



CÓDIGO DE ÉTICA

JUNIO 2017

INTRODUCCIÓN

IntraHealth International es una organización independiente sin fines de lucro que aspira a vivir en un mundo donde todas las personas tengan la mejor oportunidad posible de gozar de salud y bienestar. IntraHealth busca lograr esta visión mediante el empoderamiento de los trabajadores de la salud para que puedan atender mejor a las comunidades carenciadas en todo el mundo.

IntraHealth cuenta con un conjunto de valores fundamentales que guían nuestra cultura organizativa, la forma en la que llevamos a cabo nuestro negocio y cómo nos comprometemos con nuestros clientes, partes interesadas, socios y donantes. Nuestros valores fundamentales son los siguientes:

Asociación: Escuchamos y nos asociamos con diversos sectores para diseñar juntos e implementar a nivel local resultados relevantes y sustentables.

Innovación: Somos precursores en la creación de soluciones, herramientas y tecnologías catalíticas para abordar desafíos de salud persistentes y emergentes. Buscamos e incluimos de forma activa nuevas y diversas voces, perspectivas y formas de trabajar.

Aprendizaje: Aprendemos de nuestras experiencias y nos adaptamos, en consecuencia, para elevar

el desempeño, el valor y el impacto de nuestra organización.

Responsabilidad: Establecemos objetivos ambiciosos y asumimos la responsabilidad para cumplir con nuestros compromisos contraídos, tanto a nivel individual como colectivo.

Los empleados y los miembros de la Junta Directiva de IntraHealth están comprometidos con esos valores y con los más altos principios de excelencia e integridad profesional en el cumplimiento de nuestra misión. IntraHealth espera que sus líderes adopten una conducta ética y fomenten la cultura de un entorno laboral ético.

Visión: Todos, en todos lados, tienen la atención médica que necesitan para prosperar.

Misión: Mejorar el desempeño de los trabajadores de la salud y fortalecer los sistemas en los que trabajan.

El Código de Ética de IntraHealth articula el marco ético que guía todos los procesos de toma de decisiones y acciones para toda la organización, en

concordancia con nuestros valores fundamentales, visión y misión. El propósito del Código de Ética es concientizar acerca de temas éticos, brindar pautas claras acerca de las expectativas en cuanto a prácticas éticas y prevenir problemas. Además, se establecen estándares que deben cumplir todas las personas que trabajan o representan a IntraHealth.

Todos los empleados y los miembros de la Junta Directiva de IntraHealth deberán acusar y hacer constar que están de acuerdo con el cumplimiento de los estándares descritos en el Código de Ética. Asimismo, alentamos a nuestros socios, proveedores y otras personas que nos representan (pasantes, voluntarios y miembros del personal temporal) para respetar el espíritu de este Código mientras trabajen con nosotros. Con esa finalidad, el Código de Ética está publicado en el sitio web de IntraHealth.

El Código de Ética también está disponible en el [sitio web del Portal de políticas de IntraHealth](#). IntraHealth mantiene políticas y procedimientos organizativos prácticos e integrales que brindan mayor orientación sobre muchos de los estándares incluidos en este Código. En particular, la Política de Ética 100, el Procedimiento de Ética 100P y el Código de Ética y Conducta Comercial (COBEC), pretenden ser un complemento y deben leerse en conjunto con este Código de Ética.

ESTÁNDARES

ESTÁNDAR 1: Cumplimiento de todas las leyes, las políticas y las reglamentaciones vigentes

IntraHealth opera en países de todo el mundo con diversas fuentes de financiación gubernamental, corporativa e individual. IntraHealth espera que sus empleados cumplan con todas las leyes, las normas y las reglamentaciones locales, estatales y federales vigentes en los respectivos países donde trabajamos. Los empleados y los miembros de la Junta Directiva de IntraHealth deben cumplir con las normas y los requisitos de todos nuestros donantes y fuentes de financiación, así como también con las políticas y los procedimientos de IntraHealth. Cuando surge un conflicto aparente entre las distintas leyes, normas o reglamentaciones y los empleados no están seguros de qué medida tomar, deberán consultar a sus supervisores.

Mantenemos políticas y pautas actualizadas, integrales y claras (personalizadas para un país determinado, si lo requiere) y controlamos de forma constante nuestras actividades para determinar el cumplimiento pertinente. Las leyes y las reglamentaciones vigentes más relevantes se relacionan con las siguientes áreas:

Protección infantil

IntraHealth prohíbe que sus empleados participen de maltrato, explotación o negligencia infantil y cumple con la legislación relativa a la protección y el bienestar infantil. IntraHealth promueve procedimientos de detección seguros para los niños y trabaja para reducir el riesgo de maltrato, explotación o negligencia infantil, esto incluye la interacción no supervisada con niños, la prohibición de exposición a pornografía y el cumplimiento de las leyes y las costumbres inherentes a la fotografía, filmación u otras actividades para la generación de imágenes con niños. IntraHealth garantiza que los empleados y otras personas reconocen el maltrato, la explotación o la negligencia infantil y que saben cómo informar la actividad sospechosa o las infracciones flagrantes.

Exclusión, suspensión o restricciones de la lista de organizaciones terroristas

Es responsabilidad legal de IntraHealth cumplir con las leyes y los estatutos de los donantes con respecto a la exclusión, la suspensión o las restricciones relativas al terrorismo. IntraHealth debe comprometerse e implementar todas las medidas razonables para asegurarse de no proporcionar apoyo material ni recursos a ninguna persona o entidad que cometa, intente cometer, defienda, facilite o participe en actos terroristas. Analizamos y sometemos a verificaciones a las entidades y personas para garantizar que califiquen para hacer negocios con nuestros donantes y que no hayan sido formalmente excluidos, propuestos para la exclusión, suspendidos, sancionados o descalificados de alguna otra manera.

Tráfico de personas

IntraHealth prohíbe el uso de trabajo forzoso, en servidumbre o con contrato de cumplimiento forzoso, la contratación de servicios sexuales por dinero, el uso de mano de obra involuntaria por parte de presos, la esclavitud, la servidumbre doméstica involuntaria, el trabajo infantil forzoso, el tráfico

sexual infantil u otro tráfico de personas por parte de los miembros de la Junta, funcionarios, gerentes, empleados, agentes o consultores, ya sea en el desempeño de sus actividades o en el ejercicio de sus funciones oficiales en el gobierno de los Estados Unidos. Asimismo, IntraHealth tiene tolerancia cero para el maltrato o la explotación sexual de participantes de proyectos y clientes cometidos por nuestros empleados y socios, y se esfuerza por responder de manera seria y adecuada a tales denuncias.

Corrupción y antifraude

IntraHealth está sujeta a la U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero) y la UK Bribery Act of 2010 (Ley contra Sobornos del Reino Unido de 2010) que prohíben otorgar cualquier cosa de valor a funcionarios de gobiernos extranjeros con el fin de obtener o mantener negocios. Los funcionarios, gerentes, empleados, agentes, consultores u otros representantes de IntraHealth no pueden participar de sobornos, coimas, pagos u otras prácticas comerciales corruptas con funcionarios de gobiernos extranjeros.

Políticas asociadas¹: Política de Protección Infantil 104; Política contra el Tráfico de Personas 105

ESTÁNDAR 2: Administración de recursos financieros

IntraHealth mantiene los más altos estándares de administración de los recursos financieros encomendados a la organización, sigue prácticas comerciales éticas y cumple con los principios contables establecidos en los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados. Los libros, los registros y las cuentas de IntraHealth están completos y reflejan con precisión la verdadera naturaleza de las transacciones que contienen, y los empleados y los miembros de la Junta Directiva de IntraHealth informan de forma honesta y precisa todas las transacciones comerciales.

Todos los fondos que IntraHealth acepta se usan solo para el fin previsto, y los informes financieros y de otro tipo (como el registro de horas trabajadas) son precisos y completos. IntraHealth somete sus estados financieros, revisados y aceptados por la Junta Directiva, a una auditoría anual externa.

IntraHealth busca activamente prevenir y detectar fraudes mediante el establecimiento y la supervisión de sistemas sólidos de controles financieros, la realización de programas de capacitación sobre prevención de fraudes y la implementación de un mecanismo de denunciantes. Los empleados que observen o vean evidencia de un fraude, deben denunciarlo.

El **fraude** es el engaño cometido deliberadamente para asegurar algo de valor. El engaño incluye mentir, afirmar algo como un hecho aunque no se sabe si es cierto, o bien encubrir hechos. Entre los ejemplos de fraude, podemos mencionar afirmaciones falsas en los informes de gastos, robar y aceptar u ofrecer coimas o sobornos.

Políticas asociadas: Política de Ética 101; Política Antifraudes 103 y la recopilación de políticas contables que se encuentran en el sitio web de políticas.

ESTÁNDAR 3: Equidad e imparcialidad en sus operaciones comerciales

Como buen administrador de sus recursos, IntraHealth aplica la adopción de decisiones y procesos competitivos justos, abiertos e imparciales para sus adquisiciones, desarrollos de propuestas, compras y contrataciones. Los empleados y los miembros de la Junta Directiva no hacen un uso indebido de su posición en IntraHealth, la propiedad de la organización ni la información para obtener un beneficio personal inadecuado.

Todos los empleados, los miembros de la Junta Directiva y otros representantes de la organización deben evitar las actividades que pudieran dar lugar a posibles **conflictos de interés**. A modo de ejemplo de posibles conflictos de interés, podemos mencionar la participación en actividades remuneradas fuera del trabajo, ocupar un cargo público y ofrecerse como voluntarios en organizaciones que pudieran competir con la actividad comercial de IntraHealth. Los empleados de IntraHealth deben evitar los conflictos de interés que surgen cuando sus intereses personales pudieran interferir de cualquier manera con los mejores intereses de la organización o con el

¹ Todas las políticas de IntraHealth forman parte y están integradas en el Código de Ética, y el cumplimiento de tales políticas, según corresponda, es obligatorio como parte del cumplimiento de este Código.

desempeño de sus obligaciones y responsabilidades de forma honesta, objetiva y efectiva.

Un **conflicto de interés** se produce cuando una persona recibe un beneficio personal, financiero o de otra naturaleza, a partir de su puesto de manera que pudiera influenciar de forma inapropiada el juicio, comprometer la capacidad de la persona para desempeñar sus responsabilidades o que pudiera constituir un perjuicio para la integridad de la organización.

Los empleados de IntraHealth deben protegerse ante situaciones en las que alguien (p. ej., un amigo, cónyuge, familiar, contacto profesional, compañero de trabajo o supervisor), ya sea de manera abierta o sutil, intentara influenciar de forma indebida una decisión que involucre decidir sobre un contrato o proveedor. Asimismo, IntraHealth no asigna ni mantiene en un puesto a un empleado que tenga una relación de subordinación con un familiar directo, ni tampoco permite que los empleados contraten a familiares directos para prestar servicios en nombre de la organización.

Los empleados podrán dar o recibir **regalos** ocasionales de bajo valor monetario, a razón de no más de USD 75 por persona por año. Estos regalos podrían incluir recuerdos locales, libros, alimento, flores o una comida poco costosa.

Los empleados de IntraHealth no ofrecen ni aceptan incentivos como un gesto para influenciar una decisión. Los incentivos podrían incluir dinero en efectivo, gratificaciones, hospitalidad, entretenimiento, viajes y transporte, favores, contratos o empleo. Se espera que los empleados de IntraHealth presten particular atención a situaciones que involucren a funcionarios gubernamentales, al sector corporativo o a representantes de organizaciones no gubernamentales.

Política asociada: Política de Ética 101

ESTÁNDAR 4: Respeto por la diversidad

IntraHealth es una organización multicultural que valora y se beneficia de la diversidad de sus empleados. Los empleados de IntraHealth tratan a los demás con respeto, independientemente del género, identidad de género, raza, edad, color, religión, idioma, discapacidad, origen nacional, grupo étnico u orientación sexual. IntraHealth promueve la igualdad de género, la no discriminación y los derechos humanos en nuestra cultura organizativa, conducta e imagen pública, así como en nuestras estrategias de programación, productos y resultados. IntraHealth se compromete a contratar personal diverso y a honrar los principios de igualdad en las oportunidades de empleo.

Políticas asociadas: Política de Género 700; Política Antidiscriminación, Acoso y Represalias 102; políticas y manuales de Recursos Humanos

ESTÁNDAR 5: Compromiso con la salud y la seguridad

La salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo son de suma importancia para IntraHealth. La organización se compromete a educar, capacitar y motivar a sus empleados para mantener un entorno laboral seguro y saludable para sus empleados, organizaciones asociadas y otras personas que visiten nuestros establecimientos. IntraHealth espera que sus empleados demuestren responsabilidad personal y que aprendan y acaten los planes de seguridad corporativa y que contribuyan activamente a un entorno laboral seguro y libre de violencia, amenazas de violencia, maltrato físico o verbal, hostigamiento, intimidación u otra conducta perturbadora. IntraHealth está comprometida a promover un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral para sus empleados, y mantiene entornos laborables libres de drogas y tabaco.

Políticas asociadas: Política de Seguridad y Protección 300; Planes de Seguridad y Protección del País; Manuales para Empleados del País; Plan de Preparación, Continuidad del Negocio y Recuperación en caso de Desastres 301; Manuales para Recursos Humanos en los Estados Unidos y Expatriados

ESTÁNDAR 6: Protección de información confidencial y otros datos privados

IntraHealth valora, respeta y protege la privacidad de nuestros empleados, la Junta Directiva, clientes, partes interesadas, socios y donantes. Los empleados y los miembros de la Junta Directiva con frecuencia tienen acceso a información confidencial e interna para los individuos (p. ej., compensación y desempeño, niveles de aportes y estado de salud) y para IntraHealth u otras organizaciones (p. ej., decisiones comerciales internas, estrategia competitiva, propuestas y datos que pertenecen a socios, donantes y, gobiernos). Por ello, protegerán y mantendrán la confidencialidad de toda información privada o interna, y solo divulgarán este tipo de información a quien tenga una necesidad de saber clara y profesional. También requerimos que los consultores y los socios firmen acuerdos de confidencialidad y no divulgación para trabajar con IntraHealth. IntraHealth mantiene sistemas sólidos para almacenamiento de datos y copias de seguridad y políticas que definen cómo los empleados pueden acceder, usar y guardar información de manera segura.

Políticas asociada: Política de Privacidad; Política de Redes y Computadoras de TI 1000

ESTÁNDAR 7: Respeto y protección de los activos intelectuales

IntraHealth reconoce y respeta los derechos de propiedad intelectual y se compromete a cumplir con las obligaciones legales y éticas de IntraHealth con respecto al uso justo de los materiales protegidos por derecho de autor. Se espera que los empleados protejan los activos intelectuales de IntraHealth y que no infrinjan los derechos de propiedad intelectual de los demás (p. ej., personas, instituciones académicas, socios, donantes, y corporaciones).

Ejemplos de activos intelectuales: Datos, software, información, propuestas, informes, programas, conceptos, invenciones, diseños, metodologías, procesos, herramientas y productos.

IntraHealth fomenta la amplia divulgación uso y modificación de nuestros productos y materiales técnicos para fines no comerciales y con la atribución adecuada a IntraHealth. Al mismo tiempo, IntraHealth se compromete a proteger aquellos activos que se asocian más estrechamente con nuestra marca corporativa (p. ej., nuestros materiales corporativos, marca registrada y logotipo). Todos los materiales y los productos técnicos, incluidas las creaciones, ya sean escritas o preparadas durante el horario de trabajo y en el ejercicio de sus funciones en IntraHealth, se consideran propiedad intelectual de la organización.

Políticas asociadas: Política de Propiedad Intelectual y Marca Registrada; Política sobre el Uso Adecuado de Materiales Protegidos por Derechos de Autor 901; Directrices de Autoría

ESTÁNDAR 8: Integridad al realizar la programación e investigación de salud global

IntraHealth y sus empleados protegerán el bienestar y los derechos de los sujetos humanos en la investigación y otras actividades de evaluación y de los clientes y los participantes que reciban el impacto de las actividades de nuestros programas.

Un **sujeto humano** es una persona con respecto a quién un investigador obtiene datos a través de la intervención o la interacción, o información privada identificable mediante fuentes de datos existentes.

Para la investigación, lo hacemos mediante la aplicación de procedimientos integrales de protección de sujetos humanos que involucran el uso de un comité de revisión institucional para la protección de sujetos humanos, la evaluación significativa de riesgos/beneficios para los sujetos humanos y los procedimientos de consentimiento informado. IntraHealth cumple con los requisitos de protección de sujetos humanos conforme a las reglamentaciones federales de los Estados Unidos, y según lo estipulado por nuestra propia política, los donantes y las reglamentaciones en los países donde llevamos a cabo la investigación.

IntraHealth protege la confidencialidad y la privacidad de los trabajadores de la salud, los clientes y los miembros de la comunidad en el contexto de nuestra supervisión rutinaria, evaluaciones de los programas, capacitaciones y programas de prestación de servicios. IntraHealth también mantiene procedimientos de consentimiento informado formales para programas de salud específicos (p. ej., opción informada para los servicios y el asesoramiento de planificación familiar).

Política asociada: Pautas para la Protección de Sujetos Humanos 704

ESTÁNDAR 9: Precisión, equidad y honestidad en la comunicación relacionada con el trabajo

IntraHealth y sus empleados se esfuerzan por producir y compartir información completa y precisa con los donantes, la comunidad de salud global profesional, los medios y el público en general sobre nuestro trabajo, nuestros logros y los resultados a los que contribuimos. IntraHealth es consciente de la magnitud del esfuerzo que se requiere para lograr un impacto significativo en la salud global, no sobrevalora su propio aporte y reconoce el aporte de los demás.

IntraHealth recopila material de partes interesadas y beneficiarios de los programas para usar en las comunicaciones sobre nuestro trabajo. Al recabar y usar tal material, IntraHealth procura informar a las personas sobre los posibles usos del material y busca obtener la autorización previa (ya sea escrita o verbal) antes del uso. Cuando es necesario, IntraHealth usa seudónimos para proteger la identidad, la privacidad y la seguridad de la fuente.

Política asociada: Política sobre Fotografías 902

ESTÁNDAR 10: Administración de recursos naturales y el medioambiente

IntraHealth se compromete a reducir el impacto de sus operaciones en el medioambiente y a tomar conciencia del impacto que tienen sus operaciones en el cambio climático. IntraHealth busca mitigar su impacto medioambiental y crear un entorno laboral que reduzca el consumo y minimice el desperdicio. Algunos ejemplos de prácticas medioambientalmente delicadas incluyen sopesar con atención los costos medioambientales contra los beneficios programáticos de viajar, reciclar, reducir el consumo de energía, agua y productos de papel, la eliminación adecuada de desechos médicos, computadoras y otras herramientas relativas a la tecnología de la información y responder ante los requisitos de los donantes relacionados con el impacto medioambiental.

Política asociada: Política Ecológica 1100

APOYO A LAS PRÁCTICAS ÉTICAS

IntraHealth cuenta con un **responsable de Ética**. El responsable de Ética tiene la responsabilidad de desarrollar, liderar y supervisar un sólido programa de ética organizativa. Este programa incluye, como mínimo, lo siguiente:

- Orientación para los empleados y capacitación y apoyo continuos con respecto al Código y sus políticas relacionadas (esto podría incluir hacer partícipes a los empleados en toda la organización como coordinadores de ética).
- Asesoramiento cuando un empleado no tiene claro lo que se espera en una situación específica.
- Recopilación sistemática de información relacionada con la implementación del Código (para incluir tales elementos como percepciones de los empleados e informar inquietudes relativas a cuestiones éticas y cómo se abordan).
- Oficiar como la primera línea de respuesta en la investigación de posibles infracciones éticas.
- Contacto y generación continua de informes para el departamento de Recursos Humanos, el Equipo Ejecutivo y la Junta Directiva.

INFRACCIONES ÉTICAS

IntraHealth está comprometida con la práctica ética en toda la organización y toma medidas rápidas, justas y adecuadas en respuesta a las infracciones del Código. La consecuencia cuando un empleado o miembro de la Junta Directiva infringe el Código será acorde a la gravedad de la situación e involucrará a las personas con cargos superiores dentro de la organización que sean relevantes para la infracción en cuestión. La infracción de cualquiera de nuestros estándares y políticas podrá ser pasible de medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o acciones legales.

GENERACIÓN DE INFORMES

Cada empleado y miembro de la Junta Directiva tiene la responsabilidad de hacer preguntas, buscar orientación, informar supuestas infracciones y expresar inquietudes sobre la práctica ética. En situaciones donde un empleado no está seguro sobre una medida ética o cree que ha presenciado una acción poco ética, debe notificar la situación a su supervisor. Los supervisores deben informar de inmediato toda denuncia recibida u observaciones de infracciones éticas al responsable de Ética.

Si un empleado no se siente cómodo al compartir la cuestión con su supervisor o no se siente satisfecho con la respuesta de su supervisor, se le recomienda contactar directamente al responsable de Ética. Las inquietudes del personal se podrán informar de manera confidencial al responsable de Ética de IntraHealth escribiendo a ethics@intrahealth.org o por mensaje de texto al +1 (919) 260-2412. Esta cuenta de correo electrónico y este número de teléfono se revisan con regularidad.

Los empleados también podrán informar de manera anónima mediante el acceso a la Línea Directa para Denunciantes en la página de Generación de Informes sobre Incidentes de Seguridad, Pérdida y Ética:

- sharepoint.intrahealth.org/incidents
- www.intrahealth.org/ethics

Si estas acciones iniciales son inadecuadas o insatisfactorias, los empleados podrán contactar a un miembro de la Junta Directiva designado como el Contacto para Denunciantes de IntraHealth. El Contacto para Denunciantes tiene un correo electrónico donde los empleados pueden informar sospechas de conducta indebida de manera confidencial, sin represalias y sus informes se abordarán de forma oportuna (intrahealth_whistleblower@yahoo.com).

Toda persona que presente una denuncia debe hacerlo de buena fe y debe tener fundamentos razonables para creer que la información divulgada constituye una infracción ética.

MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

IntraHealth se reserva el derecho de modificar o alterar este Código según lo considere apropiado. La versión más actual de este Código se puede encontrar en el [Portal de Políticas de IntraHealth](#).

Este documento no constituye un contrato de empleo entre IntraHealth y ninguno de sus empleados o miembros de la Junta Directiva.

CONCLUSIÓN

Los valores fundamentales de IntraHealth de asociación, innovación, aprendizaje y responsabilidad sirven como base para la práctica ética dentro de la organización. El Código de Ética está diseñado como una guía para la toma de decisiones éticas para la organización y no necesariamente como una orientación para todas las cuestiones éticas que pudieran surgir. La reputación y el éxito definitivo de IntraHealth como organización provienen de la conducta cotidiana de las personas que trabajan para la organización, o bien la representan de alguna otra manera. IntraHealth busca atraer y retener a personas con altos estándares éticos. Se espera que los empleados y los miembros de la Junta Directiva actúen con buen juicio e integridad personal para respetar estos estándares y oficiar como administradores de nuestra buena reputación y los valores fundamentales que patrocinamos.

RECONOCIMIENTO

Al momento de la contratación y, a partir de allí, una vez al año, todo empleado y miembro de la Junta Directiva de IntraHealth debe leer y reconocer que cumplirá con el Código de Ética de IntraHealth y las políticas y los procedimientos relacionados mediante la firma del Código de Ética y Conducta Comercial (COBEC). Este reconocimiento garantiza que todos desempeñaremos nuestras responsabilidades para con la organización en cumplimiento de los valores compartidos. Los empleados de IntraHealth tienen dos formas (formulario en línea o impreso) para firmar el Código de Ética y Conducta Comercial (COBEC).

CONTACT

Stephen Willott
Director of Compliance
swillott@intrahealth.org

IntraHealth
INTERNATIONAL
Porque los trabajadores de salud salvan vidas.



Junio 2017