

INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL



POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

Proceso

Gestión del Talento Humano

Vigencia: 26 marzo 2019

Versión: 02

Contenido

[1. OBJETIVO 3](#_Toc4780736)

[2. ALCANCE 3](#_Toc4780737)

[3. DEFINICIONES 3](#_Toc4780738)

[4. NORMATIVIDAD 4](#_Toc4780739)

[5. VALORES DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 6](#_Toc4780740)

[6. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES 7](#_Toc4780741)

[6.1 Definición y clasificación de conflictos de intereses 8](#_Toc4780742)

[6.1.1 Características del Conflicto de Intereses 9](#_Toc4780743)

[6.1.2 Clasificación de los conflictos de intereses 10](#_Toc4780744)

[6.2 ¿Qué debe hacerse cuando se presenta un conflicto de intereses? 12](#_Toc4780745)

[6.3 Pasos a seguir cuando existe un presunto conflicto de intereses 13](#_Toc4780746)

[6.4 Trámite posterior a la declaración del conflicto 13](#_Toc4780747)

[6.5 Responsables del Procedimiento 14](#_Toc4780748)

[6.6 Divulgación de la Política 15](#_Toc4780749)

[6.7 Formación y Capacitación 15](#_Toc4780750)

[6.8 Seguimiento a la aplicación de la Política 15](#_Toc4780751)

[6.9 Protección al denunciante de posibles conflictos de interés 16](#_Toc4780752)

[6.10 Incumplimiento de la Política 16](#_Toc4780753)

[7. SANCIÓN 16](#_Toc4780754)

[8. PROCEDIMIENTO 16](#_Toc4780755)

[9. ANEXOS 17](#_Toc4780756)

[10. CONTROL DE CAMBIOS 17](#_Toc4780757)

[11. CRÉDITOS 17](#_Toc4780758)

1. OBJETIVO

Dar a conocer a funcionarios, contratistas, pasantes y partes interesadas los parámetros que el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural ha establecido para que su actuación se dé de manera objetiva, independiente y bajo los principios de confidencialidad y veracidad de la información, de tal forma que el proceso de toma de decisiones no se vea afectado por intereses personales; así como para contribuir a la prevención de riesgos de corrupción y al fortalecimiento de la cultura de Integridad y transparencia en el ámbito institucional.

1. ALCANCE

Esta política cobija a todos los funcionarios, contratistas, pasantes y partes interesadas del IDPC.

1. DEFINICIONES

|  |  |
| --- | --- |
| **TÉRMINO** | **DEFINICIÓN** |
| **Códigos de Integridad y de Buen Gobierno** | Definen las reglas y lineamientos que orientan la conducta de los servidores públicos de las entidades en el desarrollo de sus funciones o actividades y, por lo tanto, constituye un referente para el quehacer diario de los funcionarios y contratistas. |
| **Confiabilidad de la Información** | La información debe ser la apropiada para la gestión de la entidad y el cumplimiento de sus obligaciones |
| **Confidencialidad de la Información** | Velar por el adecuado uso institucional y la privacidad de la información, haciéndola accesible únicamente a usuarios autorizados, siempre que esto no viole el derecho de acceso a la información pública. |
| **Conflicto de Interés** | Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales. (Guía de Conflictos de Interés de Servidores Públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública, noviembre 2016). |
| **Función Pública** | Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal. Incluye a todas las personas que realizan o contribuyen a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas. (Guía de Conflictos de Interés de Servidores Públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública, noviembre 2016). |
| **Integridad** | La integridad se refleja en dos ámbitos; el de la actuación individual y el de la actuación pública. A nivel individual es una actitud correcta y coherente, que lleva a las personas a actuar en defensa de lo público. Desde la actuación pública, es el conjunto de acciones institucionales que hacen posible que dicha actuación individual sea en función de los valores del servicio público, como son la imparcialidad, la eficacia, la transparencia y la legalidad que permitan cumplir con lo prometido y de esta manera contribuir con el bienestar general. (Lineamientos de Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, Veeduría Distrital, agosto 2015) |
| **Información Pública Clasificada** | El artículo 18 de la Ley 1712 de 2014 establece que: “La información pública clasificada es toda aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado de manera motivada y por escrito, dado que la entrega de esta información puede causar un daño al derecho de la intimidad, al derecho de toda persona a la vida, a la salud o a la seguridad, y a los secretos comerciales, industriales y profesionales”. (Ley 1712 de 2014) |
| **Información Pública Reservada** | El artículo 19 de la Ley 1712 de 2014 establece que la información pública reservada es aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado, de manera motivada y por escrito, siempre que dicho acceso estuviere expresamente prohibido por una norma legal o constitucional, cuando la información solicitada tenga relación con: Defensa y Seguridad Nacional, Relaciones Internacionales, Administración efectiva de la Justicia, Estabilidad macroeconómica y financiera, Derechos de infancia y adolescencia y salud pública. |
| **Transparencia y Acceso a la Información Pública** | Se refiere al derecho de acceso que tienen los ciudadanos a la información respecto a la gestión de lo público, y al alcance, la precisión y la oportunidad en que se presenta dicha información. Permite “hacer público lo público”, visibilizar y acceder de manera libre a la información sobre la gestión y el proceso de toma de decisiones de la administración de la ciudad y de quienes ejercen funciones públicas desde otros ámbitos, respecto a los recursos humanos, técnicos y económicos de Bogotá. (Lineamientos de Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, Veeduría Distrital, agosto 2015) |

1. NORMATIVIDAD

* Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 122, el cual dispone que “(…) Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.” Y Artículos 126 y 179, los cuales señalan las causales comunes de inhabilidades.
* Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”:

Artículo 1, el cual estipula que “**Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración** deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita: 1. Su formación académica, indicando los años de estudio cursados en los distintos niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos; 2. Su experiencia laboral, relacionando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección, el número del teléfono o el apartado postal en los que sea posible verificar la información; 3. **Inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato de prestación de servicios con la administración**; (…) (resaltado fuera de texto).

Artículo 15, que dispone que “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública **suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante**. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca, deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo (…) (resaltado fuera de texto).

* Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, Título IV. Derechos, Deberes, Prohibiciones, Incompatibilidades, Impedimentos, Inhabilidades y Conflictos De Intereses del Servidor Público. Artículo 44. Conflicto de intereses. “Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, controlo decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.
* Ley 1437 de 2011 *Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*, Artículo 11 Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. “Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. **Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por**:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.

3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.

4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público. (…)” (resaltado fuera de texto).

* Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
* Manual Operativo del Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (DAFP, 2018), que entre las herramientas para implementar la ***Política de Integridad*** recomienda “se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener”.

1. VALORES DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

El Código de Integridad del IDPC contiene los valores que orientan el actuar de todos los funcionarios, contratistas y colaboradores del IDPC, en armonía con los valores del servicio público nacional y distrital, bajo criterios de integridad, transparencia y efectividad, para garantizar la valoración, cuidado, protección y sostenibilidad del patrimonio cultural de los bogotanos.

Estos valores son:

* **Honestidad**: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
* **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
* **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
* **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
* **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

1. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural comprometido con la transparencia y la lucha contra la corrupción, define los mecanismos para la declaración de potenciales conflictos de interés en los que puedan incurrir los servidores públicos vinculados a la entidad y todas aquellas personas que tengan relación contractual alguna con el Instituto en el ejercicio de su función pública, de tal manera que en su actuar prime la transparencia y el buen gobierno. Igualmente, establece las directrices para identificar y resolver las situaciones de conflicto de intereses que se presenten.

La Política tiene su fundamento en la Constitución Política de Colombia y en la normatividad preventiva y represiva que consagran situaciones de riesgo. El IDPC, como entidad pública, no está exento de que se generen este tipo de situaciones y, por consiguiente, establece como requisito para la posesión o para el ejercicio de las funciones públicas que las personas vinculadas a la entidad, funcionarios y contratistas, y quienes estén en proceso de vinculación suministren dicha información al área de Talento Humano, con copia a la Asesoría Jurídica si corresponde, y que su declaración[[1]](#footnote-1) se incorpore o bien a su historia laboral o bien a su carpeta contractual.

* 1. Definición y clasificación de conflictos de intereses[[2]](#footnote-2)

De acuerdo con la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital, emitida por la Veeduría Distrital, en la legislación colombiana no existe una definición única sobre conflicto de intereses y ésta varía según el organismo o entidad que aborde el tema; lo que hace más difícil la identificación, prevención y gestión de los conflictos de intereses.

En este orden de ideas, el IDPC acoge la definición propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP (2018):

“Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales”. (Subrayado fuera de texto con el fin señalar que esta situación puede presentarse de manera independiente del tipo de vinculación que se tenga con el Instituto.)

A modo de complemento, se señalan otras definiciones que aportan a la comprensión e identificación de las actuaciones bajo conflicto de intereses:

* “…es aquella situación que afecte la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias de su competencia, para conseguir un beneficio particular en detrimento del interés público.” Veeduría Distrital.
* “La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de sus intereses personales, familiares o de negocios”. Ley General de Responsabilidades Administrativas, México
* “Es aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de los funcionarios, que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades”. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos –OCDE.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (ver tabla a continuación), o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar el conflicto de intereses.

**Tabla 1. Inhabilidades por grados de consanguinidad[[3]](#footnote-3)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Grados de parentesco por consanguinidad** | |
| Primer Grado | Padre/ madre/ hijos |
| Segundo Grado | Hermanos |
| Tercer Grado | Tíos / sobrinos |
| Cuarto Grado | Primos |
| **Grados de parentesco por afinidad** | |
| Primer Grado | cónyuge (Compañero/a permanente) / Suegros |
| Segundo Grado | Cuñados |
| Tercer Grado | Sobrinos políticos |
| Cuarto Grado | Primos políticos |

* + 1. Características del Conflicto de Intereses[[4]](#footnote-4)

Los conflictos de intereses contemplan tres elementos generales, que son:

1. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
2. Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista del Estado, conforme a lo regulado en la normativa vigente.
3. Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista.

Y como características particulares, las siguientes:

* Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los funcionarios o contratistas; es decir, éstos tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
* La política de conflictos de intereses busca preservar la independencia de criterio, principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
* Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones de su trabajo.
* Los conflictos de intereses generan ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
* Un conflicto puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
* Los conflictos de intereses afectan el normal funcionamiento de la administración pública y generan desconfianza en el quehacer público.
* Pueden involucrar a cualquier servidor público, contratista o particular que desempeñen funciones públicas; no obstante, generalmente implica a los cargos de más alto nivel que toman de decisiones o ejercen control.
  + 1. Clasificación de los conflictos de intereses

Tomando como base la definición y tipificación que hacen la OCDE y la Veeduría Distrital, el IDPC adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses:

* **Conflicto de Intereses Real**: Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, en el que dicho servidor tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
* **Conflicto de Intereses Aparente**: Cuando los intereses privados de un servidor público son susceptibles de sospechas porque pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque no sea el caso.
* **Conflicto de Intereses Potencial**: Cuando un servidor público tiene intereses privados de naturaleza tal que pueden dar lugar a que se presente un conflicto de intereses si el servidor tiene que asumir en el futuro determinadas responsabilidades públicas.

Es importante precisar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

El conocimiento de las causales más comunes de inhabilidades, que se presentan en la tabla a continuación[[5]](#footnote-5), contribuye a la identificación y reconocimiento de situaciones que pueden ser consideradas como conflictos de intereses.

**Tabla 2. Causales de Conflictos de Interés**

| FACTOR | CAUSAL | NORMA |
| --- | --- | --- |
| Parentesco | Si su padre, hijo, nieto, abuelo, hermano, tío, primo trabaja en la entidad a la que aspira ingresar. | Artículo 126, Constitución Política de Colombia |
| Si su suegro o cuñado trabaja en la entidad a la que aspira ingresar. |
| Si su hijo adoptivo o hijo del cónyuge aspira a un cargo en la entidad en la que usted trabaja. |
| Si su esposo/a o compañero/a permanente trabaja en la entidad a la que aspira ingresar. |
| Sanciones Penales | Si usted fue condenado por un delito contra el patrimonio del Estado. | Artículo 122, Constitución Política de Colombia |
| Si usted fue condenado por un delito relacionado con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales delitos de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior |
| Si por su conducta dolosa o gravemente culposa, dio lugar a que condenen al Estado a una reparación patrimonial salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño. |
| Si fue condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político | Artículo 42, de la Ley 1952 de 2019 |
| Sanciones Disciplinarias | Si usted ha sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas | Artículo 42, de la Ley 1952 de 2019 |
| Si usted se encuentra en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esa, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma. | Artículo 42, numeral 3° de la Ley 1952 de 2019 |
| Otras | Si usted fue elegido para más de una corporación o cargo público, si los períodos respectivos coinciden en el tiempo, así sea parcialmente. | Artículo 179, numeral 8 de la Constitución Política |
|  | Si usted se retiró del cargo con derecho a pensión de jubilación. | Artículo 1, Ley 1821 de 2016, corregido por el Decreto 321 de 2017 |

*Fuente: Veeduría Distrital. Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital.*

Para la identificación de conflictos de intereses se puede tomar como referencia la herramienta desarrollada por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Intereses de la Secretaría de la Función Pública de México: Conflictómetro.

* 1. ¿Qué debe hacerse cuando se presenta un conflicto de intereses?

De acuerdo con la anterior clasificación, las situaciones de conflicto de intereses deben abordarse de manera diferencial, de acuerdo con el procedimiento que se presenta en el Anexo I.

El Servidor público o contratista que se encuentre vinculado al IDPC y se encuentre inmerso en un conflicto de intereses deberá:

* Renunciar a las actividades que generan el conflicto, como condición previa para asumir su cargo o suscribir su contrato.
* Declararse impedido para tomar decisiones durante su gestión en asuntos relacionados con las personas o asuntos en los cuales haya estado vinculado en los últimos tres años o participe como socio.
* Cuando en el ejercicio de sus funciones se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de interés, el servidor público tiene la obligación de no intervenir y declarar su impedimento.
* Cuando en la ejecución de sus obligaciones contractuales se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de interés, el contratista tiene la obligación de no intervenir y declarar su impedimento.
  1. Pasos a seguir cuando existe un presunto conflicto de intereses

1. El servidor público o contratista debe declarar el impedimento que presenta para conocer y resolver el asunto que considera como conflicto de intereses.
2. En caso de representar un alto cargo, debe manifestar el impedimento mediante escrito motivado y entregarlo al superior inmediato para que este resuelva si acepta o no y si, en consecuencia, quien se declara impedido debe continuar con su conocimiento o designa un funcionario ad hoc para que continúe su trámite.
3. En caso que el servidor público o contratista no se declare impedido e incurra en un conflicto de interés, la persona que se vea afectada por la decisión puede hacerlo saber a su superior inmediato y seguir el procedimiento indicado.
4. En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.
5. Los servidores públicos no pueden nombrar como empleados a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados en matrimonio o unión permanente.
   1. Trámite posterior a la declaración del conflicto

Abordar un conflicto de interés es responsabilidad del superior jerárquico inmediato, quién en coordinación con el responsable del área de Talento Humano y con el apoyo de la Asesoría Jurídica si corresponde, deberá:

* Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, protección de datos personales y de manera imparcial.
* Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que el conflicto de intereses conlleva para salvaguardar los intereses del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.
* Presentar el caso y tomar una decisión en Comité Directivo, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para el Instituto y se cause el menor daño posible a la persona.
* Comunicar la decisión y los argumentos, y realizar seguimiento oportuno para asegurarse de que el servidor público o contratista la comprendan y la adopten.
* Documentar la decisión.
  1. Responsables del Procedimiento

El Comité Directivo será el responsable de velar por la correcta difusión, socialización y aplicación de la Política de Conflicto de Intereses en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.

Es responsabilidad de la Alta Dirección aplicar esta Política en las áreas a su cargo, dar ejemplo, orientar a los colaboradores que tengan a su cargo, reportar sus conflictos de intereses y publicar su declaración de bienes y rentas.

El área de Talento Humano, que contará con la asesoría y apoyo de la Asesoría Jurídica, es responsables de:

* Evaluar el caso que se considere como violación de la Política de Conflicto de Intereses por parte de un servidor público o contratista, y remitir el expediente al área de Control Interno Disciplinario para que realice la indagación e investigación y proceda a la sanción, si es pertinente.
* Realizar seguimiento a los reportes de conflictos de interés que se realicen y pronunciarse sobre los mismos.
* Velar por la correcta aplicación de la Política y por el reporte periódico de conflictos de intereses por parte de los servidores y contratistas vinculados al IDPC.
* Adoptar y ejecutar las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la Política.
* Hacer seguimiento y los ajustes que sean necesarios a la Política; presentar los informes respectivos ante el Comité Directivo.

Los servidores públicos, contratistas y demás vinculados a la entidad son responsables de reportar las eventuales situaciones que puedan devenir en conflictos de intereses.

* 1. Divulgación de la Política

Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas al Instituto deben participar en los eventos de divulgación y socialización de esta Política y adoptarla por medio de la declaración de conflicto de intereses anualmente, junto con la declaración de bienes y rentas.

* 1. Formación y Capacitación

Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad deberán participar en sesiones de formación y capacitación para el manejo de los conflictos de interés.

Los directivos y asesores del IDPC deberán recibir capacitación sobre su responsabilidad particular de evaluar y abordar conflictos de intereses de todo su personal a cargo.

* 1. Seguimiento a la aplicación de la Política

Al inicio de cada vigencia, los servidores públicos y contratistas vinculados a la entidad deberán reportar la información que por sus características pueden dar origen a un conflicto de intereses.

Es responsabilidad de cada uno diligenciar el formato establecido para tal fin, sin importar que parezca evidente que no existe el riesgo de que se materialice el conflicto de interés. (Formato A, anexo)

Si entre los períodos de reporte llega a generarse un posible caso, los servidores públicos o contratistas deberán reportarlo inmediatamente al área de Talento Humano, con copia a la Asesoría Jurídica si corresponde. (Formato B, anexo)

Para el seguimiento a las situaciones de conflicto de interés, la Guía de la Veeduría propone la siguiente matriz, la cual se adopta en el marco de esta Política:

**Tabla 3.Seguimiento Conflicto de Interés**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nombre | Área | Caso de Conflicto | Clasificación | Jefe Inmediato | Fecha de declaración | Fecha de seguimiento | Control |
| Nombre del servidor público | Área en la que trabaja dentro de la entidad | Descripción breve del caso | Real/ Aparente/ Potencial | Nombre del jefe inmediato | Fecha en la que el servidor público realizó la declaración de los conflictos | Fecha en la que se realizó el seguimiento | Tipo de control utilizado |

Fuente: Veeduría distrital. Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital

El monitoreo de las situaciones de conflicto de intereses debe realizarse de manera periódica, por parte de los directivos y asesores del IDPC, quienes elaborarán un informe semestral, en coordinación con el área de Talento Humano y con el apoyo la Asesoría Jurídica del Instituto.

* 1. Protección al denunciante de posibles conflictos de interés

Los servidores públicos, contratistas o demás personas que tengan conocimiento sobre un caso de conflicto de intereses, lo denuncien o faciliten información sobre conductas indebidas que se estén presentando por parte de los servidores públicos o contratistas al interior del Instituto, estarán sujetos al Protocolo para Protección de Denuncias de hechos de corrupción.

* 1. Incumplimiento de la Política

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, consciente de la importancia que tiene la lucha contra la corrupción, considera una falta grave si los servidores públicos o los contratistas no cumplen con la Política y no reporta el conflicto de intereses; en consecuencia, en dicha circunstancia dará inicio a los procesos administrativos o disciplinarios correspondientes.

1. SANCIÓN

Se aplicarán las sanciones previstas en la Ley si se comprueba la existencia del conflicto de interés.

1. PROCEDIMIENTO

La declaración de conflicto de intereses se deberá realizar al ingreso de la entidad y al inicio de cada vigencia; el área encargada de la aplicación del formato será Talento Humano, la cual contará con el apoyo de la Asesoría Jurídica de acuerdo con el tipo de vinculación de la persona.

El IDPC, a través de las áreas mencionadas anteriormente, deberá verificar la información diligenciada por los contratistas y servidores públicos para establecer si existe o no un conflicto de intereses potencial, aparente o real, y diligenciar la matriz que se presenta en la Tabla 3, numeral 6.8. de la presente Política.

Una vez se identifique la probabilidad de que se materialice el conflicto de intereses, se deberá notificar al jefe inmediato, quien a su vez iniciará el proceso de gestión de la situación, de manera que no se materialice el conflicto de interés, cumpliendo con la presente Política.

Por otro lado, cada vez que un funcionario o contratista presuma la materialización de un conflicto de interés personal o de un tercero deberá diligenciar el Formato B, a través de una solicitud al área de Talento Humano, con copia a la Asesoría Jurídica si corresponde, con el fin de suministrar la información necesaria y poner la situación en conocimiento del jefe inmediato de los involucrados, aplicando el numeral 6.9 de la Política “Protección al denunciante de posibles conflictos de interés”.

1. ANEXOS
2. Formato A – Declaración anual/inicial (Excel anexo)
3. Formato B – Declaración periódica/caso puntual (Excel anexo)
4. CONTROL DE CAMBIOS

| **Fecha** | **Versión** | **Naturaleza del cambio** |
| --- | --- | --- |
| 24-09-2018 | 1 | Creación de Documento |
| 26-03-2019 | 2 | Actualización normatividad por derogación de la Ley 734 de 2002 |

1. CRÉDITOS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elaboró** | **Revisó** | **Aprobó** |
| Ángela Castro Cepeda  contratista Subdirección Corporativa | Catalina Nagy Patiño  Contratista Subdirección Corporativa | Juan Fernando Acosta  Subdirector Gestión Corporativa |

1. Formatos de declaración de intereses anexos: Formatos A y B de la Guía de la Veeduría Distrital. Estos formatos deben utilizarse periódicamente con el fin de prevenir o detectar conflictos de intereses. [↑](#footnote-ref-1)
2. Tomado de: *Guía Práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa*, Veeduría Distrital, 2018; y *Guía para prevenir la actuación bajo conflicto de intereses*, Secretaría de la Función Pública de México. [↑](#footnote-ref-2)
3. Tomado de la Guía práctica para el trámite de conflicto de intereses en la Gestión administrativa, Corporación Transparencia por Colombia, 2014. [↑](#footnote-ref-3)
4. Tomado de la Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, febrero de 2018. [↑](#footnote-ref-4)
5. Tomado de la Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital, Veeduría Distrital. [↑](#footnote-ref-5)