



POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES de la ASSOCIACIÓ DE DIABETIS DE CATALUNYA

1-INTRODUCCIÓN

La Asociación de diabetes de Cataluña XXI (en adelante ADC) dispone de la *Política de Conflictos de Interés*, con el fin de prevenir y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en la prestación de cualquier servicio/actividad asociativa con el objetivo de evitar que los intereses personales y/o institucionales de los miembros de la Junta Directiva (órgano de gobierno), delegados/das, voluntarios/as y altos cargos de dirección interfieran con el normal desarrollo de su tarea asegurando que no exista un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad.

No gestionar adecuadamente los conflictos de interés comporta perjuicios directos para las personas que dependen o confían en los profesionales en cuestión, pero también para las organizaciones en las que trabajan e, indirectamente, para los colectivos profesionales a los que pertenecen. Las consecuencias inmediatas son:

1. Deslealtad o traición de la confianza depositada en esa persona. Si las personas que, de forma justificada, dependen del juicio de un profesional no saben que tiene un conflicto de interés, éste les permite creer que su juicio profesional es más objetivo e imparcial de lo que realmente es.
2. Mengua de la fiabilidad profesional.
3. Riesgo que el interés sesgue efectivamente el discernimiento profesional y la situación de conflicto de interés se convierta en un acto de corrupción, es decir, que el interés que nos coloca en aquella situación de conflicto de interés acabe influyendo indebidamente en la responsabilidad profesional, lo que convertiría la situación de riesgo de corrupción en corrupción efectiva.
4. Perjuicios para las organizaciones si no disponen de medidas preventivas encaminadas a detectar y responder a estas situaciones de conflicto de interés. Por un lado, recursos o reclamaciones de usuarios afectados por los conflictos de interés, que pueden acarrear procesos de revisión de aquellas decisiones con consecuencias diversas para la organización. Por otro, otros perjuicios más evidentes: pérdidas de recursos (materiales y económicos) y la imagen dañada de la institución.

Esta política no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la ADC y terceras partes, cuyos intereses pueden coincidir con la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto) pero sí ante la posibilidad de algún conflicto de intereses se tiene la obligación de ponerlo en conocimiento y que las personas involucradas no participen en el proceso de toma de decisiones.

2- GLOSARIO y DEFINICIONES Conceptos clave de prevención

Un **conflicto de interés** es aquella situación de riesgo en la que el interés particular de una persona puede interferir en el adecuado ejercicio de su discernimiento profesional en nombre de otra que, legítimamente, confía en ese juicio.

Los conflictos de interés son situaciones coyunturales que pueden producirse en el ejercicio de la mayoría de profesiones. Las personas relacionadas con la ADC pueden encontrarse, en un momento determinado, en una situación en la que un interés particular influya en su imparcialidad y objetividad.

Por tanto, los conflictos de interés son una:

Situació en què hem d'exercir el judici professional



per a/o en nom d'una altra persona que té dret a confiar en el nostre judici



i tenim un interès particular legítim



que podria interferir en el bon exercici de la nostra responsabilitat professional.

Se consideran personas vinculadas a la entidad:

- Personas integrantes de los órganos de gobierno o consultivos, las personas del equipo directivo, los delegados, así como el resto de trabajadores/as y voluntarios/as.
- Personas con las que se esté especialmente vinculado por lazos de afectividad o familiares directos sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- Personas jurídicas en las que ejerzan funciones de administradores o apoderados.
- Otras personas con acceso a información privilegiada.

Integridad: Las instituciones que generan confianza sólo pueden ser aquellas que actúan de forma coherente y consistente con las finalidades y los valores que justificaron su creación. Dicha sintonía es lo que se conoce como integridad y es directamente proporcional a la capacidad de las personas que trabajan en la organización (o que colaboran) de hacerlo, no sólo con estricta sujeción a la normativa sino también de acorde con los valores del servicio y de ética.

Riesgo: En el lenguaje coloquial, es frecuente asimilar riesgo a peligro. Pero técnicamente, riesgo es la posibilidad de que se produzca un daño, una lesión, una pérdida, una responsabilidad o cualquier otro efecto nocivo para una institución o para el interés general, debido a vulnerabilidades inherentes que pueden ser internas o externas a aquella organización. Este riesgo se mide con una probabilidad. El riesgo cero no existe.

Factor de riesgo: Un factor de riesgo es cualquier elemento, circunstancia o influencia que hace probable que un riesgo se materialice.

Riesgo residual: Nivel de riesgo tolerable para una institución cuando los factores de riesgo ya se han tratado.

El conflicto de interés es real: si la persona tiene un interés particular en relación a un determinado juicio o discernimiento profesional y se encuentra ya efectivamente en una situación en la que tiene la obligación de ofrecer este juicio. Por eso podríamos decir que los conflictos de interés reales son riesgos actuales.

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mi juicio profesional	Tengo un interés particular que podría influir en mi juicio profesional	No tengo un interés particular que podría influir en mi juicio profesional
	✔	✔	✘
Juicio profesional	Ya estoy en una situación donde debo ofrecerlo	Todavía no estoy en situación de tener que ofrecerlo, pero podría producirse en el futuro	Ya estoy en situación de ofrecerlo y alguien diferente a mí podría motivadamente concluir que tengo un interés que podría influir
	✔	✘	✔

Un conflicto de interés es potencial: si la persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de realizar un juicio profesional desde la posición o cargo que ocupa, pero todavía no se encuentra en una situación en la que tenga que ofrecer ese discernimiento.

3-MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Para prevenir estas situaciones, y otras que puedan ocurrir, la ADC ha desarrollado vías específicas de actuación, con carácter previo a la prestación del servicio.

Dentro de este grupo de medidas previstas, destacamos las siguientes:

-Principio general de prioridad de los intereses del socio/a en todas las actuaciones realizadas por ADC.

- Medidas que garanticen la homogeneidad y profesionalidad en el trato a nuestros socios/as.
- Se cumplirá en todo momento, el sistema de reparto de órdenes y se prohibirá revelar ningún tipo de información confidencial.
- Medidas que salvaguardan la autonomía y la independencia de nuestros empleados. Se prohíbe a cualquier trabajador/a ejercer una influencia inadecuada sobre la forma en que otro empleado o departamento presta servicios a los socios/as.
- Medidas tendentes a asegurar la imparcialidad de los empleados y voluntarios de ADC. Se actuará conforme a los principios de diligencia, lealtad y respeto a la integridad. Se evitarán los tratos de favor y el uso de información privilegiada en detrimento de los intereses de los socios/as.

4- PROCEDIMIENTO y ACTUACIONES

Dada la diversidad de servicios y actividades prestadas a los socios, en ocasiones es difícil proporcionar una respuesta a priori a los potenciales conflictos de interés que puedan surgir en el desempeño de las actividades de ADC.

Por eso, se dispone de un procedimiento interno de comunicación y gestión de los conflictos de interés donde se puedan identificar:

- 1.- El deber de comunicar un conflicto de intereses: quien tenga conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés deben ponerlo en conocimiento de la Gerente o del Presidente de la entidad por correo electrónico a quejas@adc.cat aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificarlo.
- 2.- Determinación de si existe conflicto de interés: en reunión de Junta Directiva se expondrá el caso con todos los datos y, en caso necesario, se escuchará a la persona interesada deliberando si se considera que existe situación de conflicto de interés.
- 3.- Procedimiento a seguir:
 - Primero)- El Gerente y/o presidente estudiará toda la información recibida y recabará cualquier otra información necesaria.
 - Segundo) Pondrá al corriente del asunto vía e-mail a los miembros de la Junta Directiva, a fin de que se analice el caso en una reunión.
 - Tercero) Se realizará una reunión de Junta Directiva, en su caso, donde la persona interesada expondrá sus razones. La junta reflejará la decisión de si aprueba o no el dilema que sea necesario reflejándolo en un acta. Se informará de la decisión tomada a la persona afectada.
 - Cuarto) Incumplimiento de la política de conflicto de Interés:

Si cualquier miembro de la asociación tiene conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés, debe informar al gerente o presidente de ésta argumentándolo permitiendo a la persona afectada que exponga su punto de vista sobre la situación.

Si la Junta 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, pudiendo llegar a la expulsión de la persona.

5-RESOLUCIÓN DEL PROCESO, REVELACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Las actas de las reuniones de la junta directiva por procesos de conflicto de intereses tendrán que contener:

- Los nombres de todas las personas que han intervenido desde el comienzo del proceso con un resumen de sus intervenciones.
- Acuerdo propuesto por la persona interesada.
- Las razones del acuerdo.
- El acuerdo alcanzado y la votación final.

6-PUBLICIDAD

Todo aquel que ocupe posiciones consideradas de relevancia en la ADC en la gestión laboral, económico-financiera de la entidad o con poder decisorio deberán firmar el documento anexo de RECIBO, CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL DOCUMENTO DE CONFLICTO DE INTERESES de la Asociación de Diabetes de Cataluña. La firma de este compromiso supone que la persona firmante ha recibido, leído, comprendido y acordado el cumplimiento de esa política.

7-REVISIÓN PERIÓDICA

El órgano de gobierno revisará aquellas acciones realizadas en las que parezca haberse producido un conflicto de interés. Si fuera el caso se trasladaría a la Asamblea General para ajustar cuentas en la misma.

La Asamblea tiene plenas facultades para revisar y modificar la política de intereses siempre que así lo decida una mayoría simple de la misma.

Francesc Fernandez Barqué

Maria Tatché Casals

PRESIDENT

SECRETARIA





RECIBO, CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL DOCUMENTO DE CONFLICTO DE INTERESES

En Barcelona, a de de 2023

En/Na, mayor de edad, con DNI....., en calidad de de la Asociación de Diabetes de Cataluña XXI (ADC),

DECLARO

- Haber recibido un ejemplar de la Política de gestión de conflicto de intereses de la ADC, que he leído.
- Conozco y comprendo su contenido.
- Acepto y acojo cada uno de sus puntos.
- Entiendo la importancia que tiene su observancia.

Por todo esto me comprometo a cumplir las normas expuestas en este documento ya cooperar con la ADC para su correcta aplicación y respeto donde en el caso de que se produjera una situación o circunstancia personal, familiar, profesional o empresarial originaría o sobrevenida, que pueda implicar que yo me encuentre en una situación de conflicto de interés, me comprometo a informar de ello al gerente o presidente/a de la ADC, indistintamente.

Fecha _____

Nombre, cargo

Firma del declarante