

CONDADO DE YAKIMA
POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES
POLÍTICA N.º 018 DE RR. HH.

Es política del condado de Yakima que todos los empleados eviten cualquier conflicto entre sus intereses personales y los del condado. El propósito de esta política es garantizar que la honradez y la integridad del condado, y por tanto su reputación, no se vean comprometidas. El principio fundamental que rige esta política es que ningún empleado debe tener, ni aparentar tener, intereses ni relaciones personales que entren real o potencialmente en conflicto con los mejores intereses del condado.

El condado reconoce el derecho de los empleados a realizar actividades fuera de su empleo que sean de naturaleza privada y no estén relacionadas con los asuntos del condado.

No es posible dar una lista exhaustiva de situaciones que podrían implicar infracciones a esta política. Sin embargo, las situaciones que constituirían un conflicto en la mayoría de los casos incluyen, entre otras, que un funcionario electo o empleado:

1. Utilice su cargo para conseguir privilegios o exenciones especiales para sí mismo u otras personas.
2. Revele información confidencial obtenida por razón del puesto de un empleado, o utilizar dicha información en beneficio o provecho personal del empleado.
3. Dé, reciba o acuerde recibir, directa o indirectamente, cualquier compensación, regalo, recompensa o gratificación de una fuente que no sea el condado por el desempeño de los servicios del empleado.
4. Cualquier empleado que esté en posición de influir directa o indirectamente en la decisión del condado de hacer negocios, o en los términos en los que se harían negocios con dicha organización, tiene un interés o se beneficia personalmente de una organización que hace o intenta hacer negocios con el condado.
5. Sea empleado (incluso como consultor) o forme parte de la junta de cualquier organización que haga, o pretenda hacer, negocios con el condado.
6. Acepte un empleo o participe en actividades empresariales o profesionales que puedan requerir que el empleado revele información confidencial adquirida por razón de su cargo oficial.
7. Participe en actividades de captación no autorizadas o utilizar la posición de un empleado para coaccionar directa o indirectamente a otros.
8. Cuando el familiar directo de un funcionario electo o empleado se vea implicado en situaciones como las enumeradas anteriormente.

Debe seguirse una política de divulgación completa para evaluar y prevenir posibles conflictos de intereses. Es responsabilidad del funcionario electo o del empleado informar cualquier conflicto real o potencial que pueda existir al director de Recursos Humanos y a la Junta de Comisionados del Condado.