

OBJETIVO
Establecer los pasos a seguir para conocer, registrar y gestionar de forma adecuada y oportuna todos los conflictos de intereses reales o potenciales que llegaren a presentarse entre los servidores y contratistas vinculados a la Lotería de Bogotá.

ALCANCE
Inicia con el diligenciamiento del formato de conflicto de intereses por parte de todos los funcionarios y contratistas vinculados a la entidad, continua con la revisión de la información diligenciada y finaliza con la solución, seguimiento y monitoreo de todos los casos de conflictos de intereses reales y aparentes detectados.

DEFINICIONES

<p>Corrupción: Sí bien el término Corrupción, según la RAE (Real Academia Española) se entiende como el vicio o abuso en un escrito o en las cosas no materiales, también es entendido como la acción y efecto de corromper (depravar, echar a perder, sobornar a alguien, pervertir, dañar). La Corrupción puede entenderse como una manera de hacer abuso de poder, de funciones o de medios para sacar un provecho económico o de otra índole. Se entiende como corrupción política al mal uso del poder público para obtener una ventaja ilegítima.</p> <p>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.</p> <p>Conflicto de interés real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.</p> <p>Conflicto de interés aparente: Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.</p> <p>Conflicto de interés potencial: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.</p> <p>Soborno: Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación a la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.</p>
--

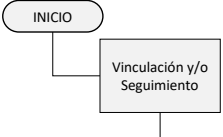
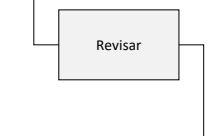
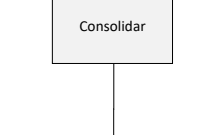
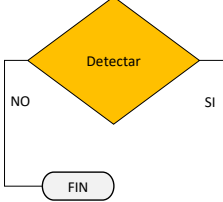
POLÍTICAS

<p>Política de regalos, donaciones, hospitalidad y beneficios: Busca proteger a la entidad de un posible riesgo de soborno al evitar el otorgamiento y recepción de regalos y hospitalidad que puedan considerarse sobornos o prácticas corruptas.</p> <p>Política de Lobby o cabildeo: Su objetivo es proporcionar orientación sobre la participación en actividades de Lobby o Cabildeo, con el propósito de actuar siempre de manera transparente.</p> <p>Política Antisoborno: Busca establecer estrategias de lucha contra el soborno, para generar confianza en los grupos de valor y mejorar la reputación de la entidad.</p> <p>Política de conflicto de intereses: Su objetivo es establecer los lineamientos y procedimientos que permitan conocer y gestionar adecuada y oportunamente, todos los conflictos de intereses reales o potenciales que llegaren a presentarse en el desarrollo de su objeto.</p> <p>El presente procedimiento se encuentra alineado a la norma ISO37001 Sistema de Gestión Antisoborno.</p>
--

DOCUMENTOS DE SOPORTE

CÓDIGO	NOMBRE	ENTIDAD
N/A	NORMA ISO37001 - Sistema de Gestión Antisoborno	International Organization for Standardization
N/A	Manual del Sistema de Gestión Antisoborno SGAS	LOTTERÍA DE BOGOTÁ
XXX	Políticas Anticorrupción y Sistema de Gestión Antisoborno SGAS	LOTTERÍA DE BOGOTÁ

ACTIVIDADES

#	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	REGISTRO	RESPONSABLE
1		<p>Al iniciar cualquier proceso de vinculación, el supervisor del contrato o jefe inmediato solicitará a la contraparte la documentación requerida en la lista de chequeo correspondiente al tipo de contratación utilizada. Dentro de la documentación se debe incluir el diligenciamiento del formato de Conflictos de Intereses del SIDEAP.</p> <p>El Re diligenciamiento de este formato se solicitará de forma anual, del 1 de junio al 31 de julio, a todo el personal vinculado a la entidad.</p>	Formato de Conflictos de Intereses SIDEAP	Supervisores de Contratos Jefes de Unidad, Dirección y Oficina Funcionarios y Contratistas
2		La declaración de conflictos de intereses será remitida a la Unidad de Talento Humano (en el caso de servidores públicos) o a la Secretaría General (en el caso de contratistas), la cual consolidará la información y realizará una revisión de la información diligenciada, y clasificará aquellas situaciones que se puedan considerar conflictos de intereses en casos reales, aparentes o potenciales.	Formato de Conflictos de Intereses SIDEAP	Jefes de Unidad, Dirección y Oficina Profesionales Unidad de Talento Humano, Profesionales de la Secretaría General
3		La Unidad de Talento Humano y la Secretaría General enviará vía correo electrónico o memorando SIGA la información consolidada al Oficial de Cumplimiento para que este pueda usar la información en sus actividades de análisis de señales de alerta en relación con actividades de LA/FT/FPADM, corrupción y soborno.	Formato de Conflictos de Intereses SIDEAP	Profesionales Unidad de Talento Humano, Profesionales Secretaría General, Oficial de Cumplimiento
4		¿Se detectó un caso de conflicto de intereses real o aparente?	Formato de Conflictos de Intereses SIDEAP	Jefe Unidad de Talento Humano Oficial de Cumplimiento

5	Generar Reporte	El jefe de la Unidad de Talento Humano o el Secretario General, según corresponda, informará al supervisor del contrato o jefe inmediato del servidor la información relacionada al caso real y/o aparente para que este pueda brindar solución al conflicto. En caso de que el supervisor del contrato o jefe inmediato no se encuentre en posición de solucionar el conflicto de intereses, se convocará al jefe de la Unidad de Talento Humano, al Secretario General y al Gerente General de la entidad, con el fin de brindarle una solución a la situación presentada.	Formato de Conflictos de Intereses SIDEAP	Supervisores de Contratos Jefes de Unidad, Dirección y Oficina Jefe Unidad de Talento Humano Secretario General Gerente General
	Informar	El responsable informará a la contraparte la decisión tomada frente a la situación.	Formato de Conflictos de Intereses SIDEAP	Supervisores de Contratos Jefes de Unidad, Dirección y Oficina
6	Monitoreo y Seguimiento	Los jefes de Oficina, Dirección y/o Unidades de la Entidad realizarán el monitoreo y seguimiento de todos los casos clasificados como reales o aparentes, y en caso de que detecten un posible hecho de corrupción y/o soborno, deberán informarlo al Oficial de Cumplimiento usando cualquiera de los canales de denuncia habilitados para ello. En caso de que se genere una situación de conflicto de intereses, el caso debe ser suministrado a la Unidad de Talento Humano o a la Secretaría General, según corresponda, para que realicen un seguimiento de los casos que se denuncien o se declaren.	Formato de Conflictos de Intereses SIDEAP	Supervisores de Contratos Jefes de Unidad, Dirección y Oficina Jefe Unidad de Talento Humano Secretario General
	FIN			

Relación de registros

CÓDIGO TRD	NOMBRE	FÍSICO	DIGITAL

Control de cambios

FECHA	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
17/11/2023	Creación del procedimiento . Se incluyen actividades y políticas alineadas a la certificación en ISO:37001 que adelanta la entidad	1

Control de revisión y aprobación

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Yurani Ramos López Jefe Oficial de Cumplimiento	Nestor Julian Rodriguez Torres David Pinzón Galvis Contratistas Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño