

Política Conflicto de Interés

FUNDACIÓN PAZ CIUDADANA

VERSIÓN: 1.0	FECHA: 01.07.2025	AUTORIZACIÓN		
		PREPARÓ Priscilla Schmidt	APROBÓ Priscilla Schmidt	APROBÓ Daniel Johnson

Contenido

1. Propósito	2
2. Alcance	2
3. Definiciones.....	2
4. Situaciones que pueden generar conflicto de interés	3
5. Declaración de Conflictos	4
6. Relaciones con funcionarios públicos y/o personas expuestas políticamente	4
7. Procedimiento de Identificación y Gestión	4
8. Medidas Disciplinarias.....	5
9. Revisión y Actualización	5
10. Difusión de la Política	5
11. Vigencia	5

1. Propósito

El objetivo de la presente política es establecer los criterios relativos al tratamiento de situaciones de conflicto de interés en la Fundación Paz Ciudadana, en adelante “la Fundación”. Además, esta política establece criterios para relacionarse con Funcionarios Públicos y Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Se debe tener presente que los potenciales conflictos de intereses per se no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se declaren y gestionen en forma adecuada y oportuna, previniendo la materialización de un conflicto de interés real.

2. Alcance

La política aplica a todos los miembros y asesores del Directorio, colaboradores, asesores externos, prestadores de servicios, donantes y voluntarios, así como a terceros relacionados que participen en la ejecución de proyectos, convenios o actividades financiadas con recursos públicos o privados.

Esta política aplica a todos los miembros del directorio, empleados, funcionarios y colaboradores de la Fundación.

3. Definiciones

Colaborador de la Fundación: Cualquier persona que tenga vínculo laboral o de colaboración con la Fundación.

Conflicto de interés: Cualquier situación en la que se puede contraponer el Interés Personal de un miembro del directorio, empleado, funcionario o colaborador de la Fundación, con el interés de la propia Fundación, y donde se pueda ver afectada o comprometida su independencia o imparcialidad en la toma de decisiones.

Funcionario Público: Persona que desempeña un cargo o función pública en organismos públicos, empresas públicas u organizaciones internacionales públicas, incluyendo aquellas que trabajan en entes o empresas privadas con función pública.

Interés Personal: Cualquier beneficio que pueda recibir un miembro del directorio, empleado, funcionario o colaborador de la Fundación, directa o indirectamente, o cualquier persona vinculada a él por relaciones de parentesco, pareja, amistad, propiedad o gestión de negocios. El interés personal comprende “cualquier beneficio”, por lo que no se circunscribe exclusivamente a beneficios económicos. Este beneficio puede ser recibido “directa” o “indirectamente”, siendo directo aquel que beneficia inmediatamente a quien lo recibe, e indirecto aquel en que el beneficiado inmediato es una persona natural o jurídica vinculada por relaciones antes mencionadas.

Persona Expuesta Políticamente (PEP): Persona que ha desempeñado funciones públicas o políticas relevantes en un país, hasta al menos un año después de finalizado

su ejercicio. Incluye jefes de Estado, de Gobierno, altos funcionarios, políticos de alta jerarquía, funcionarios judiciales o militares superiores, ejecutivos de empresas estatales, y miembros de instituciones no gubernamentales, entre otros, junto con sus cónyuges y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, así como quienes tengan pacto de actuación conjunta.

Persona externa a la Fundación: Cualquier persona natural o jurídica que no esté actualmente vinculada laboralmente o de otra índole con la Fundación.

Relación de parentesco: Relación familiar por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, incluyendo bisabuelos, abuelos, tíos, padres, hermanos, sobrinos, hijos, nietos y bisnietos.

Relación de propiedad y gestión: Existe relación de propiedad cuando una persona tiene participación propietaria en forma directa o indirecta en alguna empresa o negocio. Hay relación de gestión cuando una persona participa en la gestión de una empresa o sociedad en calidad de: Director, representante, administrador, gerente o ejecutivo con poder de decisión.

4. Situaciones que pueden generar conflicto de interés

Las situaciones que a continuación se describen requieren especial atención:

4.1 Conflicto de interés de carácter laboral:

(i) Con otra persona de la Fundación: Cuando un colaborador tenga relación de parentesco o afectividad con otro trabajador o colaborador en la medida que exista relación de supervisión o dependencia, o participe en procesos de reclutamiento y selección interna, y tenga también relación de parentesco o afectividad con algún candidato en dichos procesos.

(ii) Con personas externas a la Fundación: Cuando un colaborador participe en procesos de selección de nuevos colaboradores y tenga relación de parentesco o afectividad con alguna de las personas externas candidatas.

4.2 Conflicto de interés de carácter económico o comercial:

Se presenta cuando un miembro del equipo, director o colaborador de la Fundación tenga relación de propiedad o gestión con proveedores, contratistas, clientes o instituciones con las que la Fundación mantenga o pretenda mantener relaciones comerciales.

cumplimiento revisará dichas declaraciones y dictará las instrucciones pertinentes respecto a los vínculos informados.

5. Declaración de Conflictos

Toda persona sujeta a esta política debe firmar una Declaración de Conflicto de Interés al inicio de su vinculación con la Fundación y actualizarla cada vez que exista una nueva situación que pueda generar conflicto.

El encargo de prevención del delito de la Fundación mantendrá un registro de las declaraciones de intereses y declaraciones de conflictos de interés. La información contenida en las declaraciones tendrá el carácter de confidencial, con excepción de los miembros del directorio que podrán acceder a aquellas para el ejercicio de e sus funciones.

6. Relaciones con funcionarios públicos y/o personas expuestas políticamente

Todo Colaborador de la Fundación deben comportarse siempre de acuerdo con el Código de Ética y las políticas internas, y respetando la legislación vigente en cada país. En caso en que un colaborador de la Fundación deba reunirse con Funcionarios Públicos o Personas Expuestas Políticamente, deberá informar a su superior directo y dejar constancia de dicha reunión mediante un correo electrónico, cita en el calendario u otro medio similar.

Asimismo, las reuniones con Funcionarios Públicos deberán ajustarse a los requisitos y formalidades que establezca la normativa local vigente, si corresponde.

En caso que, en el curso de sus funciones, un Colaborador de la Fundación tenga que relacionarse con un Funcionario Público o Persona Expuesta Políticamente con la cual tenga una relación de parentesco, afectividad, o presencia en organismos públicos, se considerará que existe un conflicto de interés y se deberá seguir el procedimiento dispuesto en el punto 7 de esta política.

Adicionalmente, los miembros del Directorio, gerentes y Colaboradores de la Fundación deberán completar anualmente la "*Declaración Jurada de vínculo con funcionarios públicos y personas expuestas políticamente*", en la cual deberán informar si mantienen alguna relación de parentesco o afectividad con estas personas, y deberán actualizar dicha información cuando exista algún cambio.

7. Procedimiento de Identificación y Gestión

- Los conflictos deben ser revelados oportunamente al superior jerárquico o a la Dirección Ejecutiva de la Fundación. Posteriormente, en ambos casos, se debe dar a aviso a la Gerencia de Administración y Finanzas para iniciar el proceso de investigación correspondiente.
- La Fundación evaluará la situación y definirá si:
 - La persona debe abstenerse de participar en la decisión o actividad.
 - Puede continuar participando bajo condiciones específicas o se requiere reasignar funciones.

- Si un tercero tiene conocimiento de un caso de incumplimiento de la presente política deberá comunicar su sospecha de inmediato, utilizando para ello el canal de denuncias online de la Fundación (<https://forms.office.com/r/CE0gtimBBC>)

8. Medidas Disciplinarias

El incumplimiento de esta Política por parte de colaboradores internos o externos será considerado una falta grave y podrá dar lugar a la aplicación de medidas correctivas o sancionatorias, de acuerdo con la normativa laboral vigente, los contratos suscritos, y las políticas internas de la Fundación. Las medidas aplicables podrán incluir, sin limitarse a:

- Amonestaciones verbales o escritas (en el caso de personal interno).
- Terminación del vínculo laboral o contractual, conforme a las disposiciones legales o contractuales aplicables.
- Acciones legales por perjuicios ocasionados.

La severidad de la medida dependerá de la naturaleza y gravedad de la infracción, su impacto en la seguridad de la información, la reiteración de conductas y la intencionalidad del acto.

9. Revisión y Actualización

Esta política será revisada al menos cada dos años o cuando se estime necesario por cambios en el contexto legal, institucional o de buenas prácticas.

10. Difusión de la Política

Esta política será entregada a todos los trabajadores de la Fundación mediante correo electrónico institucional, con el objetivo de asegurar su conocimiento, comprensión y cumplimiento. Asimismo, estará disponible para su consulta permanente en la página web de la Fundación www.pazciudadana.cl.

11. Vigencia

Las disposiciones acá descritas comenzaran a regir a partir del 01 de julio de 2025.