

Política de CONFLICTO DE INTERESES

¿Qué es el conflicto de intereses?

Un conflicto de intereses surge cuando un empleado, un consultor, un pasante o voluntarios (en adelante, "Representante de Save the Children") tienen un interés que entra en conflicto (o podría entrar en conflicto, o podría percibirse que entra en conflicto) con los intereses de Save the Children.

Tipo de conflicto de intereses

La siguiente sección identifica los tipos de conflictos que pueden violar esta política. Si no está seguro de si algo podría estar prohibido o si una situación es un posible conflicto de intereses, siempre es mejor consultar con el equipo de Recursos Humanos.

Relaciones personales entre los miembros del personal (o entre el empleado y el consultor / pasante / voluntario)

Cuando exista una relación familiar o personal entre los miembros del personal, los involucrados deben informar por escrito (a través del formulario de conflicto de intereses) al Gerente de Recursos Humanos. Si un empleado asiste a una reunión en la que se evalúa o se discute sobre el otro miembro se debe declarar el interés. Hay otros casos potenciales de conflicto de intereses cuando dos miembros del personal con una segregación esencial de funciones (por ejemplo: finanzas y el titular del presupuesto) son familiares. Esto es particularmente importante para el personal involucrado en las actividades de reclutamiento, presupuesto de adquisiciones y / o finanzas.

Reclutamiento / compras / gestión de procesos

Cuando un empleado de la Organización tiene una relación personal o financiera con un candidato para un puesto en Save the Children (ya sea como empleado o como consultor), el empleado debe declarar por escrito esa relación al equipo de Recursos Humanos (Gerente de Recursos Humanos, Coordinador de Recursos Humanos o Director de Recursos Humanos). El empleado no debe tomar parte en una decisión sobre si ofrecer o no un puesto al solicitante o asesorar sobre la naturaleza de la oferta.

Una relación personal es cuando el solicitante es un cónyuge o familiar del empleado. Una relación financiera es donde el empleado puede beneficiarse económicamente o comercialmente de reclutar a este candidato. En el caso de que a un cónyuge / pariente de un empleado se le ofrezca un puesto, el Supervisor del empleado debe hacer una evaluación del riesgo potencial de fraude y conflicto de interés. Un informe de la posible interacción entre este personal, el riesgo potencial y un plan de mitigación deberá redactarse y ponerse en práctica (y mantenerse en el archivo del consultor / solicitante).

Proveedores de Bienes y Servicios.

Cuando un empleado tiene una relación personal (el proveedor es un pariente) o financiera (el personal se beneficiará personalmente con regalos o descuentos) con un ofertante o proveedor potencial de bienes o servicios para Save the Children, el empleado debe declarar por escrito la relación a través del formulario de conflicto de intereses. El empleado en cuestión no debe tomar parte en la decisión de ofrecer o no un contrato a ese proveedor o los términos y condiciones de dicho contrato.

Conflictos derivados de compromisos ajenos a Save the Children

Los miembros del personal no deben usar tarjetas de presentación, papelería, dirección física o dirección de correo electrónico de Save the Children para llevar a cabo actividades privadas, ya sean con o sin fines de lucro. Puede surgir un conflicto cuando un empleado realiza un trabajo externo que interfiere con sus obligaciones con Save the Children, como consultorías, trabajo a tiempo parcial, etc. Los miembros del personal deben declarar dicho trabajo en el formulario de divulgación y obtener la aprobación de su Supervisor y de Recursos Humanos antes de aceptar cualquier trabajo externo como se indica en su contrato de trabajo

Otro conflicto de intereses

Otros conflictos de interés pueden surgir en una variedad de situaciones, por ejemplo, en relación con los proveedores de bienes o servicios que brindan mayores descuentos a los miembros del personal por el trabajo que no es Save the Children. Estos conflictos potenciales pueden resultar de intereses personales, sociales, financieros o comerciales o de consideraciones éticas. También es esencial que el empleado considere cualquier posible percepción de conflicto de intereses y que garantice la transparencia debe declararlo al equipo de Recursos Humanos.

Tus responsabilidades:

Todos los representantes de Save the Children tienen el deber de

- Asegurarse de no ponerse nunca en una posición en la que su juicio pueda verse afectado por un conflicto de intereses, o en el que pueda percibirse como afectado por dicho conflicto de intereses.
- Revelar cualquier posible conflicto de intereses por escrito a través del formulario de conflicto de intereses al equipo de Recursos Humanos
- Cooperar activamente con su Supervisor para llevar a cabo una evaluación de riesgos de fraude y conflicto de intereses
- Todo el personal debe firmar una declaración de conflicto de intereses.

Informe de conflicto de intereses

Cuando surja una situación de conflicto de intereses en la que un representante de Save the Children potencial o existente tenga un interés en conflicto (o podría entrar en conflicto, o podría percibirse que entra en conflicto) con los intereses de Save the Children, el personal involucrado debe informar inmediatamente al equipo de Recursos Humanos completando el formulario de conflicto de intereses con su gerente de línea o si esto no es posible por correo electrónico, por teléfono o en persona. El equipo de Recursos Humanos recibirá la aprobación apropiada del Director de País. Todos los informes se mantendrán confidenciales y Save the Children protegerá los intereses de cualquier persona que informe problemas de conflicto de intereses de buena fe.

Si observa algún conflicto de intereses, debe informarlo al Coordinador de Recursos Humanos, Director / Gerente de Recursos Humanos. Con el fin de protegerse y la integridad de cualquier investigación posterior sobre un conflicto de intereses:

- No confrontes a la persona de quién que sospecha
- No le diga a nadie más, ni al personal, ni a alguien ajeno a Save the Children, sobre sus sospechas.

Si usted es un empleado y tiene un interés que entra en conflicto con el interés de Save the Children o si tiene conocimiento de un acto de Conflicto de Intereses dentro de sus áreas y no lo denuncia, Save the Children tratará su **no divulgación** como un problema grave y puede resultar en acción disciplinaria.

Adjunto: formulario de divulgación de conflicto de intereses.

Adjunto: declaración de conflicto de intereses