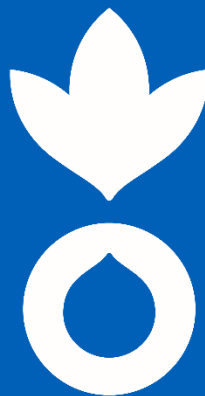


POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS



**ACTION
AGAINST
HUNGER**

DECLARACIÓN SOBRE COPYRIGHT

© Acción Contra el Hambre

Se permite la reproducción siempre que se cite la fuente, salvo que se especifique lo contrario. Si se solicita autorización previa para la reproducción de datos textuales y multimedia (sonido, imágenes, software, etc.), dicha autorización anulará la autorización general descrita anteriormente e indicará claramente cualquier restricción de uso.

Imagen de portada © "Nombre complete del fotógrafo" para acción Contra el Hambre

CONTROL DE DOCUMENTO

Fecha de edición/actualización:	Propietario de la política:	Aprobado por:	Próxima revisión:
Creado: 2022-07-30	Departamento de Gestión de Riesgos	Comité de Dirección	12/2025
Revisado: 2022-10-31		Fecha:	
Número de versión: 02			

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS

I. PROPÓSITO.....	4
II. ALCANCE	4
III. DEFINICIONES	5
IV. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA	5
V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.....	6
A. DEBER DE DIVULGACIÓN	6
B. DEBER DE RECUSACIÓN	7
C. DEBER DE INFORMACIÓN	7
VI. CREACIÓN DE UN ENTORNO PROPICIO.....	8
A. ROLES Y RESPONSABILIDADES	8
B. FORMACIÓN Y DESARROLLO	8
C. CALIDAD, RENDICIÓN DE CUENTAS Y APRENDIZAJE	9
VII. POLÍTICAS ASOCIADAS	10
VIII. REGULACIONES DE REFERENCIA.....	10
VIII. ANEXOS.....	10

I. PROPÓSITO

Esta política está diseñada para proteger la integridad de Acción Contra el Hambre asegurando que cualquier conflicto de interés actual, potencial y/o percibido, ya sea directo o indirecto, sea o evitado o gestionado adecuadamente, mediante la garantía de que no haya beneficios indebidos, la divulgación rápida y completa, la recusación y la presentación de informes.

Además, esta política busca:

- Garantizar que las deliberaciones y decisiones de Acción contra el Hambre se tomen en interés de la organización y no en beneficio personal de un familiar o una tercera parte vinculada en relación con, o como resultado de, cualquier tipo de transacción, contrato o acuerdo.
- Orientar las acciones de los empleados y representantes de Acción Contra el Hambre que puedan recibir informes de sospecha o identificar acciones que constituyan un Conflicto de Interés.
- Garantizar el cumplimiento del Código de Conducta de nuestra organización, la Carta de Principios, los compromisos con las normas y reglamentos internos establecidos y los requisitos de nuestros donantes institucionales, patrocinadores privados y gobiernos nacionales bajo cuya autoridad se encuentran nuestras entidades y programas.

II. ALCANCE

Esta Política se aplica a la Sede Central de Acción Contra el Hambre España, Delegaciones, Oficinas Regionales y Sucursales Nacionales, incluidas las filiales y organizaciones afiliadas colectivamente ("Acción Contra el Hambre"); Miembros de las Juntas Directivas de Acción contra el Hambre, representantes y empleados¹, becarios y voluntarios (**colectivamente "Miembro(s) del equipo"**).

Esta Política también se aplica a las Partes Interesadas Externas, incluidos socios, consultores, contratistas individuales y corporativos, o representantes de los medios de comunicación que entablen cualquier tipo de relación con Acción Contra el Hambre, a los que se exigirá que cumplan esta Política o que demuestren que cuentan con políticas y procedimientos equivalentes o de mayor nivel.

¹ A tiempo parcial, temporal o completo incluidos los empleados bajo contrato con otras sedes de Acción Contra el Hambre que trabajen en cualquier programa del que Acción Contra el Hambre España sea la sede gestora..

III. DEFINICIONES

Para el propósito de esta Política:

- **Conflicto de interés** es cuando el interés personal, profesional o empresarial de un Miembro del Equipo o de una Parte Vinculada entra en conflicto, o puede entrar potencialmente en conflicto, con los mejores intereses de Acción contra el Hambre en el momento de tomar decisiones o puede influir en la toma de decisiones como resultado de un Beneficio Indebido.
- **“Familiar”** incluye a cualquier persona que resida con el Miembro del Equipo. Esto incluye a los padres, hermanos, cónyuges o parejas de hecho e hijos del Miembro del Equipo. También puede incluir a cualquier otro familiar, pareja sentimental o amigo íntimo si la relación es tal que el Miembro del Equipo podría beneficiarse personalmente de una transacción con el familiar o amigo.
- **“Parte Vinculada”** incluye cualquier entidad en la que un Miembro del Equipo o un familiar cercano de un Miembro del Equipo tenga un Beneficio Indebido directo o indirecto o esté a punto de tener un Beneficio Indebido directo o indirecto.
- **“Beneficio Indebido”** incluye, pero no se limita a, cualquier beneficio, incluyendo cualquier interés financiero o personal relacionado con cualquier tipo de transacción correspondiente al Miembro del Equipo o Parte Relacionada y en la cual Acción Contra el Hambre no entraría de forma ordinaria en el curso normal de sus negocios y condiciones del mercado.

IV. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

Acción contra el Hambre espera que todos los Miembros del Equipo se adhieran a los más altos estándares de responsabilidad, lo que requiere una conducta honesta y ética. Todos los conflictos actuales o potenciales entre los intereses de un Miembro del Equipo y los intereses de Acción contra el Hambre y/o sus participantes (1) deben ser revelados según el Anexo 1 "Formulario de Revelación de Conflicto de Intereses"; (2) no deben dar lugar a un Beneficio Indebido, (3) deben ser revisados y aprobados de forma independiente según los procedimientos internos de Gestión de Incidentes Éticos antes de que la acción que da lugar al potencial Conflicto de Intereses siga adelante. Algunos ejemplos de casos en los que surgen conflictos de intereses son, entre otros:

- Participar en cualquier transacción o proporcionarle algo de valor a una parte relacionada con un miembro del equipo;
- Tomar decisiones laborales que afecten a los familiares, incluyendo, entre otras, la contratación, promoción o despido de un miembro de la familia.;

- Una entidad en la que un Miembro del Equipo tenga un Beneficio Indebido al competir con Acción Contra el Hambre por la financiación de donantes u oportunidades financieras, programáticas o de otro tipo.
- Miembros del equipo de expatriados que se dediquen directa o indirectamente, ya sea en su propio nombre o en nombre o a través de una agencia de otra persona, a cualquier negocio, profesión u ocupación en los países extranjeros a los que estén asignados o que hagan préstamos o inversiones a/o en cualquier negocio, profesión u ocupación en los países extranjeros a los que el expatriado esté asignado².

Acción Contra el Hambre se compromete a actualizar periódicamente esta política y sus procedimientos y procesos pertinentes para garantizar que integramos las mejores prácticas en todo momento y asegurarnos de que tomamos medidas para poner en práctica cualquier aprendizaje organizativo.

V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Para que un conflicto de intereses se considere debidamente aprobado y libre de corrupción, debe: (a) no implicar un beneficio personal indebido; y (b) el Miembro del Equipo potencialmente en conflicto debe hacer todo lo siguiente:

A. DEBER DE DIVULGACIÓN

Si un Miembro del Equipo o una Parte Interesada Externa tiene conocimiento de un posible conflicto de intereses, deberá revelar la existencia y naturaleza del mismo a la mayor brevedad posible y antes de que surja el conflicto o de participar en la transacción que dé lugar al posible Conflicto de Intereses. La revelación debe hacerse por escrito, incluyendo todos los detalles del posible conflicto de intereses y, si es posible, adjuntando todas las pruebas o indicando dónde pueden obtenerse dichas pruebas (véase el Anexo 1 Formulario de revelación de conflictos de intereses).

Se anima a todos los Miembros del Equipo a comentar y revelar cualquier posible conflicto de intereses. No existe NINGUNA SANCIÓN por revelar un posible conflicto de intereses. Revelarlo debe considerarse una cuestión rutinaria, y es simplemente una precaución para asegurarnos de que todas nuestras actividades se llevan a cabo de forma abierta y justa. No revelar un posible conflicto constituye una infracción de esta política y podría dar lugar a medidas

² Se trata de un requisito obligatorio en el marco de las subvenciones de USAID y no puede eximirse ni aprobarse para expatriados financiados total o parcialmente de forma directa por acuerdos de USAID.

disciplinarias, incluida la rescisión del contrato de trabajo de acuerdo con la ley que se aplique.

B. DEBER DE RECUSACIÓN

El Miembro del Equipo debe recusarse y no participar en ninguna decisión, aprobación o administración en curso relacionada con la transacción o el conflicto de intereses. La recusación debe comenzar en el momento en que el Miembro del Equipo es consciente de que puede surgir un posible conflicto de intereses y debe durar mientras dure el posible conflicto de intereses.

C. DEBER DE INFORMACIÓN

Todos los Miembros del Equipo y las Partes Interesadas externas deben asegurarse de que los posibles conflictos de intereses se notifiquen cuando surjan. Las sospechas de infracción de esta Política deben notificarse a través de los canales del Mecanismo de Feedback y Quejas de Acción Contra el Hambre, como mecanismos seguros y receptivos a los que todos los miembros del equipo tienen acceso, incluso de forma anónima si así lo desean. Todos estos informes/incidentes se investigan de forma independiente y exhaustiva, y se les hace un seguimiento completo a través del procedimiento de Gestión de Incidentes Éticos.

Acción Contra el Hambre garantiza que las decisiones para resolver incidentes de conflictos de intereses o aprobar cualquier transacción que implique un posible conflicto de intereses estén plenamente documentadas. Cuando los resultados de un informe de investigación concluyan que las acusaciones o sospechas de conflicto de intereses relativas a uno o varios miembros del equipo son fundadas, se adoptarán las medidas y/o acciones disciplinarias oportunas, que podrán llegar hasta el despido o la rescisión del contrato/la relación, de conformidad con la legislación aplicable. La no revelación de información durante el proceso de investigación y/o el abuso deliberado de los mecanismos de denuncia establecidos en esta Política pueden ser objeto de sanciones apropiadas.

VI. CREACIÓN DE UN ENTORNO PROPICIO

A. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Todos los Miembros del Equipo de Acción contra el Hambre y las Partes Interesadas deben cumplir esta Política sobre Conflictos de Intereses. Todos los Miembros del Equipo son también responsables de promover el cumplimiento de esta Política entre otros Miembros del Equipo que estén sujetos a su supervisión. Acción contra el Hambre se compromete a promover esta Política internamente a través de los canales de comunicación adecuados. Se espera de todos los Miembros del Equipo que revelen a la mayor brevedad cualquier conflicto de intereses real o potencial que afecte a sus responsabilidades y que ayuden en cualquier investigación facilitando toda la información pertinente y cooperando en las entrevistas.

Los miembros del Senior Management Team de la Sede y de los países son responsables de crear y mantener un entorno y una cultura que garanticen una conducta honesta, ética y responsable y que eviten los conflictos de intereses. Garantizan la plena aplicación de esta Política en su área de operaciones y se aseguran de que las decisiones que impliquen posibles conflictos de intereses que se les comuniquen no impliquen ningún beneficio indebido y se tomen con independencia de los miembros del equipo y las partes interesadas potencialmente implicadas en el conflicto, respetando al máximo la confidencialidad y la ausencia de represalias.

El Departamento de Recursos Humanos es responsable de garantizar que todos los Miembros del Equipo reciban la Política de Conflicto de Intereses, certifiquen que comprenden esta política y acepten cumplirla. Distribuir y recoger los "Formularios de declaración de conflictos de intereses" anuales de todos los miembros del equipo (formulario en línea).

B. FORMACIÓN Y DESARROLLO

Acción Contra el Hambre es responsable de implementar la sensibilización y formación de esta política a través de oportunidades de formación periódicas (presenciales o virtuales, según proceda) para todos los miembros del equipo.

Todos los miembros del equipo deben conocer, mantenerse informados y recibir formación sobre la conducta que exige esta política (a través del material de

orientación para la incorporación) y sus responsabilidades en virtud de la misma. Entre ellas, qué son los conflictos de intereses y cómo divulgarlos, recusarlos y notificarlos.

El contenido de las formaciones debe adaptarse a la audiencia, su respectivo rol, el área de responsabilidad y el nivel de exposición al conflicto de intereses y, según sea necesario, debe proporcionarse orientación y/o formación adicional para los puestos en los que hay más posibilidades de que surjan conflictos de intereses. Esto debe basarse en evaluaciones periódicas de riesgos y en el aprendizaje organizativo.

C. CALIDAD, RENDICIÓN DE CUENTAS Y APRENDIZAJE

Con el fin de garantizar la correcta aplicación de la presente política y condenar cualquier forma de conflicto de intereses, Acción Contra el Hambre se compromete a mantenerse vigilante sobre esta política. Acción Contra el Hambre se compromete a establecer los procedimientos y controles internos pertinentes, incluyendo funciones y responsabilidades claras, segregación de funciones y otros controles internos en cada nivel de la organización, con el fin de prevenir y/o detectar incidentes de conflicto de intereses. Los procesos y procedimientos para la aplicación de esta Política serán supervisados y revisados constantemente para garantizar su eficacia e identificar áreas de mejora.

Se lleva a cabo una revisión coherente y sistemática de las lecciones aprendidas en relación con todos los incidentes, sospechas y denuncias notificados de conformidad con esta Política, incluido un análisis exhaustivo de los informes recibidos, los plazos empleados para abordar y resolver el informe, las tendencias temáticas que surgen y los índices de cierre satisfactorio. Este análisis contribuirá a mejorar la programación y a reforzar los mecanismos de rendición de cuentas en Acción contra el Hambre.

Se aplican y adoptan mecanismos de notificación para garantizar que se notifique e informe a los donantes, reguladores, socios, líderes de consorcios, otorgantes/principales adjudicatarios u otras terceras partes sobre cualquier sospecha, alegación o caso real de conflicto de interés de acuerdo con nuestras obligaciones legales, reglamentarias y contractuales (dicha notificación debe cumplir las leyes aplicables y las normas pertinentes, incluidas las relativas al empleo y la protección de datos). En caso necesario, los incidentes se notificarán a la policía o a otras autoridades locales de acuerdo con la legislación aplicable.

VII. POLÍTICAS ASOCIADAS

- Código de Conducta
- Carta de Principios
- Política anti-soborno, corrupción y abuso de poder (Política antifraude)
- Política de Feedback y Reclamaciones
- Política de Protección de Datos
- Política de Buenas Prácticas Empresariales
- Marco de Gestión de Personas
- Políticas de Gestión de Riesgos

VIII. REGULACIONES DE REFERENCIA

Acción Contra el Hambre se compromete a cumplir las siguientes leyes y normas, según proceda o sea aplicable, en relación con el conflicto de intereses:

- Estándares de la Industria Humanitaria y de Desarrollo
 - Compromiso IASC
 - Compromisos InterAction
 - The Core Humanitarian Standard (CHS)
 - Compromisos BOND
 - Compromisos ICVA, etc.
 - Transparencia Internacional
- UE:
 - Regulación (EU, Euratom) No 2018/1046
 - Regulación Financiera (hereinafter 'FR 2018')
- EE. UU:
 - Acta EE. UU sobre prácticas corruptas en el extranjero
 - 2 CFR 200.113
 - Estándares USAID & Requisitos obligatorios de información de la OIG
 - Departamento de Estado de los EE. UU, Requisitos PRM
- CANADA
 - Acta de Conflicto de Interés (S.C. 2006, c. 9, s. 2)
- REINO UNIDO:
 - Acta de Soborno 2010
 - Código de conducta para socios proveedores FCDO.

VIII. ANEXOS

Anexo 1 – FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

