

Política para la Gestión y Resolución de Conflictos de Interés en ASPERGUA

Introducción

Para la Asociación Asperger Guatemala – ASPERGUA - es de relevancia que las decisiones se tomen y se asuman de acuerdo con los principios de integridad, ética, rendición de cuentas, transparencia e imparcialidad, procurando siempre que los intereses de las familias y asociados se antepongan a los intereses particulares. Por tal motivo, la Junta Directiva de la asociación, ha establecido lineamientos claros para el manejo de aquellas situaciones que son vistas o entendidas como conflictos de interés entre sus asociados, voluntarios, consultores y miembros de la Junta Directiva.

Cada persona tiene el deber, el compromiso y la responsabilidad de dar a conocer toda aquella situación que pueda presentar un conflicto de interés real o potencial que pueda influir en la toma de decisiones en relación con las operaciones de la asociación, para lo cual se debe atender lo contemplado en nuestra normativa.

Marco Normativo

Reglamento Interno para ser Asociado

1. Aplicabilidad

Esta Política es aplicable a todas y cada una de las personas vinculadas directamente con ASPERGUA, sean miembros de la Junta Directiva, asociados, voluntarios y consultores.

2. Propósitos

Evitar que los intereses personales y/o institucionales de las personas a las que aplica esta Política, interfieran con el normal desempeño de sus labores y asegurar que al realizarlas no exista un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la asociación.

3. Definiciones

Conflicto de interés: Cualquier situación en que el interés personal o privado (directo o indirecto) pueda influir o podría parecer que influye en el juicio o la conducta de algún/os funcionario/s de ASPERGUA o miembro/s del personal de las contrapartes con las que el Instituto trabaja, en perjuicio de los intereses de ASPERGUA.

El conflicto de interés puede ser:



- a. **Real:** Situación de conflicto efectiva, que se materializa porque existe un dilema que afecta la objetividad o la transparencia de la decisión de un funcionario, en razón de sus funciones y responsabilidades.
- b. **Potencial:** Situación que se le podría presentar a una persona en razón de las funciones de su cargo y de sus condiciones personales o profesionales, debido a la cual una decisión que eventualmente deba tomar podría afectar indistintamente esas funciones y condiciones.
- c. **Aparente:** Situación en que existe la apariencia de que los intereses privados de un funcionario podrían influir indebidamente en el desempeño de sus obligaciones. Aunque realmente no sea el caso, esa situación podría generar sospechas que dañan la imagen de alguna o la actuación de la Asociación en el marco de alguna acción operativa o técnica.
- d. **Consultor:** Persona física o jurídica que presta un servicio; que es experta en realizar actividades o estudios especializados o técnicos y en generar productos específicos en un tiempo determinado, de acuerdo con términos de referencia acordados; y que no tiene ninguna relación laboral con la asociación.
- e. **Asociado:** Persona individual designada como tal por la Junta Directiva de la asociación.

4. Procedimiento ante un posible conflicto de interés

- a. Los conflictos de interés potenciales deben ser identificados y declarados por el sujeto al potencial conflicto, o bien informados por otros sujetos tan pronto como lo perciban. Si se identifican los problemas antes de asumir los compromisos u ocurre alguna acción cuestionable, se debe evitar la exposición pública y explorar alternativas viables para solucionar el conflicto de interés. La declaración del conflicto de interés se debe realizar mediante el formulario anexo a la presente Política (anexo A).
- b. La situación o el informe de dicha situación debe presentarse ante la Junta Directiva o alguno de sus miembros.
- c. La evaluación de un potencial conflicto de interés debe realizarse por los miembros nombrados específicamente para esto por la Junta Directiva. Estas personas analizarán la situación y emitirán una opinión para la toma de decisiones por parte del Presidente de la asociación, quien definirá cómo se procederá de acuerdo con la normativa interna.
- d. Las siguientes acciones serán consideradas faltas graves: que un miembro o contraparte no presente la declaración de un conflicto de interés, que presente una declaración con información falsa o tergiversada total o parcialmente y que presente una declaración de una forma tal que induzca al error en el momento de evaluar los riesgos asociados a la situación. El Presidente a cargo tomará la decisión que corresponda según la normativa interna.

5. Generalidades

- a. Todas las personas físicas o jurídicas a las que aplica esta Política tienen la obligación de acatarla.
- b. Todas las personas físicas o jurídicas a las que aplica esta Política están en la obligación de informar en forma escrita a la autoridad de ASPERGUA que corresponda, cualquier conflicto de interés, real o potencial que se presente.
- c. Todas las personas físicas o jurídicas a las que aplica esta Política deben evitar o resolver todo conflicto de interés real o percibido como potencial, por ejemplo, evitando tomar decisiones en las que exista dicho conflicto de interés, así como reconocer abiertamente todos y cada uno de los conflictos de interés potenciales o reales que surjan a partir de su relación con el Instituto.
- d. Esta Política aplica en las situaciones en que puedan surgir conflictos de interés ocasionados por actividades o decisiones de las personas indicadas en el numeral de aplicabilidad y relacionados con los recursos financieros de ASPERGUA, así como en situaciones que impidan la libre decisión y actuación de las personas antes indicadas, en favor de los intereses de la asociación.
- e. Esta Política no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la entidad y terceras partes, empleados u otros individuos o grupos vinculados con la organización cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto). Sin embargo, esta Política sí exige, ante la posibilidad de alguna de las situaciones señaladas, la obligación de ponerlas en conocimiento de las autoridades competentes y, si se decide que existe conflicto de interés, tomar la decisión interna más adecuada.

6. Responsabilidades

La implementación y el cumplimiento de esta Política es responsabilidad de todos los miembros de la asociación. Los asociados y miembros de la Junta Directiva tienen la responsabilidad de asegurarse de que todas las personas relacionadas con las actividades de la asociación tengan conocimiento del contenido de esta Política y de que se comprometan con su cumplimiento.

7. Denuncias

ASPERGUA dispone de un correo electrónico para recibir y atender las denuncias, a fin de que las personas remitan y canalicen de forma confidencial sus denuncias o quejas, referentes a los temas que dicta la presente Política: denunciasaspergua@gmail.com

Toda denuncia, queja, investigación, informes e información referente al tema denunciado, será examinada y analizada de forma objetiva por las personas asignadas para dicho proceso por la Junta Directiva, quién establecerá su abordaje, medidas disciplinarias y acciones correspondientes.

8. Situaciones en las que puede surgir un conflicto de intereses

En el Anexo B del presente documento y esta sección figuran ejemplos de situaciones en las que podría surgir un conflicto de intereses; estos ejemplos no son exhaustivos y solo pretenden ofrecer algunos ámbitos comunes en los que podría surgir un conflicto.

Se espera que las "Personas de ASPERGUA" cumplan con todos los requisitos en relación con sus obligaciones hacia la asociación, y no deben implicarse en actividades que puedan interferir con dicho cumplimiento. Se permite la pertenencia de las "Personas de ASPERGUA" a consejos de administración sin fines de lucro o a actividades comunitarias similares en la medida en que dichas actividades no interfieran con sus funciones dentro de la asociación y siempre se debe informar de ellas tal y como se describe a continuación.

El mero hecho de que una "Persona de ASPERGUA" esté, por ejemplo, afiliada de alguna manera a una organización que recibe financiación de la asociación, no da lugar necesariamente a un conflicto de intereses, dependiendo de las funciones/obligaciones concretas de dicha persona en la institución y en la otra organización. Del mismo modo, el hecho de que una situación concreta no encaje perfectamente en uno de los ejemplos enumerados en el Anexo B que figura a continuación no significa necesariamente que no exista un conflicto de intereses.

En consecuencia, puede ser necesario determinar si una situación dada constituye realmente un conflicto de intereses o si puede permitirse un conflicto potencial (sobre la base de que no afectará al cumplimiento de las obligaciones de la persona de ASPERGUA y, por lo tanto, carece de impacto material). El objetivo de realizar tales determinaciones será asegurar que se eliminen los conflictos reales, y aplicar la máxima precaución posible en la aparición de conflictos potenciales.

Toda persona que participe en la asociación, debe evitar los conflictos de intereses 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.

En el Anexo B puede encontrar ejemplos en los que podría surgir un conflicto de intereses.

9. Publicación

Esta Política estará disponible en el contenido institucional dentro del sitio web de la asociación.

10. Revisiones y vigencia

La Junta revisará esta Política cada dos años y se asegurará de que refleje los cambios en la legislación y las buenas prácticas.

ANEXO A

Formulario de declaración de conflicto de interés real, potencial o aparente

1. Nombre completo de quien realiza la declaración:

2. Relación con ASPERGUA (asociado, consultor, miembro de la Junta directiva, etc.):

3. Descripción detallada de la situación, hechos o motivos por los cuales considera que existe o puede existir un conflicto de interés:

Si requiere espacio adicional puede continuar en el reverso de este formulario.

4. Fecha aproximada a partir de la cual usted conoce de la situación descrita en el punto 3 anterior:

5. Indique si usted hace esta declaración a nombre personal o en su carácter de representante legal de una persona jurídica. Marque con una X.

A nombre personal: _____

Como representante de una persona jurídica: _____

En este último caso por favor indique:

Nombre completo de la persona jurídica: _____

Número de identificación de la persona jurídica: _____

Fecha: _____ **Firma:** _____

ANEXO B

¿Qué tipo de asociaciones pueden dar lugar a un conflicto de intereses?

- Asociaciones con organizaciones o individuos que tienen una relación comercial con ASPERGUA ya sea como proveedor o como cliente;
- Asociaciones con organizaciones que se presenten a licitaciones para trabajar para ASPERGUA. 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. Esto incluye a las organizaciones socias;
- Asociaciones con organizaciones que proveen a ASPERGUA 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 (más información a continuación).
- Participación, supervisión o influencia en la selección, gestión o seguimiento de las organizaciones socias de ASPERGUA 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 ASPERGUA participando en sus programas o recibiendo fondos o apoyo a través de los programas de ASPERGUA.

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 ASPERGUA 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. Debe solicitarse el asesoramiento de la Junta Directiva y 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. 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 del) nepotismo y el favoritismo, así como cualquier posible beneficio para ASPERGUA. El objetivo es ser razonables, proteger a ASPERGUA y mantener buenas relaciones con el personal.
- En determinadas circunstancias, en caso de que personas cercanas por motivos familiares o personales trabajen para organizaciones o socios con quienes



ASPERGUA mantiene relaciones comerciales, es importante informar con antelación de estos vínculos de manera que pueda evitarse una posición difícil. Los tratos comerciales en nombre de ASPERGUA 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 ASPERGUA. En estos casos, el personal debe comentar esta relación a su responsable.

- Si, durante su relación laboral con ASPERGUA, 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 si entraría dentro del ámbito de esta política, se recomienda que lo comente de forma confidencial con la Junta Directiva o alguno de sus miembros.

Páginas web

- Si está creando una página web en Internet, ya sea para uso propio o para una organización tercera, no debe utilizar material o información de ASPERGUA (confidencial o no) protegido por derechos de autor, ni tampoco enlazarla a la página web de ASPERGUA u a otra documentación online de la organización sin el consentimiento previo de ASPERGUA.

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 comerciales 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 ASPERGUA. Cualquiera que se presente a una licitación para trabajar con ASPERGUA 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 acuerdos comerciales en nombre de ASPERGUA. 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 ASPERGUA 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 personal y el voluntariado no puede revender los artículos comprados. Si participan en el comercio de bienes de segunda mano fuera de su función en ASPERGUA, deberán declararlo a su responsable.

Actividades políticas

- ASPERGUA 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 ASPERGUA, que no se lo denegará sin motivos razonables. No obstante, ASPERGUA se reserva el derecho a consultar con usted cuestiones relativas a sus conductas, a fin de que el nombre de ASPERGUA 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 ASPERGUA. 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 ASPERGUA 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 funcionario 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 ASPERGUA para esos fines; en caso de que su apoyo sea también de carácter político, este debe estar sujeto a las consideraciones planteadas con anterioridad.

Utilización de información y recursos

- Nadie que trabaje para ASPERGUA 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 ASPERGUA o de mencionar a ASPERGUA en un 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 ASPERGUA.
- Está prohibido que los miembros del personal lleven a su pareja o a cualquier persona con quien tengan un trato personal como acompañante en sus viajes de trabajo a expensas de ASPERGUA, a menos que se trate de una obligación requerida de manera formal para dicha visita y que haya recibido con antelación la aprobación (por escrito). En cualquier otra circunstancia, si desea viajar acompañado/a, debe recibir la autorización de su Junta Directiva y hacerse cargo de la totalidad de los gastos de su acompañante, incluyendo el viaje y el alojamiento.

Debe informar a los miembros de Junta Directiva en los casos siguientes:

- En la actualidad ocupa un cargo electo en la administración pública a cualquier nivel.
- Piensa presentarse a la reelección en un puesto que ya ocupa.
- Desea que le nominen o elijan como candidato/a para un puesto de este tipo (la consideración más inmediata debe ser proteger la reputación de imparcialidad de ASPERGUA).
- Trabaja como asesor/a voluntario/a para un cargo político electo.
- Ocupa un cargo electo en un partido político.
- Tiene intención de presentarse a las elecciones para una municipalidad, o un partido político.