



POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE CONFLICTO DE INTERÉS

1. Declaración de Principios

Fundación Latidos reconoce que la confianza pública es uno de sus activos más valiosos. Esa confianza se sostiene cuando las decisiones institucionales se toman con objetividad, independencia y priorizando siempre el interés superior de los niños, niñas y familias beneficiarias.

Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales, familiares, profesionales o económicos de un miembro de la Junta Directiva, de la Dirección Ejecutiva, del personal contratado, del voluntariado o de cualquier persona vinculada a la Fundación pueden influir —o aparentar influir— en su juicio, decisiones o actuaciones dentro de la organización.

La sola apariencia de un conflicto puede afectar la credibilidad institucional. Por ello, esta Política no solo regula los conflictos reales, sino también los potenciales y aparentes, de conformidad a lo que establece el Código de Ética y Salvaguarda de Fundación Latidos.

La Fundación adopta el principio de que la transparencia previene riesgos y protege la integridad institucional.

2. Definición de Conflicto de Interés

Se entenderá como conflicto de interés cualquier situación en la que:

- Un interés personal o familiar pueda influir en decisiones institucionales.
- Exista beneficio económico directo o indirecto derivado de decisiones tomadas en nombre de la Fundación.
 - Se favorezca a un proveedor, aliado o tercero con quien exista relación previa significativa.
 - Se participe en decisiones que involucren a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Se utilice información confidencial para beneficio personal o de terceros.

Los conflictos pueden clasificarse en:

- a) Conflicto real: cuando el interés personal efectivamente influye en la decisión.
- b) Conflicto potencial: cuando podría influir en el futuro.
- c) Conflicto aparente: cuando, aunque no exista influencia real, la situación podría generar percepción pública negativa.

3. Situaciones comunes de riesgo

Entre las situaciones que pueden generar conflicto de interés se incluyen:

- Participación en procesos de contratación donde intervenga empresa propia o de familiar, así como en los servicios profesionales prestados
 - Recepción de regalos, beneficios o favores que puedan condicionar decisiones.

- Uso de información institucional para fines particulares.
- Doble rol en organizaciones que mantengan relación contractual o alianza o comparta el gremio con Fundación Latidos.
- Intervención en asignación de ayudas a personas con vínculo personal directo.

Esta enumeración no es limitativa.

4. Obligación de Declaración

Toda persona vinculada a Fundación Latidos tiene la obligación de:

1. Declarar por escrito cualquier situación de conflicto real, potencial o aparente.
2. Actualizar dicha declaración cuando surjan nuevas circunstancias.
3. Abstenerse de participar en deliberaciones o votaciones relacionadas con el conflicto.

La omisión de declaración será considerada falta grave.

5. Procedimiento de Gestión del Conflicto

Cuando se identifique una situación de conflicto:

1. La persona involucrada deberá informarlo inmediatamente a la Presidencia de la Junta Directiva o a la Dirección Ejecutiva.
2. El caso será remitido al Comité de Ética y Salvaguarda para evaluación.
3. Se determinará si corresponde:
 - Abstención temporal.
 - Inhibición formal en decisiones.
 - Reasignación de responsabilidades.
 - Medidas adicionales de mitigación.

La decisión deberá constar por escrito en acta o expediente interno.

6. Mecanismo de Denuncia

Cualquier miembro de la organización o grupo de interés podrá denunciar situaciones de conflicto de interés a través de:

- Correo electrónico institucional designado: presidencia@latidospanama.org
- Línea directa: (507) 230-3446 (horario laboral)
- Buzón físico confidencial en la Casita Latidos
- Comunicación directa con la Presidencia o Dirección Ejecutiva
- Canal externo independiente si la Junta Directiva así lo dispone

Las denuncias podrán ser anónimas.

7. Atención y Resolución

El Comité de Ética y Salvaguarda evaluará la denuncia bajo los principios de:

- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Debido proceso.
- No represalia.

El procedimiento incluirá:

1. Registro formal del caso.
2. Análisis preliminar de admisibilidad.
3. Recopilación de información.
4. Derecho a descargo.
5. Emisión de recomendación a la Junta Directiva.

La Junta Directiva adoptará resolución motivada, que podrá incluir:

- Amonestación.
- Suspensión.
- Terminación de vínculo.
- Medidas correctivas estructurales.
- Notificación a autoridades si corresponde.

8. Registro y Transparencia

La Fundación mantendrá un registro confidencial de declaraciones de conflicto de interés y de los casos gestionados.

Anualmente, se podrá incluir en el informe institucional presentado por el Comité de Ética y Salvaguarda una referencia general (sin datos personales) sobre la gestión de conflictos de interés como práctica de buena gobernanza.

9. Compromiso Institucional

La gestión adecuada de los conflictos de interés no busca desconfianza interna. Busca proteger la objetividad, la reputación institucional y, sobre todo, el bienestar de los niños y niñas a quienes servimos.

En Fundación Latidos, la transparencia no es opcional. Es parte esencial de nuestra forma de actuar.