

Procedimiento para la denuncia, atención y resolución de conflictos de interés

Organización Internacional Vida Independiente para Personas con Discapacidad San Luis Potosí, A.C.

1. Objetivo

Establecer un procedimiento institucional para la recepción, atención, análisis y resolución de posibles conflictos de interés, garantizando transparencia, imparcialidad, confidencialidad y protección para las personas que presenten una denuncia de buena fe.

2. Alcance

El presente procedimiento aplica a:

- Integrantes del Consejo Directivo.
- Representación Legal.
- Personal administrativo y operativo.
- Voluntarios.
- Prestadores de servicios.
- Donantes.
- Beneficiarios.
- Proveedores.
- Cualquier persona vinculada con la organización.

3. Definición de conflicto de interés

Se considera conflicto de interés cualquier situación en la que los intereses personales, familiares, profesionales, económicos o comerciales de una persona puedan influir, o aparentar influir, en las decisiones que toma en nombre de la organización.

Algunos ejemplos son:

- Contratación de familiares o personas con relación personal.
- Adquisiciones con empresas vinculadas a integrantes de la organización.
- Asignación preferencial de apoyos o beneficios.
- Uso de información institucional para beneficio personal.
- Recepción de beneficios indebidos por parte de proveedores o donantes.

4. Mecanismos para presentar una denuncia

Cualquier persona podrá presentar una denuncia mediante cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico institucional.



- Escrito dirigido a la Representación Legal.
- Formato institucional de denuncia.
- Comunicación directa con la Presidencia del Consejo Directivo.

Las denuncias podrán presentarse con nombre o de manera confidencial. Se dará trámite a aquellas que contengan información suficiente para iniciar el análisis correspondiente.

5. Recepción y registro

Toda denuncia será registrada en un Registro Confidencial de Conflictos de Interés, asignándole un número de expediente.

El registro incluirá:

- Fecha de recepción.
- Medio por el que fue presentada.
- Descripción de los hechos.
- Personas involucradas.
- Responsable del seguimiento.

La Representación Legal acusará recibo de la denuncia en un plazo máximo de cinco días hábiles.

6. Análisis preliminar

La Representación Legal realizará una revisión inicial para determinar:

- Si los hechos corresponden a un posible conflicto de interés.
- Si existe información suficiente para continuar.
- Si es necesario solicitar información adicional.

Cuando la denuncia involucre a la Representación Legal, el análisis será realizado por el Consejo Directivo.

7. Investigación

Cuando existan elementos suficientes, se iniciará una investigación imparcial que podrá incluir:

- Revisión documental.
- Entrevistas.
- Solicitud de información.
- Análisis de contratos, convenios o decisiones institucionales.

Las personas involucradas tendrán oportunidad de presentar información y manifestaciones por escrito.

8. Medidas preventivas

Durante la investigación podrán adoptarse medidas temporales para proteger la imparcialidad del proceso.

La persona involucrada deberá:



- Declarar el posible conflicto de interés.
- Abstenerse de participar en deliberaciones o decisiones relacionadas.
- Evitar influir en el proceso de investigación.

9. Resolución

Concluida la investigación, el Consejo Directivo emitirá una resolución que podrá determinar:

- Inexistencia de conflicto de interés.
- Existencia de conflicto de interés sin afectación institucional.
- Existencia de conflicto de interés con afectación institucional.

En su caso, podrán establecerse medidas correctivas como:

- Excusa o abstención en decisiones.
- Revisión de contratos.
- Cancelación de procedimientos.
- Reasignación de responsabilidades.
- Actualización de políticas internas.
- Otras acciones preventivas.

La resolución deberá quedar documentada en el expediente correspondiente.

10. Protección contra represalias

La organización prohíbe cualquier represalia contra las personas que presenten denuncias de buena fe.

Se considerarán represalias, entre otras:

- Despido o terminación de colaboración.
- Discriminación.
- Intimidación.
- Amenazas.
- Exclusión de actividades.
- Afectación injustificada de responsabilidades.

Cualquier represalia será investigada y podrá dar lugar a medidas institucionales.

11. Confidencialidad

Toda la información relacionada con una denuncia será tratada con estricta confidencialidad.

El acceso a los expedientes estará limitado a las personas responsables del procedimiento y al Consejo Directivo cuando corresponda.

La información únicamente podrá compartirse cuando exista obligación legal o autorización expresa.



12. Declaración anual de conflicto de interés

Los integrantes del Consejo Directivo, la Representación Legal y el personal con responsabilidades administrativas deberán presentar anualmente una Declaración de Conflicto de Interés, informando cualquier relación personal, familiar, profesional o económica que pudiera generar un conflicto.

13. Seguimiento y mejora

La organización llevará un registro estadístico de los casos atendidos para identificar áreas de mejora en sus procesos de transparencia e integridad. El Consejo Directivo revisará anualmente este procedimiento y realizará las actualizaciones necesarias.

14. Formatos institucionales

El presente procedimiento se complementa con los siguientes formatos:

- F-CI-01 Declaración anual de conflicto de interés.
- F-CI-02 Formato de denuncia de posible conflicto de interés.
- F-CI-03 Registro confidencial de casos.
- F-CI-04 Acta de resolución y acciones correctivas.

Aprobado por el Consejo Directivo de la Organización Internacional Vida Independiente para Personas con Discapacidad San Luis Potosí, A.C.

