

Política de la GIZ “Conflicto de intereses”

Como empresa federal, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH asiste al Gobierno Federal alemán para alcanzar sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Tiene la obligación imperiosa de rendir cuentas de los fondos que gestiona.

La GIZ fomenta una cultura empresarial en la que todas las actuaciones se rigen por valores y principios éticos universales. Entre estos, los principales son la integridad, la honradez, el respeto de la dignidad humana, la franqueza y la no discriminación. En este contexto, la observancia de reglas y procesos, así como una actuación conforme a los valores corporativos, son tan importantes como la toma en consideración de los intereses de los comitentes y donantes de cofinanciaciones, los socios de cooperación y los colaboradores y colaboradoras. No obstante, en situaciones concretas pueden darse intereses contrapuestos. Existe un conflicto de intereses cuando una persona o una institución está comprometida por obligaciones, vínculos u objetivos que se excluyen entre sí y, por lo tanto, deja de ser neutral.

La GIZ espera de sus colaboradores y colaboradoras y de sus socios comerciales un manejo adecuado y responsable de los conflictos de intereses. Esto incluye dar transparencia a los posibles conflictos de intereses, evitarlos o gestionarlos de manera profesional adoptando medidas de mitigación del riesgo y documentarlos debidamente. Dentro de la GIZ, el sistema del manejo de conflictos de intereses incluye lo siguiente:

- Orientación clara sobre las expectativas de la GIZ con respecto a sus colaboradores y colaboradoras mediante los “Principios de conducta íntegra” y el “Código ético y de conducta”.
- Obligación de todos los colaboradores y colaboradoras de respetar los Principios de conducta íntegra, así como las normas de comportamiento para la aceptación o el otorgamiento de obsequios y otras ventajas personales.
- Reglamento interno claro y vinculante (“Procesos y reglas (P+R)”) dirigido a todos los colaboradores y colaboradoras para el manejo y la prevención de conflictos de intereses, incluidas la obligación de notificación y la necesidad de adoptar medidas de mitigación del riesgo cuando no sea posible evitar por completo los conflictos de intereses.
- Rol del directivo o de la directiva: La GIZ atribuye una gran responsabilidad sobre el manejo de conflictos de intereses a los directivos y directivas, quienes conforme a los Principios de conducta íntegra deben tomar decisiones discrecionales al respecto y documentarlas de forma transparente para terceros.
- Medidas de prevención exhaustivas, como p. ej., cursos periódicos de capacitación y sensibilización de los colaboradores y colaboradoras sobre el manejo de conflictos de intereses y rotaciones periódicas de personal conforme a la Política de la GIZ “Flexibilidad y movilidad”, así como un sistema eficaz de control interno.
- Existencia de un servicio de asesoramiento en materia de cumplimiento e integridad neutral y que no obedezca a instrucciones, con el cual sea posible contactar en cualquier momento.
- Un sistema de denuncia de irregularidades eficaz, de acceso general y que proteja la confidencialidad del o de la denunciante, con vías de notificación reguladas (incluido un *ombudsman* externo o una *ombudsman* externa) en caso de infracciones de las reglas (internas) para el manejo de conflictos de intereses, así como procedimientos para el esclarecimiento de cualquier infracción.
- Respuestas de derecho (laboral) claras en caso de infracciones de las reglas para el manejo de conflictos de intereses.

Por medio de las cláusulas contractuales pertinentes, la GIZ transfiere sistemáticamente la obligación de establecer un sistema adecuado y razonable para el manejo de conflictos de intereses a sus socios comerciales, entre otras vías, a través del “Código de conducta para contratistas” de la GIZ, sus “Condiciones Comerciales Generales”, así como en las respectivas cláusulas en contratos de financiación. Además, el sistema de denuncia de irregularidades de la GIZ está disponible para la presentación de denuncias por parte de terceros y también en cuanto a socios (comerciales) en relación con el trabajo de la GIZ.

A continuación, se describen ejemplos de conflictos de intereses y posibles medidas de mitigación del riesgo. A la hora de evaluar si existe un conflicto de intereses, deben tenerse en cuenta también la proyección exterior y los posibles riesgos para la reputación. Aun cuando las medidas descritas permitan minimizar el riesgo de un conflicto de intereses, es preciso evitar una proyección exterior negativa. Debe asegurarse una documentación transparente para terceros.

Tipo de conflicto	Descripción del conflicto	Medidas de mitigación de riesgos
Empleo de personas allegadas	Una persona allegada de un colaborador o una colaboradora se postula para un puesto en la GIZ.	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguna participación del colaborador o de la colaboradora en el proceso de licitación y el procedimiento de selección. • Asegurarse de que no exista una línea jerárquica directa ni ninguna otra relación de supraordinación o subordinación.
Contratación de personas jurídicas o físicas allegadas	Una persona allegada de un colaborador o una colaboradora o una persona jurídica en la cual el colaborador o la colaboradora tiene una participación económica participa en una adjudicación o licitación de servicios o adquisiciones en el contexto de trabajo de un colaborador o una colaboradora de la GIZ.	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de notificación del colaborador o de la colaboradora sobre la existencia de un conflicto de intereses. • Si un colaborador o una colaboradora tiene relaciones de índole personal que pudieran dar lugar a conflictos de intereses, así como vínculos de índole familiar o financiera con socios comerciales de la GIZ o participantes en licitaciones o con el personal de estos, quedará excluido o excluida de la participación en la toma de decisiones relacionada con los procedimientos de adjudicación pertinentes, así como de la ejecución del correspondiente contrato.
Aceptación u concesión de obsequios o ventajas	Un colaborador o una colaboradora acepta u concede un obsequio o una ventaja (por encima del límite de valor admisible), lo cual podría crear como mínimo una impresión de mala fe, incorrección o dependencia comprometedora.	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de comportamiento para la aceptación o concesión de obsequios y otras ventajas.

<p>Ejercicio de una actividad secundaria</p>	<p>Un colaborador o una colaboradora ha constituido su propia empresa o trabaja a tiempo parcial en terceras empresas. Un colaborador o una colaboradora contribuye como voluntario o voluntaria a la labor de una organización, p. ej. una organización no gubernamental (ONG). Un colaborador o una colaboradora desea trabajar como consultor o consultora de una tercera empresa o una universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Debe notificarse la actividad secundaria. • Exclusión parcial de la empresa de licitaciones de la GIZ en las que pudieran existir conflictos de intereses, y/o adopción de medidas adecuadas para garantizar que la competencia no se vea distorsionada por la participación de la empresa. • Exclusión del colaborador o de la colaboradora de procesos de adjudicación de la GIZ y de la ejecución del correspondiente contrato.
<p>Ocupación de un cargo honorífico</p>	<p>Un colaborador o una colaboradora ocupa un cargo honorífico en una empresa vinculada contractualmente a la GIZ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este tipo de actividad secundaria también debe notificarse. • Exclusión del colaborador o de la colaboradora de procesos de adjudicación con la empresa y de la ejecución del contrato.
<p>Aceptación o entrega de dinero en efectivo o vales</p>	<p>Véase arriba.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La aceptación o la entrega están prohibidos con independencia del importe.