INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1122 del 9 de enero de 2007 y la Circular Instructiva No. 045 de fecha 1 de agosto de 2007 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, la Asociación Profamilia a través del presente documento, estructura y compila las políticas, normas, sistemas y principios que orientan sus actividades en desarrollo de su objeto social bajo parámetros de competencia, integridad, transparencia, ética y responsabilidad social.

Profamilia como entidad privada sin ánimo de lucro que trabaja en la promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos de la población en Colombia, está decididamente comprometida con la integridad ética empresarial y con el adecuado manejo de sus asuntos; por tal razón, es su filosofía los Miembros de los órganos de Gobierno de la organización como los empleados en general, ejerzan sus funciones dentro de los más altos estándares de tipo ético gestionando los recursos con la mayor rigurosidad dentro de lo establecido por las directrices.

Las disposiciones contenidas en el Código de Ética y Buen Gobierno, además de ser auto impuestas, se establecen como mecanismos autorregulatorios de carácter ético, que orientan el desarrollo de Profamilia, su relacionamiento con los demás actores del sistema y en particular con los usuarios del servicio de salud; y se definen en valores, principios y el marco ético los cuales determinan el comportamiento de Profamilia y sus miembros, su forma de organización y operación y las relaciones de gobierno aplicable.

La razón de ser de Profamilia, su filosofía, sus valores y principios son los pilares sobre los cuales se cimientan todas y cada una de las decisiones y actuaciones de quienes hacen parte de ella, independientemente del cargo, rol, responsabilidad, nivel jerárquico, edad, creencias o formación, por lo que prevalecerán sobre las estrategias, proyectos y planes de trabajo de la organización.

Al final, lo pretendido con el presente código es fortalecer y mantener los niveles de confianza en el público, la buena imagen en el sector, lograr mayores niveles de competitividad y productividad y consolidar la marca Profamilia.

CAPÍTULO I. GENERALIDADES DE LA ASOCIACIÓN PROFAMILIA

Artículo 1. Naturaleza Jurídica

Profamilia es una entidad de naturaleza privada de utilidad común sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida mediante resolución 1985 del 11 de junio de 1966, expedida por el Ministerio de Justicia, identificada con el NIT No. 860.013.779-5, cuyo domicilio principal es la ciudad de Bogotá D.C.

La razón de ser de la Asociación Profamilia es contribuir a través de sus cinco líneas de acción a la preservación de la salud y el bienestar de los colombianos, promoviendo el goce de la sexualidad y la defensa, el respeto y el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos establecidos en la Constitución Colombiana como derechos humanos fundamentales.

Las líneas de acción de Profamilia a través de las cuales se desarrolla el objeto social a nivel nacional son: IPS, Farma, Educa, Investigaciones e Incidencia.

Artículo 2. Portafolio de productos y servicios

El portafolio de Profamilia se refiere a los productos, servicios y programas de educación, enmarcados en la sexualidad, derechos y salud sexual y reproductiva desarrollados a través de un modelo de atención orientado en la gestión integral del riesgo, que ejecuta intervenciones colectivas e individuales efectivas, enfocadas en la heterogeneidad territorial y diversidad pluricultural del país.

CAPÍTULO 2. ÓRGANOS DE GOBIERNO

Artículo 3. Asamblea

La Asamblea General es el órgano soberano de Profamilia debiendo velar por el cumplimiento de los objetivos de Profamilia, a través de la aprobación de las decisiones más trascendentales de la organización, incluido el cambio de estatutos y aquellas que por ley o estatutos de Profamilia, le corresponden.

Está constituida por personas naturales de reconocida honorabilidad que voluntariamente hayan decidido ser miembros de la Asociación; con amplia trayectoria profesional en diversos sectores de la economía y que con su conocimiento, experiencia e integridad generan decisiones alineadas con la misión, visión y valores que ayudan al fortalecimiento de Profamilia.

Artículo 4. Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano de dirección permanente de la Asociación rigiéndose por los estatutos vigentes en cuanto a su elección, funciones y responsabilidades.

Artículo 5. Comité de Ética y Buen Gobierno

El comité de Ética y Buen Gobierno es un comité permanente creado por Estatutos cuya finalidad es velar por la adopción y el cumplimiento de las pautas de conducta, políticas, procedimientos y demás normas orientadas al buen gobierno y la conducta ética por parte de los miembros de los órganos de Gobierno

Artículo 6. Dirección Ejecutiva

La Dirección Ejecutiva estructura y da a conocer los lineamientos a través de los cuales se deben ejecutar todas las estrategias: comerciales, filosóficas, financieras, de talento humano, administrativo, operativo y tecnológico de la organización, a través de la motivación y el liderazgo. Es el hilo conductor y el enlace entre cada una de las áreas críticas de la organización, realiza un direccionamiento al equipo en la obtención de la información clave para tomar las decisiones de hoy pensando en el futuro, buscando siempre el bienestar, la estabilidad, sostenibilidad y buen gobierno de Profamilia. Para esto se apoyará en el comité de Ética interno.

Las funciones y responsabilidades de la Dirección Ejecutiva están contempladas en los Estatutos vigentes.

Artículo 7. Revisoría Fiscal

El Revisor Fiscal es nombrado por la Asamblea General junto con su respectivo suplente. Este tiene como responsabilidad garantizar la transparencia y la solidez financiera de Profamilia

CAPÍTULO 3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Artículo 8. Órganos de Dirección de Profamilia

Son la Asamblea de asociados y la Junta Directiva.

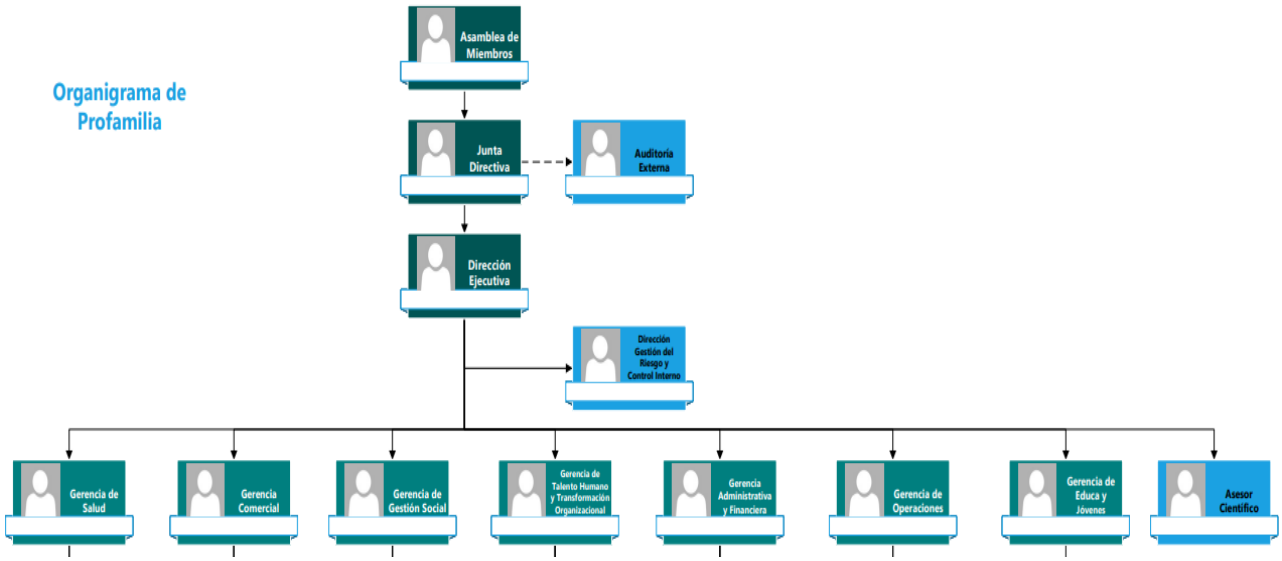
Artículo 9. Órganos de Administración de Profamilia

Sin perjuicio de la responsabilidad primaria que en relación con este Código le corresponde a la Dirección Ejecutiva, se consideran administradores con responsabilidad especial en la aplicación de este Código de Buen Gobierno los siguientes empleados de Profamilia

- Gerente Comercial
- Gerente de Salud
- Gerente Administrativo y Financiero
- Gerente de Talento Humano y Transformación Organizacional
- Gerente de Gestión Social
- Gerente de Educa y Jóvenes
- Gerente de Operaciones

Artículo 10. Organización de los Altos Directivos:

El organigrama de Profamilia, en su primer nivel es el siguiente:



Artículo 11. Mecanismos de selección y Gestión del Desempeño de miembros de Asamblea, Junta Directiva y Comités Permanentes

De la Junta Directiva proviene la autoridad, orientación y vigilancia al personal que conforma la Alta Gerencia, de manera que sus miembros deberán contar con experiencia y conocimientos adecuados acerca de las actividades, los objetivos y la estructura de la respectiva entidad.

Los miembros de Junta Directiva deberán ser profesionales idóneos para el desempeño de la gestión, y por lo tanto contarán con un perfil que les permita desarrollar adecuadamente sus funciones estatutarias, siendo una de ellas mantener un papel activo en materia de incidencia, relaciones públicas, movilización de recursos ante organizaciones, empresas, ONGs y gobiernos nacionales y extranjeros y generar alianzas, vínculos y contactos favorables a los intereses de la Asociación.

Los mecanismos de selección y sus requisitos están contemplados en los Estatutos vigentes cuya copia reposa en el domicilio principal de la Asociación.

Al momento de la selección de los miembros de la Junta Directiva, se verificará que los candidatos interioricen, compartan y se comprometan con la misión, visión, valores y principios institucionales, de acuerdo con el direccionamiento estratégico de la organización por medio de entrevista que realizará el Comité de Nominaciones y Desarrollo del Voluntariado.

La evaluación del desempeño de los miembros de Junta Directiva será efectuada por el Comité de Ética y Buen Gobierno mediante la aplicación de una metodología basada en las buenas prácticas y en coordinación con la Junta Directiva.

Artículo 12. Mecanismos de selección y gestión del desempeño del personal

El proceso de selección de personal de Profamilia inicia ante la necesidad del puesto vacante, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos, cambios en la estructura o por normatividad vigente. Profamilia no discriminará por razones de raza, credo, origen étnico, nacionalidad creencia política, género, discapacidad, orientación sexual o edad durante el proceso de selección de personal. De igual manera tendrá en cuenta la normatividad vigente respecto al acceso al empleo de menores de edad y contratos de aprendizaje y las políticas institucionales de protección a la niñez, entre otras.

Profamilia garantizará en sus procesos de reclutamiento interno y externo, que las personas y empleados que se tengan en cuenta para poder desempeñar funciones en un determinado cargo, además de encontrarse alineados con la misión, visión, valores y servicios que presta Profamilia, tengan las competencias necesarias para poder trabajar y manejar diferentes grupos poblacionales como: niños, jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad, avalando la

verificación respectiva de la hoja de vida y validando la información consignada en la misma, mediante la entrevista de casos críticos, lo cual es contrastado con la descripción de cargo, en donde se encuentran consignadas las competencias y funciones requeridas para poder desempeñar un rol en la organización.

Artículo 13. Sistema de control y evaluación a Directivos

El sistema de control y evaluación a los miembros de Junta Directiva y Directivos está encaminado a verificar el que éstos en ejercicio de sus funciones enmarquen todas sus actuaciones en el orden legal y reglamentario bajo la premisa de un actuar transparente, objetivo, diligente y cuidadoso, velando siempre y en todo momento por los intereses de Profamilia.

Para esto, se cuenta con herramientas tales como medición de resultados a través de indicadores y la evaluación de desempeño; herramientas que permiten realizar la medición del potencial humano y mejorar sus resultados, ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de desarrollo efectivo a todos los miembros de Profamilia. Estas herramientas están enfocadas a evaluar tanto las competencias (comportamientos observables/parte cualitativa) como los indicadores de gestión asociados a su cargo (parte cuantitativa).

CAPÍTULO 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE PROFAMILIA

Artículo 14. Propósito y Misión

14.1 Propósito

Trabajamos para que las personas disfruten plenamente la sexualidad.

14.2 Misión

Acompañamos a las personas en el ejercicio pleno de sus Derechos Sexuales y Reproductivos, contribuyendo a la equidad y la reducción de la pobreza.

Artículo 15. Visión

Ser la opción preferida del mercado por la integridad, cobertura y accesibilidad de nuestros servicios.

Artículo 16. Valores Organizacionales

Comunicación consciente, innovación constante, agilidad colaborativa, pasión con propósito, pensamiento integral, enfoque en la persona.

Artículo 17. Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos de Profamilia están enmarcados en cuatro perspectivas, los cuales son: Impacto sostenible, Equipos con propósito, Personas al centro y Organización ágil, simple y eficiente.

CAPÍTULO 5. POLÍTICAS DE ORIENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE PROFAMILIA

Artículo 18. Responsabilidad

Todas las decisiones y acciones deberán ser tomadas o emprendidas desde una perspectiva que tenga en cuenta las consecuencias individuales, sociales y medioambientales de las mismas, balanceando adecuadamente los riesgos y ventajas de cada acción. Así mismo, deben tomarse decisiones y acciones con plena conciencia, suficiente información y dentro del marco del respeto y el profesionalismo.

Artículo 19. Respeto a la dignidad humana

Los seres humanos, en virtud de que lo son, merecen siempre un trato digno, lo cual implica que en la prestación de nuestros servicios entendemos que cada ser es un mundo individual, con preferencias y contextos distintos y que no por eso debe darse algún tipo de discriminación o denigración de las personas, sino que debe primar un trato humano en la prestación de servicios.

Artículo 20. Respeto por las Personas

En las acciones de Profamilia, el usuario debe ser el centro de acción, por lo que deben tratarse con el respeto que merecen como seres humanos. Esto no sólo implica el debido respeto en el manejo de lenguaje, sino principalmente el respeto de la autonomía individual, que les permite a las personas 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 sexual y reproductiva y sobre su cuerpo, garantizando siempre el acceso a la información necesaria para la toma de dichas decisiones.

Artículo 21. Solidaridad

La solidaridad, para Profamilia, se materializa en la empatía que sentimos por las situaciones que enfrentan los usuarios y en un esfuerzo permanente por comprender el contexto de las personas que atendemos, con el fin de aportar soluciones viables y reales a sus necesidades.

Artículo 22. Igualdad

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. Así mismo se garantizarán acciones afirmativas y ajustes proporcionales para garantizar el acceso real y efectivo de las personas en situación de vulnerabilidad o marginalidad al ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos con la mayor calidad. Se habla de igualdad cuando a cada uno de los usuarios se les ofrece y se les brinda la misma calidad en los servicios sin importar su procedencia, condición económica, diversidad cultural, nivel académico, afiliación política, raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, ni ninguna otra distinción diferente.

Artículo 23. 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.

Artículo 24. Perspectiva de Género y Enfoque Interseccional

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 o su género y que busca remediar las desigualdades materiales que existen entre los distintos sexos y géneros.

Profamilia reconoce la interseccionalidad como herramienta clave para la construcción de políticas, programas y estrategias orientadas a eliminar todas las formas de discriminación y opresión que se relacionan entre sí y que afectan de forma directa ciertos grupos poblacionales por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición económica, edad, discapacidad, pertenencia étnica, pensamiento político y creencias religiosas, además, permite fomentar la inclusión y el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones así como, el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos promoviendo ambientes de trabajo mas humanos.

Artículo 25. 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. Así mismo, este principio se refiere a la prestación del servicio, en el sentido de que, así como se garantizan los derechos de los usuarios y se cumplen los deberes de los prestadores, los usuarios de nuestros servicios tienen el deber de cumplir con sus obligaciones para permitir la continuidad y calidad del servicio.

Artículo 26. Integralidad

El abordaje de cada situación y cada obstáculo se hará en un marco holístico e interdisciplinario del ser humano y de las instituciones. Profamilia no sólo busca dar soluciones en el marco de la medicina, sino que tiene un equipo interdisciplinario integral que garantiza la prestación de un servicio completo, articulado y coherente.

Artículo 27. Gestión del Talento Humano

Profamilia brinda apoyo incondicional a los empleados que laboran en la asociación, proporcionando los recursos y elementos apropiados para que sus funcionarios desempeñen una excelente labor, colaboren y participen en el desarrollo diario de las tareas, para que unidos se pueda construir un ambiente agradable de trabajo y brindar siempre un servicio de excelente calidad a toda la población colombiana.

Artículo 28. Transparencia

Para Profamilia este principio le exige respetar el derecho de los usuarios, empleados, asociados y demás grupos de interés mediante el establecimiento de relaciones basadas en la transparencia y acceso a la información. Profamilia reafirma su compromiso de cumplimiento de la normatividad y buenas prácticas en relación con la prevención de delitos como el lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, fraude y la opacidad mediante el desarrollo de políticas, procedimientos y controles para su prevención, detección y denuncia.

CAPÍTULO 6. GRUPOS DE INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN

Artículo 29. Alcance

Profamilia reconoce como grupos de interés a todas las personas naturales o jurídicas que interactúen de manera interna o directa y externa o indirecta tales como la Junta Directiva, los empleados y sus familias, todos los usuarios de los servicios, las Entidades Aseguradoras de Planes de Beneficio (EAPB), los entes territoriales, las instituciones prestadoras de servicios de salud, los organismos de dirección y control del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mayoristas, distribuidores y droguerías que conforman la cadena de abastecimiento de la industria farmacéutica, todas las entidades públicas y privadas que tengan interés en la promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos, las universidades, instituciones educativas y colegios, los jóvenes residentes en Colombia, la población vulnerable en temas de salud sexual y salud reproductiva a causa de situaciones especiales y la comunidad en general.

Artículo 30. Políticas Orientadoras de las actuaciones con los grupos de interés

Profamilia tiene como punto de partida principios generales que propenden por el manejo ético, organizado, coordinado, transparente y responsable, enmarcado en los derechos.

Artículo 31. Asociados

El Código de Ética y Buen Gobierno de Profamilia protege los derechos de los asociados. Todo asociado tiene la posibilidad de hacer observaciones respetuosas a la administración, solicitar modificaciones que sean pertinentes y legales, por inconformidades sobre sus derechos. Además de los anteriores son derechos de los asociados todos aquellos reconocidos por la ley y los estatutos vigentes.
La asociación cuenta con los mecanismos para garantizar a los asociados que se les presente la información, de manera precisa, veraz y oportuna, acerca de todas las cuestiones materiales referentes a la organización, incluidos los resultados, la situación financiera, el Gobierno Corporativo y desarrollo de los proyectos sociales que se ejecutan al igual que su impacto en la sociedad en el marco de los derechos sexuales y reproductivos.
Profamilia no repartirá ningún remanente ni beneficio entre sus asociados, empleados o personas naturales, ni siquiera en caso de disolución, reinvirtiendo los excedentes que pudiera obtener en el logro de sus fines.

Artículo 32. Empleados

El órgano de gobierno de la asociación y los directivos en general promoverán un ambiente de respeto entre todos los empleados, siendo coherentes con la defensa de los derechos como principio fundamental de Profamilia.

Se promoverá la solución amigable de conflictos entre los empleados y se fortalecerá la cultura de la prevención de conductas que se configuren como acoso laboral, sin perjuicio de las acciones y procedimientos de ley a que hubiere necesario acudir para proteger la organización.

De acuerdo con la normatividad vigente, el Comité de convivencia será el órgano mediador por excelencia de los conflictos entre los empleados, que no hayan tenido una resolución de primera instancia por parte de estos.

Profamilia en todas sus actuaciones propenderá por:

- Proteger los derechos laborales de sus empleados, velando por su bienestar y el de sus familias.

- Construir ambientes adecuados para trabajar con base en relaciones de transparencia, productividad, responsabilidad y respeto por el ser humano.

- Implementar planes de formación y capacitación continua, en la búsqueda del mejoramiento permanente.

Artículo 33. Proveedores

Con el fin de cumplir adecuadamente su misión y asegurar la viabilidad financiera de Profamilia, esta:

- Exigirá los más altos estándares de calidad en cuanto a los productos y servicios que se le provean.

- Reconocerá la remuneración económica que corresponda a la relación comercial de manera justa, equitativa y puntual.

- Mantendrá una relación basada en el respeto, compromiso y la comunicación.

- Asegurará la transparencia y reglas claras dentro de una relación de beneficio mutuo, así como el cumplimiento de las condiciones contractuales establecidas entre ambas partes.

Artículo 34. Usuarios

Profamilia en todas sus actuaciones velará por:

- Promover los derechos sexuales y reproductivos y garantizarlos para todos los usuarios que acuden en busca de servicios.
- Brindar a los usuarios un trato digno, humano, cálido, incluyente y libre de toda discriminación, respetuoso de la autonomía de las personas.
- Asegurar la satisfacción del usuario, brindando un servicio de alta calidad, caracterizado por su humanización y cuidado de la seguridad de los usuarios.
- Participar en la búsqueda de soluciones para la población vulnerable por medio de alianzas, convenios o subsidios que permitan llevar sus servicios a dicho grupo.

Artículo 35. Estado

Profamilia propenderá por mantener relaciones cordiales, respetuosas y de colaboración con los entes estatales y de control, siempre cumpliendo con la normativa que regula su objeto social.

Artículo 36. Comunidad

Profamilia estará permanentemente trabajando por impactar positivamente la comunidad por medio de su actividad misional en torno a los derechos sexuales y derechos reproductivos, respetando el entorno y generando mecanismos de interacción con la comunidad, buscando el desarrollo sostenible y un impacto social, desplegando todas las actividades con responsabilidad social.

Artículo 37 . Clientes

Profamilia brindará a sus clientes relaciones de confianza por medio de la ejecución transparente y dedicada de sus contratos. La búsqueda permanente de soluciones innovadoras permitirá el logro de los objetivos comunes en cuanto a la venta de productos/servicios en el ejercicio de una relación gana-gana, que permita el gasto razonable del cliente y la sostenibilidad financiera de la organización.

Artículo 38. Competidores

Profamilia establecerá con los competidores una relación cordial y de colaboración, guiada por los principios de la sana competencia y de la contribución al bienestar de la población colombiana.

CAPÍTULO 7. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Artículo 39. Definición de Controversias

Se entiende por controversia cualquier disputa o reclamación que surja entre la Dirección Ejecutiva, los grupos de interés, los miembros de la Junta Directiva y empleados en desarrollo del objeto social de PROFAMILIA.

Artículo 40. Procedimiento a seguir en los casos de controversias

Los conflictos que se presenten entre la Asamblea General, la Dirección Ejecutiva, los grupos de interés y los miembros de la Junta Directiva, se resolverán en forma directa entre las partes, o en su defecto, mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos establecidos en la legislación colombiana. Una vez agotados los anteriores mecanismos y en el evento que la controversia persista, las partes involucradas en el conflicto podrán acudir al arbitramento de acuerdo con lo establecidos en los Estatutos de Profamilia.

Para dar solución a los conflictos que surjan entre Profamilia y sus empleados se aplicarán los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO 8. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Artículo 41. Estándares de seguimiento

La construcción del presente Código de Ética y Buen Gobierno se reserva a los Órganos de Gobierno de Profamilia y en especial al Comité de Ética y Buen Gobierno. Sin perjuicio de lo establecido en los estatutos de Profamilia, corresponderá a la Dirección Ejecutiva y a la Gerencia de Talento Humano y Transformación Organizacional velar por la implementación, cumplimiento, seguimiento y control de la gestión del mismo al interior de la organización y es mandato expreso que todos los empleados enmarquen sus actuaciones en las normas contenidas en este en el desarrollo de su labor diaria. Para ello, la Dirección Ejecutiva instalará y mantendrá en funcionamiento el comité de Ética interno. El presente código será socializado a todos los empleados de Profamilia a través de sus respectivos líderes y será de obligatorio cumplimiento, igualmente se dará a conocer a todos los grupos de interés por medio de su publicación en la página web de Profamilia.

Artículo 42. Responsable del seguimiento

El Comité de Ética y Buen Gobierno de Profamilia será el responsable de evaluar la observancia, adherencia y divulgación de las disposiciones contenidas en el presente código, emitiendo un informe anual sobre el particular.

Artículo 43. Medición e Indicadores

A efectos de llevar a cabo una medición de la gestión del presente código, se establecen los mecanismos señalados en la siguiente tabla:

FICHA TÉCNICA				
NOMBRE DEL INDICADOR	**OBJETIVO**	**RESPONSABLE**	**PERIODICIDAD**	**INTERPRETACIÓN**
Confirmación denuncias de abuso, acoso, fraude y corrupción	Analizar el comportamiento de las de las denuncias y el resultado de las investigaciones	Administrador Línea Ética	Anual	Estadística de denuncias de la línea ética y análisis de los casos cuya investigación confirma la denuncia verificando ellos, acciones de mejora y sanciones generadas.
Medición de Cultura	Medir la calificación promedio en porcentaje de la vivencia de los valores organizacionales por parte de los empleados de Profamilia en la medición de cultura	Talento Humano	Cada tres años (Con seguimiento anual)	Puntuación de la medición de cultura. (Calificación máxima de 4)

FICHA TÉCNICA				
Indicador de socialización del Código de Conducta Código de Conducta y Buen Gobierno a proveedores	Medir el número de proveedores a los cuales se socializa el Código de Conducta Código de Conducta y Buen Gobierno y se certifica su cumplimiento.	Compras	Anual	N° de proveedores a los cuales se socializó el Código de EBG / total proveedores *100
Comportamiento PQRS	Analizar las categorías de Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que están asociadas a desviaciones de los principios éticos de la entidad	Atención al usuario	Anual	Análisis del comportamiento y causas de las PQRS.

CAPÍTULO 9. DE LA ÉTICA

Artículo 44. Alcance

Profamilia cree firmemente en la defensa de las más altas normas de comportamiento ético y por lo tanto, busca que sus empleados y Miembros de Órganos de Gobierno ejecuten sus actividades atendiendo los principios fundamentados en la transparencia y la honestidad. La Junta Directiva como órgano de dirección permanente tendrá a su cargo el mantenimiento y actualización de la Política de Conflicto de Interés.

Artículo 45. Definiciones

45.1 Conflicto de Interés

Se refiere a la situación en virtud de la cual un Empleado o Miembro de los Órganos de Gobierno, al tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de su cargo o sus funciones, tiene la opción de elegir entre el beneficio de Profamilia y su beneficio propio y/o el de un tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual y/o estatutario y obteniendo correlativamente un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

45.2 Cliente y/o Contraparte

Se refiere a toda persona natural o jurídica con la cual Profamilia formaliza una relación contractual o legal, sea contratista, proveedor, usuario, comprador o cualquier tercero con el que se celebre un negocio jurídico.

45.3 Conflicto de Interés Potencial
Se refiere a la situación en la que un Empleado podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un Conflicto de Interés.

45.4 Conflicto de Interés Aparente
Existe un interés personal que no necesariamente influiría en miembro de Profamilia pero que podría dar lugar a que otros consideren que puede influir en el cumplimiento de sus deberes.

45.5 Empleado
Se refiere a aquella persona con la que Profamilia tiene un vínculo de carácter laboral mediante la celebración de un contrato de trabajo.

45.6 Grupos de Interés:
Se refiere a todas las personas naturales o jurídicas que interactúen directa o indirectamente con Profamilia, tales como los empleados y los Miembros de los Órganos de Gobierno, las personas estrechamente vinculadas, todos los usuarios de los servicios, las Entidades

Aseguradoras de Planes de Beneficio (EAPB), los entes territoriales, las instituciones prestadoras de servicios de salud, los organismos de dirección y control del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mayoristas, distribuidores y droguerías que conforman la cadena de abastecimiento de la industria farmacéutica, todas las entidades públicas y privadas que tengan interés en la promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos, las universidades, instituciones educativas y colegios, los jóvenes residentes en Colombia, la población vulnerable en temas de salud sexual y salud reproductiva a causa de situaciones especiales y la comunidad en general

45.7 Miembro de Órganos de Gobierno

Se refiere a los miembros de la Junta Directiva, la Asamblea General y los comités permanentes de Profamilia.

45.9 Personas Estrechamente Vinculadas

Se refiere a los familiares de los Empleados y los Miembros de los Órganos de Gobierno, así como también a las personas con las que estos conviven y a las personas con las que tienen una relación estrecha hasta tercer grado de consanguinidad-afinidad y primero civil.

CAPÍTULO 10. CARACTERÍSTICAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO. ORGANIZACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

Capítulo 46. Características

La principal característica del Código de Ética y Buen Gobierno es el ser construido de forma analítica, concienzuda y acorde con los distintos y probables escenarios que se pueden presentar en desarrollo de la prestación de los diferentes servicios que se prestan en Profamilia, por lo tanto, su contenido se expresa como un mandato autoimpuesto y de obligatorio cumplimiento para todas las personas que componen la organización, independientemente del cargo, rol o nivel de jerarquía.

El insumo principal utilizado para la elaboración del Código de Ética y Buen Gobierno serán las disposiciones legales vigentes sobre la materia, con énfasis en las circulares de la Superintendencia Nacional de Salud.

Corresponde a la Junta Directiva, el Comité de Ética y Buen Gobierno y la Dirección Ejecutiva velar por su implementación, cumplimiento, seguimiento y control de la gestión ética al interior de Profamilia.

Artículo 47. Responsabilidad Social Empresarial

Profamilia, desde su quehacer y prestación de nuestros servicios promueve la responsabilidad social en los diferentes ámbitos que la componen (social, financiero y ambiental), de tal manera que las acciones que día a día pone en marcha permiten y facilitan la consolidación de tejido social y la sostenibilidad del país. Para con nuestros empleados, se cuenta con programas que atienden a su bienestar y el de sus familias, abarcando diferentes esferas tales como salarios en equidad interna y

competitividad de mercado, beneficios tangibles e intangibles, espacios adecuados y confortables y buen clima laboral.

Artículo 48. Políticas para la Gestión ética

La gestión ética de los órganos de gobierno y empleados de Profamilia debe ajustarse a las directrices que se establecen a continuación, observando que su conducta atienda al desarrollo de los principios y valores de la organización, garantizando un marco ético que debe cumplirse en su interior, así como en sus relaciones con terceros – ya se trate de empleados, proveedores, clientes, usuarios, entidades de Gobierno y la comunidad en general –, fomentando así el desarrollo de relaciones de confianza mutua.

Artículo 49. Comité de Ética y Buen Gobierno

El comité estará integrado por 3 miembros, los cuales serán elegidos por la Asamblea General de acuerdo con el procedimiento indicado en los estatutos de Profamilia.

Su objetivo es velar por la adopción y el cumplimiento de las pautas de conducta, políticas, procedimientos y demás normas orientadas al buen gobierno por parte de los miembros de los órganos de Gobierno para que Profamilia desarrolle adecuadamente su objeto social y alcance sus objetivos dentro del marco legal, estatutario y de buenas prácticas.

El alcance de este comité será analizar los casos de los miembros de los Órganos de Gobierno, de la Dirección Ejecutiva, Gerentes y el Director de Riesgo y Control Interno, los cuales serán evaluados por el Comité de Ética y Buen Gobierno.

Artículo 50. Comité de Ética Interno

El Comité estará conformado por 3 gerentes que deberán tener un vínculo de carácter laboral con la organización, y que provendrán de diferentes instancias administrativas buscando representatividad, pluralismo y transdisciplinariedad:

- Gerente de Talento Humano y Transformación Organizacional
- Gerente Administrativo y Financiero
- Gerente de Salud

Su objetivo es analizar los casos reportados para evaluar si generan conflicto de interés, para lograr una decisión imparcial y objetiva frente al hecho. Dicho comité dispone de canales de comunicación independientes a la organización, como el correo electrónico: lineaetica@profamilia.org.co que permite la oportuna denuncia y atención de los casos.
El Comité presentará al Comité de Ética y Buen Gobierno un informe anual estadístico de la gestión sobre el resultado del proceso de denuncia, investigación y sanciones derivadas de las denuncias recibidas.

Este comité tiene competencia para analizar los casos de los empleados de Profamilia a excepción de

la Dirección Ejecutiva, Gerentes y el Director de Riesgo y Control Interno, los cuales serán evaluados por el Comité de Ética y Buen Gobierno.

CAPÍTULO 11. NORMAS GENERALES

Artículo 51. Prácticas de Negocios

51.1 Relaciones con personas del gobierno, clientes y proveedores

a) No se realizarán negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento de que observan un comportamiento ético, social y empresarial contrario a las leyes, la ética y buenas costumbres, o que se encuentren cuestionados legal o judicialmente o que van en contra de la misión y valores de Profamilia.

b) Profamilia dedicará su actividad en beneficio de sus clientes con una prestación integral y de calidad de sus servicios, sin perjuicio de la retribución que la gestión adelantada genere.

c) Todos sus funcionarios mantendrán condiciones claras en sus operaciones, de tal forma que sea posible que los clientes conozcan en su integridad los productos y servicios, así como las obligaciones recíprocas que se generan en toda actividad comercial.

d) Todos los aspectos legales sobre prácticas comerciales restrictivas se acatarán, según los principios de la sana competencia.

e) Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.

f) Se seleccionará rigurosamente a clientes y proveedores de la organización, según su integridad y moralidad.

g) Se buscará establecer con los proveedores relaciones de beneficio mutuo basadas en la calidad, la eficiencia, el respeto, la búsqueda constante del bien común y las mejores condiciones para las dos partes.

h) Las relaciones de Profamilia con el Gobierno y con las entidades gubernamentales se manejarán siempre dentro del marco de la ley y bajo normas estrictas de ética.

i) Se procederá, en todos los casos, con criterio justo, evitando dar o propiciar interpretaciones capciosas que tiendan a beneficiar a personas en perjuicio de terceros, de la organización o del Estado.

j) No se intervendrá directa o indirectamente en relaciones no ceñidas a la ley.

k) Profamilia recibirá donaciones y suscribirá alianzas, convenios y proyectos solamente con entidades o con personas naturales permitidas por la Ley. Este tipo de relaciones están sujetas al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Sistema de Administración del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo de Profamilia.

51.2 Regalos e invitaciones

Las decisiones comerciales de Profamilia estarán basadas en criterios comerciales y no influidas por factores tales como regalos, donaciones o pagos tendientes a obtener resultados para los trabajadores o para miembros de sus familias.

a) Profamilia permitirá realizar o aceptar atenciones sociales normales dentro del giro de los negocios los cuales se enmarcan en las líneas de acción como almuerzos o invitación a actividades de promoción o presentación de resultados de investigaciones.

b) Se reconoce que esporádicamente pueden ser aceptados regalos de artículos publicitarios tales como agendas, lapiceros, CDs, etc., por un valor estimado inferior a medio salario mínimo legal mensual vigente. Así mismo, los empleados no podrán recibir dinero, comisiones u obsequios que puedan inclinarlos a tomar una decisión parcializada, o que tengan un valor superior a medio salario mínimo legal mensual vigente.

c) En caso de que el monto del regalo sea superior a medio salario mínimo legal mensual vigente, debe darse a conocer al jefe inmediato quien, conjuntamente con el Comité de ética interno, decidirá si puede ser aceptado o deberá ser devuelto a la persona que lo entregó

d) Será aceptado que los empleados efectúen o reciban atenciones de costos moderados (ejemplo: comidas de negocios) que sean beneficiosas para un objetivo comercial definido. No se deberán aceptar viajes ofrecidos por proveedores o por clientes, sin la debida autorización del Comité de Ética interno, ni podrán ser objeto de entretenimiento gratuito o cualquier tipo de contraprestación en su beneficio que provenga de clientes, proveedores, instituciones financieras, empresas de la competencia y/o terceras personas.

e) No se podrá ofrecer dinero, o cualquier ventaja económica directa o indirecta a terceros para la obtención de un negocio, concesión u operación particular ni aprovechar su posición en Profamilia para obtener beneficios personales o familiares. Ningún regalo o atención será de calidad o cantidad tal que se pueda inferir que con él se pretenda lograr un beneficio de los antes descritos.

Los comprobantes o cuentas de cobro presentados a Profamilia por concepto de viajes o atenciones sociales deberán corresponder a actividades del giro ordinario de la misma.

Las medidas establecidas estarán en concordancia con lo establecido en el numeral 5.2.4 del MA-GR-003 " Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude – SICOF"

51.3 Conducta Personal

51.3.1 Conducta Miembros Órganos de Gobierno y Empleados

a) Los Miembros de Órganos de Gobierno y empleados obrarán con buena fe, lealtad y diligencia, velando por los intereses de la Organización y actuando siempre para mantener el buen nombre de Profamilia.

b) Los Miembros de Órganos de Gobierno y empleados promoverán y difundirán, el conocimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que le sean aplicables, así como las normas de este Código de Ética y Buen Gobierno, los usos y sanas prácticas del mercado.

c) Los Miembros de Órganos de Gobierno y empleados no aconsejarán o intervendrán en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o punibles, o que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros, o usarse en forma contraria al interés público o a los intereses de Profamilia, tales como publicidad tendenciosa, espionaje industrial, incumplimiento de obligaciones laborales, comerciales, sociales y demás.

d) Los empleados comunicarán oportunamente a sus jefes inmediatos o al Director de Riesgo y Control Interno todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario, o tercero que afecte o pueda lesionar los intereses de la organización.

e) Los empleados respetarán a sus compañeros de trabajo e igualmente a sus familias.

f) No promoverán grupos religiosos o de participación política dentro de la organización.

g) Ante la falta de normas expresas que reglamenten una materia o asunto particular, no puede actuarse de manera tal que se tomen decisiones contrarias a los intereses de Profamilia. El sano criterio, la experiencia, el conocimiento y la buena fe, son elementos que deben sustentar todo acto o determinación de la organización.

51.3.2 Confidencialidad

Los miembros de órganos de Gobierno deben guardar estricta confidencialidad de la información y/o documentación que sea suministrada por Profamilia para el ejercicio de sus funciones.

Para evitar la divulgación o mal uso de la información, el comportamiento personal del empleado se ajustará a las siguientes reglas:

h) Los empleados mantendrán la debida reserva y protegerán, en todo momento los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado.

i) No comentarán temas relacionados con los negocios de Profamilia, con personas ajenas a ésta, incluyendo a amigos y a parientes.

j) Los proyectos de la organización, especialmente aquellos que incluyan información confidencial, no se deberán tratar en lugares donde haya terceros. Sin embargo, se reconoce que en casos excepcionales se tengan que discutir en dichos lugares. En esos casos el personal de Profamilia deberá guardar discreción.

k) Los asesores externos contratados se mantendrán al margen de los proyectos internos, a menos que la consultoría esté relacionada con ese proyecto.

l) Los visitantes deberán esperar en las áreas dispuestas especialmente para ello y no se les permitirá el acceso a oficinas, archivos, áreas de trabajo, áreas de copiado o instalaciones de cómputo de Profamilia, a menos que dicha visita esté supervisada o debidamente autorizada.

51.3.3 Conflictos de interés

Todos los Miembros de Órganos de Gobierno y empleados de Profamilia deberán abstenerse de participar en situaciones que impliquen conflictos de interés para ellos o para la organización. Cualquier situación o consulta sobre un potencial conflicto de intereses deberá ser informado siguiendo lo establecido en la Política de Conflicto de Interés de Profamilia. Para tal efecto deberán observar:

a) Contratar o celebrar negocios jurídicos con una Persona Estrechamente Vinculada.

b) Contratar o celebrar negocios jurídicos con un Cliente y/o Contraparte en el que un Empleado o una Persona Estrechamente Vinculada se desempeñe como empleado o miembro de la Junta Directiva u órgano que haga sus veces en el Cliente y/o Contraparte.

c) Contratar o celebrar negocios jurídicos con un Cliente y/o Contraparte en el que un Empleado o una Persona Estrechamente Vinculada tenga participación accionaria o sea miembro de la alta gerencia o sea un tomador de decisiones del área comercial (ventas o compras) en el Cliente y/o Contraparte.

d) Contratar o celebrar negocios jurídicos con un Cliente y/o Contraparte en el que un Empleado o una Persona Estrechamente Vinculada tenga un interés, bien sea para favorecerse a sí mismo y/o a un tercero.

e) Tener un interés personal directo o indirecto en la realización de un negocio jurídico o en la celebración de un contrato.

f) Crear o participar en una sociedad o entidad cuyo objeto social sea similar al de Profamilia.

g) Mantener una relación sentimental entre empleados de Profamilia cuando exista subordinación directa entre ellos.

h) Demás situaciones que impliquen la adopción de una decisión o la realización u omisión de una acción en interés personal o en favorecimiento de terceros y en contravía de los intereses de Profamilia, con desconocimiento del deber ético, legal, contractual y/o estatutario.

51.3.4 Participación en Juntas Directivas

Está restringido para los Miembros de Órganos de Gobierno o empleados, la participación en Juntas Directivas o en la dirección de empresas, si con ella se origina un conflicto de intereses o interfiere con el desempeño de las labores en la Organización.

51.3.5 Medios de comunicación

Los empleados de Profamilia tienen estrictamente prohibido hacer cualquier tipo de comentario, o revelar información a la prensa, radio, televisión o cualquier otro medio masivo de comunicación, salvo los voceros institucionales y quienes cuenten con autorización expresa de la Dirección Ejecutiva para entablar cualquier tipo de relación con los medios.

CAPÍTULO 12. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 52. Estándares de seguimiento

El seguimiento referido a la ejecución de los instrumentos que garanticen el cumplimiento razonable de las disposiciones del presente Código y la medición del clima ético de Profamilia se realizará a través del Comité de Ética interno, por lo menos una vez cada dos (2) años y de ello debe quedar registro que será presentado mediante informe a la Dirección Ejecutiva y al Comité de Ética y Buen Gobierno. Este informe será insumo para el informe que debe presentar el comité de Ética y Buen Gobierno a la Asamblea.

Los estándares de seguimiento corresponden con los conceptos de integralidad e imparcialidad.

Artículo 53. Solución de conflictos

Los conflictos que se presenten en relación con el incumplimiento de las normas establecidas en el presente Código de Ética y Buen Gobierno serán evaluados por el Comité de Ética y Buen Gobierno y el Comité de Ética interno según corresponda, los cuales basarán sus decisiones de acuerdo con los estatutos de Profamilia para los miembros de órganos de gobierno y el reglamento interno de trabajo para el caso de los empleados.

Artículo 54. Mecanismos de difusión y socialización

El Código de Ética y Buen Gobierno se divulgará y socializará a todos los miembros de Profamilia, a los empleados de Profamilia y demás grupos de interés dentro de los dos (2) meses siguientes a su aprobación por parte de la Junta Directiva. Para el caso de los empleados, se divulgará y socializará a través de la plataforma de gestión documental que tiene dispuesta Profamilia en la cual se deja constancia electrónica de lectura.

Para el caso de los miembros de Órganos de Gobierno y demás grupos de interés se divulgará y socializará a través de la página web de la Organización. En el proceso de vinculación de proveedores permanentes se dejará constancia en el inicio de la relación contractual del conocimiento y deber de

cumplimiento del presente código.

CONTROL DE CAMBIOS

VIGENTE	DESCRIPCIÓN (uso exclusivo de la Dirección de procesos)
17-Oct-2019	• Emisión inicial del documento.
19-Feb-2021	• Se elimina "Manual de" en el nombre del documento • Se cambia el término Organización o Asociación por Profamilia • Se añaden los artículos: - 5 Comité de Ética y Buen Gobierno - 8 Órganos de Dirección de Profamilia - 9 Órganos de Administración de Profamilia - 10 Organización de los Altos Directivos - 27 Gestión del Talento Humano - 30 Asociados - 40 Estándares de seguimiento - 49 Comité de Ética Interno • Se modifican los artículos: - 11 Mecanismos de selección y Gestión del Desempeño de miembros de Asamblea, Junta Directiva y Comités Permanentes - 17 Objetivos Estratégicos - 24 Perspectiva de Género y Enfoque Interseccional - 39 Procedimiento a seguir en los casos de controversias - 41 Responsable del seguimiento - 44 Definiciones - 48 Comité de Ética y Buen Gobierno - 50.3.1 Conducta Miembros Órganos de Gobierno y Empleados - 53 Mecanismos de difusión y socialización • Se elimina el artículo 23 Cliente interno
27-Abril-2023	• Se realiza ajuste de la introducción • Artículo 4 se modifica eliminando el detalle de la composición de miembros de la Junta Directiva • Artículo 6 se modifica eliminando donde se almacena una copia de funciones y responsabilidades de la Dirección Ejecutiva • Artículo 8, se modifica eliminando el detalle de número de miembros que la componen • Artículo 9 se modifican y actualizan cargos

	• Artículo 10 se actualiza organigrama • Artículo 14 se edita, generando 14.1 propósito y 14.2 misión la cual se actualiza • Artículo 15,16,17 se actualiza con la nueva planeación estratégica de la organización • Se adiciona el articulo 28 Transparencia • Se modifica Articulo 31 Asociados • Articulo 43 Medición e indicadores actualiza ficha técnica e indicadores • Artículo 50 se actualizan cargos • Se elimina del articulo 51.2 Regalos e invitaciones el punto "a"	
ELABORADO POR: Equipo interdisciplinario **(Relaciones Laborales – Gerencia Administrativa y Financiera – Gerencia de Gestión social – Gerencia de Talento Humano y Transformación Organizacional Gestión Administrativa – Dirección Operativa y de Procesos)**	**REVISADO POR:** Comité Dirección Ejecutiva **(Comité Dirección Ejecutiva)**	**APROBADO POR:** Junta Directiva **(Junta Directiva)**