

Control De Cambios		
Versión	Fecha	Descripción De La Modificación
1	26/05/2021	Creación Del Documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Claudia Gómez Morales Profesional Especializado 222-23 Subdirección Corporativa Y Asuntos Disciplinarios.	Franklin Molina Lozano Contratista Subdirección Corporativa Y Asuntos Disciplinarios	Diana Milena Rojas Ramírez Subdirectora Corporativa Y Asuntos Disciplinarios
	Olga Constanza Serrano Profesional Especializado 222- 29 Oficina Asesora Jurídica	Jhon Alejandro Contreras Torres Jefe Oficina Asesora Jurídica
	María Eugenia Tovar Jefe Oficina Asesora De Planeación	María Eugenia Tovar Jefe Oficina Asesora De Planeación

Contenido

1.Objetivo	3
2.Alcance	3
3.Responsables	3
4.Definiciones	3
5.Condiciones Generales Valores Institucionales	3
6. Gestión Institucional Para La Prevención.....	12
8.Documentos Externos	13
9. Anexos	13

1.OBJETIVO

Establecer Los Lineamientos Para La Detección, Prevención Y Declaración De Potenciales Conflictos De Interés Derivados Del Desarrollo De Todas Las Actividades Del Instituto Distrital Para La Gestión De Riesgos Y Desastres - IDIGER.

2.ALCANCE

Este Instructivo Está Dirigido A Cargos Directivos, Supervisores De Contratos, Interventores, Servidores Públicos, Así Como Aquellos Que Están Involucrados En El Proceso De Gestión Contractual Dentro De La Entidad, Independiente Del Tipo De Vinculación.

3.RESPONSABLES

El Presente Documento Será De Aplicación Para Todos Los Servidores Públicos Del IDIGER, En Especial A Los Cargos Directivos, Supervisores De Contratos, Interventores.

4.DEFINICIONES

CPACA: Código De Procedimiento Administrativo Y De Lo Contencioso Administrativo.

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.

Código De Integridad: Herramienta Que Contiene El Conjunto De Políticas Y Medidas Encaminadas A La Prevención De La Corrupción Y La Promoción De La Transparencia Y La Ética Pública En El Cumplimiento De Nuestra Misionalidad. Por Lo Tanto, Consagra Criterios De Buen Comportamiento Con El Fin De Asegurar Que Los Servidores Públicos Y Contratistas Conduzcan Su Actuar Al Cumplimiento Para Brindar Un Servicio Público Eficiente.

Impedimento: Aquel Obstáculo, Dificultad O Evento Que Se Opone Al Desarrollo De Una Actividad. Aplicado Al Ejercicio De La Función Pública En General Y De La Administrativa En Particular, Implica Que La Persona Que Está Ejerciendo Funciones Públicas No Puede Ejercerlas En Determinadas Situaciones O Circunstancias, Como, Por Ejemplo, Tenga Un Interés Directo En La Regulación De Un Asunto, Gestión, Control O Decisión O En Los Asuntos En Los Que Los Tengan Sus Parientes Cercanos.

5.CONDICIONES GENERALES VALORES INSTITUCIONALES

De Conformidad Con El Decreto 118 De 2018 Y La Resolución 420 Del 04 De Septiembre De 2018, Así Como Con Los Parámetros Establecidos Por La Dimensión De Talento Humano Del Modelo Integrado De Planeación Y Gestión –MIPG-, El Instituto Distrital De Gestión De Riesgos Y Cambio Climático – IDIGER Adoptó El Código De Integridad Del Servicio Público, Acogiendo Los Sigüentes Valores Como Determinantes De La Línea De Acción Cotidiana:

Honestidad. Actuó 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. Cumplir Con Los Deberes, Funciones Y Responsabilidades Asignadas A Mi Cargo De La Mejor Manera Posible, Con Atención, Prontitud 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.

5.1. Definición Y Clasificación De Los Conflictos De Interés:

Teniendo En Cuenta La Definición Propuesta Por La Veeduría Distrital En La Guía Para Gestionar Conflictos De Intereses En El Sector Público Distrital 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”, No Obstante, Esta Situación Puede Presentarse De Manera Independiente Del Tipo De Vinculación Que Se Tenga Con El Instituto Distrital De Gestión De Riesgos Y Cambio Climático - IDIGER.

De Acuerdo Con 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

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	Conyugue (Compañero/A Permanente) /Suegros
Segundo Grado	Cuñados
Tercer Grado	Sobrinos Políticos
Cuarto Grado	Primos Políticos

5.1.1. Características Del Conflicto De Intereses

Los Conflictos De Intereses Contemplan Tres Elementos Generales, Que Son:

- ✓ Tener Un Interés Particular Y Directo Sobre La Regulación, Gestión, Control O Decisión Del Asunto.
- ✓ 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.
- ✓ Que No Se Presente Declaración De Impedimento Para Actuar En El Mismo, Por Parte Del Servidor Público O Contratista

Y Como Características Particulares, Las Siguietes:

- ✓ 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.

5.1.2. Clasificación De Los Conflictos De Intereses.

Tomando Como Base La Definición Y Tipificación Que Hacen La Veeduría Distrital, La Entidad Adopta La Siguiente Clasificación De Los Conflictos De Intereses:

- ✓ **Conflicto De Interés 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 Interés 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 Interés 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 Illegal; 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, Contribuye A La Identificación Y Reconocimiento De Situaciones Que Pueden Ser Consideradas Como Conflictos De Intereses.

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 8 De La Ley 80 De 1993, Modificado Por La Ley 1150 De 2007.
	Si Usted Fue Condenado Por Un Delito En Colombia 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 3
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 Inhabilitada 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
Otros	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

5.2. Identificación De Conflictos De Interés Y Causales De Impedimento Y Recusación:

De Conformidad Con Lo Dispuesto En La Ley 734 De 2002 “Por La Cual Se Expide El Código Disciplinario Único”, Todo Servidor Público Deberá Declararse Impedido Para Actuar En Un Asunto Cuando Tenga Interés Particular Y Directo En Su Regulación, Gestión, Control O 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.

En Especial, En El Artículo 11 De La Ley 1437 De 2011 Se Especifican Los Impedimentos Y Causales De Recusación De Los Servidores Públicos, De Forma Taxativa:

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.*

5. *Existir Litigio O Controversia Ante Autoridades Administrativas O Jurisdiccionales Entre El Servidor, Su Cónyuge, Compañero Permanente, O Alguno De Sus Parientes Indicados En El Numeral 1, Y Cualquiera De Los Interesados En La Actuación, Su Representante O Apoderado.*

6. *Haber Formulado Alguno De Los Interesados En La Actuación, Su Representante O Apoderado, Denuncia Penal Contra El Servidor, Su Cónyuge, Compañero Permanente, O Pariente Hasta El Segundo Grado De Consanguinidad, Segundo De Afinidad O Primero Civil, Antes De Iniciarse La Actuación Administrativa; O Después, Siempre Que La Denuncia Se Refiera A Hechos Ajenos A La Actuación Y Que El Denunciado Se Halle Vinculado A La Investigación Penal.*

7. *Haber Formulado El Servidor, Su Cónyuge, Compañero Permanente O Pariente Hasta El Segundo Grado De Consanguinidad, Segundo De Afinidad O Primero Civil, Denuncia Penal Contra Una De Las Personas Interesadas En La Actuación Administrativa O Su Representante O Apoderado, O Estar Aquellos Legitimados Para Intervenir Como Parte Civil En El Respectivo Proceso Penal.*

8. *Existir Enemistad Grave Por Hechos Ajenos A La Actuación Administrativa, O Amistad Entrañable Entre El Servidor Y Alguna De Las Personas Interesadas En La Actuación Administrativa, Su Representante O Apoderado.*

9. *Ser El Servidor, Su Cónyuge, Compañero Permanente O Alguno De Sus Parientes En Segundo Grado De Consanguinidad, Primero De Afinidad O Primero Civil, Acreedor O Deudor De Alguna De Las Personas Interesadas En La Actuación Administrativa, Su Representante O Apoderado, Salvo Cuando Se Trate De Persona De Derecho Público, Establecimiento De Crédito O Sociedad Anónima.*

10. *Ser El Servidor, Su Cónyuge, Compañero Permanente O Alguno De Sus Parientes Indicados En El Numeral Anterior, Socio De Alguna De Las Personas Interesadas En La Actuación Administrativa O Su Representante O Apoderado En Sociedad De Personas.*

11. *Haber Dado El Servidor Consejo O Concepto Por Fuera De La Actuación Administrativa Sobre Las Cuestiones Materia De La Misma, O Haber Intervenido En Esta Como Apoderado, Agente Del Ministerio Público, Perito O Testigo. Sin Embargo, No Tendrán El Carácter De Concepto Las Referencias O Explicaciones Que El Servidor Público Haga Sobre El Contenido De Una Decisión Tomada Por La Administración.*

12. Ser El Servidor, Su Cónyuge, Compañero Permanente O Alguno De Sus Parientes Indicados En El Numeral 1, Heredero O Legatario De Alguna De Las Personas Interesadas En La Actuación Administrativa.

13. Tener El Servidor, Su Cónyuge, Compañero Permanente O Alguno De Sus Parientes En Segundo Grado De Consanguinidad O Primero Civil, Decisión Administrativa Pendiente En Que Se Controvierta La Misma Cuestión Jurídica Que Él Debe Resolver.

14. Haber Hecho Parte De Listas De Candidatos A Cuerpos Colegiados De Elección Popular Inscritas O Integradas También Por El Interesado En El Período Electoral

Coincidente Con La Actuación Administrativa O En Alguno De Los Dos Períodos Anteriores.

15. Haber Sido Recomendado Por El Interesado En La Actuación Para Llegar Al Cargo Que Ocupa El Servidor Público O Haber Sido Señalado Por Este Como Referencia Con El Mismo Fin.

16. Dentro Del Año Anterior, Haber Tenido Interés Directo O Haber Actuado Como Representante, Asesor, Presidente, Gerente, Director, Miembro De Junta Directiva O Socio De Gremio, Sindicato, Sociedad, Asociación O Grupo Social O Económico Interesado En El Asunto Objeto De Definición.

5.3. Declaración De Los Conflictos De Interés:

Cuando El Servidor Inicia Su Proceso De Vinculación Con La Entidad, Dentro De Los Documentos A Diligenciar, Debe Manifestar En El Anexo A FORMATO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES - ANUAL (Guía Para Gestionar Conflictos De Intereses En El Sector Público Distrital) Si Se Encuentra Incurso En Algún Tipo De Conflicto De Intereses, Frente A: I) La Entidad En La Cual Realizará El Trabajo, II) Las Funciones Que Desempeñará Dentro De Su Cargo, III) Participación En Sociedades Y/O Actividades Económicas, IV) Grados De Consanguinidad, V) Otro Tipo De Conflictos.

La Declaración Contenida En El Formato Diligenciado, Se Entrega A La Subdirección Corporativa Y Asuntos Disciplinarios – Gestión Del Talento Humano Para Que La Revise Antes De La Posesión, En Caso De Presentarse Algún Conflicto De Interés Deberá Analizar Una Solución Al Mismo En Conjunto Con La Oficina Asesora Jurídica. Esta Declaración Deberá Ser Actualizada Cada Año Junto Con La Declaración De Bienes Y Rentas. Para El Caso De Los Cargos Que Cuenten Con Funciones De Interventoría, Supervisión, O Estén Vinculados A Los Procesos De Gestión Contractual Se Deberá Presentar Una Declaración Al Iniciar La Interventoría, Supervisión, O Contratación Que Se Realice, De Conformidad Con El Anexo B. FORMATO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES – PERIÓDICA (Guía Para Gestionar Conflictos De Intereses En El Sector Público Distrital), Lo Anterior Con El Fin De Hacer Un Control Preventivo Y Garantizar La Transparencia En Los Procesos Relacionados Con Los Mecanismos De Seguimiento Y Control De Las Entidades. En Caso De Que El Servidor Público Se Enfrente A Una Situación De Conflicto De Intereses, Se Deberá Analizar Por Parte De La Oficina Asesora Jurídica Y La Dependencia Correspondiente, El Proceso A Seguir.

5.4. 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.

Cuando Un Servidor Público O Contratista Del IDIGER Encuentre Que En El Ejercicio De Sus Funciones U Obligaciones Contractuales Puede Verse Enfrentado A Un Potencial Conflicto De Interés, Deberá Informarlo Por Escrito A Superior Jerárquico O Supervisor, Y Mientras Se Resuelva Dicho Impedimento, Deberá Abstenerse De Participar En La Discusión Y/O Decisión Del Asunto; En Caso De Aceptarse El Impedimento El Funcionario Quedará Separado De Manera Inmediata Del Conocimiento Del Asunto, Debiendo Designarse Por Quien Conoció Del Impedimento Un Funcionario Ad Hoc.

El Servidor Puede, Así Mismo, Ser Recusado, Al Considerar Un Tercero Que Está Incurso En Un Hecho Que Le Impide Conocer Del Asunto; El Funcionario Recusado Deberá Pronunciarse Expresamente, Aceptando O Negando La Causal Invocada.

Tanto El Impedimento, Como La Recusación Deberán Seguir El Trámite Indicado En El Artículo 12 Del CPACA O La Ley 1437 De 2011:

"En Caso De Impedimento El Servidor Enviará Dentro De Los Tres (3) Días Sigüientes A Su Conocimiento La Actuación Con Escrito Motivado Al Superior, O Si No Lo Tuviere, A La Cabeza Del Respectivo Sector Administrativo. A Falta De Todos Los Anteriores, Al Procurador General De La Nación Cuando Se Trate De Autoridades Nacionales O Del Alcalde Mayor Del Distrito Capital, O Al Procurador Regional En El Caso De Las Autoridades Territoriales.

La Autoridad Competente Decidirá De Plano Sobre El Impedimento Dentro De Los Diez (10) Días Sigüientes A La Fecha De Su Recibo. Si Acepta El Impedimento, Determinará A Quién Corresponde El Conocimiento Del Asunto, Pudiendo, Si Es Preciso, Designar Un Funcionario Ad Hoc. En El Mismo Acto Ordenará La Entrega Del Expediente.

Cuando Cualquier Persona Presente Una Recusación, El Recusado Manifestará Si Acepta O No La Causal Invocada, Dentro De Los Cinco (5) Días Sigüientes A La Fecha De Su Formulación. Vencido Este Término, Se Seguirá El Trámite Señalado En El Inciso Anterior.

La Actuación Administrativa Se Suspenderá Desde La Manifestación Del Impedimento O Desde La Presentación De La Recusación, Hasta Cuando Se Decida. Sin Embargo, El Cómputo De Los Términos Para Que Proceda El Silencio Administrativo Se Reiniciará Una Vez Vencidos Los Plazos A Que Hace Referencia El Inciso 1 De Este Artículo."

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 De 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 De 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.

1. 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. 6. En Caso De Que Exista Un Conflicto De Interés, El Servidor Deberá:

2. En Caso De Que Exista Un Conflicto De Interés, El Servidor 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.

5.5 Trámite Posterior A La Declaración Del Conflicto.

Abordar Un Conflicto De Interés Es Responsabilidad Del Superior Jerárquico Inmediato, Quién En Coordinación Con El Responsable De La Subdirección Corporativa Y Asuntos Disciplinarios – Gestión De Talento Humano, Deberá:

- ✓ Tratar La Información Bajo El Principio De Confidencialidad, A Partir De Lo Dispuesto Por La Política De Tratamiento 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 Gestión Del Riesgo Y Cambio Climático – IDIGER.
- ✓ Presentar El Caso Y Tomar Una Decisión En Comité Directivo, De Modo Que Se Reduzcan Al Máximo Los Riesgos Para El IDIGER 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.

5.6. Responsables Del Procedimiento

La Subdirección Corporativa Y Asuntos Disciplinarios – Gestión De Talento Humano Será El Responsable De Velar Por La Correcta Difusión, Socialización Y Aplicación De La Presente Guía Con Apoyo De La Oficina Asesora Jurídica. 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.

La Subdirección Corporativa Y Asuntos Disciplinarios – Gestión Del Talento Humano Y La Oficina Asesora Jurídica, Son 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 A Asuntos Disciplinarios Para Que Realice La Indagación E Investigación Y Proceda A La Sanción, Si Es Pertinente.
- ✓ Realizar Seguimiento A Los Reportes De Conflictos De Interés 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 A La Entidad.
- ✓ 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.

5.7. Conductas Asociadas Al Conflicto De Interés, A La Utilización Indebida De Información Y A La Gestión Para Sí De Intereses Particulares:

Con Sujeción Al Código General Disciplinario, Los Servidores Públicos Y Demás Colaboradores Del IDIGER, Tienen Los Sigüientes Deberes En Estas Materias:

A. Revelar A Tiempo Y Por Escrito A Los Entes Competentes Cualquier Posible Conflicto De Interés Que Crean Tener.

B. Contribuir A Que Se Permita La Adecuada Realización De Las Funciones Encomendadas A Los Órganos De Control Interno Y Externo De La Entidad.

C. Utilizar Los Bienes Y Recursos Asignados Para El Desempeño De Las Funciones O Actividades A Cargo, O La Información Reservada A Que Tenga Acceso En Razón De Sus Competencias, En Forma Exclusiva Para Los Fines Para Los Cuales Están Afectos.

D. Resolver Los Asuntos En El Orden De Ingreso Al Despacho, Salvo Prelación Legal O Urgencia Manifiesta.

E. Ejercer Las Funciones Y Actividades A Cargo Teniendo En Cuenta Permanentemente El Bien O Interés Común.

F. Guardar Y Proteger La Información Que La Normatividad Legal Haya Definido Como De Carácter Reservado.

G. Otorgar Un Trato Equitativo A Todos Los Colaboradores Del Instituto, Ciudadanos Y Habitantes Del Territorio Nacional, Y A Contribuir A La Garantía De Sus Derechos.

H. Recibir, Tramitar Y Resolver Las Quejas Y Denuncias Presentadas Por Los Ciudadanos En De Las Funciones De Control De La Función Administrativa Del Estado.

De Acuerdo Con El Estatuto Único Disciplinario, Los Servidores Públicos Y Demás Colaboradores Del IDIGER, Están Sujetos A Las Siguietes Prohibiciones:

A. Utilizar Los Recursos Del Instituto Para Labores Distintas De Las Relacionadas Con Su Actividad, O Encausarlos En Provecho Personal O De Terceros;

B. Aceptar, Para Sí O Para Terceros, Donaciones En Dinero O Especie Por Parte De Proveedores, Contratistas O Cualquier Persona Relacionada O No Con El Instituto, O De Personas O Entidades Con Las Que El IDIGER Sostenga Relaciones En Razón De Su Actividad, Que Conlleve A Generar Cualquier Clase De Compromiso No Autorizado.

5.8. Incumplimientos:

El Incumplimiento En La Notificación De Los Conflictos De Interés, La Constitución Dolosa De Los Mismos Y Otras Conductas Que Afecten La Independencia E Imparcialidad En La Toma De Decisiones, Será Resuelto Por El Comité De Integridad De La Entidad, E Incluirá El Estudio Del Caso, La Solicitud De Evidencias Y La Aplicación De Sanciones, Cuando A Ello Hubiere Lugar.

Lo Anterior, Sin Perjuicio De Las Sanciones Disciplinarias O Penales En Cabeza De La Procuraduría General De La Nación, De La Oficina De Control Interno Disciplinario De La Entidad, O Por Parte De La Fiscalía General De La Nación Respectivamente Tratándose De Una Conducta Punible.

Se Entenderá Como Actuaciones Dolosas, Todas Aquellas En Donde Posterior A La Divulgación Y Conocimiento De La Presente Guía, Se Constituyan Conflictos De Interés Conocidos Y No Reportados Intencionalmente, Esto Incluye El Proporcionar Información Falsa En Las Declaraciones De Conflictos De Interés Que Pueda Exigir La Entidad.

Tanto Los Servidores Públicos Como Los Contratistas Del IDIGER, Serán Responsables De Estar Atentos A La Constitución De Conflictos De Interés En Donde Se Vean Involucrados, Y Por Tanto, Será Una Obligación De Carácter Formal El Reportarlos De Manera Inmediata Cuando Se Presenten. Los Servidores Públicos

Y Contratistas De La Entidad Tienen La Obligación De Acatar Y Aplicar Las Disposiciones Del Presente Instructivo. El Incumplimiento Del Mismo Dará Lugar A La Aplicación De Las Sanciones Correspondientes.

6. GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN

6.1. Lineamientos Para La Gestión Del Conflicto De Intereses.

Se Sugiere Tener En Cuenta El Modelo Integrado De Planeación Y Gestión (MIPG, 2017) Emitido Por El DAFP, El Cual Busca Fortalecer La Gestión Estratégica Del Talento Humano, Creando Una Política De Integridad, Siendo "*Fundamental Entonces Consolidar La Integridad Como Principal Prevención De La Corrupción Y Motor Del Cambio De Los Comportamientos De Los Servidores Y La Cultura De Las Entidades*" (DAFP, 2017, P.26).

El MIPG Propone Articular Desde La Política De Integridad La Dimensión De Talento Humano Y La Dimensión Direcciónamiento Estratégico Y Planeación. Partes Fundamentales Para Consolidar La Inclusión De La Herramienta De Conflicto De Intereses, Ya Que Dentro De La Dimensión De Talento Humano, Se Desea Construir Una Política De Integridad, Que Permita Generar Un Cambio Cultural, Donde Se Reconozca La Gestión Pública "*Enfocado En Promover Cambios Concretos En Las Percepciones, Actitudes Y Comportamientos De Los Servidores Públicos Y Ciudadanos, Y Generar Así Transformaciones Culturales Tangibles Alrededor De La Administración Pública*" (DAFP, 2017, P.14)

6.2. Responsabilidades Del Equipo De Gestores De Integridad:

A. Comunicar A Todos Los Servidores Públicos Y Contratistas Del IDIGER, Las Políticas Vigentes Respecto Al Manejo De Conflictos De Interés.

B. Realizar Actividades Regulares Para Reforzar La Conciencia De Todos Los Interesados.

6.3 Actividades Para Prevenir El Conflicto De Interés En La Entidad:

- a. Informar A Los Servidores Públicos Qué Es Conflicto De Intereses.
Es Importante Que, En El Momento De Vinculación Del Servidor Público, Se Le Dé A Conocer Qué Es Un Conflicto De Intereses, Con El Fin De Tener Claridad Qué Tipo De Situación Podría Considerarse Como Un Conflicto De Intereses.
- b. Incluir Dentro Del Plan De Capacitación Anual De La Entidad, Un Módulo De Conflicto De Intereses, Donde Se Pueda Identificar Las Inhabilidades E Incompatibilidades.
Las Entidades Del Distrito, Deben Incluir Dentro De Su Plan De Capacitación Anual, La Información Para Identificar Las Inhabilidades E Incompatibilidades Generales, Así Como El Manejo De Conflicto, Sensibilizando Y Estableciendo Un Conducto Regular A Seguir, Con El Fin De Que Los Servidores Públicos Puedan Identificar Situaciones, A Las Que Se Puedan Ver Enfrentados Y Que Puedan Ser Consideradas Como Conflicto De Intereses.
- c. Realizar Periódicamente La Declaración A Través De Una Herramienta Establecida.
- d. Socializar El Proceso Que Se Debe Seguir Para Declarar Un Conflicto.

- e. Crear Una Campaña De Comunicación, Que Permita Generar Recordación Del Tema Y De La Importancia De Declarar Una Posible Situación De Conflicto.

3. APROBACIÓN. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA.

Realizada La Aprobación Del Presente Instructivo, Se Deberá Ejecutar Un Plan De Divulgación Del Mismo, En Donde Todas Las Partes Involucradas Reciban La Información Contendida En Este Documento

Y Certifiquen Conocer La Misma. A Fin De Mantener La Cultura Sobre Conflictos De Interés, Se Deberán Realizar Actividades Regulares Para Reforzar La Conciencia De Todos Los Interesados.

8.DOCUMENTOS EXTERNOS

- Guía Para Gestionar Conflictos De Intereses En Sector Público Distrital.

9. ANEXOS

Anexo 1: Plantilla Formato De Declaración De Conflicto De Intereses – Anual (Veeduría Distrital)

<https://www.idiger.gov.co/documents/20182/993538/Formato+de+declaraci%C3%B3n+de+conflicto+de+intereses+%E2%80%93+peri%C3%B3dica.docx>

Anexo 2 : Plantilla Formato De Declaración De Conflicto De Intereses – Periódica (Veeduría Distrital)

<https://www.idiger.gov.co/documents/20182/993538/Formato+de+declaraci%C3%B3n+de+conflicto+de+intereses+-+anual.docx>