

Código de buen gobierno y buenas prácticas de gestión



anesvad
por el  derecho a la salud

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente documento se desarrolla con el fin de hacer efectivo el compromiso de la Fundación Anesvad de regular el buen gobierno e impulsar buenas prácticas de gestión que ayuden a actuar con mayor transparencia, fomentando así una mejor comunicación con la sociedad y con sus grupos de interés. El documento se redacta en base a los Principios sobre Buen Gobierno y Buenas prácticas de gestión que propone la Asociación Española de Fundaciones.

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

Primero.- Información relevante y rendición de cuentas

Anesvad:

1. Dará a conocer a la sociedad sus fines, actividades y personas destinatarias de su actuación. Igualmente hará públicos sus Estatutos y estas Normas, así como la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo.
2. Someterá sus cuentas a una auditoría externa, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales.
3. Informará sobre sus cuentas anuales y memoria de actividades así como sobre cualquier otra información relevante.
4. Informará sobre las intervenciones que desarrolla y sobre titulares de derechos, deberes y responsabilidades en las intervenciones que desarrolla.
5. Hará públicas sus actividades difundiendo la información a que se refieren los apartados anteriores. La Web será un instrumento fundamental para la comunicación y la publicación de las actuaciones de la Fundación.

Segundo.- Colaboración institucional

La Fundación procurará colaborar con otras entidades del tercer sector, empresas e instituciones públicas y privadas que puedan contribuir al cumplimiento de sus fines.

CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

Primero.- Autonomía

Anesvad:

1. Contará con fuentes de financiación diversificadas que favorezcan la continuidad de su actividad y garanticen su autonomía financiera.
2. No aceptará aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios, que pongan en peligro el cumplimiento de sus fines o cuyo origen sea ilícito o no sea transparente.

Segundo.- Obtención y optimización de los recursos

Anesvad:

1. Contará con una política de aprobación de gastos presidida por la austeridad y con criterios de selección de entidades o personas proveedoras, en cuya contratación procurará ajustarse, siempre que sea posible, al principio de concurrencia, incorporando criterios sociales.
2. Establecerá un procedimiento de control interno de sus ingresos y gastos.
3. Velará para que su patrimonio no pierda valor y contará con unas normas de inversión, aprobadas por el Patronato, elaboradas con criterios, de seguridad, liquidez, rentabilidad y transparencia desde una perspectiva socialmente responsable.

Tercero.- Planificación y seguimiento de la actividad

Anesvad:

1. Planificará su actividad y dispondrá de criterios y procesos de selección de proyectos, socios locales, y de titulares de derechos, deberes y responsabilidades aprobados por el Patronato.
2. Establecerá sistemas de control y seguimiento interno de su actividad y de las intervenciones que desarrolla.
3. Dispondrá de un sistema de indicadores, aprobados por el Patronato, que permitan la evaluación de su actividad, impacto social y resultados efectivos.
4. Contará con procedimientos para controlar la adecuada utilización de las donaciones a terceros/as, si las hubiera.

GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN

Primero.- Comportamiento ético

El respeto a la ética y a las leyes inspirará la actuación de quienes integran la Fundación, lo que implica diligencia, buena fe y primacía de los fines de la Fundación

Segundo.- Criterios de actuación

La Fundación dará un trato equitativo a quienes puedan verse concernidos por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Tercero.- Gratuidad

1. Los miembros del Patronato y Consejo Asesor desempeñarán sus cargos gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficacia.
2. El Patronato limitará el número de sus miembros que pueden ejercer cargos retribuidos en la Fundación con funciones distintas a las que les corresponden como patronos/as.

PATRONATO.

Cuarto.- Naturaleza

El Patronato es el órgano de gobierno y representación de la Fundación que se reunirá con la periodicidad necesaria para desempeñar con eficacia sus funciones.

Quinto.- Designación, renovación y sustitución

La designación de los miembros del Patronato se realizará en la forma prevista en los estatutos, actuando con rigurosidad, objetividad y diligencia. En la designación de patronos se tendrán en cuenta sus capacidades, experiencia e independencia.

La Fundación procurará la renovación del Patronato buscando el equilibrio entre el cambio y la continuidad de sus miembros. Igualmente tendrá en cuenta los resultados de la autoevaluación prevista en estas Normas.

Sexto.- Obligaciones y responsabilidades del Patronato

1. Llevar a cabo los fines y objetivos de la Fundación de acuerdo con los estatutos, interpretando los fines perseguidos.
2. Planificar las actividades, eligiendo las más acordes con los fines fundacionales.
3. Supervisar la aplicación de políticas y estrategias, y realizar un seguimiento de las actividades, propiciando la disponibilidad de recursos y asegurando una asignación eficiente de los mismos.
4. Analizar los estados financieros de la Fundación y, en su caso, aprobar las cuentas anuales así como supervisar la gestión del patrimonio fundacional.
5. Velar por la adecuación de sus acuerdos a la Ley, a los Estatutos, a estas Normas y al interés de la fundación.
6. Elegir a la Dirección de forma rigurosa y objetiva, definiendo el perfil del/la candidato/a y el criterio de selección, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.
7. Definir las funciones y responsabilidades de la Dirección, fijar sus objetivos, apoyar su labor y evaluar anualmente su desempeño.
8. Participar en las relaciones con los grupos de interés.

Séptimo.- Autoevaluación

1. La autoevaluación del Patronato tiene como objetivo mejorar su desempeño, en coherencia con los valores que identifican a la Fundación.
2. Con este fin, y con la periodicidad que acuerde el Patronato, éste dedicará una reunión al análisis del cumplimiento de las funciones, responsabilidades y deberes de sus miembros, así como a identificar áreas de mejora de la organización y funcionamiento de la Fundación, proponiendo la estrategia a seguir.

Octavo.- Obligaciones y responsabilidades de los patronos

1. Conocer y asumir los principios, valores y objetivos de la Fundación, comprometiéndose en su logro.
2. Actuar con diligencia, lealtad e independencia.
3. Cuidar la imagen pública de la Fundación difundiendo su labor.

4. Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y la gestión de la Fundación.
5. Asistir a las reuniones, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible, llevando a cabo las tareas que se les encomienden. La inasistencia tendrá carácter extraordinario.
6. Dedicar, con continuidad, el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento de las cuestiones relativas al gobierno de la Fundación y a su gestión.
7. Mantener la confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones del Patronato y de cuantas comisiones existan en la Fundación.
8. Informar al Patronato de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente o a la entidad a la que represente cuando pudieran incidir en la reputación de la Fundación, así como informar sobre los posibles conflictos de intereses por los que pudieran verse afectados.
9. Los miembros del Patronato renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones establecidas en este artículo.

Noveno.- Derechos

Los miembros del Patronato tienen derecho a recabar la información adicional que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, así como información periódica sobre las cuentas y principales indicadores de la actividad de la Fundación.

Décimo.- Conflicto de intereses

1. Los miembros del Patronato deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudiera existir un interés particular o de la entidad a la que representen o por las que pudieran verse afectados.
2. Sin perjuicio de los procedimientos de autorización o comunicación que legalmente procedan, el Patronato debe conocer y aprobar cualesquiera relaciones comerciales que pudieran plantearse entre la Fundación y los miembros del Patronato o las entidades que representen.
3. Los miembros del Patronato deberán comunicar a dicho órgano su participación, aun gratuita, en organizaciones que tengan los mismos o similares fines que la Fundación.
4. Los miembros del Patronato no podrán utilizar su condición de patrono/a para obtener cualquier tipo de ganancia económica u otro beneficio personal.
5. Los miembros del Patronato deberán respetar en todo momento los principios recogidos en el documento "Política para la gestión de conflictos de interés" aprobado por dicho órgano de gobierno.

ÓRGANOS DELEGADOS Y OTROS ÓRGANOS.

Undécimo.- El Consejo Asesor

1. El Consejo Asesor es un órgano consultivo del Patronato.
2. Formarán parte del Consejo Asesor aquellas personas de especial relieve que, por sus destacados conocimientos, puedan asesorar a la Fundación con eficacia, y que se comprometan con los fines y principios de la Fundación.

3. Su existencia deberá estar recogida en los Estatutos y estará regulada mediante un reglamento propio.

CARGOS DE LA FUNDACIÓN.

Duodécimo.- La Presidencia.

1. Deberá promover el buen funcionamiento de los órganos de la Fundación, procurando la presencia y la participación activa de los patronos, poniendo de manifiesto la importancia de cumplir con sus obligaciones.
2. Además de los deberes que le correspondan legal y estatutariamente, la Presidencia velará para que los miembros del Patronato reciban la información y documentación necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones.

Decimotercero.- La Secretaría.

Además de las funciones que le correspondan legal y estatutariamente, la Secretaría prestará a los patronos el asesoramiento y la información necesarios para el desempeño de sus funciones y velará por la legalidad formal y material de los acuerdos.

Decimocuarto.- La Dirección

1. La Dirección es responsable de la dirección ejecutiva y de la gestión operativa.
2. Asistirá a las reuniones del Patronato y del Consejo Asesor, con voz pero sin voto.
3. Presentará al Patronato la información necesaria para el correcto ejercicio de sus competencias y responsabilidades.
4. Se abstendrá de asistir e intervenir en las deliberaciones sobre cualesquiera cuestiones en las que pudiera tener un interés particular, con excepción de las relativas a las responsabilidades que tiene encomendadas.
5. Dará prioridad a los objetivos de la Fundación sobre los particulares, de forma que no se creen conflictos de interés entre asuntos personales y laborales.

FUNCIONAMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS POR EL PATRONATO

Primero.- Preparación de las sesiones

1. Los miembros del Patronato recibirán la documentación necesaria para el desarrollo eficaz de las sesiones con una antelación mínima de quince días naturales.
2. Dicha información será suficiente, relevante y comprensible.
3. Se procurará utilizar las tecnologías de la información para lograr una mejor gestión de la documentación, centrandó las reuniones presenciales en la discusión sobre los temas esenciales y estratégicos de la Fundación.

Segundo.- Desarrollo de las sesiones

1. Las reuniones se ajustarán al orden del día, cuya prelación determinará la Presidencia, que incluirá una hora de inicio y una hora orientativa de finalización.
2. Cualquier miembro del Patronato podrá proponer a la Presidencia la incorporación de algún punto al orden del día, con antelación a la convocatoria de la reunión. Su inclusión será obligatoria

cuando esté apoyada por, al menos, un tercio de sus miembros y vaya acompañada de la información necesaria para su consideración.

3. Los miembros del Patronato que deleguen su voto en otro miembro del Patronato para aquellas reuniones a las que no puedan asistir, procurarán hacerlo con instrucciones concretas a la persona representante.

4. Las actas reflejarán con claridad y de forma inequívoca los asuntos tratados y los acuerdos adoptados. Especificarán las personas asistentes, presentes o representadas, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y momento en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones si lo solicitaran los miembros del Patronato así como el contenido de los acuerdos adoptados. En el acta podrá figurar, a solicitud de cada miembro del Patronato, el voto contrario o favorable al acuerdo adoptado o su abstención, así como la justificación del sentido de su voto.

RELACIONES DE LA FUNDACIÓN CON DONANTES Y VOLUNTARIADO

Primero.- Relación con personas donantes.

Sin perjuicio de las obligaciones previstas con carácter general en estas Normas, la Fundación potenciará la transparencia en relación con sus personas donantes, facilitándoles la información que se recoge en las disposiciones siguientes.

Segundo.- Información.

Si las personas donantes así lo requieren, la Fundación les proporcionará:

1. Información precisa y veraz sobre el destino de los fondos, distinguiendo las cantidades aplicadas a la financiación de las intervenciones de las destinadas a gastos administrativos y de las dedicadas a la captación de fondos.
2. Información sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la Fundación así como de otros requisitos exigidos por las Leyes vigentes.

Tercero.- Derechos de las personas donantes.

1. La Fundación respetará la voluntad de sus personas donantes sin modificar o aplicar sus aportaciones a un destino distinto al manifestado por aquéllos, sin contar con su autorización expresa.
2. La Fundación respetará el derecho de confidencialidad de sus personas donantes sin revelar información sobre las mismas salvo que cuente con su autorización, dejando a salvo el cumplimiento de las obligaciones legales, en particular las referidas a la prevención del blanqueo de capitales y a la protección de datos de carácter personal.
3. La Fundación procurará dar, en el plazo máximo de diez días naturales, excepto circunstancias excepcionales, una respuesta a las demandas de información de sus personas donantes. El Patronato deberá conocer cualquier reclamación o queja que proceda de las mismas.

Cuarto.- El voluntariado.

1. La incorporación de personas voluntarias tendrá una finalidad altruista.
2. La Fundación elaborará y hará públicas las normas que establezcan la forma de selección y las actividades del voluntariado.

3. La Fundación definirá previamente las funciones de las personas voluntarias y el ámbito en el que deban actuar, no pudiendo encomendarles cometidos propios de las personas profesionales de la Fundación, coordinando la colaboración entre voluntariado y personal empleado.
4. Los derechos y obligaciones del voluntariado se reflejarán en el acuerdo de incorporación.
5. Para el cumplimiento de sus funciones, la Fundación proporcionará al voluntariado la formación adecuada, directamente o a través de terceros.
6. La Fundación suscribirá una póliza de seguro, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por las personas voluntarias, que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados del ejercicio de la actividad voluntaria, así como por la responsabilidad civil por daños causados a terceros/as que pudiera ser exigida a la persona voluntaria o a la Fundación.
7. Las personas voluntarias están obligadas a cumplir los compromisos adquiridos con la Fundación. Deben guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad.
8. Las personas voluntarias tienen derecho a realizar su actividad en condiciones de seguridad en función de la naturaleza y características de aquélla.
9. Las personas voluntarias tienen derecho a ser reembolsadas por los gastos, debidamente justificados, realizados en el desempeño de las actividades que les sean encomendadas, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficiencia.

EL EQUIPO DE GESTIÓN

Primero.- Selección de personal y definición de funciones

1. La selección de personal se hará de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad. Sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la legislación vigente, se tratará de contratar a personas con mayores dificultades de inserción.
2. La Dirección definirá los perfiles de las personas que componen el equipo de gestión, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, la complementariedad de sus integrantes, formación, motivación, diversidad y su identificación con los objetivos de la Fundación.
3. Las personas empleadas deberán cumplir con la política de confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal.

Segundo.- Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y accesibilidad

1. La Fundación promoverá el desarrollo profesional y personal de sus personas empleadas, asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su empleabilidad.
2. Garantizará a sus personas empleadas un entorno libre de riesgos para la salud en todas sus instalaciones.
3. Fomentará medidas orientadas a la conciliación entre las obligaciones profesionales de las personas empleadas y las responsabilidades personales y familiares de éstas.
4. Promoverá la accesibilidad y la supresión de barreras y la adaptación de equipos a las necesidades de las personas empleadas.

5. Facilitará a las personas empleadas los medios para el desempeño de sus funciones, debiendo estas hacer un uso adecuado de los mismos.

Tercero.- Evaluación

Una vez al año, la Dirección impulsará mecanismos de evaluación de la gestión de las personas empleadas de acuerdo con un sistema de indicadores que permita valorar el cumplimiento de sus funciones, resultados obtenidos y responsabilidades, dando cuenta al Patronato. Cada persona empleada participará en su evaluación, siendo informada del resultado de la misma.

Cuarto.- Conflicto de intereses.

Las personas empleadas antepondrán los objetivos de la Fundación a los particulares, de forma que no se creen conflictos entre los intereses personales y laborales. En cualquier caso, las personas empleadas por Anesvad deberán respetar en todo momento los principios recogidos en el documento "Política para la gestión de conflictos de interés" aprobado por el Patronato de la Fundación.

ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE BUEN GOBIERNO Y BUENAS PRÁCTICAS

Primero.- Seguimiento y control de la aplicación

El seguimiento y control de la aplicación de estas Normas será competencia del Patronato de la Fundación que velará por su conocimiento y cumplimiento así como sobre su actualización, tomando, en caso de vulneración, las decisiones procedentes.