

 CÁRITAS América Latina y el Caribe	Política de Prevención de Conflicto de Intereses		Versión	1.0
			Fecha Aprobación	Marzo/2024
			Páginas	Página 1 de 6

Introducción.

El trabajo de Cáritas de América latina y El Caribe (Cáritas LAC), es motivado, orientado y definido por las Sagradas Escrituras, la doctrina y la tradición de la Iglesia católica y el encuentro personal de amor con los necesitados. Cáritas es la caricia de la Iglesia para su pueblo y encarna la opción preferencia por los pobres, excluidos o marginados. Cáritas se esfuerza por lograr el desarrollo integral de la persona y aliviar el sufrimiento ocasionado por catástrofes, conflictos e injusticia.

Somos parte de Cáritas Internationalis y hacemos parte de una red de colaboración con Nacionales presente en 22 países, denominándonos la Región América Latina y El caribe, donde reconocemos que la prevención de conflictos de intereses para quienes hacen parte de la región y en sus procesos de toma de decisiones es un aspecto esencial de su quehacer y una parte integral de las medidas de probidad que se establecen a través de esta Política.

Cáritas LAC, se compromete a promover, crear y mantener un entorno en el que se promuevan sus valores centrales y se evite el abuso y la explotación de cualquier persona. Se espera que el personal y los asociados defiendan la dignidad de todas las personas con las que se relacionen, asegurando que su conducta personal y profesional esté siempre de acuerdo con los más altos estándares. Se espera asimismo que realicen su labor de servicio con integridad y promuevan adecuadas relaciones mientras que asuman sus responsabilidades, aplicando lo establecido en el Código de Ética y de Conducta.

Cáritas reconoce las necesidades y las atenciones para contar con una política que prevenga conflicto de interés en la Región.

Alcance

Esta política se aplica directamente a las siguientes categorías:

1. Todo el personal y los asociados de Cáritas LAC, que presten y/o desarrollen algún servicio.
2. Las personas trasladadas mediante los mecanismos de apoyo estipulados por Cáritas LAC.
3. El personal y los asociados de las organizaciones miembro de Cáritas LAC, así como con quienes se hagan acuerdos de cualquier naturaleza.

	Política de Prevención de Conflicto de Intereses	Versión	1.0
		Fecha Aprobación	Marzo/2024
		Páginas	Página 2 de 6

4. Cáritas LAC apoyará a los miembros de la región, cuando sea necesario en torno a su política de fortalecimiento de cada una de las organizaciones, por lo que se deberá aplicar esta política.

Esta política podrá ser exigible a todos aquellos con quienes Cáritas LAC celebre contratos de cualquier naturaleza, incluyendo proveedores de servicio, asesores, postulantes a cargos, donatarios, voluntarios, entre otros.

Objetivo de la Política.

Prevenir los conflictos que se puedan generar entre los intereses de Cáritas LAC, colaboradores, personas relacionadas y proveedores, estableciendo los lineamientos para la forma en que se deben declarar, para la toma de conocimiento y su eventual autorización, velando por que se actúe con transparencia y probidad y en estricto resguardo del interés y patrimonio de la Cáritas LAC.

Definiciones.

Conflicto de Interés.

Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses personal, familiar o de negocios de una persona (familia, amistades, factores financieros o sociales) pueden comprometer su juicio, decisiones o acciones en el desempeño de sus funciones. Existen tres tipos de conflictos de interés: real, potencial y aparente.

Conflicto real: cuando la persona tiene un interés particular en relación con determinado juicio o discernimiento profesional, y efectivamente ya se encuentra en una situación en la cual tiene la obligación de ofrecer este juicio. Por ello se puede decir que los conflictos de interés reales son riesgos actuales.

Conflicto potencial: cuando la persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de emitir un juicio profesional desde la posición o el cargo que ocupa, pero todavía no se encuentra en una situación en la cual deba ofrecer dicho discernimiento.

Conflicto aparente: ocurre cuando la persona no tiene un conflicto de interés —ni real, ni potencial—, pero algún otro podría llegar a concluir, de forma razonable y aunque fuese solo tentativamente, que sí lo tiene. Se sabe que el conflicto de interés es aparente cuando se resuelve simplemente ofreciendo toda la

	Política de Prevención de Conflicto de Intereses		Versión	1.0
			Fecha Aprobación	Marzo/2024
			Páginas	Página 3 de 6

información necesaria para demostrar que no existe conflicto de interés alguno, ni real ni potencial.

Familiar/es o pariente/s

Para los efectos de esta Política, familiar/familiares o pariente/s de un colaborador/a se definen como todas las *personas relacionadas* por consanguinidad, parentesco, adopción, o que sean cónyuges o convivientes entre sí, en línea recta o colateral hasta el segundo grado (incluyendo suegros e hijastros, primos, pareja de hecho, entre otros).

Regalos/Detalles

Todo artículo con valor comercial que es dado, que puede ser ofrecido o comprometido desde la gratitud y con la voluntad de reconocer un trabajo bien hecho, no obstante, también puede ser ofrecido como una forma sutil de influir, de crear una impresión favorable o ganar un tratamiento preferencial situando a la persona que lo recibe en una situación de conflicto de interés, frente algún procesos contractual que se esté surtiendo, donde hay mas oferentes.

Bienes de Cáritas LAC

Son todos aquellos bienes muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, que sean propiedad de Cáritas LAC.

Colaborador

Cualquier individuo que es parte del personal bajo contrato y que recibe remuneración de Cáritas LAC. Además del personal bajo contrato, también incluye a voluntarios, laicos/as, consagrados, entre otros.

Proveedor

Todos aquellos que prestan servicios u ofrecen bienes a Cáritas LAC. sin importar la forma de contratación, incluyendo, pero sin limitarse a, consultores, terceros que desempeñan actividades en nombre de la corporación, proveedores, representantes comerciales, distribuidores, y otros con los cuales se realicen negocios.

Obligaciones en Materias de Conflictos de Interés

	Política de Prevención de Conflicto de Intereses	Versión	1.0
		Fecha Aprobación	Marzo/2024
		Páginas	Página 4 de 6

Obligaciones de los colaboradores y miembros del Directorio de Cáritas LAC

1. Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en cualquier decisión, acto, contrato, convención u operación que diga relación con intereses personales o de personas relacionadas.
2. Además de evitar conflictos de interés reales, debe evitar que se dé la apariencia de que está involucrado en un conflicto de interés (conflictos de interés potenciales).
3. Declarar el conflicto de interés, real o potencial, en forma completa y exacta, antes de que éste se produzca y, en todo caso, dentro de un plazo de una semana.
4. Todo colaborador y miembro del Directorio debe presentar una declaración de conflicto de interés, al ingresar a la corporación, y luego mantenerla actualizada al menos una vez al año.
5. Los colaboradores y miembros del directorio de Cáritas LAC no podrán hacer uso de los bienes del Secretariado para fines particulares ajenos a los de Cáritas LAC.

Obligaciones de proveedores de servicios a Cáritas LAC

1. Suscribir una declaración de conflicto de interés, previo a la firma del respectivo contrato que celebre con la corporación.
2. Declarar, entre otras cuestiones, si presentan relaciones personales o contractuales con colaboradores o miembros del Directorio de Cáritas LAC, con funcionarios públicos con injerencia en el giro de la corporación o personas expuestas políticamente.
3. Los colaboradores de Cáritas LAC no pueden:
 - Seleccionar un proveedor de bienes o servicios por cualquier motivo que no sea su aptitud y capacidad para satisfacer las necesidades identificadas previamente.
 - Aceptar a modo personal los bienes o servicios u otras formas de remuneración o favores de un proveedor por menor valor de mercado.
 - Aceptar honorarios, comisiones o cualquier forma de sobornos destinados a inducir o premiar decisiones o intervenciones favorables.
 - Contratación laboral de parientes donde tenga labor directa como supervisor.

 CÁRITAS América Latina y el Caribe	Política de Prevención de Conflicto de Intereses		Versión	1.0
			Fecha Aprobación	Marzo/2024
			Páginas	Página 5 de 6

Cáritas LAC sólo contratará a profesionales ligados o unidos por parentesco o consanguinidad familiares a un colaborador regular cuando no haya ningún conflicto de intereses real o potencial.

Un colaborador no puede contratar a un familiar o pariente como un empleado de su área o dirección o proveedor de servicios o bienes externos a Cáritas LAC, ni tampoco cuando se establezca una relación de trabajo en que uno audite la gestión de la unidad del otro.

Para cada proyecto y de acuerdo con la solicitud del donante o el administrador del fondo de financiamiento, se podrán definir requisitos adicionales para efectos de determinar nivel de parentesco ante potenciales conflictos de interés.

Relaciones de pareja entre colegas

Colaboradores que establecen una relación de pareja después de inicio de empleo pueden seguir trabajando en la misma área de trabajo, siempre y cuando la situación no plantee ningún conflicto de interés y los colaboradores no están en una relación superior/subordinado o en el mismo equipo o dirección.

Si ambos reportan al mismo supervisor, la Dirección podría considerar necesaria la transferencia de uno de ellos a otra área de trabajo.

Supervisores, directivos, o cualquier persona en posiciones sensibles o influyentes debe revelar la existencia de cualquier relación con otro compañero de trabajo que ha progresado más allá de una amistad.

El reporte de esta situación debe efectuarse al supervisor inmediato o miembro del personal de recursos humanos pertinente. Esta revelación le permitirá a la corporación determinar si existe cualquier conflicto de interés debido a la posición relativa de los individuos implicados. En el caso de decidir necesaria una transferencia a otra área de trabajo, y de un rechazo a la/s posición/es alternativa/s razonable/s, si está disponible, se considerará una renuncia voluntaria.

Cumplimiento de la presente Política.

Los colaboradores de Cáritas LAC tienen la responsabilidad de adherirse rigurosamente con lo establecido en esta política y de asegurar el cumplimiento de ésta.

 CÁRITAS América Latina y el Caribe	Política de Prevención de Conflicto de Intereses	Versión	1.0
		Fecha Aprobación	Marzo/2024
		Páginas	Página 6 de 6

Tanto esta política como otras políticas de Cáritas LAC se consideran parte integrante del contrato laboral de cada colaborador. Por lo tanto, cualquier incumplimiento, ya sea por acción u omisión, constituye una infracción al contrato y puede ser sancionado de acuerdo con las disposiciones institucionales y legales vigentes.