

Código de conducta y prácticas solidarias para personas medicumsmundi

federación de asociaciones de medicumsmundi en españa

“Código de conducta y prácticas solidarias para personas medicusmundi”.

PREAMBULO

La **Federación de Asociaciones de Medicus Mundi en España** (en adelante **medicusmundi**) es una organización de solidaridad internacional, con personalidad jurídica propia, de carácter federal, no gubernamental, sin ánimo de lucro, que se declara independiente de los poderes públicos y de cualquier otra institución o grupo de interés de carácter económico, político o religioso, constituida sobre la base de asociaciones independientes.

Desde su fundación en 1963, la actuación de **medicusmundi** se sustenta en el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de las personas. En 1991, el Premio Príncipe de Asturias de la Concordia reconoce el compromiso de **medicusmundi** con el Derecho a la Salud, a partir de la defensa de un Sistema Público que garantice la equidad y universalidad de una atención sanitaria de calidad a todas las personas, sin distinción de raza, sexo, religión, condición económica o ubicación geográfica.

medicusmundi cuida y ampara un estilo organizativo acorde con sus fines. Los valores que promulga hacia las comunidades del Sur y la sociedad del Norte, orientan también las relaciones internas. Por consiguiente, trabajar y/o colaborar con **medicusmundi** debe implicar un compromiso con la filosofía de la organización, con sus fines y objetivos.

Las personas que conforman **medicusmundi**, aspiran a vivir en un mundo más justo en el que todos y todas puedan existir con dignidad y puedan desarrollar el máximo potencial de salud, en ausencia de diferencias evitables, injustas o modificables entre grupos de personas, ya estén definidos estos grupos social, económica, cultural, demográfica o geográficamente.

Este **Código de conducta y prácticas solidarias de medicusmundi** (en adelante el Código) establece algunos criterios de actuación que deben ser observados por todas las personas que intervengan en las actividades que **medicusmundi** desarrolla, sea su vinculación de tipo laboral o voluntaria con la institución, ya sea en España como en los distintos países donde posee personería jurídica propia.

De igual modo, en aquellas relaciones con terceros, bien sea por un contrato de prestación de servicios (consultores, contratistas, evaluadores, auditores...) o por un convenio de colaboración (contrapartes, socios locales...), **medicusmundi** incorporará la siguiente cláusula en los acuerdos formales que con ellos se suscriban:

“La institución/empresa/asociación XXXXXXX, a través del personal adscrito a esta intervención, se compromete al cumplimiento del “manual de conducta para terceros”, el cual se anexa al presente acuerdo, y es conocida por todos los actores implicados en el proyecto.

El incumplimiento de alguna de las cláusulas del código de conducta anteriormente mencionada por parte de alguna persona adscrita contractual o voluntariamente a la institución/empresa/asociación XXXXXXX durante el desempeño de sus funciones dentro del proyecto podrá ser objeto, si **medicusmundi** así lo estima oportuno, de la rescisión unilateral del presente acuerdo o, en su caso, de medidas sancionadoras que se pacten entre las partes en concepto de daños y perjuicios”

En el caso de entidades públicas, podrá no ser obligatoria la firma de dicha cláusula siempre que exista causa justificada.

Este Código procura:

- Un comportamiento profesional, ético y responsable de todas las personas vinculadas a **medicusmundi** en cualquier parte del mundo, proporcionando unas normas y valores de referencia.
- Definir los principios y valores que deben tutelar las relaciones de las personas vinculadas a **medicusmundi** entre sí, con sus delegaciones, con instituciones, con los socios locales y la población beneficiaria en el marco de las intervenciones de la organización, con el fin de evitar que determinadas situaciones de poder o desigualdad puedan generar beneficios personales ilegítimos o perjuicios a terceros.
- Establecer el principio de debida diligencia¹ para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza.
- Servir de ayuda a la organización para actuar ante eventuales situaciones de este tipo con el fin de proteger la confianza de la sociedad en **medicusmundi**.

Las normas y directrices incluidas en este código, junto a las políticas y prácticas laborales y de voluntariado de la federación y/o de sus asociaciones miembros, establecen un marco regulador de las responsabilidades y conductas de las personas vinculadas con **medicusmundi**. El incumplimiento del mismo dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias (incluida la desvinculación de **medicusmundi**) y, en su caso, a acciones judiciales.

Aunque somos conscientes de que las leyes y costumbres locales pueden cambiar de forma considerable de un país a otro, consideramos que las normas y directrices de este código facilitan la labor de **medicusmundi** a la hora de poner en práctica estas medidas y realizar su seguimiento.

1. - En materia de derechos humanos es la forma en que una organización determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos.



Código de Conducta

Carácter: Obligatorio

Asamblea FAMME
16 de junio de 2018

Versión: 1.0

Código de Conducta



Código de Conducta de medicusmundi

Las personas trabajadoras y/o voluntarias que intervenimos en las actuaciones de **medicusmundi** se comprometen al cumplimiento de las siguientes normas y valores:

1. Mantener la integridad y reputación de medicusmundi.

La integridad es uno de los valores que rige **medicusmundi**. De ahí que todas las personas vinculadas a la organización deban adecuar su conducta personal y profesional para reforzar la credibilidad y reputación de la misma. Las personas vinculadas a **medicusmundi** asumen el compromiso personal de:

- Ejercitar la capacidad de reflexión y autocrítica, compartir ideas e informaciones con las personas beneficiarias, socias y colaboradoras y estar abiertas a nuevas contribuciones.
- Trabajar para incrementar la confianza de la sociedad en **medicusmundi**, aplicando seriedad y rigor a las acciones en las que participen, siempre desde altos estándares de profesionalidad.
- Asumir la responsabilidad de las acciones personales y profesionales, especialmente cuando conlleven hacer uso del poder que confiere su posición en **medicusmundi**, con las limitaciones adecuadas.
- Respetar las costumbres y las culturas locales, incluso si las normas y los valores de tal contexto cultural difieren de las recogidas en este código o de las que uno tenga en lo personal, salvo que estas sean contrarias a los Derechos Humanos.
- Cumplir con la legislación vigente en cada uno de los países en los que estemos presentes. La aplicación del Código en ningún caso podrá suponer el incumplimiento de las disposiciones legales vigentes en cada país salvo que estas sean contrarias a los Derechos Humanos.
- No trabajar bajo los efectos del alcohol ni estar en posesión ni consumir sustancias ilegales en las instalaciones, dependencias o vehículos de **medicusmundi**.

2. Tratar a todas las personas con respeto, dignidad y justicia.

Todas las personas que conforman **medicusmundi** se obligan a actuar, en sus relaciones con otras personas de **medicusmundi**, con personas beneficiarias, socias locales, instituciones, etc., conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia. Las personas vinculadas a **medicusmundi** asumen el compromiso personal de respetar los derechos de todas las personas, en especial de los niños y niñas, y contribuir a generar un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto mutuo, la integridad, la dignidad y la no discriminación y, en particular se comprometen según este código a:

- No permitir ninguna forma de violencia, acoso, discriminación, intimidación, explotación o abuso.
- No ejercer ni permitir el ejercicio de discriminación alguna por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social ajena a las condiciones de mérito y capacidad.
- No abusar de ningún modo de su posición en **medicusmundi** ni de las relaciones de poder o desigualdad que pudieran existir o generarse, lo que implica que en ningún caso su conducta y sus relaciones puedan ser de explotación, abuso o corrupción.
- No participar en ninguna forma de abuso o explotación sexual de personas, independientemente de su edad.
- No mantener relaciones sexuales con menores.

- No intercambiar dinero, ofertas de empleo, trabajo, bienes o servicios a cambio de favores o de relaciones sexuales ni de cualquier otro tipo de conducta humillante, degradante o de explotación.

3. Evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre intereses personales y los intereses de medicusmundi.

medicusmundi es respetuosa con la vida privada de todas las personas que integran la organización y consiguientemente con la esfera privada de sus decisiones. En contrapartida, **medicusmundi** exige que en caso de surgir conflictos de interés personales o de su entorno familiar que puedan comprometer la integridad de la organización, se pongan en conocimiento de la **Comisión de Seguimiento del Código**, según se establece en el apartado “Cumplimiento del Código ...”, para la adopción de las medidas pertinentes en beneficio de ambas partes.

Las personas vinculadas a **medicusmundi** asumen el compromiso personal de:

- No valerse de su posición en la organización para obtener ventajas personales ni oportunidades de negocio propias.
- Notificar a **medicusmundi** en caso de querer presentar candidatura a puestos de responsabilidad de la administración pública, a fin de evitar posibles conflictos con las funciones en **medicusmundi**.
- No aceptar regalos monetarios o en especie procedentes de Gobiernos, personas beneficiarias, donantes, proveedores u otras personas, que pudieran haber sido ofrecidos como resultado del trabajo en **medicusmundi**. En los casos en los que el intercambio de regalos sea una práctica cultural normal, se debe asegurar de que tales obsequios sean razonables y ponerlos a disposición de **medicusmundi**.
- Denunciar cualquier tipo de corrupción y no ofrecer, prometer, entregar o aceptar sobornos.

4. Gestionar responsablemente los recursos, la información y los datos.

Todas las personas vinculadas a **medicusmundi** utilizarán eficientemente los bienes de la organización y no harán uso de ellos en beneficio propio. Así mismo, gestionarán responsablemente los datos de carácter personal, la información y el conocimiento generado en el seno de la organización. Las personas vinculadas a **medicusmundi** asumen el compromiso personal de:

- Manejar con total discreción la información sensible o confidencial que tengan que gestionar por su relación con **medicusmundi**.
- Cumplir estrictamente con las normas establecidas para gestionar responsablemente los recursos, la información y los datos que obren en su poder o sean de su responsabilidad.
- Solicitar autorización antes de hacer declaraciones en nombre de **medicusmundi**, siempre que no sea parte de sus funciones, e intentar evitar cualquier repercusión negativa no intencionada.
- Responsabilizarse del uso adecuado del dinero, los recursos y las propiedades de **medicusmundi** que le sean encomendadas para sus tareas dentro de la organización (p. ej. vehículos, equipamiento de oficina, alojamiento provisto por **medicusmundi**, ordenadores y uso de Internet, correo electrónico e intranet).

5. Promover los derechos humanos.

medicusmundi considera que los derechos humanos son inherentes a las personas, brotan de la misma naturaleza humana y constituyen un punto de inflexión en nuestra acción de cooperación que debe regirse por los principios de los derechos humanos de universalidad, interdependencia, imprescriptibilidad, inviolabilidad, indivisibilidad, inalienabilidad, obligatoriedad, participación y no-discriminación. Las personas vinculadas a **medicusmundi** asumen el compromiso personal de:

- Comprometerse con aquellos derechos que asisten a todas las personas, más allá de fronteras, culturas, razas, sexo y religiones, entre los que están el derecho al desarrollo humano y el derecho a la salud.
- Asegurarse de que su conducta está en consonancia con el marco de derechos humanos que **medicusmundi** ha suscrito.

6. Proteger el medio ambiente, la salud y el bienestar

Si bien en los últimos años los grandes avances científicos y tecnológicos han permitido mejorar la salud y el bienestar de las personas, el incremento de las desigualdades hace que se haya incrementado también la brecha de salud entre los países más enriquecidos y los más empobrecidos, lo que repercute seriamente en el bienestar de las personas. Así mismo, el deterioro del medio ambiente a consecuencia de la conducta humana, repercute sobre la salud. Por tanto, las personas vinculadas a **medicusmundi** asumen el compromiso personal de:

- Adoptar medidas positivas para la protección del medio ambiente y minimizar el impacto ambiental negativo de nuestras intervenciones.
- Evitar cualquier riesgo innecesario para la seguridad, la salud y el bienestar propio y ajeno.

Al aceptar formar parte de **medicusmundi**, me comprometo a cumplir con mis obligaciones, a comportarme de acuerdo con este **Código de Conducta y Prácticas Solidarias de medicusmundi** y, *llegado el caso, colaborar con la Comisión de Seguimiento de este Código.*

- Nombre _____
- Puesto _____
- Firma _____
- Fecha _____

Manual de Conducta para terceros

Las instituciones relacionadas con **medicusmundi** en sus intervenciones, mediante un acuerdo de colaboración o un contrato de prestación de servicios, se comprometen a que su personal, contratado o voluntario, adscrito a esas intervenciones, garantice:

- ✓ El respeto a las costumbres y las culturas locales, incluso si las normas y los valores de tal contexto cultural difieren de las recogidas en este código, salvo que estas sean contrarias a los Derechos Humanos.
- ✓ El cumplimiento de la legislación vigente en cada uno de los países en los que intervenga.
- ✓ Respetar la legislación vigente en materia de blanqueo de capitales y lucha contra el terrorismo
- ✓ No trabajar bajo los efectos del alcohol ni estar en posesión ni consumir sustancias ilegales durante el ejercicio de su trabajo.
- ✓ No permitir ninguna forma de violencia, acoso, discriminación, intimidación, explotación o abuso.
- ✓ No ejercer ni permitir el ejercicio de discriminación alguna por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social ajena a las condiciones de mérito y capacidad.
- ✓ No abusar de ningún modo de su posición profesional ni de las relaciones de poder o desigualdad que pudieran existir o generarse.
- ✓ No intercambiar dinero, ofertas de empleo, trabajo, bienes o servicios a cambio de favores o de relaciones sexuales ni de cualquier otro tipo de conducta humillante, degradante o de explotación.
- ✓ No participar en ninguna forma de abuso o explotación sexual de personas, independientemente de su edad, ni mantener relaciones sexuales con menores.
- ✓ Respetar los derechos de todas las personas, en especial de los niños y niñas, y contribuir a generar un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto mutuo, la integridad, la dignidad y la no discriminación.
- ✓ No valerse de su posición profesional para obtener ventajas personales ni oportunidades de negocio propias.
- ✓ No aceptar regalos monetarios o en especie procedentes de Gobiernos, personas beneficiarias, donantes, proveedores u otras personas, que pudieran haber sido ofrecidos como resultado de su trabajo,
- ✓ Denunciar cualquier tipo de corrupción y no ofrecer, prometer, entregar o aceptar sobornos.
- ✓ Utilizar eficientemente los bienes puestos a su disposición por medicusmundi y no hacer uso de ellos en beneficio propio,
- ✓ Manejar con total discreción la información sensible o confidencial que tenga que gestionar por su relación con **medicusmundi**,
- ✓ Cumplir estrictamente con las normas establecidas para gestionar responsablemente los recursos, la información y los datos que obren en su poder o sean de su responsabilidad.
- ✓ Adoptar medidas positivas para la protección del medio ambiente y minimizar el impacto ambiental negativo de sus intervenciones.
- ✓ Evitar cualquier riesgo innecesario para la seguridad, la salud y el bienestar propio y ajeno.

Cumplimiento del Código de Conducta y Prácticas Solidarias de medicusmundi

A fin de garantizar el cumplimiento del presente Código, existe una **Comisión de Seguimiento del Código** compuesta por tres personas conectoras de la organización y que desde el voluntariado han ejercido o ejercen puestos de responsabilidad en el Consejo Ejecutivo de la Federación y/o junta directiva de una de sus asociaciones miembro.

La comisión podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier persona vinculada a **medicusmundi** mediante denuncia realizada de buena fe. A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código, podrán hacerse llegar a la comisión a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Correo ordinario a la dirección: medicusmundi, Lanuza 9, 28028 Madrid
- Correo electrónico a la dirección codigodeconducta@medicusmundi.es

Recibida la presunta denuncia, si esta tuviera su origen en cualquiera de los países donde trabajamos, la comisión podrá derivar la investigación a la asociación presente en el país que actuará por delegación.

De cara a facilitar las presuntas denuncias, las asociaciones se comprometen visibilizar en los proyectos la forma de contactar con la comisión.

Son **funciones de la comisión para el seguimiento** del Código de Conducta y Prácticas Solidarias de **medicusmundi** las siguientes:

- Interpretar el código y difundirlo internamente, incluyendo traducciones a las lenguas oficiales de los países en los que trabaja **medicusmundi**, vías de soporte y de referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Recibir todo tipo de escritos relacionados con la aplicación del Código.
- Apoyar a las personas que decidan hacer uso del procedimiento, incluyendo información y asesoramiento en el proceder de las personas que denuncian, desplazándose al país de donde parten las denuncias de dicha(s) persona(s) si se considerase necesario.
- Tramitar y resolver expedientes, para lo cual podrá recurrir al nombramiento de instructores.
- Informar anualmente a la Asamblea.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión garantizará:

- La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados en el proceso y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.
- El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación.
- La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe a la comisión de seguimiento del código.

Las decisiones de la comisión de seguimiento del código tendrán carácter vinculante para los miembros de la Federación a los que estuviesen vinculadas las personas implicadas.

Documentos y/o Anejos que vinculan:

- *Política de transparencia y rendición de cuentas*
<https://www.medicusmundi.es/storage/resources/attachments/56e68b7fa2b91.pdf>
- *Código de Conducta de la Coordinadora de ONGD*
<https://www.medicusmundi.es/storage/resources/attachments/56e68bb644130.pdf>
- Reglamento de Régimen Interno
- *Procedimiento de denuncia, reporte y gestión de comportamientos inadecuados (se incorpora a continuación)*
- Condiciones laborales
https://www.medicusmundi.es/storage/resources/regulations/5acc87c6b0e18_condicion-es-laborales-nov2017.pdf

Procedimiento de denuncia, reporte y gestión de comportamientos inadecuados conforme al código de conducta

La Federación de Asociaciones de **medicusmundi** en España, así como la totalidad de las personas que la integran, está comprometida con el respeto a los derechos de las personas, con el establecimiento de unas condiciones óptimas de trabajo, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con la no-discriminación de cualquier tipo en ningún ámbito de la organización.

Todas las personas vinculadas con **medicusmundi** tienen derecho a ser tratadas con dignidad, a que se respete su integridad moral y a no ser discriminadas. Para que se garanticen estos derechos, **medicusmundi** se compromete a crear un entorno de trabajo en donde se respete a todas las personas que trabajen en la organización.

En **medicusmundi** estamos convencidos de que las conductas inadecuadas suponen una vulneración de la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, por tanto, no se permitirá ni tolerará ningún tipo de comportamiento inadecuado – tolerancia cero-.

En caso de considerar que existe acoso, o cualquier otra conducta inadecuada, especialmente aquellas a las que refiere el punto 2 de este código, quedará garantizada la ayuda a la persona mediante el procedimiento que aquí se regula, y se pondrán los medios necesarios para que esta situación no se vuelva a repetir.

Con este procedimiento se intenta prevenir, mediante la formación, la responsabilidad y la información, estas situaciones y, en su caso, dar una rápida respuesta a las reclamaciones de este ámbito, siempre con las debidas garantías, dentro del marco de las normas constitucionales, laborales y de los derechos fundamentales del trabajo.

medicusmundi asume los siguientes compromisos:

- Difundir este protocolo y garantizar el acceso al mismo por parte de todas las personas vinculadas a la institución.
- Proporcionar oportunidades de información y formación para todas las personas vinculadas a **medicusmundi** y, en especial, a las personas con cargos de responsabilidad, a fin de contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y que todos conozcan los correspondientes derechos, obligaciones y responsabilidades de cada uno.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías internas de resolución de las situaciones de comportamiento inadecuado descritas en el apartado 2 de este código.
- Informar al personal sobre los derechos, los reglamentos y las leyes que lo protegen, sobre las sanciones establecidas y sobre el procedimiento para formular quejas y/o denuncias
- Dar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo situaciones de acoso.
- Garantizar que todas las quejas y acusaciones se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Sancionar con carácter grave o muy grave las conductas acosadoras, de acuerdo con la legislación vigente en cada país, como delito y como falta disciplinaria.

En un presunto caso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la persona acosada o alguien de su confianza denunciará los hechos según los procedimientos previstos al efecto.

En la primera vía de resolución que ha articulado la organización interviene la persona de referencia – designada y formada para realizar esta función – que intentará resolver la situación.

Este tipo de intervención facilitará una resolución muy rápida del problema y responderá a las expectativas y necesidades de las personas afectadas por estas situaciones y que quieren solucionar y poner fin a la situación de acoso sin formalidades y sin tener que poner una acusación interna por escrito.

I. Cómo presentar una queja y pedir la asistencia de la persona de referencia para resolver la situación.

a) Características del proceso.

La persona que sufre la situación o tiene conocimiento de la misma, formula una queja y pide el apoyo de la organización con el objetivo de resolver esta situación. La persona de referencia intentará resolver el conflicto clarificando los hechos, informando a la persona sobre la que recae la queja de que su comportamiento es contrario a las normas de **medicmundi** e informándola de las consecuencias de continuar con su actitud.

Este proceso no es siempre, ni en todos los casos, lo adecuado (no lo es en aquellos casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una sanción).

b) Estadio inicial: Formulación de una queja.

El primer paso que se pone en marcha es la **comunicación de los hechos a cualquiera de las personas de referencia**. Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos.

c) Análisis de los hechos: Recogida de información.

Una vez recibida la queja, la persona de referencia se **entrevistará** con la persona que considera que alguien de **medicmundi** tiene un comportamiento inadecuado (acoso, discriminación, intimidación,...) hacia ella con tal de:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona presuntamente acosada).
- Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

d) Mediación informal

La persona de referencia intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una **mediación informal** entre las partes implicadas. Esto conlleva, escuchar a la persona presuntamente culpable. En el supuesto de que se aprecie un posible comportamiento contrario a las normas, es necesario:

- Informar a esta persona de que su presunto comportamiento es contrario a las normas de la organización.
- Informarle de las consecuencias de su presunta actitud.
- Comunicarle que será objeto de un seguimiento específico.

La mediación se realizará lo antes posible y en cualquier caso dentro del plazo de 7 días naturales.

e) Resolución

La resolución de la queja por comportamiento inadecuado implica:

- Informar de la decisión: Comunicar por escrito a la persona denunciante y a la persona que ha cometido la ofensa qué ha sucedido y cómo se ha resuelto el problema.
- Garantizar que ha finalizado el comportamiento inadecuado.

La persona de referencia tendrá que asegurar que:

- Finaliza el comportamiento inadecuado.
- Se toman medidas para evitar otros casos.
- Se guardan los informes de lo que ha sucedido.

f) Finalización

Una vez realizada la mediación se hará un seguimiento del caso durante seis meses, transcurrido el cual se resolverá el proceso.

II. Vía de resolución y respuesta en el interior de la organización: Acusación interna e investigación

Cuando los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo de una persona de referencia no son recomendables (por la gravedad de la situación), se han rechazado, o cuando el resultado ha sido insatisfactorio, es necesario presentar una denuncia interna y solicitar que se abra una investigación.

a) Características del proceso.

Consiste en presentar una acusación interna y solicitar que se abra un proceso de investigación. El principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de comportamiento inadecuado ha infringido el código de **medicusmundi**, y de ser así, responder de manera consecuente.

b) Estadio inicial: Presentar una acusación interna.

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a la Comisión de Seguimiento del Código. La acusación interna necesariamente tiene que realizarse por escrito y tiene que incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la acusación o, en su caso, de quien presenta la denuncia.
- Nombre y posición de la persona presuntamente culpable del hecho denunciado.
- Detalles de los hechos que se consideren relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Los nombres y apellidos de los posibles testigos.

La comisión de seguimiento del código que recibe la denuncia tendrá que:

- Informar a la persona denunciada del contenido de la queja presentada.
- Establecer qué pasos se van a llevar a cabo y comunicarlo tanto a la persona que formula la queja como a la presuntamente culpable del hecho.

c) Instrucción del procedimiento

Se tendrá que elaborar un **informe escrito** en donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de comportamiento contrario al código de conducta.

El instructor nombrado por la CSC tendrá que:

- Entrevistar a la persona que presenta la acusación interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por la persona que ella designe durante todo el proceso).
- Entrevistar a los y las posibles testigos (e informarlos de la obligación de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada, durante todo el proceso, por la persona de referencia o por persona que ella designe).
- En el caso que se necesite se pedirá el asesoramiento de profesionales de la psicología, derecho, medicina, etc.

La persona que hace la denuncia tiene que aportar indicios que fundamenten que se han producido contra ella actuaciones contrarias a este código e identificar a la persona o personas implicadas. La persona o personas denunciadas tendrán el derecho a ser escuchadas y podrán argumentar en su defensa todo aquello que consideren oportuno para demostrar que no han tenido un comportamiento contrario a este código de conducta.

La instrucción tiene que terminar con una decisión y será necesario incluir una síntesis de los hechos. El informe tiene que incorporar también a quién se ha entrevistado, qué preguntas se han hecho y a qué conclusiones se ha llegado.

d) Medidas provisionales durante la instrucción

Durante el proceso de instrucción, se tendrá que considerar si es necesario:

- Empezar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente culpable.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

e) Toma de decisiones: Resolución

La persona, personas u órgano específico que asuma la instrucción tendrán que elaborar un informe escrito para la CSC, órgano específico encargado de resolver el caso.

Si los hechos se califican como contrarios a lo establecido en este código de conducta, se tendrán que decidir las sanciones y otras medidas.

f) Informar del resultado y del derecho a presentar recurso, si el resultado no es satisfactorio.

La CSC, órgano encargado de resolver el caso, informará a la persona que tiene que formular la denuncia de las acciones disciplinarias que se tomarán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

III. Garantías del proceso y plazos

- a)** Todas las quejas y acusaciones internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad. Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que

intervengan tienen que actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones.

- b)** La persona que presenta una queja o acusación tiene derecho a:
- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
 - Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
 - Recibir garantías que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fe.
 - Recibir información de la evolución de la acusación.
 - Recibir información de las acciones correctoras que resultaran.
 - Recibir un trato justo.
- c)** La persona acusada tiene derecho a:
- Estar informada de la queja/denuncia.
 - Recibir una copia de la denuncia y responder.
 - Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
 - Recibir información de la evolución de la denuncia.
 - Recibir un trato justo.
- d)** Plazo: La duración del proceso será lo más breve posible y será al inicio de cada proceso cuando se fijen los plazos.

IV. Sanciones y acciones correctivas

El acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquiera de las conductas incluidas en el apartado II, están explícitamente prohibidos por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria.

- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental, moral y el acoso por razón de sexo podrán ser valorados como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia o ha colaborado en la investigación constituyen una grave infracción disciplinaria.

V. Actuación a nivel jurídico y/o legal

Si **medicusmundi** o la misma persona que ha causado la denuncia deciden llevar a la justicia su caso, lo pueden hacer de varias maneras:

a) Presentando una denuncia a la Inspección de Trabajo:

En este caso se valorará si existe una conducta contraria a la dignidad del trabajador/a por parte de su superior o de algún/a compañero/a y si de la conducta se deriva un riesgo para su salud a causa del trato al que está siendo sometido/a. En ambos casos, la persona presuntamente culpable podrá ser sancionado/da administrativamente por llevar a cabo esta conducta y **medicusmundi** por no cumplir la obligación general de prevenir este tipo de riesgos.

En el caso de producirse el hecho a personas no españolas en un país distinto de España, la denuncia se presentará en el país en cuestión según las normas y leyes del mismo.

b) Presentando una demanda judicial:

En el caso de que los hechos puedan ser constitutivos de delito, la denuncia se presentará en el país en cuestión según las normas y leyes del mismo.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

TIPO DE COMPORTAMIENTO INADECUADO

	LABORAL		SEXUALIDAD	POR RAZÓN DE SEXO		DISCAPACIDAD
	RAZA		RELIGION	CULTURA		OTROS (ESPECIFICAR)

SOLICITANTE

	PERSONA AFECTADA		RRHH	REPRESENTANTE TRABAJADORES		OTROS (ESPECIFICAR)
--	------------------	--	------	----------------------------	--	---------------------

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS	
FORMA DE CONTACTO	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

DOCUMENTACION ANEXA

SÍ	
NO	

Por la presente solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso

En (Lugar)		, a (Fecha)	
---------------	--	----------------	--

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA