

C Ó D I G O D E É T I C A

Profamilia 



CÓDIGO DE ÉTICA

Elaborado por
Eduardo Díaz Amado, MD.

Adoptado por
Dirección Ejecutiva Profamilia

Bogotá, Febrero de 2008

INDICE

| | |
|--|----|
| Introducción | 3 |
| 1. Sobre la Ética | 4 |
| 1.1. ¿Qué es Ética y qué es Moral? Una aproximación contemporánea | 4 |
| 1.2. Perspectivas de la Ética a tener en cuenta hoy. | 6 |
| 2. La Ética de las Empresas | 9 |
| 2.1. Importancia y aspectos relevantes de la <i>ética de la empresa</i> | 10 |
| 2.2. Un código de ética para la empresa. | 12 |
| 3. Profamilia y su Código de Ética: | 15 |
| | |
| CÓDIGO DE ÉTICA DE PROFAMILIA | 18 |
| Preámbulo | 18 |
| TÍTULO 1 - Lo que somos | 18 |
| TÍTULO 2 - Lo que nos Guía | 19 |
| TÍTULO 3 - Lo que creemos | 20 |
| TÍTULO 4 - Lo que buscamos | 21 |
| TITULO 5 - Comité de ética | 21 |
| TITULO 6 - Promoción y sanción | 22 |
| TITULO 7 - Ámbito de aplicación | 23 |
| TITULO 8 - Situaciones especiales | 24 |
| TÍTULO 9 - Glosario | 24 |

Introducción

Después de más de 40 años de presencia en la sociedad colombiana, con un inmenso prestigio gracias a una labor de reconocida calidad en el terreno de la salud sexual y reproductiva, es posible afirmar hoy que Profamilia es una institución que ha alcanzado un elevado grado de madurez. Prueba de esto es el enorme prestigio como entidad de salud que ha ofrecido siempre a los colombianos y colombianas diversas alternativas para el manejo de los problemas relacionados con la sexualidad, el género y la reproducción humana.

El grado de madurez alcanzado por Profamilia a lo largo de su historia se expresa en los principios y valores que la orientan en la acción, tanto al interior de la propia organización, como frente a los retos y necesidades que la sociedad le plantea. En este sentido, vale la pena resaltar que Profamilia es una empresa que ha sabido crecer de manera integral, satisfaciendo las necesidades de la población colombiana en lo concerniente a la salud sexual y reproductiva, innovando la atención en este campo y creciendo exitosamente como empresa, incluso como ejemplo a seguir por instituciones similares en el mundo¹ y como caso-modelo de estudio en facultades de administración².

El presente documento tiene como objetivo central sentar las bases para que la Ética, como reflexión y como guía, esté presente de manera dinámica y útil en la vida de la institución. Se plantean en él, primero, algunas reflexiones sobre el campo que abarca la Ética, como disciplina filosófica, con un enfoque contemporáneo; segundo, se establecen algunas consideraciones pertinentes sobre Ética y empresa; y, finalmente, se propone el texto del *código* propiamente dicho.

¹ La IPPF (International Planned Parenthood Federation) tiene a Profamilia como una de las instituciones con más cosas positivas para ser imitadas por otras similares en el mundo. Por esto es frecuente que Profamilia reciba visitas de esas otras instituciones con el objeto de poder transmitirles su experiencia y conocimiento acumulados.

² Gutiérrez, R., Lobo, I. y Sanabria, R. Planificar sin morir en el intento. Documento preparado por la Facultad de Administración, Universidad de Los Andes, 1995. En: Dáguer, C. y Riccardi, M. Al derecho y al revés. La revolución de los derechos sexuales y reproductivos en Colombia. Bogotá: Profamilia, 2005. Pág. 197.

I. Sobre la Ética

¿A qué nos estamos refiriendo cuando hablamos de Ética? La respuesta a esta pregunta determinará en gran medida la manera como sea entendido, abordado y llevado a la realidad el presente *Código de Ética*. Esto justifica que le dediquemos una buena parte del presente documento, en especial para evitar que el *Código* propiamente sea tomado de manera inadecuada, descontextualizada o ininteligible. Por esta razón a continuación trataremos los siguientes temas: qué es ética y qué es moral.

I.1. ¿Qué es Ética y qué es Moral? Una aproximación contemporánea

Los términos Moral y Ética pueden ser entendidos de maneras diversas y las personas pueden estar refiriéndose a cosas distintas cuando los usan en una misma conversación. Durante muchos siglos la concepción que tuvimos del conocimiento y de la verdad era que estos no podían ser más que una sola cosa, esto es, la correspondencia entre lo que se dice al hablar y la realidad sobre la que se habla. Esta concepción, expuesta por Platón en su diálogo *Cratilo*, se opone a la idea de que los nombres no son meras convenciones sino que corresponden a la naturaleza del objeto a que se refieren. Por otro lado, durante toda la Edad Media, otra forma de acceder a lo verdadero fue el recurso a la *autoridad*, es decir, apelando a lo que determinados autores, revestidos de autoridad (generalmente por la tradición y la religión dominante) decían sobre cierto tema. En nuestros días, sin embargo, el criterio de verdad que aceptamos es el que nos presenta la ciencia, es decir, la verdad hoy es la *verdad científica*. ¿Qué tipo de verdad son, entonces, la Moral y la Ética? Para responder esto debemos primero exponer a qué ámbito humano se refieren.

Los seres humanos tenemos una particularidad muy especial: tenemos la capacidad de *darnos cuenta* de que hacemos cosas. Nuestras acciones, sus motivaciones y consecuencias pueden ser objeto de nuestra reflexión; en realidad, son tema imprescindible a lo largo de nuestras vidas. Pensar lo que haremos con nuestra propia vida, decidir qué camino escoger en diferentes momentos de nuestra vida, sentirnos felices o afligidos por alguna decisión o acción de nuestra parte. En últimas, darnos cuenta que día a día contamos con diversos cursos de acción posibles, entre los cuales tenemos que optar por uno, pues no nos es dado realizar todas las posibilidades a la vez, y creer que uno de esos cursos es mejor que los otros, significa que los seres humanos somos *seres morales*.

Dado que, a diferencia de los animales y las plantas, nuestro rango de acción va mucho más allá de las determinaciones biológicas, nos encontramos entonces con que los seres humanos tienen *libertad*. Esta libertad no es una libertad total, que sólo la poseería un ser divino, pero sí suficiente para darle al ser humano muchas posibilidades para actuar. En este sentido el ser humano debió desarrollar un conocimiento especial para administrar este rango de libertad que le fue concedido. A este conocimiento lo llamamos *conocimiento práctico*, y su principal objetivo es, entonces, guiar las acciones de los seres humanos.

Con el desarrollo creciente de las sociedades, de su complejización y diversificación, este conocimiento práctico también debió perfeccionarse para adecuarse a las nuevas necesidades que dichas sociedades requerían. En este sentido, el conocimiento práctico no queda sólo restringido al aspecto moral, sino que incluye otros ámbitos de la vida humana, tanto individual como social, expresados en la Política y el Derecho. De esta forma el ser humano ha llegado a organizar un tipo de conocimiento que orienta sus acciones: el *conocimiento moral*, cuyos elementos incluyen los *valores y principios* compartidos y establecidos para llevar una *vida buena*, normas *jurídicas* que buscan implementar *justicia e instituciones políticas* que permiten una convivencia organizada y solidaria.

Digamos entonces que hablamos de *conocimiento práctico* en el marco de una teoría general de la acción humana. Los seres humanos actuamos por muchos motivos y teniendo en cuenta diversos criterios: siguiendo una información científica o una creencia religiosa, continuando un comportamiento aprendido, obligados por una patología mental o un estado de necesidad, entre otros. Lo cierto es que crecemos y convivimos con la aceptación, e incluso alabanza, de ciertos comportamientos y acciones, así como con la objeción y rechazo de otros.

Volvamos a la pregunta planteada atrás sobre qué tipo de conocimiento es la Moral. Dicho en términos tradicionales, la Moral ha sido entendida de dos maneras: la primera, como el conjunto de valores y comportamientos aceptados socialmente y, la segunda, como las normas que se derivan de determinada creencia religiosa. Por otra parte, la Ética, también ha sido entendida de dos formas: la primera, como la disciplina filosófica que estudia la Moral y, segundo, como los valores y principios de una persona o grupo particular. En este sentido es corriente hablar de la ética de una persona, de una profesión o de una institución.

Una perspectiva ética es *conocimiento práctico* relacionado con una cultura y sociedad determinadas, en un contexto histórico específico y, en cierta medida, que *refleja* dicho momento y dicha sociedad. Aunque no es un mero ejercicio de poder, es evidente que la Ética se nutre de posiciones y propuestas que han llegado a ganar autoridad a través del transcurrir histórico. Hablamos de principios y normas propuestas desde la religión, ciertas culturas, acuerdos y movimientos sociales. Así, los Derechos Humanos, el respeto a la dignidad humana, la defensa de la libertad de los individuos, entre otros, son postulados con la *autoridad* que les otorga ser condensados históricos. Finalmente, aunque la Ética no es ciencia, tampoco es ajena a ella. En este punto vale la pena señalar el nacimiento de la Bioética, que busca ser, precisamente, un diálogo fructífero entre las Ciencias Biomédicas y las Ciencias Humanas y Sociales.

La Ética como disciplina filosófica nació con Aristóteles, particularmente con su obra *Ética a Nicómaco*, en la que se reflexiona sobre lo que significa llevar una vida buena y cómo se puede llegar a tener una vida calificada de esta manera. En palabras de A. Cortina, el conocimiento moral que obtenemos en la Ética es un “saber que pretende orientar la acción humana en un sentido racional [... pero que] nos orienta para actuar racionalmente en el conjunto de nuestra vida”³. En un sentido contemporáneo, si nos preocupamos por la Ética es porque deseamos tomar las mejores decisiones, pero no obedeciendo ciegamente alguna autoridad, pretendiendo reflejar perfectamente alguna realidad o queriendo ser científicos. No. De lo que se trata es de hacerlo *racional y prudencialmente*. El resultado final que buscamos con la Ética es lograr una

³ Cortina, A. El quehacer ético. Guía para la educación moral. Madrid: Santillana, 1996. Pág. 22 (Subrayado fuera de texto)

vida buena. ¿Por qué? Porque dado que los seres humanos somos seres morales, no podemos vivir nuestra vida simplemente adecuándonos a los límites y condicionamientos que tenemos por ser seres biológicos, sino que nos sentimos impelidos a darle un sentido a ese vivir que nos satisfaga y nos haga felices. Esto es tan cierto que no tener un sentido en nuestra vida lleva a que enfermemos e, incluso, busquemos la muerte.

1.2. Perspectivas de la Ética a tener en cuenta hoy

Aquello que llamamos *teorías o postulados éticos* no son más que propuestas elaboradas juiciosamente por personas o comunidades a lo largo de la historia, y que buscan orientar nuestra forma de decidir y actuar para lograr, precisamente, lograr una vida bien vivida. La idea es que los individuos de cada época puedan beneficiarse de este conocimiento acumulado a través de los siglos, pues la pregunta sobre cómo llevar una buena vida, una vida con significado, que sea satisfactoria, es una pregunta perenne. Pero esto implica, a su vez, que cada persona o sociedad, busque aprender de este conocimiento acumulado. No se puede obligar a nadie a interesarse formalmente por la Ética.

La mayoría de textos de Ética traen un bosquejo sobre cada una de estas diferentes propuestas. A riesgo de resumir demasiado y de forma indebida, expondremos las principales fuentes de fundamentación y conocimiento ético con las que, según A. Cortina, contamos hoy:

ÉTICA DE LA VIRTUD (Aristóteles): Según esta propuesta nuestra vida debe guiarse por la búsqueda de la *felicidad*, entendida ésta como *autorrealización*, lo cual a su vez significa el despliegue pleno de todas nuestras potencialidades. Para esto Aristóteles propone el camino de las virtudes, que son ciertas maneras de ser y que nos permitirán alcanzar el fin propuesto para la vida humana. El tipo de racionalidad que se plantea en esta propuesta es la *prudencia*.

ÉTICA UTILITARISTA (Bentham y Mill): Nuestras acciones deben guiarse por la búsqueda de resultados, más que por el cumplimiento de ciertos principios. Y el resultado más adecuado es aquél que produzca la mayor cantidad de bienestar o ganancia para la mayor cantidad de personas. El tipo de racionalidad que prevalece en esta propuesta es la *estrategia*.

ÉTICA DEL DEBER (Kant): La forma de proceder en nuestras vidas debe ser ajustándonos a una norma o Ley que nuestra Razón nos indica como buena en sí misma. En este sentido, las acciones de los seres humanos no deben depender de los resultados, sino del cumplimiento de una norma recta. Dentro de estas normas Kant propone tener siempre en cuenta que los seres humanos somos fines en sí mismos (es decir, no podemos ser meros instrumentos para los fines o deseos de otras personas) y se nos debe respeto en virtud de que somos sujetos autónomos⁴ (es decir, que tenemos la capacidad para autogobernarnos). La racionalidad que se impone en este modelo es la que Kant denominó *Razón Práctica*.

⁴El concepto de dignidad de la persona humana tiene varias raíces: una raíz cristiana (por el hecho de que con el cristianismo nos hicimos "hijos de Dios"; una raíz filosófica, a la que hace referencia el concepto kantiano que citamos y, podríamos decir, que también hay una raíz biológica gracias a la posición dominante entre las especies que ocupa el ser humano. En el mundo contemporáneo el concepto de dignidad humana, aunque secularizado, es decir, sin referencia directa a una creencia religiosa determinada, es fundamental como criterio ético para la acción.

ÉTICA DISCURSIVA (Appel y Habermas): El elemento central que nos une en cuanto seres humanos es la *comunicación*. En este sentido, es a través de ella que encontraremos aquello que es legítimo ser o hacer. En nuestra relación comunicativa con nosotros mismos y con los demás logramos *saber* lo que hay que *hacer*. Por esto en esta propuesta el acento se hace en que tal comunicación, tal *diálogo*, se haga de una manera adecuada (sin imposición de poder, usando razones o argumentos, respetándonos como legítimos interlocutores, haciendo partícipes a todos los posibles afectados por la decisión). La racionalidad que se impone en este modelo es el *diálogo*.

Cada una de las anteriores propuestas contribuyen a construir lo que según A. Cortina⁵, y otros autores⁶ debe ser la propuesta ética principal de nuestras sociedades: la *ética cívica*. Una razón de peso es que dichas sociedades son *plurales*, es decir, que en ella conviven personas que desde sí mismas y desde sus comunidades entienden de manera distinta lo que es una *vida buena*. Por esto, se hace necesario darle un lugar importante a la realización de la *justicia*, que es la posibilidad real que una sociedad ofrece a sus miembros de llevar una vida buena según sus propias convicciones y creencias, en el marco de unos límites expresados en la Constitución y la Ley construidos en el ámbito del Derecho, y también en el marco de determinadas instituciones establecidas en el ámbito de la Política.

La ética cívica entiende que, a pesar de esa pluralidad ética que nos caracteriza, un elemento que nos une y es común a todos en el marco de una sociedad democrática, es la *ciudadanía*. Por el hecho de ser ciudadanos tenemos, entonces, derechos y obligaciones, que deben ser expresión de la construcción compartida de la sociedad. En una sociedad totalitaria o dogmática los derechos y obligaciones se determinan, no en virtud de un acuerdo entre todos, sino por la imposición de unos cuantos.

Esto no quiere decir que las concepciones éticas basadas en una religión o en determinadas ideas particulares del bien no tengan cabida. Su lugar está precisamente garantizado desde la perspectiva de una ética cívica y del derecho liberal contemporáneo que caracteriza nuestras sociedades.

Con el advenimiento de la Bioética a principios de los 70s, pero en especial con el desarrollo que se le dio a partir de la propuesta *principalista* del Kennedy Institute of Ethics de Georgetown University, uno de los centros de Bioética más importantes del mundo, la ética cívica ha venido a ser expresada a través de cuatro famosos principios: por una parte, los principios de respeto por la autonomía y beneficencia, que constituirían los pilares de una ética privada o de máximos y, por el otro, los principios de no maleficencia y justicia, que constituirían una ética pública o de mínimos. En otras palabras, desde la perspectiva de una ética cívica, todos los individuos tenemos derecho a tener nuestras creencias y desarrollar nuestros planes de vida según los valores o perspectiva ética de cada quien (principio de respeto por la autonomía) así como a hacer el bien

⁵ Cortina, A. Ética cívica.

⁶ Mugerza, J. Ciudadanía. individuo y comunidad (una aproximación desde la ética pública). En: *Contrastes: revista interdisciplinar de Filosofía. Suppl. 5 (2000)*, p. 17-26. Recordemos además que la ética cívica recibe su nombre porque apela a una categoría de la que todos somos partícipes, no importando credo, partido político u origen étnico. Hablamos de la ciudadanía. En la ética cívica hablamos de unos principios mínimos, que deberán ser seguidos por todos (justicia y no maleficencia) y unos máximos (respeto por la autonomía y beneficencia) que estarán relacionados con las éticas particulares que cada quien profese. Finalmente, es importante que la razón a la cual apela la ética cívica es razón intersubjetiva, con la cual es posible llegar a acuerdos moralmente legítimos.

también según nuestros propios valores u obligaciones que en determinado momento nos cobijen.⁷ Desde la perspectiva del respeto por la autonomía como principio dominante en nuestras sociedades, podemos afirmar que en éstas la autoridad moral se deriva del individuo. En otras palabras, el individuo es el que finalmente tiene la palabra cuando de decidir lo correcto se trate, más allá de si esta situación es deseable o no.

Así mismo, estamos obligados, en nuestra relación con la sociedad como un todo, en la que habrá miembros pertenecientes a perspectivas éticas distintas, a actuar con justicia, otorgando a cada uno lo que le corresponde, respetando precisamente su autonomía, así como a no causarle daño a nadie. Este segundo grupo de principios, que constituyen unos *mínimos* exigibles para la vida en sociedad, son por esto mismo, más susceptibles de ser elevados a norma jurídica, con lo cual desde el Derecho puede establecerse incluso acciones punitivas para quien los infrinja.

En conclusión, contamos con un buen legado de perspectivas éticas para intentar construir en nuestras sociedades una vida buena en el marco de una sociedad y unas instituciones justas.

⁷ Por ejemplo, si uno pertenece a determinado grupo o profesión, la beneficencia podrá tener una particular forma de entenderse. Así sucede con ciertos profesionales, como los médicos, o los que pertenecen a determinado credo religioso. En tanto obligaciones particulares, que no obligan a todos los miembros de la sociedad, la beneficencia a la que está obligado un médico, un creyente o el miembro de determinado grupo particular, es algo privado, y se constituyen en los máximos que guían las acciones de dichos integrantes de grupos particulares.

2. La Ética de las Empresas

Hemos hablado de dos características generales de la moralidad contemporánea: la primera, la *pluralidad* de concepciones éticas conviviendo al mismo tiempo en la sociedad y, la segunda, el individuo como primera fuente de autoridad moral⁸.

Pero además de plurales, somos también *sociedades de mercado*⁹ en lo económico, *democráticas* en lo político, *liberales* en lo jurídico y *tecnocientíficas* en lo epistemológico. Estas características constituyen el contexto general en el cual transcurren nuestras vidas, condicionando lo que nos es dado ser, pensar, esperar y hacer. Pero no sólo es el individuo la categoría a la cual nos podemos referir para hablar de quiénes componen la sociedad. Hay muchos más actores con identidad propia y capacidad de acción autónoma. Se trata de las instituciones y diversas formas de asociación que hemos desarrollado. Dentro de estas aquí se destacará una que es central en las sociedades contemporáneas: *la empresa*¹⁰.

Existen muchas formas de definir una empresa. En consonancia con el objetivo del presente documento, sostendremos que la empresa es una *comunidad moral*, pero también un *agente moral*. En palabras de A. Cortina, lo primero significa que “la interacción y las relaciones humanas presentes en ellas tienen una significación moral y que en ellas hay solidaridad, en el sentido de que existe una unidad que prevalece frente a los conflictos”¹¹. Mientras que lo segundo significa que una empresa, al igual que un individuo, puede considerar cursos de acción alternativos, elegir uno u otro y justificar la decisión apelando a normas apropiadas de conducta¹².

Siguiendo lo expuesto en el apartado anterior, diremos que a la hora de hacer reflexiones éticas alrededor de la empresa, lo haremos en el contexto de una *ética cívica*, con lo cual también seguimos a A. Cortina en su propuesta para una *ética de la empresa*^{13,14}. La razón fundamental para esto es que en el marco de una sociedad plural, no tenemos, por ahora, una mejor propuesta. Y mejor en cuanto permita la convivencia pacífica en la diferencia, se proteja la libertad de los individuos y se tenga como derrotero social fundamental un marco de justicia.

Sin embargo, el aspecto central que se quiere recalcar acá es que la empresa es antes que nada, al igual que los seres humanos, un *ente moral*, en el sentido en que hemos venido diciendo: tiene

⁸ La autoridad moral le otorga legitimidad a una decisión o un acto. La autoridad moral se puede derivar de Dios, de la Razón Trascendental –como pretendía Kant– Hoy creemos que sólo el individuo puede otorgar moralidad a un acto si libremente consintió en ello. De aquí todo el énfasis en el discurso del consentimiento informado.

⁹ Nombre políticamente correcto de sociedades capitalistas.

¹⁰ Por empresa nos referimos a todo colectivo u organización que desea realizar ciertos fines, alcanzado ciertas metas y cumpliendo ciertos objetivos, mediante la utilización de ciertos medios, en un marco social determinado y proponiendo a quienes la integran compartir ciertos valores y principios. Desde el derecho hablaríamos de una persona jurídica.

¹¹ Cortina, A. Ética de la empresa. Madrid: Trotta, 2000. Pág. 86.

¹² Ídem

¹³ Cortina, A. Ética de la empresa. Op. Cit. Pág. 35 - 51

¹⁴ Cortina, A. Construir confianza. Ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones. Madrid: Trotta, 2003. Pág. 17-39

una preocupación por el sentido de sus acciones (hacer las cosas bien), considera que hay mejores formas de actuar que otras (justicia). Por esto aquí se alerta frente a las concepciones *reduccionistas* de entender lo que es una empresa. Por ejemplo, la visión economicista o legalista, adoptando lo que A. Cortina, citando a M. Albert, llama una *visión neoamericana*, según la cual la empresa es una mercancía más, con la cual los dueños pueden hacer lo que se les antoje y el eslogan que la distinguiría sería: “el dinero es el fin, las cosas son los medios”. Por oposición, y como mejor alternativa, es mejor entenderla mediante lo que M. Albert llama *visión renana*, en la que se asume a la empresa como una *comunidad*, que “intenta sustituir el principio de obediencia por el de responsabilidad, dinamizar los recursos creativos de todos los colaboradores [y] desarrollar la calidad de vida en el trabajo”¹⁵. Es esta una visión de empresa que nos permite reflexionar de mejor manera los aspectos éticos que subyacen en este tipo de organización social.

2.1. Importancia y aspectos relevantes de la ética de la empresa

No cabe duda que la Ética ha cobrado un especial interés en la sociedad contemporánea. Los motivos son de diversa índole. Se dice que mientras el siglo XIX y primera mitad del XX fueron de preponderancia en la reflexión epistemológica, la segunda mitad del XX y hasta nuestros días, el acento ha estado en el terreno de la Ética. Basta con observar cómo en diversos terrenos se le da hoy gran importancia a aspectos relacionados con valores, normas de conducta y mecanismos de implementación de procedimientos justos, por ejemplo, en los partidos políticos, en la investigación que involucra seres humanos, en la atención en salud¹⁶, en diversas instancias gubernamentales y, por supuesto, en las empresas.

En lo concerniente a las empresas son “las malas decisiones corporativas [las que] han hecho que se vuelva interesante la Ética”¹⁷. No cabe duda que la sociedad hoy es mucho más sensible frente a la forma como las empresas deciden y llevan a cabo sus acciones, frente a las políticas que las guían o inspira, y en especial, frente a las consecuencias que se derivan para sus usuarios, y para la sociedad en general, ya sea de los bienes que producen o distribuyen, o los servicios que prestan. Las imágenes de trabajadores laborando 12 horas diarias, en condiciones inhumanas, como sucedía en los albores de la era industrial en el siglo XIX, de explotación indiscriminada de recursos naturales o de empresas que “hacen lo que sea necesario” con tal de ganar dinero, hoy son inaceptables y generan rechazo social. Una manera que la sociedad ha supuesto útil para impedir esto es la implementación de la Ética como parte fundamental de la vida de las empresas.

¹⁵ Cortina, A. Ética de la empresa. Op. Cit. Pág. 92

¹⁶ Incluso algunos proponen que fue el desarrollo tecnocientífico el que le permitió a la Ética tener la relevancia que tiene hoy, por ejemplo, como lo afirma Toulmin en su famoso artículo How Medicine saved the life of Ethics. En: Lindemann, J. y Lindemann, H. Meaning and Medicine. New York: Routledge, 1999. Pág. 121. Así mismo, el nacimiento y enorme expansión que ha tenido la Bioética en los últimos 30 años también ha puesto la reflexión ética en un primer plano, en especial en lo concerniente a nuestras responsabilidades frente a los desarrollos tecnocientíficos en el terreno de las ciencias de la vida.

¹⁷ Cleek, M. A. and Leonard, S. L. Can corporate codes of ethics influence behavior? *Journal of Business Ethics*, vol. 17, #6, April of 1998. Pág. 620

Pero el comportamiento ético de una empresa como un todo, y de sus miembros cuando laboran en ella o para ella, es algo complejo y depende de múltiples factores. Cleek y Leonard¹⁸ nombran cinco:

- a. Factores individuales
- b. Posturas éticas presentes
- c. Concepciones de cómo tomar decisiones éticas
- d. Fuerzas externas
- e. Factores organizacionales

Cada uno de estos factores debe ser analizado y sopesado de manera adecuado por la empresa que desea aumentar su nivel ético como organización. El primer punto es darse cuenta que no todos los factores pueden ser controlados por la empresa. Por ejemplo, los factores individuales, gracias a los cuales las personas que pertenecen a la empresa tienen diversos niveles de desarrollo moral¹⁹, lo cual podría llevar a pensar equivocadamente que lo que la empresa podría hacer es recibir sólo personas con alto grado de dicho desarrollo moral, ya que esta opción no es práctica y puede llegar a ser muy costosa. Así mismo, es difícil controlar el que cada miembro posea determinada forma de pensar, determinada perspectiva ética o cierto método para la toma de decisiones éticas. Las fuerzas externas, como los medios de comunicación, los imperativos del mercado y las políticas adoptadas en una sociedad también están allende el control de determinada empresa. Sólo queda influir a través de los factores organizacionales.

Citando el trabajo de Gardiner, Cleek y Leonard²⁰, presentan seis sugerencias para mejorar el comportamiento ético de la organización:

1. Ofrecer programas de entrenamiento los cuales de manera independiente y explícita se dirijan a la discusión específica de temas éticos.
2. Limitar las posibilidades de comportamientos no éticos, mediante el diseño de una estructura bien desarrollada y un sistema cheques y balances, incluyendo explícitas penalidades para el comportamiento no ético.
3. Permitir a los empleados conocer las penalidades que la compañía impone a todos aquellos comprometidos en un comportamiento no ético.
4. Reconocer cómo el comportamiento de compañeros de trabajo y los superiores puede influenciar el comportamiento de otros empleados en la organización.
5. Desarrollar un comité de ética para tratar temas nuevos, así como para evaluar los códigos existentes y políticas (en organizaciones de gran tamaño).
6. Desarrollar un código de ética o políticas éticas que sean ampliamente difundidas y promovidas.

Con estas sugerencias queda claro un mensaje: un código de ética y un comité de ética son necesarios en la construcción de un comportamiento ético en una organización, pero no ni son los únicos mecanismos, ni son suficientes sólo ellos dos para lograrlo.

¹⁸ *Ídem*

¹⁹ *Evidentemente hay diferencias en el desarrollo moral entre las personas, incluso aunque tengan la misma edad, pertenezcan a la misma religión o compartan la misma cultura.*

²⁰ *Cleek, M. A. and Leonard, S. L. Can corporate codes of ethics influence behavior? Op. Cit. Pág. 628*

²¹ *Sims, R. R. and Brinkmann, J. Enron Ethics (Or: Culture Matters More than Codes). Journal of Business Ethics, vol. 45 #3, July of 2003.*

De hecho, en un artículo que analiza el famoso caso de la empresa Enron, que se ha convertido en icono mundial del comportamiento no ético de una organización, Sims y Breakmann²¹ advierten sobre un elemento que juega un papel muy importante cuando se trata de evitar que dicho comportamiento no ético ocurra. Este elemento es la *cultura organizacional*. En el caso de Enron se encontraron varios aspectos de esta cultura organizacional que fallaban: en primera instancia, la ética era simplemente *instrumentalizada*, es decir, servía para legitimar las actuaciones de la empresa, y todo el discurso sobre la responsabilidad social de la corporación no era más que una fachada²². Los empleados eran forzados de tal manera a producir resultados positivos en las ganancias y rentabilidad, que fácilmente se veían inclinados a pasar por alto asuntos éticos, todo por el éxito²³. Se promovía una idea de inteligencia basada sólo en la consecución de logros, por supuesto, logros económicos (en nuestro medio usaríamos la expresión: se valoraba *la viveza* para sacar siempre ventaja). No se reparaba en unirse a socios cuestionables y se premiaba a los empleados que, *sin importar los medios*, arrojaban los mejores rendimientos (esto transmitía una idea de lo que había que hacer para ascender en la organización).

Pero el punto más importante que completa esta lista tiene que ver con el comportamiento y los mensajes que envían a toda la organización sus propios *líderes*. En el caso de Enron, ¿qué podía esperarse de los empleados cuando los mismos dirigentes rompían las reglas; promovían un ambiente agresivo e intimidante; no se ocuparon seriamente de los conflictos de intereses; daban como ejemplo estar enfocados sólo en las ganancias, el poder y la influencias; eran codiciosos y aceptaban ellos mismos comportamientos antiéticos; y, finalmente, crearon un “mecanismo de distribución de premios” para los trabajadores que les permitía, igual que la potestad de poder despedir personas, controlar a su gusto a toda la organización? Ante todo esto, ¿cómo sorprenderse de que se pasaron por alto las reglas éticas? ¿No es evidente que ante un panorama de este tipo, las reglas morales pueden llegar a ser un obstáculo?²⁴

El mensaje es claro: los dirigentes tienen la mayor responsabilidad en lograr un comportamiento ético de la organización. Y de la experiencia de Enron podemos aprender dos cosas: primero, si en los altos puestos de la organización se encuentran personas éticamente deficientes, esto puede ser suficiente para crear un clima poco ético y, de paso, autodestructivo. Y, segundo, que ninguna declaración ética no puede ni detener ni compensar dicho proceso autodestructivo.

En suma, la Ética es hoy un reglón fundamental del funcionamiento de cualquier empresa, aunque su alcance, su influencia y sus límites deben ser establecidos, de tal forma que ni se sobreestime ni se subestime su papel en el buen desempeño de la organización.

2.2. Un código de ética para la empresa

A pesar de que alcanzar la meta de contar con un buen clima y comportamiento éticos de una organización no depende completamente de que ésta tenga un código de ética, el proceso de elaborarlo, su contenido y, en especial, la imaginación, originalidad y compromiso con que se

²² *Ibíd.* Pág. 243.

²³ *Ibíd.* Pág. 244.

²⁴ *Ibíd.* Pág. 244 – 248.

busque darle vida, son factores que influyen positivamente para alcanzar dicha meta. El presente documento es precisamente el marco en el cual se busca dar vida al Código de Ética de Profamilia, por esto dedicaremos algunas líneas al tema de los códigos.

Para empezar recalcaremos lo que de otro modo ya se viene diciendo: un código de ética es apenas un eslabón más en la cadena de elementos que hacen posible el comportamiento ético de una organización. Más aún, según sea éste asumido, puede incluso llegar a ser nocivo. R. Warren nos advierte que “los códigos éticos de conducta son superficiales y dan respuestas distractoras a la cuestión de cómo promover comportamientos éticos en la vida corporativa”²⁵. Ser éticos no es cuestión de saberse de memoria códigos o discursos, pero sí de lograr evaluar bien situaciones y conflictos, para así proponer salidas fundamentadas éticamente (ver apartado de fundamentos éticos) a las que se llega de manera racional y dialogada. Si a esto han de servir los códigos, su función será muy importante.

Muchas empresas grandes, de renombre internacional, aceptan que sus códigos o declaraciones de ética son de trascendental importancia para su funcionamiento, muchas veces presentes desde el origen mismo de la organización, y a los que se le achaca gran parte del éxito logrado por ellas.

Jhonson & Jhonson tiene su propio código ético²⁶, Texas Instruments Corp.²⁷ plantea como necesario para el buen comportamiento ético corporativo contar con una buena relación entre empleados y empleadores, cuenta con una *Oficina de Ética* que cumple funciones tales como ayudar a dirimir conflictos y asesorar en temas de Ética a la organización. El discurso ético de esta empresa se resume en una frase: *hacer lo correcto, valorar lo correcto y saber lo correcto*. Este hecho nos permite hacer una observación: los códigos de ética no tienen que ser complicados postulados o extensos discursos. Un código de ética es, sobre todo, un *destilado* de los valores y principios que guían la labor de la empresa, y son sobre todo eso, una *guía* para la actuación de cada uno de los empleados o trabajadores.

“Un código de ética es un documento formal que establece los valores básicos de una organización y las reglas éticas que ésta espera que sus empleados cumplan”²⁸. Se trata, por tanto, de un documento que debe reflejar el ser mismo de la organización, pues aunque puede haber algo de los ideales que se persiguen en referencia al comportamiento de sus miembros, es fundamentalmente el reflejo de cómo ella se ve a sí misma y qué quiere llegar a ser. Saber quién o qué se es, y quién o qué se quiere llegar a ser, son los dos pasos que hay que dar en la búsqueda de ser éticos²⁹. Un código de ética es también una carta de identidad.

Códigos de ética o de conducta han existido desde hace varios siglos. En la Antigüedad se promulgaron, por ejemplo, el famoso Código de Hammurabi (1750 a.C.) y, el también famoso, Juramento Hipocrático (411 a.C.). A lo largo de la Edad Media existieron también documentos

²⁵ Warren, R. Codes of Ethics: Bricks without Straw. *Business Ethics: A European Review*, vol. 2, issue 4, October of 1993. Pág. 185

²⁶ URL: www.jnj.com/our_company/our_credos/index.htm

²⁷ URL: www.ti.com/corp/docs/company/citizen/ethics/index.shtml

²⁸ Robbins, 1998. Citado en: Cleek, M. A. and Leonard, S. L. Can corporate codes of ethics influence behavior? *Op. Cit.* Pág. 622.

²⁹ DÍAZ, E. De eticidad y moralidad. Dos dimensiones para la Bioética. *Acta Bioethica*, vol. VIII, #1, 2002. Pág. 15.

tipo código, entre los que tenemos: la Régula de San benito (S. VI) y la Plegaria de Maimónides (S. XII). No hay que olvidar que también existieron códigos de caballería y de ciertas sectas religiosas y militares. Aunque es en el siglo XIX cuando se crearon los primeros códigos de ética modernos, como los conocemos hoy. El elemento central de un código es que está hecho para ser seguido por un grupo determinado de personas: de una misma profesión, de un mismo grupo religioso y, en nuestro caso, de una misma organización o empresa.

Los códigos de ética modernos, como los códigos de ética médica que aparecieron en el siglo XIX, buscaban especificar pautas y normas de conducta con carácter de *obligatoriedad*. En el mismo siglo XIX, J. Bentham introduce el término *deontología*, del griego deon, que significa “deber”, para hablar de deberes y obligaciones³⁰, y que podrían condensarse en un código. Una ética deontológica que se ocupa de los deberes, no se ocupa de la felicidad, como si lo hacen las éticas de carácter eudaimonista (aristotélico), como tampoco de las consecuencias, como las éticas teleológicas (por ejemplo, el utilitarismo). En general también se entiende por deontología al conjunto de deberes y normas morales aplicables a los miembros de una profesión determinada.

En síntesis podemos decir que los códigos de ética modernos, nacidos en el marco de una ética deontológica, que apela a los deberes y obligaciones, generalmente relacionados con un grupo profesional determinado, hoy han ampliado su campo al ser promulgados también para las organizaciones, por ejemplo, las empresas, y grupos de diversa índole, como partidos políticos o ciertas comunidades. En referencia a las empresas, su función principal, además de lo dicho en la definición dada atrás, es la de “destacar los valores positivos que permiten juegos de no suma cero frente a la idea de juego de suma cero³¹, es decir, se trata en ella de optar por un modelo de cooperación frente a un modelo de conflicto”³².

³⁰ Thiebaut, C. Conceptos fundamentales de filosofía. Madrid: Alianza Editorial, 1998. Pág. 34

³¹ Un juego de suma cero hace referencia, en este caso, a una relación humana de intercambio (sea afectiva, económica, profesional, etc.) en la que la ganancia de uno representa la pérdida de otro. En los juegos de no suma cero, si uno gana, gana el otro, es decir, todos ganan siempre.

³² Cortina, A. Ética de la empresa. Op. Cit. Pág. 87

3. Profamilia y su Código de Ética

En la tarea permanente de mejorar e innovar, Profamilia ha decidido construir su propio código de ética, cuya existencia se justifica por las razones que enumera C. MacDonald³³, ya que permite:

1. Definir comportamientos aceptados y aceptables.
2. Promover altos estándares de práctica.
3. Proveer un punto de referencia para que los miembros se autoevalúen.
4. Establecer un marco de referencia sobre la conducta profesional y las responsabilidades.
5. Como vehículo para la identidad organizacional.
6. Como una marca de madurez organizacional.

Sin embargo, el código de ética es el fruto de un proceso de autocomprensión, en el cual se define la naturaleza de la empresa, su ser actual, y hacia donde quiere ir. Por esta razón, Profamilia emprendió en el año 2006 este proceso, que comprendió varios pasos: acopio de documentación de la institución en la que se explicitaban los valores y principios que guían su quehacer, entrevistas con miembros fundadores y directivos buscando similar información, e interacción con algunos trabajadores. Todo esto en la vía de clarificar *qué es y qué quiere ser ella* como empresa, como comunidad moral y sujeto moral, los valores y principios que la han guiado y aquellos que haría falta agregar de cara hacia el futuro. Los resultados de este proceso se encuentran en el primer documento de trabajo que se realizó en el proceso de construcción del código de ética.

Un motivo que sin duda está detrás de la implementación del código de ética y la búsqueda y aseguramiento de un mayor comportamiento ético institucional es la de lograr que se realice, en últimas, un trabajo con calidad, buscando la excelencia. En referencia a lo que los profesionales – o los trabajadores de un grupo en particular, como Profamilia- deberían considerar a la hora de responder qué es ser un buen trabajador, un trabajador o profesional responsable, H. Gardner y colaboradores indican tres cuestiones básicas: “la misión –las características definitorias de la profesión a la que se dedican-; los estándares –las <mejores prácticas> establecidas de una profesión-; y la identidad –su integridad y sus valores personales”³⁴. De la misma manera, pensando en nuestro código de ética, tenemos que pensar como parte de lo que inspira su contenido y elaboración, la misión, estándares e identidad de la institución.

Según el documento *Manual de Políticas Institucionales de Junio de 2006*, la misión institucional quedó establecida así: “Somos una entidad privada, sin ánimo de lucro, que contribuye a mejorar la salud sexual y reproductiva de las mujeres y los hombres adultos, los jóvenes y adolescentes del país y simultáneamente desarrolla programas sociales para la población más pobre, vulnerable y marginada”.

³³ MacDonald, C. Creating a Code of Ethics for your organization. URL: www.ethicsweb.ca/codes.

³⁴ Gardner, H, y colaboradores. Buen trabajo. Cuando ética y excelencia convergen. Barcelona: Paidós, 2002. Pág. 26.

Respecto a los *estándares*, las mejores prácticas según cada profesión, Profamilia cuenta con los protocolos y manuales que corresponden a cada profesión. Así, los médicos y médicas, los psicólogos y psicólogas, los abogados y abogadas, y demás profesionales que laboran en la institución tienen a su haber los estándares que dicta su particular profesión. Por supuesto que Profamilia no puede ir contra estos estándares.

Adicionalmente, según el servicio, oficina o unidad que existe en Profamilia tiene creados sus propios estándares de funcionamiento. El código de ética no pretende, ni puede, reemplazar ni contradecir dichos estándares.

Es a partir de la declaración de la identidad de donde se desglosa el código que se propone. Este punto queda ubicado en el título I de dicho código. Vale la pena en este punto, a fin de fortalecer la claridad sobre la identidad de Profamilia, citar los que se han propuesto como *Objetivos institucionales*, en el documento de bienvenida elaborado por la oficina de recursos humanos en 2006. Estos son:

- Desarrollar y fortalecer nuestros servicios y productos en las áreas de planificación familiar y salud sexual y reproductiva.
- Promover y defender el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos para que los hombres y mujeres adultos, adolescentes y jóvenes gocen de una vida sexual saludable y satisfactoria, libre de toda discriminación, coerción y violencia y para que puedan tomar decisiones libres e informadas sobre su vida reproductiva.
- Desarrollar proyectos sociales dirigidos a la población colombiana más pobre, vulnerable y marginada promoviendo y defendiendo sus derechos sexuales y reproductivos, mejorando el acceso a los servicios e información de planificación familiar y salud sexual y reproductiva.
- Fortalecer nuestra presencia nacional e internacional a través de la investigación, el adiestramiento y la asistencia técnica en el desarrollo de programas de planificación familiar y salud sexual y reproductiva.
- Mantener la solidez financiera institucional, para el desarrollo de programas y proyectos innovadores, en concordancia con la transparencia y ética que siempre nos ha caracterizado”.

Adicionalmente en el mismo documento sobre la filosofía de la institución, igual que en el documento de bienvenida que se le entrega a los que recién ingresan a Profamilia se proponen unos *principios*, aunque en dicha lista aparecen algunos que no lo son propiamente. Estos son:

Imagen, responsabilidad, honestidad, equidad, no nepotismo, calidad y cliente interno.

Y, finalmente, a partir de lo discutido en los grupos focales, en la primera fase de la construcción del código, cuando se debatió cuáles serían los principios o valores que deberían estar presentes en el Código de Ética de Profamilia, obtuvimos la siguiente lista:

Tolerancia, sentido de pertenencia, calidad, calidez humana, amor a lo que se hace, cuidado de lo que es de la institución, reciprocidad, escucha, apertura, equidad, aplicación y divulgación de Derechos Humanos, crítica, reconocimiento, no maleficencia, beneficencia, confidencialidad y buen manejo de la información, respeto, eficiencia, libre opinión, honestidad, “colegaje”, solidaridad, responsabilidad, compromiso, sentido de pertenencia, austeridad, sentido humano en

el servicio, atención integral, promoción el cliente interno, profesionalismo, lealtad, mística, descentralización de algunos procesos, actualización tecnológica, competencia, imagen, integración interinstitucional.

Se planteó, adicionalmente, la creación de un Comité de Ética, que se caracterice por ser amigable, es decir, cercano a todos los funcionarios y que sea reconocido por *escuchar* y *ser justo*. En una palabra, un comité que genere *confianza*.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se propone el siguiente Código de Ética de Profamilia.

CÓDIGO DE ÉTICA DE PROFAMILIA

PREÁMBULO

Profamilia, consciente de su inmensa responsabilidad como organización dedicada a la atención en el terreno de la salud, teniendo en cuenta que para ello se constituye, en tanto empresa, como comunidad de personas que trabajan orientadas hacia la consecución de unos mismos fines y, teniendo en cuenta también, su gran influencia en el escenario social, no sólo nacional sino también internacional, ha decidido establecer el presente Código de Ética, como expresión clara de los principios y valores que guían su actuar. La reflexión ética se abordará siempre en relación con las dimensiones política y jurídica de la vida humana, lo que implica un claro respeto a las instituciones y a la Ley.

TÍTULO I

LO QUE SOMOS

1. SOMOS una organización, de carácter privado, sin ánimo de lucro, no comprometida con ningún credo religioso o partido político, dedicada a la salud sexual y reproductiva, de una manera integral e interdisciplinaria, desde una perspectiva de género y en el marco general del respeto a los Derechos Humanos.
2. SOMOS una organización que nace y tiene su sentido en la búsqueda de una atención universal, sin discriminaciones de ningún tipo, de óptima calidad y acorde a los postulados de una sociedad plural y democrática en el terreno de la salud sexual y reproductiva
3. SOMOS una organización que tiene como fin primordial aportar en la construcción de una vida buena para cada uno de los miembros de la sociedad, entendiendo por vida buena aquella que es llevada acorde a los propios planes y criterios, y de la cual hacen parte las dimensiones sexual y reproductiva.

TÍTULO 2

LO QUE NOS GUÍA

Para orientar nuestras decisiones y acciones, que creemos deben favorecer el equilibrio medioambiental y promover el uso racional de los recursos naturales, tenemos siempre en consideración los principios de:

RESPONSABILIDAD: Todas las decisiones y acciones deberán ser tomadas o emprendidas en un perspectiva que tiene en cuenta las consecuencias individuales, sociales y medioambientales y acorde con éstas exige aportar razones que les otorguen plena justificación.

RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA: Los seres humanos, en virtud de que lo son, merecen siempre un trato respetuoso, lo cual implica que no nos es dado explotar, denigrar ni destruir de manera alguna a nadie.

RESPECTO POR LAS PERSONAS: Todas las personas pueden decidir sobre sus valores, creencias y maneras de vivir, siendo inalienable dicha decisión. Así mismo, se les respetarán sus opciones en relación con su salud y su cuerpo.

BENEFICENCIA: *Todas las decisiones y acciones tendrán por objeto primordial la búsqueda del bien de las personas, teniendo en cuenta el hecho que convivimos en una sociedad plural en la que el concepto de bueno puede tener diversos significados. Adicionalmente, la atención que prestamos se caracterizará por ajustarse a los más altos estándares según la actividad o profesión de que se trate.*

JUSTICIA: A cada persona se le dará lo que le corresponde, ya sea en virtud de su carácter de ser humano o en virtud de los diversos roles o cargos que desempeña legítimamente en la comunidad y en la sociedad.

UNIVERSALIDAD: La atención que brindamos y todos nuestros servicios están a disposición de toda la sociedad, sin distinciones de ningún tipo, pero teniendo en cuenta que somos una organización de carácter privado y que, por ende, está sujeta a que sus decisiones y acciones sean económicamente viables.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Sin menoscabo de la universalidad y la justicia, la perspectiva de género se utiliza como una forma de interpretación social que procura que los hechos y situaciones sean analizados desde la realidad de los condicionamientos sociales impuestos a hombres y mujeres, en razón de su sexo.

RECIPROCIDAD: Las relaciones entre los miembros de la organización, y de la organización con otros actores sociales, buscarán un equilibrio entre las ventajas y las cargas que a cada uno corresponden.

INTEGRALIDAD: El abordaje de cada situación y cada problema se hará en un marco holístico e interdisciplinario del ser humano y de las instituciones.

TÍTULO 3

LO QUE CREEMOS

En nuestro trabajo diario tenemos siempre presente que:

CREEMOS que la mejor decisión y la mejor actuación son las que se guían por la prudencia.

CREEMOS en la necesidad de ser honestos, lo que significa actuaremos siempre con transparencia, honradez y veracidad.

CREEMOS que en la atención que brindamos debemos garantizar la confidencialidad, que implica un manejo adecuado y respetuoso de la información obtenida en virtud del trabajo cumplido en la Institución, con el único límite que el que imponen los mandatos legales.

CREEMOS que debemos buscar siempre la eficiencia, a fin de que nuestra organización asegure su permanencia y confianza social, por esto buscaremos llevar a cabo nuestros propósitos, objetivos y planes de trabajo de manera adecuada, con el mayor ahorro de tiempo y de gastos posible. En otras palabras, siendo austeros.

CREEMOS que la única forma de generar verdaderas relaciones de confianza, tanto al interior de la organización como en el escenario social, es teniendo lealtad, que no es más que la fidelidad a los compromisos adquiridos consigo mismo, con los demás y con la Institución.

CREEMOS que una actitud básica en la sociedad contemporánea es el pluralismo, que permite comprender, aceptar y discutir sobre las diversas perspectivas de lo que es bueno y justo en la sociedad.

CREEMOS que una clave del éxito de nuestra organización es hacer las cosas con mística, que es obrar con un amor especial por lo que somos y por lo que hacemos, lo que nos permite a la vez ofrecer una atención cálida, dando un trato considerado y especial a todos los que requieren los servicios de la Institución.

CREEMOS en que la aplicación adecuada de criterios tecno-científicos garantiza la calidad, eficacia y utilidad de todo lo que hacemos.

CREEMOS, finalmente, que una buena institución se caracteriza por su legalidad y por el respeto a la institucionalidad. Por esto en Profamilia siempre se actuará acorde con la Constitución y la Ley, participando activamente de la vida de nuestro país a través de los mecanismos que disponen las diversas instituciones que conforman nuestra sociedad.

TÍTULO 4

LO QUE BUSCAMOS

A través de nuestro trabajo diario, de nuestras actividades y proyectos

BUSCAMOS desarrollar y fortalecer nuestros servicios y productos en las áreas de planificación familiar y salud sexual y reproductiva.

BUSCAMOS promover y defender el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos para que los hombres y mujeres adultos, adolescentes y jóvenes gocen de una vida sexual saludable y satisfactoria, libre de toda discriminación, coerción y violencia y para que puedan tomar decisiones libres e informadas sobre su vida sexual y reproductiva.

BUSCAMOS desarrollar proyectos sociales dirigidos a la población colombiana más pobre, vulnerable y marginada promoviendo y defendiendo sus derechos sexuales y reproductivos, mejorando el acceso a los servicios e información de planificación familiar y salud sexual y reproductiva.

BUSCAMOS fortalecer nuestra presencia nacional e internacional a través de la investigación, el adiestramiento y la asistencia técnica en el desarrollo de programas de planificación familiar y salud sexual y reproductiva.

BUSCAMOS mantener la solidez financiera institucional, para el desarrollo de programas y proyectos innovadores, en concordancia con la transparencia y ética que siempre nos ha caracterizado.

TÍTULO 5

COMITÉ DE ÉTICA

Con el fin de promover el desarrollo de un verdadero clima y comportamiento ético institucional y, en especial, para la implementación del Código de Ética, Profamilia contará con un Comité de Ética Institucional, el cual tendrá los siguientes

OBJETIVOS:

1. Velar a través de diferentes medios porque el cumplimiento del Código de Ética de la institución
2. Establecer mecanismos y escenarios para la educación en los principios y valores de la Institución a cada uno de los miembros.
3. Evaluar y determinar si el comportamiento de un funcionario fue contrario a los principios y valores institucionales establecidos, cuando así se requiera.
4. Asesorar a las directivas en todo lo concerniente a la ética institucional, contando con el apoyo de las diferentes instancias administrativas pertinentes a esta tarea.

MIEMBROS:

1. El Comité estará conformado por tres personas, que deberán tener un vínculo de carácter laboral con la Institución, y que provendrán de diferentes instancias administrativas.
2. Uno de los miembros del Comité será un representante de la Dirección Ejecutiva.
3. Para la elección de los miembros, se hará una convocatoria pública dentro de la institución, pudiéndose postular personalmente o a través de otra persona. Para definir quien será miembro, se integrará una comisión conformada por tres personas: una por la Dirección Ejecutiva, una por la Gerencia Administrativa y un representante de los trabajadores.

FUNCIONAMIENTO:

1. El Comité funcionará como órgano de asesoría y promoción en el campo de la ética institucional. No tendrá funciones ni de comité de bioética ni de ética profesional.
2. Para establecer sus propios estatutos, el método y los diferentes procesos que harán parte de la vida del Comité, sus miembros se reunirán para definirlos y plasmarlos a través de un documento.
3. El Comité se reunirá cada 3 meses o cuando las circunstancias lo exijan, en las instalaciones de Profamilia.

TÍTULO 6

PROMOCIÓN Y SANCIÓN

A pesar que de creemos que un comportamiento ético es fruto de una decisión personal y que ninguna postura ética puede ser impuesta, consideramos necesario implementar mecanismos de corrección cuando se trata de faltas éticas, pero también mecanismos que resalten comportamientos y acciones éticamente ejemplares.

DE LAS FALTAS:

1. Cualquier persona vinculada o no con Profamilia, sus usuarias u usuarios podrán denunciar una falta ética de cualquiera de los miembros de la organización. Para esto, su queja podrá ser puesta de la manera que considere conveniente (por escrito, telefónicamente, por correo electrónico, personal o anónimamente) ante el Comité de Ética, según los mecanismos que éste disponga..
2. Toda queja sobre la ética institucional, referida a una persona determinadas o contra la Institución, será investigada por el Comité de Ética. Cuando este tipo de quejas involucre otros aspectos tales como lo jurídico, administrativo o económico, el Comité deberá decidir si es competente para seguir con la investigación o si debe ceder ésta a otras instancias.
3. El Comité de Ética, hará recomendaciones al Comité de Personal, que es el ente rector en las relaciones Institución – empleados.

DE LA PROMOCIÓN:

1. Las diferentes unidades, oficinas o gerencias dispondrán de mecanismos que permitan resaltar el buen comportamiento ético y el aporte positivo al clima ético organizacional de los miembros de la organización.
2. Cada semestre el Comité de Ética hará acopio de información que permita determinar quiénes en la organización se han destacado por su comportamiento ético o por su aporte al comportamiento y clima ético de la institución.
3. Los mecanismos para resaltar y promover el comportamiento ético en la institución son:
 - 3.1. Felicitación pública con anotación a la hoja de vida.
 - 3.2. Otorgamiento de una condecoración creada para tal fin.
 - 3.3. Otorgamiento de patrocinios para actividades tales como educación continua, cursos especializados, mejoramiento de condiciones de vida, entre otros.
 - 3.4. Ascensos.

TÍTULO 7

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El presente código aplica para todos los miembros de Profamilia que tienen una relación laboral de cualquier tipo con ella.
2. Para efectos de su interpretación y aplicación se tendrá por opinión autorizada y calificada la del Comité de Ética Institucional.
3. Cuando se trate de faltas atribuidas a directivos o líderes de la Institución el Comité de Ética podrá considerar necesario la creación de un comité ad-hoc, independiente, para que no haya lugar a influencias indebidas de las relaciones laborales de dependencia que podrían existir.
4. Dado que hay profesiones y disciplinas que tienen su propio código de ética o pautas para la actuación ética, éste código no podrá entrar en conflicto con ninguno de ellos y, a su vez, tales pautas o códigos se considerarán de la misma manera que el presente código, cuando se trate del comportamiento de los miembros de Profamilia, según corresponda su profesión u oficio. Según el caso, el Comité de Ética de Profamilia podrá enviar casos a otros comités o tribunales de ética profesional según corresponda.

TÍTULO 8

SITUACIONES ESPECIALES

1. **CONFLICTOS DE INTERESES:** Se considera un conflicto de interés una situación que involucra a un miembro de la organización, sea directivo o no, en la que las obligaciones propias de su cargo o profesión, así como los principios y demás postulados expuestos en este código, pueden verse influenciadas de manera indebida por algún otro interés personal no necesariamente ilegítimo. Las personas tienen, entonces, la obligación de declarar cualquier conflicto de interés que se presente. En casos de duda, el comité de ética evaluará la situación.
2. **INCENTIVOS INDEBIDOS:** Ningún miembro de Profamilia podrá ser manipulado con incentivos indebidos, que minen su autonomía y capacidad de razonar prudentemente. Del mismo modo, ninguno de los miembros podrá intentar obtener algún resultado en su trabajo haciendo uso de incentivos indebidos.
3. **MANEJO DE LA INFORMACIÓN:** Todas las actuaciones de Profamilia están basadas en un manejo transparente y adecuado de la información. Los únicos límites serán los que impone la prudencia, la Ley y las reglas de la competencia comercial.
4. **DERECHOS DE AUTOR:** En todas las investigaciones y creaciones que lleven a cabo miembros de Profamilia, se tendrán en cuenta las normas que rigen para los derechos de autor. Profamilia no explotará indebidamente las capacidades o habilidades de sus miembros.
5. **RELACIONES INTERPERSONALES:** Las relaciones entre los miembros de la organización se regirán por el compañerismo, el colegaje e, incluso, por la amistad, dentro del marco de las normas laborales vigentes. Sin embargo, en ocasiones los problemas derivados de estas relaciones podrán ser analizados y resueltos por el Comité de Ética Institucional antes de acudir al ámbito de lo legal o administrativo.

TÍTULO 9

GLOSARIO

CÓDIGO DE ÉTICA: Es el documento que recoge los principios y valores que guían el actuar de los miembros de un grupo determinado, que generalmente se caracterizan por dedicarse a una labor que persigue los mismos fines.

ÉTICA: Reflexión filosófica acerca de lo que significa la vida buena. Incluye el estudio sistemático de las motivaciones y fines del actuar humano. Como postulado teórico, se constituye en una guía para la acción.

MORAL: Dimensión irrenunciable del ser humano que le otorga atención y preocupación sobre sus decisiones y acciones. En un sentido contemporáneo hace referencia, y para efectos del presente documento, a la reflexión sobre la justicia.

PRINCIPIO: Un principio ético es el fundamento y guía última de una acción moralmente correcta.

VALOR: Cualidad de algo que lo hace estimado o apreciado y lo convierte en un bien. Un valor moral sería entonces aquella cualidad de carácter moral que consideraríamos deseable en una persona o institución.

Profamilia

Para una vida sexual plena

Línea de Información Gratuita 01 8000 110 900

Correo electrónico: info@profamilia.org.co Página web: www.profamilia.org.co