

Política de Conflicto de intereses

HISTÓRICO DE REVISIONES			
N.º	Modificaciones	Aprobado por	Fecha aprobación
1	Texto original	Junta directiva	05/03/2024
2	Ampliación mecanismos evitar conflicto intereses (eliminación % participación)	Junta directiva	17/09/2026

1. INTRODUCCIÓN

La Federación Autismo Castilla-La Mancha (FACLM) es una entidad del Tercer Sector que agrupa y representa a las entidades de atención a las personas con TEA y sus familias en las cinco provincias de CLM.

En FACLM tenemos el compromiso de velar por el cumplimiento de nuestros valores, nuestros principios éticos, por la transparencia y por el buen gobierno. Nuestras prioridades se basan en potenciar la cultura de transparencia e integrar los principios éticos como elementos clave de nuestra organización.

Como entidad integrante del Tercer Sector de Acción Social no solo nos comprometemos con el cumplimiento de la legislación vigente, sino que velamos por el respeto de nuestros valores y principios éticos y nos comprometemos a transmitirlos a las personas con TEA, sus familias, nuestra red de asociaciones miembro y a la sociedad en su conjunto.

2. OBJETO

El objeto de la presente política promover decisiones transparentes e imparciales al interior de la organización, garantizando su integridad y el total cumplimiento normativo.

Actúa como herramienta de apoyo al órgano de gobierno de la FACLM, así como a la dirección del equipo, en la identificación de conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos y proporcionar procedimientos para evitar situaciones que los generen cuando sea posible y abordarlos cuando ocurran, evitando que intereses personales y/o institucionales interfieran en el normal desarrollo de su trabajo en la entidad y aseguren que no exista ningún beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad.

Esta política es parte integrante del Modelo de Transparencia y Buen Gobierno, por lo que complementa al resto de sus elementos integrantes.

3. CONCEPTOS PREVIOS Y CONSIDERACIONES

Esta política se basa en la siguientes conceptos previos y consideraciones.

El conflicto de intereses: se define como un interés que podría afectar, o podría parecer afectar, el juicio o la conducta de uno o más miembros del órgano de gobierno de la organización a al personal contratado con capacidad de decisión, en perjuicio de los intereses de la entidad.

Se refiere a todas las situaciones de injerencia en las que un directivo puede estar, en un determinado momento de sus funciones, aprovechándose de las decisiones que debe tomar para sí o para un tercero, en frente a diferentes alternativas de conducta en razón de la propia actividad que realiza y cuyo desempeño implicaría la omisión de las obligaciones contractuales o morales a las que está sujeto.

Dualidad de intereses: existencia de relaciones entre la entidad y terceros relacionados con el órgano de gobierno, empleados u otras personas o grupos relacionados con la organización, cuyos intereses puedan coincidir en el desempeño de alguna actividad conjunta. Estaríamos ante una dualidad de intereses y no ante un conflicto.

Información privilegiada: es aquella información a la que sólo tienen acceso directo determinadas personas por su cargo o las funciones que desempeñan, y que, por su naturaleza, está sujeta a reserva, ya que de conocerse podría ser utilizada con el fin de obtener beneficio o beneficio para la persona o para un tercero. Esta información debe ser sobre hechos concretos si se refieren al entorno en el que opera la organización.

Obligatoriedad: esta política requiere, ante la posibilidad de cualquiera de las situaciones señaladas, la obligación de ponerlo en conocimiento de quien lo designe y que si se decide que existe dicho conflicto de intereses, la persona o personas involucradas no podrán participar en el proceso de toma de decisiones afectado.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Conflicto de intereses alcanza a todos los miembros del órgano de gobierno, esto es la Junta directiva de Federación Autismo Castilla-La Mancha en su conjunto.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS

Los principios de la presente política se alinean con los pilares éticos y de valores en los que se basa nuestro Modelo de Transparencia y Buen Gobierno.

Estos principios son:

- Cumplimiento normativo, sistema de buen gobierno y adopción de recomendaciones y principios y mejores prácticas de gobierno. La Junta directiva de FACLM promueve y protege la misión de la entidad, sus valores y reputación; actúa y toma decisiones a favor

de las personas con autismo y sus familias, asumiendo la responsabilidad colectiva de sus decisiones. Los miembros de la Junta Directiva no toman decisiones basadas en sus intereses individuales o en el interés de cualquier otra organización o causa en la que puedan estar involucrados o tener interés. La Junta Directiva no permite a sus miembros obtener beneficios derivados de su cargo, más allá de lo permitido por la ley o los reglamentos de la entidad.

- Responsabilidad: Los miembros de la Junta Directa no utilizarán sus cargos para obtener un trato favorable o preferencial en el uso de servicios, en beneficio propio o de sus familiares y allegados. Asimismo, no utilizarán su cargo para recibir comisiones, contraprestaciones pecuniarias o bienes materiales por una transacción, operación o prestación de un servicio de la FACLM. No utilizarán las acciones o imagen de la organización para beneficio propio o ajeno. Los miembros de la Junta Directiva no podrán difundir la información que conozcan en virtud de sus cargos y que no sea pública.
- Transparencia y veracidad de la información sobre conflictos de intereses: La FACLM velará por que toda la información relativa a conflictos de intereses sea objeto de difusión y revisión de acuerdo con los principios de transparencia, claridad, veracidad y exactitud informativa.
- Imparcialidad, ejemplaridad y profesionalidad: La FACLM y las personas sujetas a esta política velarán por que su actuación profesional sea en todo momento imparcial y objetiva, especialmente en operaciones que puedan implicar conflictos de intereses.
- Mejora continua e integración con el sistema de cumplimiento normativo y de gestión de la calidad. Los valores y principios éticos de la FACLM ocupan la posición central de las decisiones y se garantiza la independencia y autonomía

La aplicación de la Política de Conflicto de intereses requiere de acciones y recursos específicos que garanticen su cumplimiento. Ha de contar con los recursos necesarios para tal fin.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Ante un posible conflicto de interés, el proceder de la FACLM será el siguiente:



Identificación del conflicto

1. Se considera que existe conflicto de intereses cuando se adoptan acuerdos que establecen una relación contractual entre la FACLM y la persona que integra el órgano de gobierno, su representante, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive o una persona vinculada con una relación de afectividad análoga a la del cónyuge; o en la adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la FACLM y una empresa u organización en la que la persona que forme parte del órgano de gobierno, sus parientes en los mismos grados, su cónyuge o una persona con relación afectiva análoga a la del cónyuge, con independencia del porcentaje de participación en la empresa relacionada.

Sin embargo, en cada caso se analizarán circunstancias atenuantes tales como la mejor oferta económica y prestación de servicios que otras empresas participantes en el mismo concurso. En este caso, el miembro de la junta directiva de que se trate se abstendrá de votar, aspecto que quedará reflejado en la correspondiente acta de la reunión.

2. Una vez que se ha determinado que existe conflicto de intereses en el caso de la adopción de acuerdos por los cuales realiza un pago por sus servicios prestados a la FACLM, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, distintos de los involucrados en el desempeño de las funciones que le corresponden como miembro de la directiva.
3. Se considera que existe conflicto de intereses cuando se trate de acuerdos por los que se inicie acción de responsabilidad contra el afectado que sea miembro de la Junta directiva.
4. Si se considera que existe conflicto de intereses cuando se trate de conflictos que puedan surgir con el personal contratado o voluntario de la entidad, que deberá resolverse en reunión de Junta directiva, cuando un familiar conocido y confirmado o se trata de una relación de amistad y uno o más miembros de la Junta directiva.

Tratamiento de la información

Los miembros de la Junta directiva deberán ser especialmente cuidadosos en reservar su conducta individual en el manejo de la información, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Si los miembros de la junta directiva reciben información no pública, no podrán difundirla salvo a aquella persona a quien deba transmitirse la información y que necesite conocerla por acuerdo de los demás miembros.
- Todo directivo deberá evitar la discusión pública o privada de cuestiones relativas a los beneficiarios o al personal de la entidad, salvo con quienes necesiten conocerlo por acuerdo de los demás miembros de la Junta directiva.

Los miembros de la Junta Directiva no deberán estar en situación de competencia con la FACLM.

Dentro de esta categoría se consideran las siguientes actividades:

- Hace uso del cargo para obstaculizar el ejercicio de la actividad.
- Recibir de un tercero una comisión, contraprestación pecuniaria o bienes materiales, por una transacción, operación o por la prestación de un servicio a la FACLM.
- Aprovecharse de una acción de la FACLM para uno mismo o para otro, de forma inapropiada, directa o indirectamente.
- Utilizar la imagen de la FACLM, su reputación o su nombre con el fin de obtener beneficios o favores para sí o para un tercero.
- No utilizarán sus cargos para obtener un trato favorable o preferente en la utilización de servicios, en beneficio propio o de sus familiares y allegados.

Plan de acción

1. Comunicación. La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad, deberán ponerlo en conocimiento del órgano competente de la entidad, la Junta directiva, aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si pudiera parecer que existe conflicto de intereses.

Determinación de si existe o podría parecer existir un conflicto de intereses.

En la reunión de la Junta Directiva se presentará el caso con toda la información posible y se escuchará al interesado. Posteriormente dicha persona abandonará la reunión y se discutirá si se considera que existe, o podría parecer que existe, dicha situación de conflicto de intereses.

Procedimiento para seguir:

Siempre en reunión de Junta directiva, o en el órgano designado por la entidad para

adquisiciones, compras o cualquier otro aspecto en el que surja un conflicto de interés:

- El interesado realizará una presentación explicando los motivos del contrato o acuerdo a alcanzar. Posteriormente esta persona abandonará la reunión.

Política de Conflicto de intereses

- La Junta directiva podrá convocar a la reunión a una o varias personas desinteresadas para proponer alternativas a la situación distintas a la opción presentada por el interesado.
- Posteriormente, la Junta directiva deberá decidir si alguna de las alternativas propuestas podría resultar igual o más beneficiosa que aquellas que puedan suponer un conflicto de intereses.
- Si ninguna de las alternativas propuestas mejora las condiciones de la presentada por el interesado, la mayoría de los socios interesados deberán decidir si continúan con el contrato o convenio.

Incumplimiento de la Política de Conflictos de interés.

Si la Junta directiva tiene conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de intereses, deberá informar al miembro de los motivos para creer que se ha incumplido la política y permitir al afectado expresar su punto de vista sobre la situación.

Si con posterioridad a lo anterior, la Junta directiva decide que no se ha seguido el procedimiento adecuado o que no se ha comunicado un conflicto de intereses, real o potencial, se tomarán las medidas oportunas, pudiendo conducir a la expulsión de la persona de la junta directiva.

Proceso de terminación de archivo y cuenta.

Las actas de las reuniones de la Junta Directiva deberán contener:

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

7. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

Esta política entrará en vigor a partir del 5 de marzo de 2024 fecha en que ha sido aprobada por la Junta Directiva.

Tendrá validez durante los siguientes cuatro años o mientras no sea aprobada su derogación por el órgano de gobierno.