

POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES Y CODIGO DE ETICA



Asociación de Servicios Comunitarios
de Salud -ASECSA-
Septiembre 2020.

Estructuración y Redacción:

Lic. Williams Mazariegos
Licda, Manuela Laynes

Aporte documental:

ASECSA

Revisión y aportes de contenidos:

Dr. Hugo Icó Perén
Lic. Nelson Chávez
Licda. Sandra Miguel



Guatemala, septiembre 2020

Contenido

Contenido.....	2
POLITICA DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO DOCTRINAL DE LA POLÍTICA.....	5
5. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y PRINCIPIOS.....	5
Misión.....	5
Visión.....	5
Declaración Política.....	5
6. GENERALIDADES DE ACTUACIÓN.....	6
7. NIVELES DE RIESGO.....	8
CÓDIGO DE ÉTICA.....	9
JUSTIFICACIÓN.....	9
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
VIGENCIA.....	9
A. NORMAS ÉTICAS DE APLICACIÓN GENERAL.....	10
B. NORMAS ESPECÍFICAS.....	11
DE LOS ORGANOS DE DIRECCIÓN.....	11
DEL PERSONAL INSTITUCIONAL.....	12
DEL PERSONAL VOLUNTARIO.....	13
DE LOS PROGRAMAS SOCIOS.....	13
DE LOS BENEFICIARIOS Y LAS COMUNIDADES.....	14
LOS COOPERANTES.....	14
LOS PROVEEDORES.....	15
ENTIDADES GUBERNAMENTALES.....	15
C. SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD.....	15
D. CONFIDENCIALIDAD Y VERACIDAD DE REGISTROS E INFORMACIÓN.....	16
E. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	16
F. CONTROL, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	17
FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	18
G. ACCIONES DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS E INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	18
ACCIONES DE PREVENCIÓN:.....	18
ACCIONES DE REFUERZO.....	19
GESTIÓN DE CASOS DE INFRACCIÓN.....	19

H.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS	19
I.	SANCIONES A INFRACCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	20
	Falta leve	20
	Falta grave	21
	CONTROL DE CAMBIOS	22
	GLOSARIO	23

POLITICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Conflicto de Interés tiene como propósito contar con lineamientos claros y precisos que orientan el actuar de los integrantes de ASECSA para evitar incurrir en conflicto interés que afecten o perjudiquen la credibilidad y legitimidad de la institución.

Un conflicto de interés es una situación en la que los intereses privados de una persona individual o jurídica ejercen influencia en la toma de decisiones, dejando de lado la objetividad y la ética, para obtener un beneficio propio que puede llevar inmerso acto de soborno y corrupción (Coll Morales, 2020).

Como parte de la lucha contra la corrupción, el Manual de Buenas Prácticas de las Organizaciones No Gubernamentales (Mazariegos Lima, 2017) considera la **ética** como un tema transversal y vital ya que esto mantendrá en las instituciones normas auto fiscalizadoras que ayudan a evitar los riesgos de conflictos de interés en las decisiones diarias de la institución.

En el contexto actual se dan fenómenos vinculados a la extorsión, soborno, fraude y abuso de poder, por lo que ASECSA incluye estas temáticas específicas como uno de los instrumentos que tiene para evitar el tráfico de influencias y conflicto de interés.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos generales para la prevención de conflictos de interés en beneficio personal, profesional o político en el actuar de cada uno de los integrantes de ASECSA.

3. ALCANCE

La Política de Conflicto de Interés es de estricto cumplimiento para todos los integrantes de ASECSA, ya que se traduce en normas de comportamiento en distintas circunstancias.

Esta política compromete y responsabiliza a todos los miembros de ASECSA en la implementación de la misma.

4. MARCO DOCTRINAL DE LA POLÍTICA

- Estatutos Institucionales, Plan Estratégico 2022, Manual de Normas y Procedimientos Contables, Manual de Cumplimiento IVE, Manual de Recursos Humanos, Reglamento Interno de Trabajo, Política de Género, Política Laboral, Protocolo para la Gestión Transparente en la Respuesta Humanitaria y Protocolo de Seguridad de ASECSA.
- Artículos 12 y 13 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (Nueva York, 2004)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (Modificada 1992)

5. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y PRINCIPIOS

Misión

Somos una asociación integrada por organizaciones comunitarias que contribuye a la salud integral, desde la cosmovisión, dualidad, complementariedad y el buen vivir, con poblaciones rurales, excluidas a través de procesos de formación, fortalecimiento de capacidades, reconstitución de prácticas ancestrales, acompañamiento, asesoría e incidencia por el Derecho a la Salud y la Vida.

Visión

Ser un tejido de organizaciones comunitarias con liderazgo que caminan a la Reconstitución del Vivir. (UtzK'aslemal)

Declaración Política

En ASECSA luchamos contra las causas estructurales que generan condiciones de opresión, inequidad, neocolonialismo y patriarcado.

Impulsamos en colectivo, procesos de transformación social, en el universo de la reconstitución del ser, saber y el poder, desde la Cosmovisión y Buen Vivir.

Construimos un sistema de salud plural e integral con la madre tierra y la humanidad; ante los principios de la salud comunitaria y atención primaria de salud.

La Política de Conflicto de Interés contempla los valores institucionales definidos en el Plan Estratégico 2022 y suma los siguientes:

- **Honestidad:** ASECSA y sus integrantes mantendrán un actuar honesto en todo ámbito.
- **Equidad:** Se impulsa el proceso de transformación social para lo cual ASECSA no permitirá actos que discriminen a las personas por su género o condición social.
- **Respeto:** En búsqueda de un trabajo en armonía y una articulación de alianzas que beneficien el servicio hacia la población meta, se mantendrá un ámbito de respeto hacia las personas o instituciones que tengan diferentes formas de opinión o pensamiento que ASECSA.
- **Compromiso:** Se impulsará un compromiso conjunto entre todas las áreas que conforman ASECSA para la implementación y cumplimiento de la presente política.

6. GENERALIDADES DE ACTUACIÓN

ASECSA promoverá una cultura de prevención para que sus integrantes sean capaces de identificar las posibles situaciones de riesgo de conflicto de interés como: soborno, corrupción, abuso de autoridad, fraude y cualquier irregularidad, y cómo evitarlas.

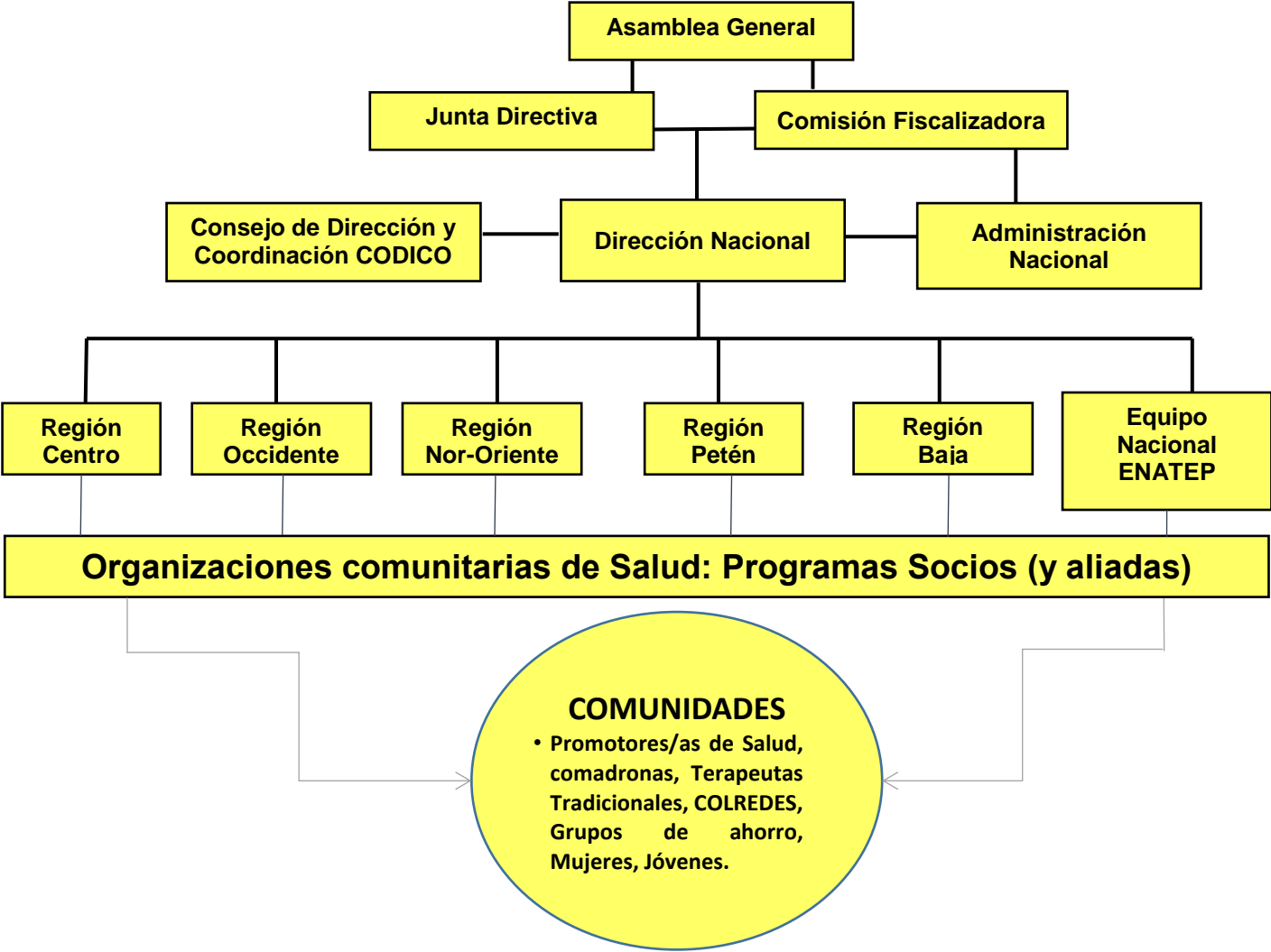
ASECSA impulsará la protección de derechos e intereses legítimos de acuerdo a lo establecido en sus objetivos y fines incluidos en sus Estatutos Institucionales.

ASECSA respetará el derecho de privacidad de sus integrantes (Asamblea, Junta Directiva y personal operativo) cuando estos se encuentren fuera de sus horarios de trabajo, siempre y cuando estos no involucren el manejo de la marca de ASECSA.

Todos los integrantes de ASECSA (Asamblea, Junta Directiva y personal operativo) evitarán utilizar el nombre de ASECSA para la búsqueda de beneficios personales o de terceros.

En caso alguno de los integrantes de ASECSA (Asamblea, Junta Directiva y personal operativo) se considere en riesgo de estar en conflicto de interés por la actividad que realiza, deberá notificarlo a la autoridad competente de la institución para buscar una solución.

Los miembros de ASECSA, Órganos de Dirección y el personal que ostenta los cargos más altos en la jerarquía, al momento de incorporarse a la institución, deberán firmar una declaración de no estar incurriendo ni incurrir en el futuro en conflicto de interés.



Las personas denunciadas deberán abstenerse en las deliberaciones y toma de decisiones en el tratamiento de un conflicto, también deberán abstenerse de acceder a información confidencial.

Todos los miembros de ASECSA deben ser transparentes y declarar proactivamente sobre conflictos de interés que se traten.

7. NIVELES DE RIESGO

El nivel de riesgo del conflicto de interés se determinará de la siguiente manera:

Conflicto de interés real: Cuando el integrante de ASECSA se enfrenta a un conflicto de interés real y existente.

Conflicto de interés potencial: Cuando el cargo o puesto del integrante de ASECSA puede ser percibido como un conflicto de interés y este inmerso un tercero con amistad o familiaridad a él.

Para cada uno de estos escenarios se tomarán decisiones que contemplen la investigación, el diálogo y la conciliación adecuada para cada una de las partes, cuando sean infracciones leves. En el caso de infracciones graves, se establecerán sanciones acordes a la magnitud del daño o situación que se haya dado.

La política de conflicto de interés será revisada por lo menos cada cuatro años para su actualización y mejor respuesta a situaciones que permitan minimizar la corrupción, soborno, fraude u otras irregularidades.

CÓDIGO DE ÉTICA

JUSTIFICACIÓN

ASECSA cuenta con una serie de políticas y normas que establecen comportamientos y acciones hacia aspectos de corrupción como conflicto de interés, soborno, fraude, no discriminación u otras irregularidades.

Debido a que las políticas y normas de comportamiento ético de ASECSA se encuentran dispersas en distintas herramientas técnicas, administrativas y de control interno, se hace necesario agruparlas en un cuerpo normativo que sea de fácil acceso y comprensión para todos sus miembros.

Con esa finalidad se estructura este Código de Ética, que junto a la Política de Conflicto de Interés vienen a completar el cuerpo normativo para el comportamiento de los miembros de la organización.

Para responder a la necesidad de consolidar la credibilidad y prestigio institucional, un Código de Ética es realmente valioso, pues constituye un mecanismo de autorregulación y una guía para hacer aplicables los principios legales y morales que ayudan a evitar los conflictos de interés, la discriminación y los riesgos de causar graves daños a otras personas en el actuar profesional de los integrantes que conforman ASECSA.

Este Código se constituye en una herramienta pedagógica y normativa, además de establecer las sanciones para los integrantes de ASECSA que cometan alguna infracción al mismo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Ética es de estricto cumplimiento y aplicación a todos los miembros de ASECSA, desde sus órganos de dirección hasta los miembros del personal operativo.

En casos específicos se aplicará a consultores, proveedores, beneficiarios y otras personas naturales y jurídicas que tengan relación con la organización.

VIGENCIA

La vigencia del presente Código, a partir de su aprobación, será permanente e indefinida para cada uno de los integrantes presentes o futuros de la Asociación, haciendo las revisiones y actualizaciones pertinentes.

A. NORMAS ÉTICAS DE APLICACIÓN GENERAL

1. Las normas establecidas en el Código de Ética no serán utilizadas para perjudicar o desestimar a ninguno de sus integrantes.
2. Las autoridades de ASECSA deberán fomentar los valores y principios que apoyen el buen actuar de todos los que conforman la institución, previniendo situaciones de corrupción, soborno, fraude u otras irregularidades en el manejo de los recursos.
3. Todos los integrantes de ASECSA (Asamblea, Junta Directiva, personal operativo) tendrán un trato cordial y respetuoso no solamente entre ellos, sino también hacia todas las personas que tengan relacionamiento con la institución.
4. Es indispensable que todas las personas que integran ASECSA cumplan y respeten lo establecido en Manuales, Reglamentos y Normas específicas de cada una de las áreas de trabajo de ASECSA.
5. Cualquier situación negativa en la cual se vea involucrado algún integrante de ASECSA, deberá ser comunicada por las autoridades de la Asociación, evitando de esta forma rumores o malas interpretaciones.
6. ASECSA vela por la no discriminación hacia las personas por su edad, género, cultura, ideología y creencias religiosas como parte de la construcción de una verdadera democracia.
7. Los integrantes de ASECSA (órganos de dirección, Asamblea y personal operativo) no realizarán estigmatización de ninguna persona por su condición física o que padezca de enfermedades (por ejemplo, COVID, VIH u otra), discapacidad, ni preferencia sexual.
8. Bajo ninguna circunstancia ASECSA promoverá, ni permitirá el trabajo infantil dentro de sus instalaciones, ni en las actividades realizadas con sus programas socios.
9. Todos los integrantes de ASECSA, desde mandos directivos hasta personal operativo, realizarán sus actividades contemplando los objetivos de la institución y para interés de los beneficiarios de la misma, nunca de interés personal.
10. ASECSA no permitirá bajo ninguna circunstancia, situaciones de acoso laboral, ni abuso sexual, hacia ninguno de sus integrantes, (sean hombres o mujeres) no importando la jerarquía institucional.

11. ASECSA velará porque todas las actividades que se realicen sean de forma responsable con el cuidado de la madre tierra, seleccionando bienes y servicios que minimicen el impacto ambiental.
12. ASECSA tiene una alta estimación y respeto a la cultura y cosmovisión de los pueblos originarios, por lo que fomentará la valoración de las distintas expresiones en las distintas áreas geográficas en las que tiene cobertura.

B. NORMAS ESPECÍFICAS

DE LOS ORGANOS DE DIRECCIÓN

13. Los miembros de Junta Directiva y Comisión Fiscalizadora serán electos bajo los lineamientos establecidos en los Estatutos y tomando en cuenta la Política de Género y contemplando en todo momento la integridad de las personas que se postulen para dichos puestos.
14. Los órganos de dirección deberán conocer el ámbito legal de las responsabilidades que están adquiriendo en sus cargos.
15. Los representantes que tengan delegación de firma de convenios o documentos que beneficien al trabajo de la Asociación, deberán hacer uso responsable del mismo. Cuidando de esta forma la credibilidad, confianza e imagen de la Asociación.
16. Ninguno de los órganos de dirección deberá buscar arreglo, acuerdo para obtener beneficios o cerrar proyectos que se hayan establecido con Entidades Gubernamentales, no gubernamentales y organismos internacionales, si esto implica prácticas de corrupción, soborno o fraude.
17. Si alguno de los integrantes de los órganos de dirección de ASECSA decide participar en política partidista nacional, deberá notificarlo con anticipación, y separarse temporalmente de su cargo.
18. Ningún integrante de ASECSA utilizará la imagen, ni recursos institucionales con fines de proselitismo político, no podrá condicionar a los beneficiarios de los proyectos con fines partidistas.
19. Ningún miembro de Asamblea, Junta Directiva, Comisión Fiscalizadora y Director Ejecutivo podrá ser proveedor de servicios o insumos para ASECSA.

20. Ningún miembro de los órganos directivos, ni sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, puede ser empleado de ASECSA.

DEL PERSONAL INSTITUCIONAL

21. Los integrantes del Personal Operativo de ASECSA deben observar buena conducta durante todas las actividades en que participen, atender de forma cortés y sin discriminación, por ninguna causa, a las personas que interactúen con ellos.
22. Todos los integrantes de la Asociación deberán cumplir con las normas y procedimientos establecidos de acuerdo al cargo que ocupen.
23. El personal institucional deberá demostrar la buena calidad de información que se genera, velando porque sea completa, precisa, oportuna y comprensible.
24. El personal institucional debe informarse de lo que ocurre en la institución por las fuentes oficiales, evitando rumores o malos entendidos.
25. Únicamente el personal autorizado podrá manejar información confidencial en los recursos tecnológicos que le han sido provistos para ello, cuidando el tratamiento adecuado tanto para su archivo como para el desecho de la misma.
26. Ningún miembro del personal de ASECSA tiene permitido recibir regalos que puedan implicar un compromiso de favorecer a determinados beneficiarios y/o proveedores. En todo caso se podrán recibir obsequios siempre y cuando sean en nombre de la institución y entregados a la misma, para evitar corrupción, soborno, fraude o cualquier otra irregularidad.
27. Ningún miembro del personal podrá ser proveedor de servicios o insumos para ASECSA, ni sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad pueden ser contratados como empleados.
28. A ningún miembro del personal de ASECSA le será permitido presentarse a su trabajo bajo efectos de alcohol o alguna sustancia que afecte su comportamiento y capacidad laboral.
29. Todos los miembros del personal de ASECSA son responsables del uso, conservación y manejo adecuado del patrimonio institucional,

especialmente aquellos insumos, equipos y mobiliario que tienen asignados mediante tarjeta de responsabilidad.

DEL PERSONAL VOLUNTARIO

30. Todas las personas que se integren al trabajo que realiza ASECSA (practicantes de educación media, carreras técnicas, Ejercicio Profesional Supervisado u otro) deberán adoptar los principios éticos establecidos en el presente Código.
31. El personal nacional o extranjero voluntario que se integre a ASECSA será responsable de su actuar en momentos de recreación personal. En todo momento, mientras esté vinculado a la Asociación deberá adoptar el contenido del presente Código.

DE LOS PROGRAMAS SOCIOS

32. Los integrantes de Comités de índole humanitaria u organización comunitaria de desarrollo realizarán sus actividades en la búsqueda de beneficios para las comunidades que representan antes que sus beneficios personales.
33. Los Programas socios, organizaciones aliadas, promotores de salud, comadronas y terapeutas tradicionales defenderán la vida ante cualquier situación poniendo todo lo que se encuentre al alcance de sus conocimientos y reconociendo el traslado hacia lugares especializados en caso de requerirlos.
34. Los Programas socios, organizaciones aliadas, promotores de salud, comadronas y terapeutas tradicionales evitarán la realización de técnicas o procedimientos en las cuales se carezca de insumos adecuados, para evitar poner en riesgo innecesario a los pacientes.
35. Los Programas socios, organizaciones aliadas, promotores de salud, comadronas y terapeutas tradicionales respetarán las decisiones del paciente en caso este cambie de opinión, durante el proceso del tratamiento.
36. Los Programas socios, organizaciones aliadas, promotores de salud, comadronas y terapeutas tradicionales velarán por la dignidad de las personas, adecuando los espacios de trabajo para su tratamiento.

37. Los Programas socios, organizaciones aliadas, promotores de salud, comadronas y terapeutas tradicionales deberán velar por la calidad de los medicamentos e insumos que se distribuyan en sus instalaciones.

DE LOS BENEFICIARIOS Y LAS COMUNIDADES

38. Siguiendo los protocolos de respeto y pertinencia cultural, en el abordaje de las comunidades, ASECSA fomentará la relación cordial y colaborativa con autoridades ancestrales, autoridades civiles, religiosas y otros líderes de organizaciones locales, demandando de ellos un comportamiento respetuoso, apegado a la ética y buenas costumbres.
39. ASECSA promoverá y exigirá de las comunidades y beneficiarios un comportamiento apegado a los principios de equidad y justicia de manera que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder a beneficios de la institución.

LOS COOPERANTES

40. ASECSA cuidará del buen nombre de los donantes, sean estos particulares, empresariales o Cooperación Internacional, asegurándose de la procedencia legítima de los fondos.
41. A las organizaciones y agencias cooperantes, ASECSA asegurará el manejo confidencial de toda información que pueda ser sensible y, de la cual no esté autorizada a divulgar.
42. ASECSA velará por la buena administración de los recursos que los cooperantes confíen para las actividades y proyectos a ejecutar.
43. Los cooperantes nacionales o internacionales respetarán los procesos establecidos por ASECSA en relación con el cumplimiento de la legislación nacional incluida aquellas que previenen corrupción, fraude, soborno, lavado de activos y otras irregularidades.
44. ASECSA demandará de la cooperación nacional e internacional un trato respetuoso y relaciones igualitarias en las distintas negociaciones que sean necesarias para establecer convenios de cooperación.
45. Los cooperantes podrán requerir a ASECSA información institucional o relacionada a sus proyectos siempre y cuando respeten su autonomía, principios religiosos y políticas de confidencialidad sobre otros donantes e instituciones.

LOS PROVEEDORES

46. ASECSA realizará procesos transparentes e imparciales de acuerdo a lo detallado en sus Normas de Procedimientos internos para el efecto de compra o contrataciones.
47. ASECSA brindará igualdad de oportunidades en la presentación de ofertas para procesos de compras y contrataciones, facilitando a los proveedores las bases e información correspondiente.
48. Los miembros de ASECSA no tienen permitido recibir regalos o prebendas de los proveedores a nombre propio, en caso de recibir un ofrecimiento deberá notificarlo a la Comisión de Cumplimiento, para que sea esta la que tome la decisión más adecuada.
49. Los proveedores no podrán requerir información de la competencia que participe en los procesos de compra o contrataciones de servicios u otros datos sensibles que puedan dar paso a acciones como corrupción, fraude, soborno o extorsión.

ENTIDADES GUBERNAMENTALES

50. ASECSA cumplirá con las leyes establecidas en el territorio de Guatemala para el ejercicio de sus actividades diarias, por lo que toda relación con cualquier entidad gubernamental se realizará por los canales oficiales establecidos por estas.
51. Toda relación acordada entre ASECSA y las Entidades Gubernamentales se mantendrá guardando el respeto, cordialidad y ética.
52. En ningún momento realizará ningún pago de comisión o gasto económico para asegurar contratos o proyectos con entidades gubernamentales o acelerar pagos de servicios ya contratados.
53. Los procedimientos de información entre ASECSA y las entidades gubernamentales responderán a todos los procesos de confidencialidad que se establece con cualquier otro actor.

C. SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD

54. ASECSA velará por la implementación de medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que se establezcan de forma institucional en beneficio de la seguridad del personal y las instalaciones, en situaciones normales y de emergencia.

- 55.El personal de ASECSA deberá responsabilizarse de cumplir con lo establecido en los Manuales y Procedimientos y Reglamento Interior de Trabajo destinados al tema de Salud ocupacional y seguridad, además está obligado a atender las medidas establecidas por las autoridades competentes en casos excepcionales de emergencia sanitaria.
- 56.El personal de ASECSA mantendrá espacios adecuados e higiénicos.
- 57.El personal de ASECSA asignado con responsabilidad de uso de llaves e información sensible tendrá el alto compromiso de resguardarlas de forma adecuada.

D. CONFIDENCIALIDAD Y VERACIDAD DE REGISTROS E INFORMACIÓN

- 58.Los órganos de dirección de ASECSA velarán por la veracidad y confidencialidad de la información institucional.
- 59.El personal que registra datos sensibles tanto de cooperantes, beneficiarios, proveedores, personal operativo, incidencia institucional o financiera velará por el registro fidedigno de la información, sin omisiones, cambios o alteraciones.
- 60.Todos los integrantes de ASECSA resguardarán las medidas de seguridad y confidencialidad correspondiente al utilizar la tecnología como canal de comunicación, a fin de evitar uso inadecuado de información interna.
- 61.El personal de ASECSA velará por el adecuado resguardo de información relacionada a la institución y/o sus cooperantes, así como el proceso de desecho de documentos o equipo tecnológico que contenga información considerada sensible.
- 62.En casos especiales, ASECSA podrá firmar acuerdo de confidencialidad con alguna entidad donante u otro tipo de instituciones que así lo requieran.

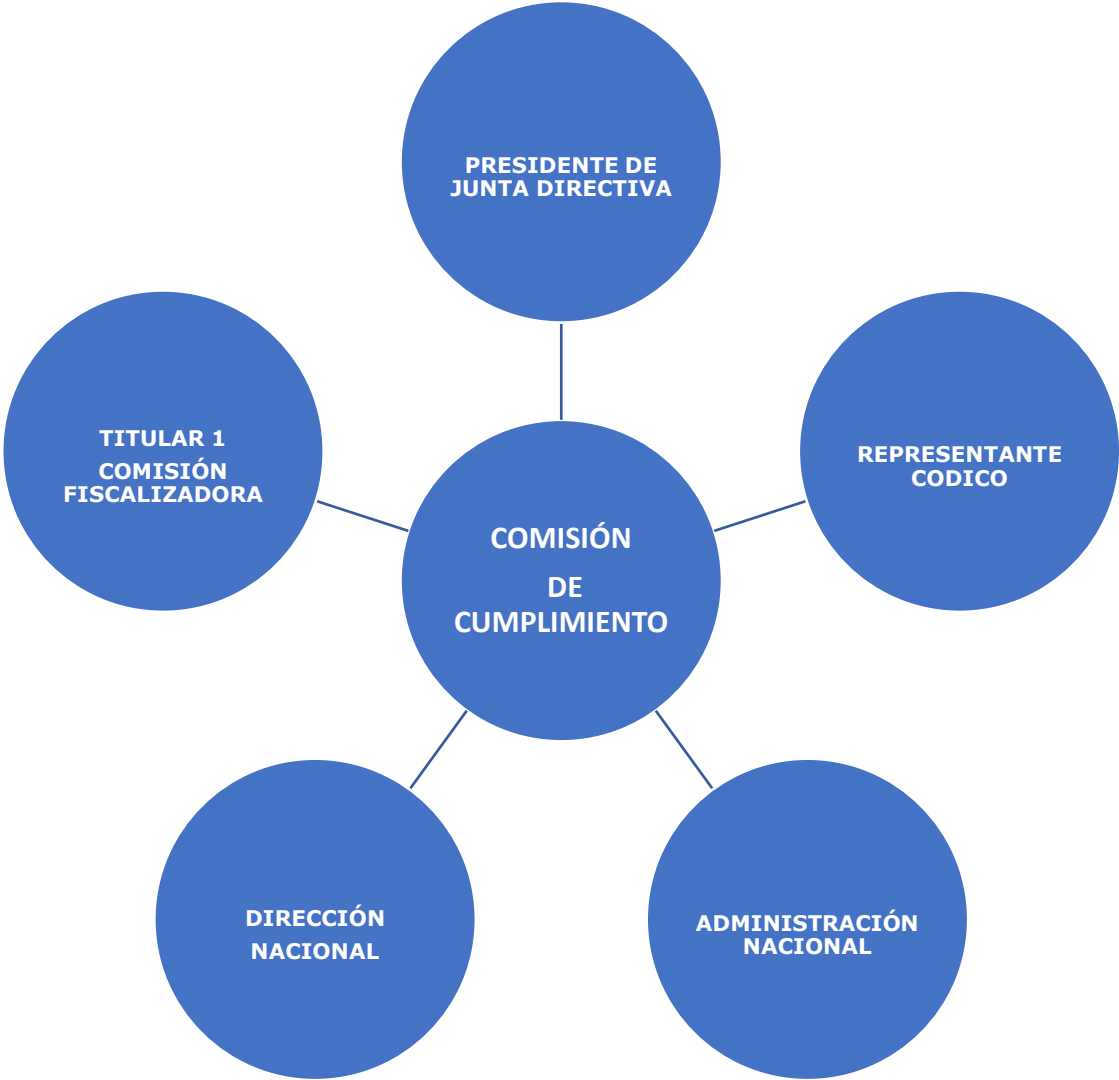
E. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

- 63.Todos los integrantes de ASECSA deberán conocer y cumplir lo establecido en el presente Código, así también aquellos que se integren de forma eventual o temporal al trabajo de la Asociación.

64. Cualquier integrante de los órganos de dirección, Asamblea o personal operativo de ASECSA tendrá el deber moral de presentar denuncia ante cualquier incumplimiento del Código.

F. CONTROL, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Para efectos de control, evaluación y revisión en temas de conflictos de interés y Código de Ética se integrará una Comisión de Cumplimiento de la siguiente manera:



La Comisión de Cumplimiento de ASECSA, será la encargada de la socialización de este documento y seguimiento permanente a los temas que contiene, también conocerá de forma Directa o a través de Denuncia sobre la existencia de algún caso en que se haya incurrido en Conflicto de Interés.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE CUMPLIMIENTO

La Comisión de Cumplimiento tendrá como funciones lo siguiente:

- 65.Socializar el contenido de la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética.
- 66.Fomentar y supervisor el cumplimiento tanto de órganos de dirección, Asamblea como de personal operativo de la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética.
- 67.Desarrollar un programa educativo relacionado al cumplimiento del documento, a manera de que forme parte del diario vivir de la institución.
- 68.Recibir y dar trámite a las denuncias directas y anónimas, siguiendo los procedimientos de confidencialidad y protección de denunciantes para evitar represalias.

G. ACCIONES DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS E INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

ACCIONES DE PREVENCIÓN:

- 69.Socializar y visibilizar la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética al personal de ASECSA, Directivos, organizaciones aliadas, proveedores y beneficiarios.
- 70.Integrar una Comisión de Cumplimiento de manera oficial, informada y visible para todos los actores de la institución.
- 71.Establecer la obligatoriedad de firmar una Declaración personal de no tener conflicto de interés en el presente y no incurrir en el mismo, en el futuro. Todo el personal está obligado a adherirse a la Política de No Conflicto de interés y al Código de Ética, mediante una declaración oficial. (Ver formato adjunto)

ACCIONES DE REFUERZO

- 72. Visibilizar en las actividades de ASECSA, las generalidades de actuación, descritas en la presente Política así como las Normas Éticas
- 73. La Comisión de Cumplimiento deberá elaborar y promover la implementación de un Plan de Reforzamiento de la Cultura de Promoción del Comportamiento Ético para mantener vigente el tema.

GESTIÓN DE CASOS DE INFRACCIÓN

Al darse casos de Conflicto de Interés e infracción al Código de ética, se deberá seguir el siguiente protocolo de manejo de denuncias:

- 74. Recibir la denuncia, dando garantía de confidencialidad, seriedad y responsabilidad con que será tratado el caso.
- 75. Elevar la denuncia a la Comisión de Cumplimiento para su tratamiento.
- 76. La Comisión de Cumplimiento, conoce el caso e inicia la investigación para recabar indicios de veracidad.
- 77. Nombrar a la persona que será responsable de recopilar mayor información a través de entrevistas o solicitud de informes, incluyendo a los involucrados en la denuncia.
- 78. Elaborar informe con conclusiones, recomendaciones y presentarlo a la Comisión en pleno.
- 79. La Comisión de Cumplimiento, desestimaré el caso o aplicará las sanciones pertinentes.

H. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Según el cargo de la persona que realiza la denuncia se seguirán los siguientes canales:

- 80. Las denuncias podrán presentarse de forma escrita o verbal, de forma personal o anónima. Las denuncias que se formulen se tramitarán por la dirección electrónica **normativasasecsa@gmail.com** o los buzones habilitados en los lugares establecidos y notificados.
- 81. Si la denuncia fuera presentada por la comunidad o beneficiarios en contra de un representante comunitario de la institución, deberán acudir a la oficina regional correspondiente, según lo determine la institución.

82. Si la denuncia fuera presentada por un representante de programa socio, deberá acudir al jefe inmediato de la persona denunciada;
83. Si la denuncia es presentada por un miembro del personal de ASECSA de igual jerarquía, deberá tramitarse ante el jefe inmediato;
84. Si la denuncia es presentada contra el jefe inmediato, se deberá tramitar ante el Coordinador Regional;
85. Si la denuncia es presentada contra el Coordinador o Enlace Regional, Subdirector Nacional o Administrador Nacional se deberán tramitar ante el Director Nacional;
86. Las denuncias presentadas contra el Director Nacional deberán ser elevadas ante la Comisión de Cumplimiento, sin intervención del Director Nacional;
87. Si las denuncias presentadas fuesen contra miembros de Asamblea o Junta Directiva, la misma será tramitada ante la Comisión de Cumplimiento, la cual deberá tratar el tema sin la presencia de la persona denunciada; y
88. Todo miembro de ASECSA que sea denunciado de incumplimiento de la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética deberá inhibirse de conocer situaciones o casos en que esté involucrado personalmente.

I. SANCIONES A INFRACCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y AL CÓDIGO DE ÉTICA

En seguimiento al punto 79 de la Gestión de Casos de Infracción, se determinan las siguientes sanciones.

Falta leve

89. En caso de incurrir por primera vez en incumplimiento de alguna norma del presente documento, la Comisión de Cumplimiento recomendará al jefe inmediato superior del infractor, una amonestación verbal, presentando un plan educativo sobre las normas incumplidas.
90. En caso de incurrir por primera vez en el incumplimiento de algún artículo del presente documento, la Comisión de Cumplimiento recomendará al jefe inmediato superior del infractor una amonestación verbal, presentando un plan educativo sobre las normas incumplidas.

91. En una segunda ocasión de falta, la Comisión de Cumplimiento recomendará una llamada de atención por escrito donde se notificará la magnitud de la falta y un plan educativo sobre las normas incumplidas, la cual se integrará a su expediente.
92. En una tercera ocasión, la Comisión de cumplimiento recomendará suspensión sin goce de salario. El tiempo de suspensión será hasta por un máximo de 8 días de acuerdo a la magnitud del daño y premeditación con la que se haya cometido el mismo.
93. En caso de incurrir recurrentemente a faltar a la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética y la magnitud del daño cometido se procederá al despido. Asimismo, se tomará en cuenta los artículos 64 inciso f y 77 inciso g del Código de Trabajo.

Falta grave

94. Ante una falta grave que dañe el patrimonio institucional, imagen del donante o daño a personas, el infractor será removido de su cargo sin perjuicio de otras sanciones administrativas o de denuncia penal que deba realizar ASECSA.

Todas las sanciones mencionadas con anterioridad no eximen a ASECSA de hacer una denuncia civil o penal en caso haya grave daño al patrimonio o imagen de la institución.

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de entrada en vigencia	Autorizado por
01	2020	
02	Agosto 2022	

GLOSARIO

ABUSO: Del lat. abūsus.

El que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones. (RAE, 2020)

CÓDIGO DE ÉTICA: Cuerpo normativo que regula el comportamiento de un grupo de personas atendiendo a normas morales. (ASINDES, 2020)

CONFLICTO DE INTERÉS: Un conflicto de interés es una situación en la que los intereses privados de una persona individual o jurídica ejercen influencia en la toma de decisiones, dejando de lado la objetividad y la ética, para obtener un beneficio propio que puede llevar inmersos actos de soborno y corrupción (Coll Morales, 2020)

CORRUPCIÓN: Abuso del poder para beneficio propio. (Transparencia Internacional: 2009).

FRAUDE: Término utilizado para describir una amplia variedad de actividades: engaño, falsificación, extorsión, robo, conspiración, malversación, apropiación ilícita, falsa representación, ocultación de pruebas y colusión. Involucra el acto de engañar a la organización de tal manera que se pueda obtener una ventaja personal o colectiva, evitar una obligación o causar una pérdida. (ICEFI, 2016)

IRREGULARIDAD: Todas las acciones o situaciones que están fuera de las normas o reglas establecidas. (ASINDES, 2020)

SOBORNO: La promesa, el cohecho, el ofrecimiento o la concesión a una persona, en forma directa o indirecta, de un beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona o entidad, con el fin de que dicha persona actúe o se abstenga de actuar en el cumplimiento de sus funciones o responsabilidades. (ICEFI, 2016)