



La Fundación Cerro Navia Joven, la Fundación Cerro Navia y la Fundación de Capacitación Cerro Navia Joven han establecido criterios de prevención de conflictos de interés entre sus colaboradores y la misión institucional, basada en sus principios, inspiración y valores.

El objetivo de éstos, en particular, es evitar que los intereses personales y/o institucionales de los miembros del directorio de las Fundaciones interfieran con el normal desempeño de su labor y asegurar que no existe, ni pudiese existir, la obtención de algún beneficio personal, profesional o político, que lesione el cumplimiento de la misión y la transparencia de la gestión.

De todos modos, estos criterios no pretenden excluir a colaboradores (miembros del directorio o directivos) que tengan en sus tareas extra institucionales relaciones con otras instituciones o grupos relacionados con la organización, cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto), sino que su objeto es asegurar que a partir del desempeño de los roles, no exista posibilidad de generar beneficios propios ajenos a la misión y objetivo de la Fundación.

CABE DESTACAR QUE:

- El Directorio de la Fundación Cerro Navia Joven, de la Fundación Cerro Navia y de la Fundación de Capacitación Cerro Navia Joven, se rige de acuerdo a los estatutos de cada una de ellas. Tal como ahí se establece, se cautela que exista efectiva representatividad en cada una de las fundaciones.
- Los miembros del Directorio no perciben pago por ser directores ni por sesionar. La excepción de remuneración es para el director/a Ejecutivo/a y para aquellos miembros del Directorio que realicen una tarea específica solicitada por el mismo Directorio y que no se relacione con su accionar como director/a de la Fundaciones.
- Se resguarda que no existan relaciones de parentesco entre los miembros del Directorio.

PROCEDIMIENTO FRENTE A CONFLICTOS DE INTERÉS:

1. Cada director/a antes de asumir su cargo, debe realizar una declaración en la que, de ser necesario, precise vinculaciones que pudiesen ser objeto de algún posible conflicto de interés con su participación en las Fundaciones.
2. El Presidente del Directorio se preocupa de comunicar al nuevo/a miembro de que en caso que exista alguna materia que pudiera generar un conflicto de interés se evaluará en la misma reunión y decidirá si, existiendo efectivamente dicho conflicto de interés, la persona o personas involucradas no participan en el proceso de alguna toma de decisión.
3. La Dirección Ejecutiva, conjuntamente con el Presidente, identificarán las posibles situaciones de conflicto de interés que pueden darse dada la naturaleza de su actividad y las particularidades de las Fundaciones cada vez que se estructura la tabla a tratar en la sesión.
4. En caso de temas emergentes no planificados la persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad deberán ponerlo en conocimiento del Director/a Ejecutivo/a y al Presidente, según corresponda, aportando los argumentos necesarios para ser conversados con la persona e informado al Directorio.
5. Frente al incumplimiento de la política de Conflicto de Interés, el directorio deberá informar al miembro sobre las razones para creer que se ha incumplido dicha política y permitir a la persona afectada que exponga su punto de vista sobre la situación. Si se decide que no se ha seguido el procedimiento adecuado o no se ha informado de un conflicto de interés, ya sea real o potencial, se tomarán las medidas adecuadas.
6. Los procedimientos frente a conflictos de interés quedarán en acta de la o las reuniones donde se trate el tema con los acuerdos respectivos, dejando registro de las personas asistentes a la reunión.