



COMISIÓN SOBRE ASPECTOS ÉTICOS DE LA GESTIÓN DE PERSONAS EN MÉDICOS DEL MUNDO ESPAÑA

TIPO DE DOCUMENTO:

Procedimiento

CATEGORÍA DEL INVENTARIO:

C.3. Desarrollo y Gestión de Personas

ETIQUETAS /PALABRAS CLAVE:

Comisión ética, conflictos, personas

ELABORADO POR - FECHA:

Departamento de personas
Representación legal de trabajadores y trabajadoras
15/03/2017

APROBADO POR –FECHA:

Comité de Dirección
Junta Directiva (Pleno): 5 marzo 2017
VERSIÓN: V 2.0

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| <i>Introducción.....</i> | <i>3</i> |
| <i>1. Responsable de actualización.....</i> | <i>4</i> |
| <i>2. Objetivo y alcance de actuación de la Comisión.....</i> | <i>4</i> |
| <i>3. Constitución de la Comisión.....</i> | <i>5</i> |
| <i>4. Funciones de la Comisión.....</i> | <i>5</i> |
| <i>5. Principios rectores de la Comisión.....</i> | <i>6</i> |
| <i>6. Proceso.....</i> | <i>7</i> |
| <i>7. Informe.....</i> | <i>9</i> |
| <i>ANEXO.....</i> | <i>10</i> |

Introducción

Médicos del Mundo es una asociación de solidaridad internacional e independiente con un claro compromiso de promoción y defensa de los derechos humanos y de la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en las intervenciones que desarrolla dentro y fuera del territorio nacional, como en su funcionamiento interno.

Una de sus líneas estratégicas es *Reforzar el desarrollo de la Asociación hacia un modelo de gestión y una cultura organizacional coherente con los valores de Médicos del Mundo.*

Con esta finalidad, la organización tiene un compromiso permanente en relación a *Mejorar la identificación con los valores de la Organización y el nivel de satisfacción y motivación de todas las personas implicadas en la acción de Médicos del Mundo, incluyéndose un objetivo dirigido a Promover una política de régimen laboral inspirada en los valores y principios de la Asociación.*

Médicos del Mundo entiende que los problemas e incidencias en el marco de las relaciones entre personas trabajadoras y voluntarias de la organización establecidas en el marco de nuestra actuación, deberían intentar discutirse libremente y resolverse entre las partes implicadas. Sin embargo, es consciente de que en ocasiones aparecen dificultades que impiden el común entendimiento. Por este motivo, la organización ha decidido crear una **Comisión sobre aspectos éticos de la gestión de personas en Médicos del Mundo España** (en adelante, en este documento, “la Comisión”). Los objetivos, alcance, constitución y modus operandi de la Comisión están definidos en el presente documento.

El documento se encuentra en el Inventario de Documentos de Médicos del Mundo, en Afrodita (SAO) o en la biblioteca documental en Google Drive.

1. Responsable de actualización

Las futuras modificaciones, ampliaciones y actualizaciones del presente documento serán propuestas conjuntamente entre la Dirección de Recursos Humanos y la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, que remitirán su propuesta al Comité de Dirección y a la Junta Directiva para su aprobación final.

2. Objetivo y alcance de actuación de la Comisión

El objetivo de la Comisión es determinar si las actuaciones denunciadas son o no contrarias a los derechos fundamentales, si suponen la existencia de acoso laboral o suponen una vulneración los principios y valores de la Organización.

La Comisión intervendrá cuando una persona trabajadora o voluntaria entienda y pueda aportar elementos de prueba de que se han visto vulnerados sus derechos fundamentales, está padeciendo acoso laboral o ve vulnerados los principios y valores de la Organización en su relación con otro(s) individuo(s) de la organización, siempre que esta vulneración se produzca en el ámbito de su colaboración con la organización.

La denuncia podría ser por un hecho aislado de la naturaleza que se ha explicado anteriormente, pero en la mayoría de los casos se encontrará enmarcada dentro de un conflicto de mayor alcance entre las personas implicadas, por lo que se deberían haber puesto en práctica con antelación a la denuncia los métodos de resolución de conflictos de que la organización dispone (resolución directa entre las personas implicadas, intervención de recursos humanos, coaching individual o de equipo, mediación interna o externa, otros), y que en muchos casos permitirán reconducir el conflicto antes de llegar a este tipo de situaciones.

En caso de no conseguirse una resolución previa del conflicto, la Comisión desarrollará las investigaciones que considere oportunas y emitirá los informes pertinentes para la toma de decisiones por parte de la Dirección.

3. Constitución de la Comisión

La Comisión se constituirá cuando una persona entienda que se han vulnerado sus derechos fundamentales y /o los principios y valores de la Organización y presente la solicitud de constitución de la comisión por escrito según lo establecido en el apartado 7. La Comisión estará constituida (procurando siempre dentro de lo posible que sea un órgano paritario) por:

- Una persona de la Junta Directiva de Médicos del Mundo, encargada de desarrollo de personas.
- Un miembro del Comité de Dirección, preferiblemente la persona encargada de los recursos humanos.
- Una persona miembro de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.
- La persona responsable de la Unidad de Gestión y Administración de RRHH o, en su ausencia, la responsable de la Unidad de Desarrollo de Personas, actuará como secretario/a de la Comisión, con voz pero sin voto.

Las personas que representen a estos órganos estarán designadas por cada uno de ellos, y formarán parte de la comisión durante un periodo de 2 años. Cada órgano designará dos personas, una titular y una suplente.

Se constituirá así un órgano permanente que no tendrá ningún papel mientras no se produzca ninguna denuncia que lo haga intervenir, y que durante ese tiempo deberá recibir la formación necesaria para afrontar este tipo de situaciones.

En ningún caso, ninguna de las personas implicadas en el conflicto formará parte de la Comisión.

4. Funciones de la Comisión

En el marco del mandato asignado, le corresponden a la Comisión las siguientes funciones:

- Adoptar una actitud de escucha y colaboración con las personas implicadas en el conflicto.

- Realizar las averiguaciones oportunas para recabar información sobre el conflicto.
- Emitir y difundir internamente un informe objetivo e imparcial.

5. Principios rectores de la Comisión

Los principios básicos de actuación que deben guiar el funcionamiento de la Comisión son:

Voluntariedad: las personas que acudan a la Comisión, lo harán voluntariamente y no se podrá imponer este trámite a ninguna persona trabajadora o voluntaria.

Dictamen no vinculante: el informe que emita la Comisión no será vinculante, sino meramente informativo.

Autonomía: las personas que integran la Comisión gozan de plena independencia y autonomía para aportar valoraciones, comentarios y opiniones sobre los casos en los participen. La figura de agente profesional externo se incorpora para garantizar este principio.

Imparcialidad: los informes de la Comisión deben reflejar el carácter objetivo y neutral de sus integrantes. En caso de que alguna de las personas que integran el Comité se considere parte implicada en el caso, deberá abstenerse. Su puesto será cubierto por una persona suplente.

Confidencialidad: los miembros de la Comisión deberán actuar con discreción y no podrán hacer públicos los datos de los casos que conozcan, más allá de la información que se acompañe con el informe. El informe sólo podrá ser difundido en el ámbito interno de la organización (comité de dirección, representación legal de los trabajadores/as, pleno de la junta directiva), una vez hayan sido informadas las partes, sin perjuicio de un eventual requerimiento judicial en el caso del que el conflicto haya llegado a los tribunales.

6. Proceso

A) Solicitud de formación de la Comisión.

Puede solicitar la formación de la Comisión cualquier persona trabajadora o voluntaria de la organización que entienda que, en el marco de su colaboración con la organización y en relación con otro miembro de la misma, se han vulnerado sus derechos fundamentales, acoso laboral -en su caso- o vulneración de los principios y valores de Médicos del Mundo.

La solicitud se hará por escrito dirigido a la Secretaría General de la Junta Directiva, a la persona responsable de RRHH del Comité de Dirección y a cualquier Representante de los/as Trabajadores/as. El escrito debe exponer los hechos que, a su entender, suponen una vulneración de sus derechos fundamentales o los principios y valores de la organización.

Recibida la denuncia, se reunirá la comisión ética para decidir si hay indicios suficientes para iniciar el proceso de constitución de la comisión ética. Sólo corresponde a esta Comisión el análisis de los casos en los que se produzca una vulneración de los derechos fundamentales, acoso laboral o los principios y valores de la organización entre sus miembros.

En el plazo máximo de cuatro días los miembros de la comisión deberán dar su opinión sobre si corresponde inicio del procedimiento o no. Sólo se procederá a la formación de la Comisión cuando haya unanimidad de las tres personas.

En el caso de que no haya unanimidad, si la comisión lo considera pertinente, podrá convocar a la persona experta para que de su opinión sobre si se tiene que constituir o no la comisión a la luz de los hechos denunciados. La persona experta emitirá su opinión técnica sobre la situación a las otras tres personas, que volverán a votar, a la luz de esta opinión. Esta segunda votación será definitiva, y de nuevo, solo se pondrá en marcha la comisión si hubiera unanimidad de las tres personas.

En caso de que no se pusiera en marcha por el voto en contra de una de las tres, la persona deberá escribir un informe fundamentando su opinión, para que quede constancia escrita.

Si se decide no formar la Comisión, se informará de ello a la parte solicitante, a la que se entregará informe argumentado sobre los motivos de esta decisión.

Si se decide formar la Comisión se informará de ello a la parte solicitante y otra(s) partes(s) implicadas.

Tanto si se decide constituir la comisión ética como si no, todos los miembros de la comisión se comprometen a mantener el máximo nivel de confidencialidad sobre la información recibida y sobre las personas implicadas. Tendrán la obligación de no compartir esta información con nadie, salvo que se den circunstancias que obliguen a tomar medidas de protección, y que por tanto requieran que otras personas (el mínimo imprescindible) tengan conocimiento de la situación, sin entrar a explicar los hechos específicos. En todo caso, se informará siempre a la Presidencia o a la Secretaría General de la Junta Directiva de la solicitud de constitución de la comisión y de la decisión tomada con respecto a la puesta en marcha o no del proceso.

El no cumplimiento de esta obligación de confidencialidad, siempre que se pueda demostrar, conllevaría la separación automática de la persona de su puesto en la comisión, y sería reemplazada por la persona suplente. Asimismo, si procediera, podría ser sancionada de acuerdo a la normativa de MdM.

B) Formación y funcionamiento de la Comisión

Con el voto unánime de las tres personas mencionados en el apartado anterior (persona que represente a la Junta Directiva, persona que represente al comité de dirección, y persona que actué en nombre de la representación de los/as trabajadores/as) se procederá a la formación de la Comisión, con los integrantes anteriormente descritos y garantizando siempre su imparcialidad.

La Comisión designará a un profesional externo experto en la materia y le encargará la gestión de las averiguaciones necesarias para la elaboración de un informe en el que concluya de forma fundamentada si bajo su opinión se han producido los hechos denunciados o no, y si tienen esa naturaleza. La persona experta presentará a los miembros de la comisión la propuesta de trabajo a realizar, incluyendo la recogida de pruebas y testimonios, el calendario y la metodología de trabajo, que será aprobada por la comisión.

En el plazo de 15 días desde su designación, la persona experta deberá emitir un informe y presentárselo a la comisión con la información y las conclusiones en

relación a los hechos denunciados. La comisión deberá asegurarse de que no hay errores de procedimiento, formales o de otro tipo que puedan hacer cuestionar el dictamen de la persona experta, y en tal caso, validará el informe. Si no se dieran estas condiciones, la comisión podría volver a encargar el trabajo a otra persona experta.

Dicho plazo de 15 días podría ampliarse de forma excepcional, si se diesen razones justificadas para ello, hasta un máximo de 10 días, lo que requerirá aprobación unánime de los miembros de la comisión.

C) Fin de la Comisión

La Comisión quedará disuelta en los siguientes supuestos:

- Emisión del informe pertinente,
- A solicitud voluntaria de la persona solicitante de su formación
- Las partes implicadas abandonan la organización de forma voluntaria.

7. Informe

El Informe emitido por la Comisión se limitará a determinar, de manera imparcial y objetiva, si se ha producido o no la vulneración de los derechos fundamentales objeto de su análisis.

El Informe, será remitido, a las partes implicadas. En caso de producirse vulneración de derechos fundamentales, moobing, y / o vulneración de principios y valores de la organización, dicho informe será remitido al comité de dirección para que tome las medidas que fueran pertinentes con las personas implicadas. En el caso de que las medidas tuvieran que ser tomadas con personas voluntarias o con la coordinación general, la decisión disciplinaria será tomada por la Junta Directiva.

La emisión de este informe, así como las decisiones posteriores de los órganos de la Organización, no serán en ningún caso, impedimento para llevar a cabo las acciones legales que cualquiera de las partes considere oportuno iniciar.

8. ANEXO

