

Política para la gestión de conflictos de interés



anesvad
por el **d**erecho a la salud

Contenido

Artículo I: Propósito	2
Artículo II: Definición.....	2
Artículo III: Procedimiento	3
Artículo IV: Compromiso de aceptación del protocolo	4
Artículo V: Revisión periódica.....	4
ANEXO - Aceptación de la Política	5

POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo I: Propósito

El presente documento da respuesta a uno de los compromisos adquiridos por la Fundación Anesvad (en adelante, la organización) en su Código de Buen Gobierno y Buenas prácticas de Gestión.

El objetivo de la política de conflicto de interés es evitar que los intereses personales, profesionales y/o políticos de los y las miembros del Patronato, del equipo de Coordinación y del resto del equipo operativo interfieran con el normal desempeño de su labor en la organización, y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la misma. Se antepondrán los objetivos de la organización sobre los particulares, de forma que no se creen conflictos entre los intereses personales y profesionales.

Esta política no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la organización y terceras partes relacionadas con el Patronato, el equipo de Coordinación y/o el equipo Operativo u otras personas o grupos relacionados con la organización cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto).

Esta política sí exige, sin embargo, ante la posibilidad de alguna de las situaciones señaladas, la obligación de ponerlo en conocimiento y de que si se decide que existe dicho conflicto de interés, la persona o personas involucradas no participen en el proceso de toma de decisiones.

Artículo II: Definición

El conflicto de interés se define, por tanto, como un interés que podría afectar o podría parecer que afecta el juicio o la conducta de alguno/a de los y las miembros del Patronato, del equipo de Coordinación y/o del equipo operativo, en perjuicio de los intereses de la organización. En Anesvad, se considera, asimismo, conflicto de interés aquellas situaciones en las que alguno o alguna de los/las miembros del Patronato, del equipo de Coordinación y/o del equipo operativo, en el desempeño de sus funciones, puedan influir en la toma de una decisión de la que puedan obtener un beneficio para sí de manera directa o indirecta aun en ausencia de perjuicio de los intereses de la organización.

Se equipara al interés personal, al efecto de apreciar la existencia de un conflicto de interés, el interés de las siguientes personas:

- a) En caso de que se trate de una persona física, el del/de la cónyuge, el de otras personas con quien se esté especialmente vinculado por afectividad, el de sus parientes en línea directa sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad, y el de las personas jurídicas en las que se ejerzan funciones de administración o con las que se constituya, directamente o por medio de una persona interpuesta, una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.

- b) En caso de que se trate de una persona jurídica, el de sus personas administradoras o apoderadas, el de las personas socias de control y el de las entidades que formen con la misma una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.

Artículo III: Procedimiento

De producirse conflicto de interés entre la organización y alguno/a de los y las miembros del Patronato, del equipo de Coordinación y/o del equipo operativo en el desempeño de sus funciones, que pueda influir en la toma de una decisión de la que pueda obtener un beneficio para sí de manera directa o indirecta, se actuará del siguiente modo:

1. Comunicación:

La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro/a miembro de la organización deberán ponerlo en conocimiento, vía correo electrónico, de su persona inmediata superior. Si el supuesto conflicto afecta a la persona inmediata superior de aquella que lo detecta, se trasladará a la Coordinación General, o al Patronato en el caso de afectar a la Coordinación General, aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si podría parecer que existe dicho conflicto de interés.

2. Determinación de si existe o podría parecer que existe un conflicto de interés:

En reunión de Patronato, o de equipo de Coordinación si corresponde, se expondrá el caso con todos los datos e información posibles y se invitará a la persona interesada para escuchar sus argumentos. Posteriormente, dicha persona abandonará la reunión y se discutirá y decidirá si se considera que existe o podría parecer que existe dicha situación de conflicto de interés.

3. Procedimiento a seguir:

- 3.1. Siempre en reunión de Patronato, o de equipo de Coordinación si corresponde.
- 3.2. La persona interesada realizará una presentación exponiendo sus razones para la contratación, convenio o el acuerdo al que se pretender llegar. Posteriormente, esta persona abandonará la reunión.
- 3.3. La Coordinación General o la Presidencia del Patronato podrán convocar a la reunión a una o varias personas desinteresadas para proponer alternativas a la transacción o contratación, o la situación que fuera, de la opción presentada por la persona interesada.
- 3.4. Posteriormente, el Patronato, o quien corresponda, deberá decidir si algunas de las alternativas propuestas puede ser igual o más beneficiosa que aquella que puede suponer un conflicto de interés.
- 3.5. Si ninguna de las alternativas propuestas mejora las condiciones de la presentada por la persona interesada, se tendrá que decidir por mayoría de los miembros desinteresados si se sigue adelante con la contratación, convenio o acuerdo.
- 3.6. Se reflejará la decisión de si se aprueba o no (contrato, convenio, compra, etc.) en un acta que deberá contener, como mínimo, lo siguiente:

- Los nombres de todas las personas que han intervenido desde un inicio en el proceso de análisis con un resumen de sus intervenciones.
- Las alternativas estudiadas para la operación.
- Las razones que justifican la decisión.
- Si se decide aprobar la operación, debe quedar reflejado que los intereses de la organización han primado sobre los intereses particulares en conflicto. En caso de no aprobarse la operación, deben explicitarse las razones que justifican esta decisión.

3.7. Se informará de la decisión tomada a la persona afectada.

En cualquier caso, el Patronato siempre deberá ser informado de las situaciones en las que se haya analizado un posible conflicto de interés y de los resultados del análisis.

4. Incumplimiento de la política de Conflicto de Interés:

- Si algún/a miembro del Patronato, del equipo de Coordinación o del equipo operativo tiene conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés, deberá informarlo según el Punto 1 del Artículo 3 del presente documento (Política de conflicto de interés).
- Si, después de lo anterior, el Patronato, o quien corresponda, comprueba que no se ha seguido el procedimiento adecuado o no se ha informado de un conflicto de interés, ya sea real o potencial, se tomarán las medidas adecuadas, pudiendo llegar al cese y/o baja de la persona del Patronato, del equipo de Coordinación o del equipo operativo.

Artículo IV: Compromiso de aceptación del protocolo

El cumplimiento de esta política recae bajo la responsabilidad de todas las personas de la organización y muy especialmente sobre el Patronato y el equipo de Coordinación por lo que:

- Todas las personas de la organización deberán ser informadas de la existencia de esta política a su entrada en vigor y en posteriores actualizaciones de la misma.
- Cada miembro del Patronato y del equipo de Coordinación de la organización, así como cualquier persona en la que se delegue alguna capacidad de decisión, deberá firmar el documento de aceptación de la Política.

Artículo V: Revisión periódica

Anualmente, el Patronato, o quien corresponda, deberá revisar y emitir un informe que justifique que las transacciones, contrataciones, convenios, etc. realizados en los que se ha producido o parecía que se podría producir un conflicto de interés, aún se justifican por sus condiciones beneficiosas para la organización en detrimento de otras posibilidades que no supondrían conflicto de interés.

ANEXO - Aceptación de la Política

Aceptación de la Política para la gestión de Conflictos de Interés

El contenido de este anexo está dirigido a cada miembro del Patronato y del equipo de Coordinación de la organización, así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión en torno a la gestión laboral o económico-financiera, y a la relación de la institución con personas o entidades proveedoras de bienes y servicios y/o socias locales.

He recibido una copia, leído y comprendido la Política para la gestión de conflictos de interés de Fundación Anesvad. Estoy de acuerdo con el cumplimiento de dicha Política por lo que, en el caso de que se produjera cualquier situación o circunstancia personal, familiar, profesional o empresarial originaria o sobrevenida, que pueda implicar que yo me encuentre en una situación de conflicto de interés, me comprometo a informar de este hecho a mi responsable jerárquico en la Fundación Anesvad

De forma expresa declaro que (marcar la opción que proceda en cada caso):

Yo, mi pareja, cónyuge, alguna persona que esté especialmente vinculada conmigo por vínculos de afectividad o alguno de mis parientes en línea directa sin limitación o en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad **prestamos servicios profesionales, realizamos algún tipo de actividad u ostentamos un cargo en otra entidad** proveedora de bienes o servicios, receptora de fondos o socia local de Fundación Anesvad.

Si No

En caso afirmativo, cumplimentar los datos siguientes:

Nombre y apellidos de la persona que presta servicios profesionales, realiza algún tipo de actividad u ostenta un cargo en otra entidad proveedora de bienes o servicios de Anesvad, receptora de fondos o socio local de Anesvad	Entidad	Cargo que ocupa la persona	Grado de parentesco o vínculo conyugal que mantiene conmigo

A cumplimentar por cada miembro del Patronato y del equipo de Coordinación de la organización, así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión. Existe **relación conyugal o análoga o algún vínculo de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con otros miembros del Patronato, del equipo de Coordinación de la organización y del equipo operativo de Fundación Anesvad**

Si No

En caso afirmativo, cumplimentar los datos siguientes:

Nombre y apellidos de la persona con quien se mantiene el vínculo	Grado de Parentesco o vínculo conyugal

A cumplimentar sólo por Patronato.

Pertenezco u ostento algún cargo en un partido político, sindicato, grupo empresarial, entidad religiosa o administración pública.

Si No

En caso afirmativo, cumplimentar los datos siguientes:

Nombre de la institución	Cargo que se ostenta

Declaro que la información proporcionada es completa y verdadera,

Nombre y apellidos: ____

Cargo: _

Fecha: _

D.N.I.: _____

Firma: _

Los datos de carácter personal que proporciona la persona que acepta esta política pasarán a formar parte de un fichero del que es responsable Fundación Anesvad, el cual será destinado únicamente a uso interno para todos aquellos fines relacionados con la relación que mantengan la Fundación Anesvad y la persona que suscribe el presente documento. El fichero ha sido notificado a la Agencia Española de Protección de Datos y cuenta con las medidas de seguridad necesarias para garantizar la total seguridad de los datos.

En cumplimiento con la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, la persona firmante podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición, que expresamente reconoce la LOPD, poniéndose en contacto con el Responsable de Seguridad a través del e-mail lopd@anesvad.org