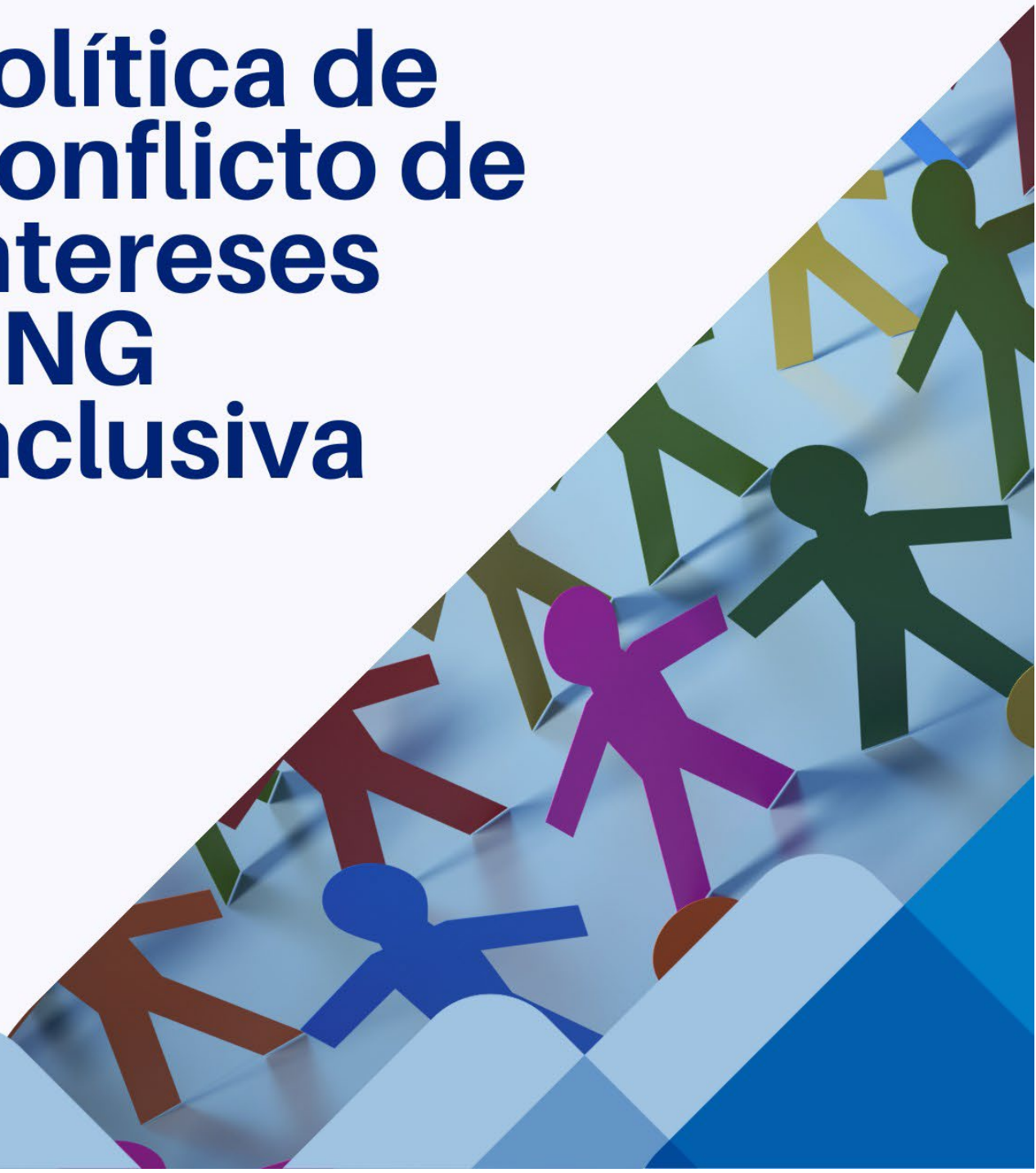




# Política de Conflicto de Intereses ONG Inclusiva





1. **Objetivo:** Nuestra organización se compromete a mantener la integridad, la transparencia y la imparcialidad en todas sus operaciones y decisiones. El propósito de esta política es establecer pautas claras para identificar, divulgar y gestionar los conflictos de intereses que puedan surgir en el curso de nuestras actividades.
2. **Alcance:** Esta política se aplica a todos los empleados, directivos, contratistas, proveedores y cualquier otra parte que realice negocios o represente a nuestra organización.
3. **Definición de Conflicto de Intereses:** En el contexto de la ONG Inclusiva, un conflicto de intereses se define como cualquier situación en la que los intereses personales, financieros, profesionales o de otra índole de un miembro del personal, directivo, voluntario o cualquier otra parte relacionada con la organización puedan influir o percibirse como que influyen en la capacidad de tomar decisiones imparciales y objetivas en beneficio de la misión, los objetivos y los valores de la ONG Inclusiva. Esto puede incluir, pero no se limita a, situaciones en las que un individuo pueda obtener un beneficio personal o ganancia financiera directa o indirecta como resultado de una decisión tomada en el curso de su participación en actividades relacionadas con la organización. La identificación, divulgación y gestión proactiva de los conflictos de intereses son fundamentales para mantener la integridad, la transparencia y la confianza en todas las operaciones y actividades de la ONG Inclusiva.
4. **Divulgación de Intereses:** La divulgación de intereses en la política de conflicto de intereses de la ONG Inclusiva se refiere al proceso mediante el cual los miembros del personal, directivos, voluntarios u otras partes relacionadas con la organización revelan cualquier interés personal, financiero, profesional o de otra índole que pueda influir en su capacidad para tomar decisiones imparciales y objetivas en el curso de sus funciones dentro de la organización. Esta divulgación se realiza de manera transparente y completa, con el objetivo de identificar y gestionar proactivamente cualquier conflicto potencial. La divulgación de intereses ayuda a garantizar la integridad, la transparencia y la confianza en todas las actividades y decisiones de la ONG Inclusiva, permitiendo que se tomen medidas adecuadas para mitigar cualquier conflicto de intereses y garantizar que las acciones de la organización estén alineadas con su misión, objetivos y valores.

Todos los empleados y partes interesadas deberán divulgar cualquier relación, interés financiero, afiliación, o cualquier otra circunstancia que pueda constituir un conflicto de intereses potencial o percibido.

5. **Procedimiento de Divulgación:** Los empleados deben informar de cualquier conflicto de intereses a su supervisor directo utilizando un formulario de divulgación de conflictos de intereses. La divulgación debe realizarse de manera inmediata tan pronto como surja el conflicto o potencial conflicto. El Procedimiento de Divulgación tiene como objetivo garantizar que la ONG Inclusiva opere de manera ética y transparente, protegiendo así su integridad y reputación mientras avanza hacia el logro de su misión y objetivos.

El Procedimiento de Divulgación en la ONG Inclusiva se establece para promover la transparencia y la honestidad en todas las actividades y relaciones de la organización. Este procedimiento incluye los siguientes pasos:

- A. Identificación: Todos los miembros del personal, directivos, voluntarios y partes relacionadas están obligados a identificar cualquier situación en la que puedan surgir conflictos de intereses, ya sea potencial o existente.
  - B. Divulgación: Cualquier conflicto de intereses identificado debe ser divulgado de manera inmediata y completa a la junta directiva o al comité designado para la gestión de conflictos de intereses.
  - C. Información relevante: La divulgación debe incluir información detallada sobre la naturaleza del conflicto de intereses, las partes involucradas y cualquier otro detalle pertinente que pueda afectar la toma de decisiones o la imparcialidad de la organización.
  - D. Revisión y evaluación: La junta directiva o el comité responsable llevará a cabo una revisión exhaustiva del conflicto de intereses divulgado para determinar su impacto y las medidas necesarias para abordarlo de manera adecuada.
  - E. Resolución: Se tomarán medidas para mitigar o eliminar el conflicto de intereses, lo que puede incluir ajustes en las responsabilidades de las partes involucradas, la exclusión de ciertas decisiones o la implementación de salvaguardas adicionales para garantizar la imparcialidad.
  - F. Registro y seguimiento: Se mantendrá un registro detallado de todas las divulgaciones de conflictos de intereses, así como de las acciones tomadas para abordarlos. Además, se realizará un seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas.
  - G. Capacitación: Se proporcionará formación regular a todos los miembros de la organización sobre la identificación y divulgación de conflictos de intereses, así como sobre la importancia de mantener altos estándares de ética y transparencia en todas las actividades.
6. **Evaluación y Gestión de Conflictos de Intereses:** Una vez divulgado un conflicto de intereses, se llevará a cabo una evaluación para determinar el impacto potencial en las operaciones y decisiones de la organización. Se implementarán medidas adecuadas para mitigar o eliminar cualquier conflicto identificado.

La Evaluación y Gestión de Conflictos de Intereses en la ONG Inclusiva se refiere al proceso mediante el cual se identifican, analizan y abordan las situaciones en las cuales los intereses personales, financieros, profesionales o de otra índole de los miembros del personal, directivos, voluntarios u otras partes relacionadas puedan entrar en conflicto con los objetivos y valores de la organización

La evaluación y gestión de conflictos de intereses en la ONG Inclusiva tiene como objetivo principal salvaguardar la integridad, transparencia y reputación de la organización, garantizando que todas las decisiones y acciones se tomen de manera ética y en beneficio de su misión y los grupos que representa.

Este proceso incluye:

- A. **Identificación:** Reconocer y registrar cualquier situación en la que pueda surgir un conflicto de intereses, ya sea potencial o existente.
- B. **Evaluación:** Analizar la naturaleza y magnitud del conflicto de intereses para determinar su impacto en las actividades y decisiones de la organización.
- C. **Transparencia:** Garantizar la divulgación completa y transparente de los conflictos de intereses identificados por parte de los involucrados, promoviendo una cultura de apertura y honestidad.
- D. **Mitigación:** Desarrollar e implementar estrategias y medidas para gestionar o eliminar los conflictos de intereses identificados, priorizando siempre los intereses de la organización y su misión.
- E. **Monitoreo:** Supervisar de manera continua las actividades y relaciones para detectar cualquier nuevo conflicto de intereses y asegurar el cumplimiento de las medidas de mitigación establecidas.
- F. **Capacitación:** Brindar formación y orientación periódica al personal, directivos y voluntarios sobre la identificación y gestión de conflictos de intereses, fomentando una mayor conciencia y comprensión de esta cuestión dentro de la organización.
- 7. **Medidas de Mitigación:** Las medidas de mitigación pueden incluir la reasignación de responsabilidades, la abstención de participar en ciertas decisiones o actividades, o la renuncia a cualquier interés que pueda influir en la imparcialidad.

Las Medidas de Mitigación son acciones específicas que se toman para reducir o controlar los riesgos asociados con los conflictos de intereses identificados en la ONG Inclusiva. Estas medidas están diseñadas para garantizar que la organización pueda operar de manera ética y transparente, protegiendo su integridad y reputación. Algunas de las medidas de mitigación comunes incluyen:

- A. **Divulgación y Transparencia:** Se promoverá una cultura de divulgación abierta y transparente, donde los miembros del personal, directivos y voluntarios estén al tanto de la importancia de divulgar cualquier conflicto de intereses potencial o existente.
- B. **Separación de Funciones:** Se establecerán políticas y procedimientos claros para separar las responsabilidades y decisiones de aquellos que puedan tener un conflicto de intereses. Por ejemplo, se puede asignar a personas no involucradas en el conflicto la responsabilidad de tomar decisiones pertinentes.
- C. **Revisión Independiente:** Se llevará a cabo una revisión independiente de cualquier decisión o transacción relacionada con un conflicto de intereses para garantizar su imparcialidad y legalidad.
- D. **Salvaguardas Financieras:** Se implementarán controles financieros adicionales para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en todas las transacciones financieras relacionadas con un conflicto de intereses.

- E. **Capacitación y Sensibilización:** Se proporcionará formación regular sobre la identificación, divulgación y gestión de conflictos de intereses a todos los miembros del personal, directivos y voluntarios de la organización.
  - F. **Política de No Tolerancia:** Se establecerá una política clara de no tolerancia hacia los comportamientos que puedan conducir a conflictos de intereses o que socaven la integridad de la organización.
  - G. **Revisión Periódica:** Se realizarán revisiones periódicas de las políticas y procedimientos de mitigación de conflictos de intereses para garantizar su efectividad y relevancia continua.
8. **Seguimiento y Cumplimiento:** Se llevará a cabo un seguimiento regular para garantizar el cumplimiento de esta política. Cualquier violación de esta política será investigada y se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la terminación del empleo o la rescisión de contratos.
9. **Educación y Formación:** Todos los empleados y partes interesadas recibirán capacitación periódica sobre los principios y procedimientos relacionados con los conflictos de intereses y la ética empresarial.
10. **Revisión y Actualización:** Esta política será revisada regularmente para garantizar su efectividad y relevancia continua. Los cambios o actualizaciones serán comunicados a todos los empleados y partes interesadas pertinentes.