialmente cuando éstos deben ser desplegados en zonas que presentan los riesgos mencionados.

Asimismo, los objetivos de esta política son los siguientes:

- Definir la noción de *Duty of care* en Tdh ;
- Reafirmar el compromiso de Tdh para con su personal en materia del *Duty of care* ;
- Presentar los diferentes pilares que caracterizan al *Duty of care* y su materialización en Tdh.

Marco de referencia

En Suiza, las obligaciones de Tdh en cuanto al *Duty of care* se desprenden de la legislación laboral, en particular en el artículo 328 del CO, que es la piedra angular de esta ley.

Estas obligaciones también se derivan del Código de Conducta Global de Tdh, que reafirma la obligación y el compromiso de la organización de actuar de manera responsable hacia su personal.

Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todo el personal de la sede y del terreno, independientemente de la modalidad contractual, sin importar el estatus, el porcentaje de trabajo o el rango jerárquico, a los voluntarios y pasantes. Esta política debe seguirse y aplicarse en todos los países en los que opera Tdh, independientemente de cualquier legislación menos restrictiva.

Los documentos directamente resultantes de esta política (políticas específicas, directivas o procedimientos) también son aplicables a todas las personas mencionadas anteriormente. Por lo tanto, se espera que el personal se asegure de disponer de los documentos arriba mencionados transmitidos por Tdh, en su última versión, y que los cumplan.

La noción del *Duty of care*

Definición de *Duty of care*

Existen dos tipos de *Duty of care* : el *Duty of care* legal y el *Duty of care* moral (o ético).

El *Duty of care* legal corresponde a la obligación legal de las personas naturales o jurídicas de actuar frente a los demás, en particular hacia sus empleado(a)s, con prudencia y vigilancia, con el fin de evitar todos los riesgos de daños previsibles¹.

El *Duty of care* moral o ético corresponde a toda acción (u omisión) que va más allá de lo que el *Duty of care* legal requiere de una persona natural o jurídica hacia sus empleado(a)s. La organización tiene un deber moral de preocuparse por el bienestar físico y/o psicológico de sus empleado(a)s.

En ambos casos, el *Duty of care* impone una obligación de medios y no de resultados².

Componentes del *Duty of care*

Con arreglo al artículo 328 del CO, « El empleador deberá proteger y respetar, en las relaciones laborales, la personalidad del trabajador; mostrar la debida consideración por su salud y velar por el mantenimiento de la moral. En particular, velará por que los trabajadores no sean objeto de acoso sexual y que, dado el caso, no se vean perjudicados como consecuencia de tales actos.

Con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad personal del trabajador, el empleador deberá adoptar medidas basadas en la experiencia, aplicables en el estado de la técnica y adaptadas a las condiciones del centro de trabajo o del hogar, en la medida en que la relación laboral y la naturaleza del trabajo permitan razonablemente exigírselo ».

Tdh tiene en cuenta su ámbito específico de intervención y, por lo tanto, adapta a él sus obligaciones en cuanto al *Duty of care*. En este sentido, el *Duty of care* dentro de Tdh se articula en particular alrededor de la salud y la seguridad de los empleado(a)s, y Tdh utiliza todos los medios útiles y razonables para conservarlas.

Los deberes del empleador y, por tanto, de Tdh en este caso, en relación con el *Duty of care*, se dividen en cuatro pilares principales, a saber, el deber de informar, el deber de prevenir, el deber de vigilar y el deber de intervenir. Los componentes, no exhaustivos, de cada uno de estos pilares figuran en el siguiente diagrama:

¹ « Pouvez-vous être poursuivi en Suisse », 2012, Michel Chavanne, Etude R et Associés, Lausanne.

² *Ibidem*.



Responsabilidades

Recursos humanos

Recursos humanos:

- Determinan el papel de los superiores jerárquicos en sus obligaciones de prevención, instrucción y supervisión en el marco de la protección del empleado(a);
- Se aseguran de que el personal reciba la formación necesaria en relación con el *Duty of care*, pero también de que las herramientas y los procedimientos idóneos en este ámbito estén actualizados y que se apliquen las decisiones y los procedimientos para la aplicación del *Duty of care*.

Sector de gestión de riesgos

El Sector de gestión de riesgos tiene como objetivo principal proteger a los colaboradores y colaboradoras.

Para hacerlo, el sector trabaja según el ciclo del *Duty of care*, en:

- el acompañamiento de su aplicación (obligación de informar);
- desarrollo de herramientas y procesos (deber de prevención);
- garantizar la aplicación de las reglas (deber de supervisión);
- gestión de casos (deber de intervención).

Es garante del correcto funcionamiento, control y revisión del procedimiento de denuncia de irregularidades, uno de los elementos claves de la notificación de incidentes, así como de la aplicación del Código de Conducta Global (CCG).

Otras responsabilidades

1. **La Junta Supervisora del Consejo de la Fundación** vela por la aplicación de esta política y solicita los ajustes necesarios ;
2. **La Dirección general** se asegura de que se redacten, se apliquen de manera adecuada y se cumplan las normas pertinentes relacionadas con el *Duty of care* (políticas, procedimientos, etc.). Promueve esta política y asegura su aplicación ;
3. **Los superiores jerárquicos** se aseguran de que el personal esté informado de las normas de la organización en materia de protección, que participen en la prevención, información y supervisión en materia de protección de los empleado(a)s, intervengan en el marco de la prevención de riesgos y tomen las medidas adecuadas en caso de que se atente contra la integridad ;
4. **Los colaboradores y colaboradoras** deben tomar conocimiento y seguir todos los requisitos de la organización sobre el *Duty of care*, contribuir a reducir los riesgos asociados a su actividad, no exponerse a situaciones que los expongan a ellos o a otros a peligros y a informar sin demora a sus jefes de cualquier información útil relacionada con la seguridad o la salud, o a transmitir esta información a través de cualquier otro canal útil.

Procedimiento de preparación, validación y aplicación

Esta política fue preparada por el Comité Directivo del *Duty of Care* y validada por la Junta Supervisora del Consejo de la Fundación el 29 de noviembre de 2018. Se actualizará al menos cada dos años.



*Cada niña y niño en el mundo
tiene derecho a una infancia,
simplemente.*

Política Global del Duty of Care

Autor(a): Comité de dirección de Duty of care

Versión: 1.0

Registro: 201811_DutyOfCarePolicy_v1_Es

Comité de lectura interno: Risks

Validado por: Junta Supervisora

Fecha de validación: 29 noviembre, 2018

Fecha de entrada en vigor: Inmediata

Fecha de revisión: 2021

Información para: Todo el personal, los voluntarios y pasantes

Distribución: KIT | Email | SharePoint

Responsable de la actualización: Junta Supervisora

Responsable de la aplicación: Dirección general

Otros documentos relacionados:

Código de Conducta Global; política de salud del personal; política de seguridad /protección



Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. de Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T + 41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail : info@tdh.ch, CCP : 10-11504-8

 www.tdh.ch
 www.facebook.com/tdh.ch
 www.twitter.com/tdh_ch
 www.instagram.com/tdh_ch



Terre des hommes

Ayuda a la infancia.