POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

FUNDACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN, CAPACITACIÓN Y LA INVESTIGACIÓN SOCIAL.

Cra. 6 No. 23 – 52 Edificio Temis, Oficina 402
Fuparcis@gmail.com
Cel. 3007902227

Política de Conflicto de Interés

1. **Propósito:**

El propósito de esta política es establecer pautas claras y procedimientos para identificar, divulgar y manejar posibles conflictos de interés que puedan surgir en el curso de las actividades de Fundación para la Participación, Capacitación y la Investigación Social.

2. **Alcance:**

Esta política se aplica a todos los empleados, directivos, contratistas y cualquier otra parte relacionada con Fundación para la Participación, Capacitación y la Investigación Social.

3. **Definición de Conflicto de Interés:**

Un conflicto de interés se refiere a una situación en la que un individuo o una entidad tiene intereses personales o financieros que podrían influir, o dar la apariencia de influir, en la imparcialidad de su juicio, acción o toma de decisiones en el contexto de sus responsabilidades profesionales, laborales o fiduciarias. Este tipo de conflicto puede surgir en una variedad de contextos, como negocios, políticas, investigación, medicina, gobierno y muchas otras áreas donde las decisiones objetivas y justas son fundamentales.

En general, un conflicto de interés ocurre cuando los intereses personales de alguien entran en conflicto con los intereses de una organización a la que pertenece, o cuando los intereses de una organización entran en conflicto con los intereses de sus clientes, empleados o accionistas. Este conflicto puede comprometer la integridad, la imparcialidad y la toma de decisiones objetiva, lo que potencialmente daña la confianza y la credibilidad de las partes involucradas.

Es importante identificar y gestionar los conflictos de interés de manera transparente y proactiva para garantizar que las decisiones y acciones se tomen en interés de la imparcialidad y la integridad, protegiendo así la reputación y la confianza en las relaciones y actividades profesionales.

4. **Divulgación:**

Todos los miembros de Fundación para la Participación, Capacitación y la Investigación Social están obligados a divulgar cualquier situación en la que exista o pueda existir un conflicto de interés. Esta divulgación debe hacerse de manera oportuna y completa, y debe incluir todos

los detalles pertinentes relacionados con el conflicto en cuestión.

5. Procedimientos de Evaluación y Manejo:

5.1. Responsables:

Una vez que se haya identificado un conflicto de interés, el comité designado será responsable de evaluar la situación y tomar las medidas necesarias para manejarla de manera justa y transparente.

- Comité de Ética: Compuesto por miembros imparciales y representativos de diferentes áreas de la organización. Este comité se encarga de evaluar y resolver cualquier conflicto de interés que surja.

- Junta Directiva: Asume la responsabilidad de resolver los conflictos de interés, especialmente aquellos que involucran a altos directivos o ejecutivos.

- Recursos Humanos: En situaciones más simples, los asuntos relacionados con conflictos de interés podrían ser manejados por el departamento de recursos humanos de la organización.

- Asesor Jurídico: En casos más complejos, el asesor jurídico de la organización podría ser consultado para ofrecer orientación sobre cómo abordar y resolver el conflicto de interés.

Es esencial que la persona o el comité encargado de resolver los conflictos de interés actúe de manera imparcial y transparente. Deben asegurarse de evaluar completamente la situación, considerar todas las partes interesadas y tomar decisiones que estén en línea con los valores y objetivos de la organización. Además, es importante que cualquier resolución tomada esté documentada adecuadamente para mantener la transparencia y la rendición de cuentas.

Las posibles acciones incluyen, pero no se limitan a, la exclusión del individuo o la entidad en cuestión de las decisiones relacionadas con el conflicto, la reasignación de responsabilidades o la terminación del contrato, si es necesario.

5.2. Principios resolutivos

Cuando se trata de resolver conflictos de interés, es importante seguir ciertos principios clave

para garantizar un proceso justo y transparente. A continuación, se presentan los principios resolutivos a aplicar:

- Transparencia: Mantener la transparencia en todo el proceso de resolución, lo que implica la divulgación completa de cualquier conflicto de interés y la comunicación clara de las acciones tomadas para resolverlo.

- Imparcialidad: Asegurarse de que las decisiones se tomen de manera imparcial y sin favoritismos, priorizando siempre los intereses de la organización y de las partes afectadas por el conflicto.

- Confidencialidad: Proteger la confidencialidad de la información sensible relacionada con el conflicto de interés, compartiéndola solo con las partes involucradas en el proceso de resolución.

- Legalidad y Ética: Asegurarse de que todas las acciones y decisiones estén en pleno cumplimiento de las leyes, regulaciones y normas éticas establecidas por la industria y la organización.

- Participación de partes interesadas: Escuchar a todas las partes afectadas por el conflicto de interés y considerar sus perspectivas antes de tomar una decisión final.

- Documentación adecuada: Mantener un registro completo de todas las etapas del proceso de resolución del conflicto, incluyendo las decisiones tomadas y las razones detrás de esas decisiones.

- Acciones correctivas: Implementar medidas correctivas efectivas para prevenir la recurrencia de conflictos de interés en el futuro y para restaurar la confianza y la integridad en el entorno profesional.

5.3. Principios preventivos

Para prevenir los conflictos de interés antes de que ocurran, se pueden implementar una serie de principios preventivos.

- Transparencia y Divulgación: Fomentar una cultura de transparencia y divulgación de posibles conflictos de interés, alentando a los empleados y miembros de la organización a informar sobre cualquier relación o interés personal que pueda influir en su objetividad.

- Educación y Capacitación: Proporcionar programas de capacitación y educación regulares para todos los miembros de la organización, para aumentar la conciencia sobre lo que constituye un conflicto de interés y cómo identificarlo y manejarlo adecuadamente.

- Políticas Claras y Coherentes: Establecer y comunicar políticas claras y coherentes que definan claramente lo que constituye un conflicto de interés y proporcionen pautas sobre cómo deben abordarse y resolverse estos conflictos.

- Separación de Roles: Establecer una clara separación de roles y responsabilidades para evitar la superposición de intereses entre las personas o las diferentes áreas de la organización.

- Procedimientos de Evaluación Rigurosos: Implementar procedimientos de evaluación rigurosos al considerar posibles conflictos de interés en la toma de decisiones importantes, como contrataciones, adquisiciones y decisiones financieras significativas.

- Énfasis en la Ética Organizacional: Fomentar una cultura organizacional que priorice la ética y los valores fundamentales, y promover un ambiente donde se recompense el comportamiento ético y se desaliente el comportamiento que pueda conducir a un conflicto de interés.

- Supervisión y Monitoreo Continuos: Realizar una supervisión y monitoreo continuos para detectar posibles situaciones de conflicto de interés y abordarlas de manera oportuna antes de que se conviertan en problemas más serios.

Al implementar estos principios preventivos, una organización puede reducir significativamente la probabilidad de que surjan conflictos de interés y proteger su integridad y reputación.

5.4. Responsable del cumplimiento de la Política de Conflicto de Interés

La persona designada es responsable de supervisar y hacer cumplir la política de conflicto de interés en toda la organización. Se encargan de garantizar que se cumplan las normas y de manejar cualquier conflicto de interés que surja.

6. Restricciones:

Se prohíbe estrictamente a todos los miembros de Fundación para la Participación, Capacitación y la Investigación Social participar en actividades que generen o puedan generar

un conflicto de interés. Esto incluye transacciones financieras, acuerdos comerciales, relaciones personales o cualquier otra actividad que pueda influir en su imparcialidad o en la toma de decisiones justas y equitativas.

7. **Cumplimiento:**

El incumplimiento de esta política de conflicto de interés puede resultar en medidas disciplinarias, que pueden incluir advertencias, suspensiones o terminación del contrato, según la gravedad de la infracción.

8. **Revisiones:**

Esta política se revisará periódicamente para garantizar su relevancia y eficacia. Los cambios se implementarán según sea necesario y se comunicarán a todos los miembros relevantes de Fundación para la Participación, Capacitación y la Investigación Social.

9. **Firma:**

Al firmar este documento, los miembros de Fundación para la Participación, Capacitación y la Investigación Social confirman que han leído, entendido y acordado cumplir con los términos y disposiciones establecidos en esta política de conflicto de interés.

Fecha de entrada en vigencia: 17 de enero de 2021.



Firma_____
Representante legal: FRANCISCO JOSE PORTO INFANTE
C.C. N° 79.312.639 de Bogotá D.C.