

Política sobre conflicto de intereses

I. Normativa.

La presente política se elaboró dando cumplimiento de los Estatutos Generales de la Universidad EAFIT y sustituye la *Política sobre conflicto de intereses* publicada en 2021.

II. Ámbito de aplicación.

Esta política tiene como destinatarios a los integrantes del Consejo Superior, Directivo y Académico, rector(a), vicerrectores, decanos y directivos en general, profesores de pregrado, posgrado, de idiomas y de extensión, empleados administrativos, proveedores y contratistas.

III. Propósito.

Establecer los objetivos, deberes y actuaciones que orientan la gestión de los conflictos de intereses en la Universidad EAFIT. Esta política busca identificar, prevenir y dar un manejo adecuado a los conflictos de intereses que puedan afectar a sus destinatarios, con el fin de que estos obren lealmente, anteponiendo los intereses de la Universidad a sus intereses particulares.

IV. Conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses son fenómenos cotidianos en la vida de las personas y de las instituciones, que se dan cuando en la toma de una decisión, el ejercicio de un cargo, función o responsabilidad contractual, legal o estatutaria, priman o hay riesgo que primen intereses particulares (o de terceros con los que se tengan vínculos estrechos) sobre el interés institucional (el de la Universidad EAFIT).

En consonancia con el Valor Institucional de la integridad, y con el fin de proteger su imparcialidad y rectitud, los destinatarios de esta política deberán:

- a) Evitar los conflictos de intereses y obrar lealmente, absteniéndose de: a) participar y votar en las decisiones en las que existan conflictos de intereses; y, b) actuar en contra de los intereses de la Universidad, o causándole daño.
- b) Revelar oportunamente cualquier situación que, actual o potencialmente, pueda derivar en un conflicto de intereses, de acuerdo con el procedimiento establecido.

- c) Colaborar activamente con las personas u órganos competentes en la investigación de los conflictos de intereses, suministrando la información que se les solicite y la que tenga en su poder y, acatando inmediatamente sus decisiones.
- d) Realizar las actuaciones y otorgar las garantías que se les exijan para prevenir los conflictos de intereses y obrar según las pautas o autorizaciones, al resolverlos.
- e) Denunciar o reportar las violaciones a la *Política de conflicto de intereses*.

Los conflictos de intereses pueden ser permanentes o esporádicos. Los permanentes se refieren a situaciones en las que existe una relación continua o estructural entre los intereses particulares de un individuo (o de terceros vinculados) y los intereses institucionales de la Universidad EAFIT; y los esporádicos se caracterizan por ser situaciones ocasionales o transitorias en las que los intereses personales o de terceros pueden interferir con los intereses de la Universidad, requieren atención y revelación en el momento en que surgen, permitiendo que se tomen medidas adecuadas para mitigar su impacto.

V. Deber de declarar los conflictos de intereses.

Como medida preventiva, los destinatarios de esta política deberán comunicar los conflictos de intereses propios o de un tercero, con el que tengan vínculos personales, familiares, afectivos, académicos, laborales, contractuales o de negocios o, en general, con cualquier persona con la que sus intereses estén estrechamente vinculados.

Se entiende por **vínculo familiar o afectivo**, la relación con el cónyuge, compañero permanente, pareja afectiva o parentesco con familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad, cuarto de afinidad o primero civil, como se muestra en la siguiente tabla:

VÍNCULO FAMILIAR O AFECTIVO				
AFECTIVIDAD	Cónyuges o compañeros permanentes.			
FAMILIAR	GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD	CIVIL
	PRIMERO	Hijos y Padres	Hijos y padres del cónyuge o compañero permanente	Hijos adoptivos Padres adoptantes.
	SEGUNDO	Hermanos, abuelos y nietos	Hermanos del cónyuge o compañero permanente	

	TERCERO	Tíos y sobrinos	Sobrinos del cónyuge o compañero permanente	
	CUARTO	Primos hermanos	Primos hermanos del cónyuge o compañero permanente	

Se entiende por **relación contractual o de negocios** la que se tiene con los socios, de hecho, o de derecho, representantes, apoderados o mandatarios, administradores de sus negocios, acreedores, deudores, etc.

Se entiende por **vínculo académico o laboral** aquellos que en general por jerarquía subordinación u otro, puedan derivar en un sesgo al anteponerse intereses personales o de terceros sobre los institucionales.

Se entiende **vínculo íntimo o sexual** el que pueda surgir entre un miembro del profesorado, personal administrativo o de cualquier otra área de la Universidad y un estudiante, o entre dos miembros de la comunidad universitaria. Salvo lo establecido en la *Política de relaciones íntimas y sexuales consensuales* que prohíbe tres situaciones específicas: (i) relaciones con estudiantes menores de edad; (ii) relaciones entre profesores y estudiantes durante el curso (iii) relaciones entre estudiantes y personas que ocupan cargos de liderazgo formal cuando puedan influir en la vida académica del estudiante.

Ante un conflicto de intereses actual o potencial, su declaración debe reunir, como mínimo las siguientes condiciones:

- a) Comunicarse expresamente y por escrito. La Universidad podrá utilizar formatos o formularios para apoyar esta actividad de declaración de los conflictos de intereses; pero su ausencia no justifica su no declaración.
- b) Contener toda la información necesaria para valorar el conflicto de intereses.
- c) Comunicarse antes de tomar las decisiones o realizar las conductas en las que se presente el conflicto de intereses.

Quienes deciden o dan su concepto en la gestión de un conflicto de intereses deben tener en cuenta lo siguiente:

- a) No deben encontrarse ellos mismos en conflicto de intereses.
- b) Actuar con imparcialidad y rectitud.
- c) Requerir la información necesaria para conocer el conflicto de intereses, especialmente, su origen, características y riesgos.

- d) Tomar la decisión que estimen ser la más conveniente para el interés institucional, evaluando los riesgos y beneficios de una operación o de una actuación determinada para el interés de EAFIT, y considerando los pros y contras de las medidas a tomar.
- e) La decisión debe constar por escrito. Es necesario dejar constancia de la valoración realizada del conflicto de intereses.

No existe un catálogo cerrado de medidas para enfrentar un conflicto de intereses, sin embargo, las siguientes son las más comunes:

- 1) Apartar a quien tiene un conflicto de intereses de las decisiones y responsabilidades de un determinado asunto o proceso, por ejemplo, de la deliberación y la votación en un órgano plural.
- 2) Concesión de autorizaciones, siempre que los intereses y el patrimonio de EAFIT no se vean afectados.

Es obligatorio revelar oportunamente cualquier situación que, actual o potencialmente, pueda derivar en un conflicto de intereses, adoptar las acciones que se les exijan para prevenir los conflictos de intereses y obrar según las pautas y autorizaciones, al resolverlos.

Por lo tanto, de acuerdo con el *Reglamento interno de trabajo*, abstenerse de declarar posible conflicto de intereses, omitir información al respecto o incumplir las acciones, pautas o autorizaciones, así como reportar cualquier declaración falsa, podrá constituir una falta disciplinaria y se adelantará el proceso disciplinario.

VI. Posibles conflictos de intereses.

Entre otras, estas son algunas situaciones que pueden dar lugar a la aparición de un conflicto de intereses:

- a) La existencia de vínculo familiar, personal o afectivo entre personas en las que haya una relación de subordinación, jerarquía o dependencia laboral o funcional, de ordenación de gasto, o de supervisión y control.
- b) Impartir clases a sus hijos, cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes.
- c) Sustener relación íntima o sexual con algún estudiante de pregrado o posgrado que no estén matriculados en su curso, en el caso de los profesores.
- d) La aceptación de beneficios, regalos, remuneraciones o ventajas provenientes de terceros que quieran hacer negocios con EAFIT, decidiendo sobre su vinculación a la Universidad o participando en dicho proceso. Esto incluye beneficios, regalos, remuneraciones o ventajas que busquen otorgar alguna ventaja, ejercer una influencia inadecuada o desconocer algún procedimiento en favor o en contra de un cliente, proveedor o autoridad, o de la Universidad EAFIT, y que se realicen y reciban cuando esté pendiente la toma de alguna decisión que pueda afectar directamente al cliente.

- e) Existencia de vínculo con cualquier empresa o sociedad comercial (por ejemplo, ser representante legal, ser accionista o tener un derecho o participación) que tenga un contrato o esté en proceso de negociación contractual con la Universidad, cuando se tenga la responsabilidad de aprobación, ejecución, pago o supervisión del contrato o negocio.
- f) La ejecución de actividades que generen competencia a los servicios ofrecidos por la Universidad o contratar a personas o entidades para que desarrollen actividades que sean o puedan ser competencia de la Universidad.
- g) La ejecución de actividades personales o la contratación de personas o entidades que, al mismo tiempo, puedan afectar de manera directa o indirecta los intereses de la Universidad, creando una situación en la que el empleado no actúe en beneficio exclusivo de la Universidad. Por ejemplo, cuando un empleado utiliza su posición para promocionar o beneficiar a una empresa en la que tiene una participación económica.
- h) La utilización de bienes materiales o inmateriales (por ejemplo, información confidencial) de EAFIT para fines distintos a los institucionales, con el fin de favorecer a terceros o a sí mismo.
- i) La evaluación de la producción intelectual de un superior jerárquico o de una persona con quien se tiene vínculo familiar, afectivo o personal estrecho.
- j) La participación en decisiones sobre becas, otorgamiento de estímulos y distinciones, programación académica, entre otros beneficios, relacionados con alguien con quien se tengan vínculos familiares, afectivos, académicos, laborales o de otro tipo que pueda generar un potencial conflicto.
- k) La participación en procesos o trámites disciplinarios o sancionatorios relacionados con una persona con quien se tienen vínculos familiares, afectivos, personales o académicos.
- l) El ofrecimiento de trato o condiciones de trabajo especiales basadas en vínculos familiares, afectivos o académicos.
- m) La contratación de personas con las que EAFIT tenga una relación de crédito ya sea como deudor o acreedor.
- n) La contratación de quien haya demandado o denunciado a EAFIT, o con quien se tenga una controversia o conflicto jurídico.
- o) Aprovecharse de la posición o vínculo con EAFIT para obtener ventajas o beneficios para sí mismo o para terceros.
- p) Desviar las oportunidades de negocio de EAFIT para obtener beneficios propios o para terceros.
- q) La participación en evaluación o concesión de beneficios, estímulos u otros respecto a un colega con quien se tiene vínculos académicos como coautor de producción académica, investigaciones, entre otros.

La anterior lista es meramente enunciativa, tan solo ejemplifica algunas situaciones que pueden dar lugar a conflictos de intereses.

VII. Procedimiento para el reporte o declaración de conflicto de intereses.

Es compromiso de todos los integrantes de la Institución comprendidos en el ámbito de aplicación de esta política, declarar oportuna e íntegramente cualquier situación de posible conflicto de intereses con la Universidad, para lo cual se cumplirá el siguiente procedimiento:

a) Integrantes de los consejos Superior y Directivo

Al momento de posesionarse, los integrantes de los consejos Superior y Directivo deberán comunicar a la Secretaría General los hechos y circunstancias que puedan configurar un conflicto de intereses.

La información suministrada sobre conflictos de intereses deberá ser actualizada anualmente, en la primera sesión del respectivo consejo y, en todo caso tan pronto surjan situaciones que puedan generar conflictos de intereses.

Cuando la comunicación de un conflicto de intereses tenga lugar durante una sesión del Consejo Superior o del Directivo, el consejero que la realizó deberá retirarse transitoriamente de la reunión, mientras se decide sobre el asunto. De lo anterior se dejará constancia en el acta respectiva.

El Comité de Ética analizará y determinará si se está en presencia de un conflicto de intereses. Si existe un conflicto de intereses, el Comité de Ética deberá presentarlo ante el Consejo Superior o Directivo en pleno, así como las alternativas de solución. El consejero involucrado en el eventual conflicto de intereses deberá abstenerse de participar en dicha sesión, salvo que su presencia sea autorizada por el mismo Comité de Ética. El consejero deberá suspender toda intervención directa o indirecta en las deliberaciones y decisiones que tengan relación con el conflicto.

Si el conflicto de intereses es de carácter permanente, el Consejo en pleno analizará si constituye causal de pérdida de la calidad de miembro activo del Consejo, por imposibilidad para ejercer el cargo.

b) Integrantes del Consejo Académico

Al momento de su nombramiento, los miembros del Consejo Académico deberán comunicar a la Secretaría General los hechos y circunstancias que puedan configurar un conflicto de intereses

La información suministrada sobre conflictos de intereses deberá ser actualizada anualmente, en la primera sesión del respectivo consejo y, en todo caso tan pronto se presenten.

Cuando la comunicación de un conflicto de intereses tenga lugar durante una sesión, el consejero deberá retirarse de la reunión transitoriamente, mientras se decide sobre el asunto. De lo anterior se dejará constancia en el acta respectiva.

La Secretaría General analizará y determinará si existe un conflicto de intereses y recomendará al Consejo la adopción de medidas para gestionarlo. En caso positivo, el consejero afectado por el conflicto de intereses no podrá participar en las deliberaciones o decisiones relacionadas con su conflicto de intereses y su presencia en las sesiones quedará sujeta a la autorización de los demás miembros del Consejo.

Si el conflicto de intereses es de carácter permanente, previo concepto de la Secretaría General, el Consejo en pleno decidirá si constituye causal de pérdida de la calidad de miembro del Consejo, por imposibilidad para ejercer el cargo.

c) Empleados.

Todo empleado de EAFIT deberá declarar sus conflictos de intereses al momento de su vinculación a la Universidad e, inmediatamente, cada vez que surjan.

El jefe de Talento Humano, o quien haga sus veces, y el jefe inmediato de quien reporta o se encuentra en un conflicto de intereses, analizarán la situación y acordarán su manejo, en coherencia con el *Procedimiento para el reporte o declaración de conflictos de intereses de empleados* o el documento que haga sus veces que hará parte integral de esta política.

Para el caso de los profesores, el análisis y el tratamiento del caso se acordará con el(la) decano(a) y/o director(a) de área.

Tratándose de empleados con delegación para contratar (según la resolución rectoral correspondiente) y aquellos empleados de primer nivel directivo, se pedirá un concepto previo a la Secretaría General, con el fin de decidir sobre el conflicto de intereses y su manejo.

d) Proveedores y contratistas:

Todas las personas que intervengan en los procesos de contratación o adquisición de bienes y servicios de EAFIT, ya sea como proveedores o contratistas, deberán declarar sus conflictos de intereses previo a la celebración del contrato e inmediatamente cada vez que dichos conflictos aparezcan.

El jefe del Departamento de Adquisiciones y Servicios, o quien haga sus veces, y el responsable del área analizarán y acordarán el tratamiento que le darán al conflicto de intereses.

El Departamento de Adquisiciones y Servicios consultará con la Secretaría General aquellos casos de conflicto de intereses que no pueda resolver junto con el área responsable.

VIII. Seguimiento a las declaraciones de conflicto de intereses.

Talento Humano, la Secretaría General, y el Departamento de Adquisiciones y Servicios llevarán un registro y control de las declaraciones de conflictos de intereses y de las decisiones y medidas adoptadas, en los casos cuya gestión les corresponda.

Asimismo, velarán por la conservación de los soportes correspondientes, así:

Responsable registro y custodia	Personas afectadas / Conflictos de intereses
Secretaría General	<ul style="list-style-type: none">• Consejeros (consejos Superior, Directivo y Académico)
Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Empleados
Departamento de Adquisiciones y Servicios	<ul style="list-style-type: none">• Proveedores y contratistas• Responsables de los negocios o contratación en el área o dependencia

IX. Vigencia.

El presente documento sustituye en su totalidad la normativa interna y específica sobre conflictos de intereses, anterior a su fecha de expedición.

Las dependencias competentes, relacionadas con los procedimientos sobre conflictos de intereses, se encargarán de expedir la regulación complementaria.

El Consejo Directivo de la Universidad EAFIT, mediante acta 08 del 25 de septiembre de 2024, aprobó la presente Política de Conflicto de Intereses.