

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Introducción

La Fundación Juan Bonal es una organización no gubernamental dedicada a la cooperación para el desarrollo que trabaja para promover el bienestar de comunidades en todo el mundo. Como parte del compromiso con la integridad, la transparencia y la eficiencia de sus actividades, se establece esta política de conflicto de intereses para garantizar la independencia del Patronato de la Fundación Juan Bonal y de las personas en quienes este delega funciones ejecutivas y de gestión. De esta forma se previenen interferencias de los intereses personales de los miembros de la organización en la misión y los objetivos de la Fundación.

Definiciones

El conflicto de interés se define como una situación en la que los intereses personales o profesionales de las personas de la Fundación Juan Bonal, o sus lealtades hacia terceras personas, puedan diferir de los de la Fundación e influir negativamente en el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades dentro de la Fundación. Los conflictos de intereses potenciales o aparentes, aun cuando no hayan producido ningún efecto negativo real, se consideran también conflictos de interés y son objeto de esta política.

En el **anexo 1 del presente documento figuran ejemplos** de situaciones en las que podría surgir un conflicto de intereses. Esta política no pretende prohibir o interferir en la existencia de relaciones entre las personas de la Fundación Juan Bonal y terceras partes sino transparentar dichas relaciones para determinar si los distintos intereses pueden entrar en conflicto y, en su caso, prevenirlos.

Alcance

Esta política se aplica a todas las personas de la Fundación Juan Bonal, las cuales incluyen:

- los miembros del Patronato,
- los miembros de la Dirección y otras personas a las que el Patronato delegue funciones ejecutivas y de decisión como los miembros de comisiones, órganos delegados y apoderados
- el personal laboral de la Fundación Juan Bonal y todas aquellas personas que participan en las actividades de la entidad, como el personal voluntario, religiosas, o el personal de consultorías,

Propósito

El presente documento se centra en el conflicto de intereses y establece los procedimientos mínimos para gestionar estos conflictos eficazmente a fin de crear un entorno en el que las personas de la Fundación Juan Bonal se sientan cómodas para expresar cualquier conflicto al que se enfrenten. Ello permitirá a la organización gestionar su exposición al fraude y la corrupción. Esta política está en consonancia con el código ético de la entidad, ampliando la sección de la misma en la que se habla de los conflictos de interés.

Por consiguiente, el propósito de esta política es doble. Por una parte, evitar que los intereses personales o institucionales de los miembros del órgano de gobierno, así como el resto de las personas de la Fundación Juan Bonal interfieran en el normal desempeño de su labor en la Fundación, asegurando que no existe un beneficio personal o profesional en perjuicio de la entidad. Por otra parte, esta política también tiene por objetivo abordar los conflictos de interés, en caso de no ser posible evitarlos, de manera ética y responsable, declararlos y mitigar el riesgo de conflictos de intereses.

Declaración

Las personas de la Fundación Juan Bonal deben evitar los conflictos de interés siempre que sea posible y, en caso contrario, abordar cuanto antes el motivo, el potencial y la aparición de cualquier conflicto de intereses

de manera que se minimicen los riesgos asociados. Más concretamente, las personas deben respetar las siguientes normas recogidas en el Código Ético de Conducta de la Fundación y relativas específicamente a conflictos de interés:

- I. Observar especial atención para evitar el uso y abuso de poder, junto con la extralimitación en mis funciones, para ejercer presión, obtener beneficios o favores económicos, políticos, educativos, afectivos o sexuales a nivel personal o profesional.
- II. Dirigirse por escrito a la presidenta (o directora)¹ de la Fundación ante cualquier conflicto de intereses en lo personal, político o profesional, exponiendo toda circunstancia que interfiriera en este sentido con la Fundación.
- III. No aceptar favores o bienes materiales, sobornos o cualquier otra forma de enriquecimiento personal ilícito tanto a nivel personal como de familiares y realizado por parte del personal contratado, de beneficiarios o contrapartes locales.

Igualmente, es relevante la norma VIII de dicho código:

No aceptar favores, dádivas, regalos, comidas o atenciones que pudieran comprometer mi capacidad para la toma de decisiones libre y objetiva sobre proyectos o programas de desarrollo u otras actividades de la Fundación.

Más allá del compromiso escrito de las personas de la Fundación Juan Bonal, por el cual se adhieren a las normas anteriores, la prevención de conflictos de interés se basa en el nombramiento para los distintos cargos clave de personas no afectadas por situaciones como las que se describen en el anexo 1. De manera especial, están libres de dichas situaciones los miembros del Patronato, los cuales según los Estatutos carecen de intereses económicos en la Fundación y se alinean con la Congregación de las Hermanas de la Caridad de Santa Ana, de cuya voluntad nace la Fundación. De hecho, todos los cargos del Patronato son gratuitos, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el cargo les ocasione en el ejercicio de sus funciones. Además, la mayoría de los miembros del Patronato son a su vez miembros de la Congregación.

La directora titular de la Fundación ejerce también su cargo a título gratuito mediante designación directa del Consejo General de la Congregación y, por delegación del Patronato, organiza el funcionamiento interno de la Fundación y de sus centros, nombrando y separando su personal laboral y voluntario y proveedores clave, como consultores, con arreglo a políticas concretas que integran requisitos de prevención de conflictos de interés. Además, el Patronato nombra directamente comisiones y crea otros órganos delegados dentro de la Fundación y apodera a terceros con las facultades que en cada caso determine dentro del marco legal.

Procedimiento

Se establecen los siguientes pasos para la gestión del posible conflicto de intereses:

1. Comunicación

La persona o personas que sepan de la existencia de un conflicto de interés propio deberán ponerlo en conocimiento de:

- la presidenta de la Fundación Juan Bonal, en el caso de personas de la dirección, comisiones, órganos delegados y apoderados nombrados por el Patronato
- la directora en el resto de los casos

La comunicación deberá describir las circunstancias de la situación, aportar pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si pudiera parecer que existe un conflicto de interés. Se realizará mediante correo electrónico, en el cual se renunciará de forma explícita a participar en el proceso de toma de decisiones que afecten al posible conflicto de intereses. Estas comunicaciones siempre serán tratadas de forma confidencial.

Asimismo, el canal ético de la Fundación se habilitará para recibir posibles denuncias de conflictos de interés, de forma confidencial o anónima.

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

El Comité de Ética será la comisión delegada del Patronato para determinar si existe un conflicto de intereses. A estos efectos, se expondrá el caso con todos los datos posibles y se escuchará a la persona interesada. 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 a través del siguiente procedimiento.

En reunión del Comité de Ética para estos efectos:

- Se analizará el informe presentado por la persona interesada.
- Se propondrán alternativas a la transacción, contratación o a la situación que fuera de la opción que pueda considerarse como conflicto de intereses. La comisión delegada podrá convocar a la reunión a una o varias personas desinteresadas para proponer alternativas.
- Posteriormente la comisión delegada deberá decidir si alguna de las alternativas propuestas puede ser igual o más beneficiosa que aquella que puede suponer un conflicto de interés.
- Si ninguna de las alternativas propuestas mejora las condiciones que la que provoca la posible situación de conflicto de intereses, se tendrá que decidir por mayoría de los miembros de la comisión si se sigue adelante con la contratación o acuerdo.

3. Incumplimiento de la política de conflicto de intereses

Si el Comité de Ética tiene conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés deberá informar al miembro sobre las razones para creer que se ha incumplido dicha política y permitir a la persona afectada que exponga su punto de vista sobre la situación.

Si, después de lo anterior, la comisión delegada decide 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, incluyendo el cese inmediato de las funciones realizadas.

Publicidad

Los miembros del Patronato, comisiones delegadas y dirección deberán conocer y aceptar por escrito esta política de conflicto de intereses conforme al anexo 2. Asimismo, la dirección podrá extender esta obligación a miembros del personal laboral y voluntario en función de las responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

Archivo del proceso y rendición de cuentas

Las actas de las reuniones de la comisión delegada a estos efectos deberán contener:

- Los nombres de todas las personas que han intervenido desde el comienzo del proceso con un resumen de sus intervenciones.
- Las alternativas estudiadas a la transacción o acuerdo propuesto por la persona interesada.
- Las razones por las que se ha decidido continuar con dicha transacción o acuerdo.
- El acuerdo alcanzado y la votación final.

Revisión periódica

El Comité Ético propondrá al Patronato la revisión de esta política y su anexo 2 cuando lo considere necesario y, en todo caso, propondrá su mantenimiento o modificación cada cuatro años, coincidiendo con a la renovación de los planes estratégicos.

Referencias

- Código ético de conducta Fundación Juan Bonal
- [Buen gobierno y buenas prácticas de gestión. Criterios para su desarrollo por las fundaciones](#), de Asociación Española de Fundaciones (AEF).

Aprobación

Este documento fue aprobado por el Patronato de la Fundación Juan Bonal en la reunión celebrada en Zaragoza el ____ de _____ de _____.

La entrada en vigor de los principios y directrices contenidas en este Código de Conducta comenzarán a aplicarse en día siguiente a su aprobación por parte del Patronato.

La Secretaria
Fdo: Hna. Melby Yohana Suárez Tarazona

Vº Bº La Presidenta
Fdo: Hna. Mª del Carmen Mora Sena

Anexo 1. Situaciones en las que puede surgir un conflicto de intereses

A continuación, se listan ejemplos de conflictos de intereses que pueden surgir. El hecho de que una situación concreta no encaje en alguno de los ejemplos no significa que no exista un conflicto de intereses.

Asociaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses

- Pertenencia a consejos de administración sin fines de lucro o a actividades comunitarias similares si dichas actividades interfieren con sus funciones dentro de la entidad
- Asociaciones con organizaciones o individuos que tienen una relación comercial con Fundación Juan Bonal ya sea como proveedor o como cliente.
- Asociaciones con organizaciones que se presenten a licitaciones para trabajar para Fundación Juan Bonal. Se debe evitar cualquier situación en la que pueda considerarse que su conocimiento o participación en el proceso de licitación influyen en una decisión comercial en favor de cualquier organización con la que tenga relación.
- Asociaciones con organizaciones que proveen a Fundación Juan Bonal de bienes y servicios. Esto se convierte en objeto de interés si está implicado/a en decisiones que puedan afectar la elección de un proveedor, el precio de los bienes y servicios, o el acuerdo de provisión de bienes y servicios.
- Participación política activa en un partido u organización política (más información a continuación).
- La contratación de familiares o de personas con quienes mantenga una relación personal estrecha puede generar conflictos de intereses.
- Participación, supervisión o influencia en la selección, gestión o seguimiento de las organizaciones socias de Fundación Juan Bonal con las que tiene una asociación o interés empresarial, personal o privado. Esto incluye asociaciones con miembros concretos del personal de organizaciones socias.
- Asociaciones empresariales o personales cercanas con personas que reciben la asistencia de Fundación Juan Bonal participando en sus programas o recibiendo fondos o apoyo a través de los programas de la Fundación.

Relaciones personales y familiares que podrían dar lugar a un conflicto de intereses

- La contratación de familiares o personas que tengan una relación personal estrecha con miembros del personal para puestos en los que estas personas vayan a mantener una relación de supervisión directa puede generar un conflicto de intereses. Por lo tanto, está prohibido contratar a socios/as reconocidos/as y personas estrechamente vinculadas o que mantengan una relación personal con un/a empleado/a de Fundación Juan Bonal para puestos en los que estas dos personas vayan a mantener una relación de supervisión directa. Lo mismo se aplica a la contratación de personal de consultoría y la aceptación de miembros del voluntariado, estudiantes y becarios/as. Se deben buscar acuerdos alternativos de supervisión directa.
- En caso de que personas que ya trabajan para la organización establezcan con posterioridad una relación personal o familiar, deben consensuar su puesto de trabajo en la organización con los responsables de la Fundación. La finalidad de este análisis es garantizar que se tengan en cuenta las cuestiones de gestión, supervisión, auditoría y posibles conflictos de funciones, entre las que se deberá evitar (la percepción de) nepotismo y el favoritismo.
- En determinadas circunstancias, en caso de que personas cercanas por motivos familiares o personales trabajen para organizaciones o socios con quienes Fundación Juan Bonal mantiene relaciones, es importante informar con antelación de estos vínculos de manera que pueda evitarse una posición difícil. Los tratos comerciales en nombre de Fundación Juan Bonal con una persona de otra organización a

quien conozca de forma cercana, ya sea por razones familiares o personales, pueden afectar a la reputación de integridad de la Fundación. En estos casos, el personal debe comentar esta relación a su responsable.

- Si, durante su relación laboral con Fundación Juan Bonal, un miembro del personal está valorando la posibilidad de ofrecer un empleo, un puesto voluntario o un contrato de consultoría para un pariente o amigo cercano, debe dejar constancia de esta relación por escrito, y cualquier decisión al respecto debe remitirse a la persona responsable del miembro del personal en cuestión. Si la persona empleada tiene dudas sobre la relación y no está segura de sí entraría dentro del ámbito de esta política, se recomienda que lo comente de forma confidencial con el responsable.

Compras

- Está prohibido que cualquier persona involucrada en un proceso de compra, licitación o encargo tenga una relación no declarada con cualquier organización externa que participe en dicho proceso. Si dicha asociación ya existe, usted no podrá participar en los procesos de colaboración que se vean afectados. A menos que su responsable le haya dado permiso expreso, no debe dar información ni ayudar a ninguna organización o persona que se presente a una licitación para trabajar para Fundación Juan Bonal. Cualquiera que se presente a una licitación para trabajar con la Fundación debe percibir que ha recibido un trato justo e igualitario.

Compras privadas y regalos

- Ni usted ni sus familiares cercanos deben aceptar ningún regalo de organizaciones o personas con quienes haya llegado o pueda llegar a colaboraciones en nombre de Fundación Juan Bonal. Esto incluye bienes y servicios en especie, precios especiales, dinero en efectivo o actividades de ocio que excedan de lo razonable en cuanto a hospitalidad en las relaciones laborales.
- Como regla general, siempre es mejor rechazar los regalos, aunque sí que puede aceptar aquellos que no excedan de lo razonable en cuanto a hospitalidad en las relaciones laborales, cuando esté representando a la Fundación y sus intereses. Por lo tanto, deberá registrar cualquier regalo que reciba y no deberá ponerse en ninguna situación en la que quepa interpretar la hospitalidad de este tipo como un incentivo al soborno o el trato de favor. Si tiene alguna pregunta o hay algo que le preocupe, puede hablar con su responsable.
- El voluntariado que colabora en los mercadillos solidarios no puede revender los artículos comprados en estos mercadillos.

Actividades políticas

- Fundación Juan Bonal apoya el derecho de su personal a ser comprometido y activo políticamente. No obstante, la participación activa en un partido u organización política puede generar dudas sobre nuestra imparcialidad. Lo que es aceptable o no depende del trabajo de cada persona, el nivel de su puesto en la organización y el alcance de su implicación política.
- Solo podrá presentarse a una elección con el consentimiento previo de Fundación Juan Bonal, que no se lo denegará sin motivos razonables. No obstante, la Fundación se reserva el derecho a consultar con usted cuestiones relativas a sus conductas, a fin de que el nombre de Fundación Juan Bonal no sufra descrédito alguno.
- En el caso de las elecciones municipales, tan solo podrá hacer campaña en su tiempo libre, y debe garantizar que esto no entre en conflicto con su trabajo en la entidad. Puede librar el día de las elecciones, bien pidiendo un día de trabajo o como excedencia no remunerada. Puede aceptar un cargo en el gobierno local y seguir trabajando para la entidad siempre que no existan problemas de imparcialidad o de conflicto de intereses. Se espera que, en la medida de lo posible, los compromisos

municipales se agenden fuera del horario laboral, pero se plantea la posibilidad de que el personal en esta situación pueda acordar con su responsable un horario laboral que le permita compensar las horas perdidas. No es aceptable hacer campaña política activa en horario laboral.

- Si algún miembro de su familia o de su círculo cercano se presenta a unas elecciones, es aceptable que manifieste su apoyo a esa persona a título personal, pero no debe utilizar el nombre de Fundación Juan Bonal para esos fines; en caso de que su apoyo sea también de carácter político, este debe estar sujeto a las consideraciones planteadas con anterioridad.

Actividades sindicales y de asociación del personal

- El personal es libre de participar en las actividades organizadas por cualquier sindicato o asociación de personal reconocida.
- Los miembros del personal elegidos como representantes sindicales acreditados podrán, de vez en cuando, comentar cuestiones políticas en el ejercicio de su trabajo de representación de los intereses de los miembros afiliados a su sindicato.
- Al manifestar este tipo de puntos de vista, deberán dejar claro que lo hacen en calidad de representantes sindicales, y que sus opiniones no reflejan necesariamente la postura de Fundación Juan Bonal.

Utilización de información y recursos

- Ninguna de las personas de Fundación Juan Bonal debe utilizar los recursos de la organización para favorecer sus intereses particulares o realizar cualquier trabajo para una empresa u organización externa. Antes de utilizar información de Fundación Juan Bonal o de mencionar a la entidad en cualquier actividad (libro, artículo, ponencia o declaración a los medios de comunicación), debe pedir permiso a su responsable.
- El personal no debe revelar ninguna información confidencial, como datos personales, obtenida en el desempeño de su trabajo a ningún activista, proveedor u organización tercera. Se trata de un compromiso de confidencialidad adquirido durante su contratación y cuya validez se mantiene, aunque ya haya dejado de trabajar para la entidad.

Anexo 2. Aceptación de la Política de conflicto de intereses

He leído y comprendido la Política de Conflicto de Interés de Fundación Juan Bonal. 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 al Patronato de la Fundación.

Fecha _____

Nombre

Cargo

Firma

ⁱ El compromiso actual habla de la Dirección, pero parece más práctico que la presidencia revise los conflictos de interés de la dirección y órganos elegidos por el Patronato y que la directora revise los del personal.