



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



2024



**ASOCIACIÓN PANAMEÑA PARA EL
PLANEAMIENTO DE LA FAMILIA (APLAFA)
Código de Ética y Conducta**

Aprobado en reunión de
Junta Directiva de 11 de enero de 2024

Contenido

I.	Introducción.....	2
II.	Principios generales.....	3
1.	Respeto:	3
2.	No discriminación:	3
3.	Equidad:.....	3
4.	Integridad:.....	3
5.	Responsabilidad:.....	3
6.	Confidencialidad:	3
7.	Transparencia:.....	3
8.	Legalidad:	4
III.	Normas de conducta	4
1.	Ejercicio adecuado del cargo:.....	4
2.	Uso adecuado de los bienes:.....	4
3.	Uso adecuado del tiempo:	4
4.	Uso de la información:	4
5.	Obligación de denunciar:.....	5
6.	Obligación de informar:.....	5
IV.	Prohibiciones	5
1.	Beneficios prohibidos	5
2.	Conflicto de intereses	6
3.	Otras prohibiciones.....	7
VI.	Aplicación del Código de Ética y Conducta.....	8



I. Introducción

La Asociación Panameña para el Planeamiento de la Familia (APLAFA), es una organización no gubernamental sin fines de lucro, fundada el 06 de diciembre de 1965.

APLAFA trabaja para que las personas, especialmente las mujeres y jóvenes, puedan acceder a sus derechos sexuales y reproductivos, como parte de sus Derechos Humanos, a través de tres pilares fundamentales: la educación integral en sexualidad; los servicios médicos clínicos; y programas y proyectos sociales.

La misión de la organización es mejorar la calidad de vida de la población en la República de Panamá, ofreciendo servicios de educación y salud sexual y reproductiva de excelencia, defendiendo y promoviendo los derechos sexuales y reproductivos. Su visión es que la salud sexual y reproductiva esté al alcance de todas las personas.

Los valores de la organización son calidad, calidez y equidad:

- **Calidad:** Es el compromiso de mejoramiento continuo para cumplir con la mayor eficiencia y eficacia nuestros objetivos institucionales, reflejados en cada uno de los servicios y productos que ofrecemos.
- **Calidez:** Es un elemento del derecho de las usuarias y usuarios al acceso de servicios de salud sexual y reproductiva que implica proveerlos con pleno respeto a su dignidad; sus valores, creencias y convicciones; con deposición de material de información, educación y comunicación adecuados a la población que se atiende; en horarios adecuados a sus necesidades; en un área exclusiva y comfortable; con privacidad y confidencialidad; y con personal capacitado.
- **Equidad:** Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajo, dignas e igualitarias, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género.

El presente documento establece los principios generales que deben regir el actuar de las y los trabajadores de APLAFA; sus voluntarios(as), incluyendo quienes formen parte de los órganos de gobierno; proveedores y en general, cualquier persona que brinde algún servicio en la organización y/o mantenga algún vínculo con la misma.

II. Principios generales

- 1. Respeto:** se garantizará un entorno seguro, respetuoso de la dignidad de la persona y por ende, de sus Derechos Humanos, incluyendo los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos; libre de discriminación, acoso y cualquier otra forma de violencia, tanto para el personal como para las personas usuarias. De igual manera, se garantizará un entorno donde se respeten las decisiones libres e informadas de las personas usuarias y de otras aquellas que se vinculen con la organización.
- 2. No discriminación:** se garantizará el respeto de la dignidad de la persona humana, sin ningún tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia, por motivos de motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, discapacidad, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, o cualquier otra.
- 3. Equidad:** se reconoce que algunas personas o poblaciones debido a condiciones de desigualdad o exclusión histórica, se encuentran en posiciones de vulnerabilidad y por ende, se trabajará en la búsqueda permanente de la justicia social, que permitan el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas de todos los Derechos Humanos, incluyendo en materia de salud sexual y salud reproductiva, sin discriminación.
- 4. Integridad:** se actuará en todo momento conforme a los principios y normas que rigen la organización, procurando que todas las decisiones y acciones vayan encaminadas al cumplimiento de la visión y misión institucional, al apego a sus valores y por ende, a la construcción de un entorno laboral y de servicio seguro y respetuoso de la dignidad humana.
- 5. Responsabilidad:** se trabajará de forma permanente, haciendo un esfuerzo honesto, para el cumplimiento de las funciones, deberes y roles de acuerdo al cargo, posición, vinculación o tipo de servicio que se brinde en la organización; procurando que todas las acciones vayan en cumplimiento de las metas institucionales. También se procurará que todas las acciones realizadas por la organización garanticen el cuidado y la protección del ambiente.
- 6. Confidencialidad:** toda la información o datos que se manejan en la organización y/o a la que se tiene acceso en razón de las funciones o labor que se realiza, se manejará con estricta reserva, en apego a las normas vigentes; con especial énfasis en aquellas relacionadas con la vida íntima de las personas, su condición médica, psicológica, de salud o cualquier otra; incluyendo la información contenida en expedientes de personal o de recursos humanos. La información privada o confidencial sólo podrá ser revelada cuando medie solicitud de autoridad competente.
- 7. Transparencia:** se garantizará que los procesos de la organización y aquella información de acceso público, de acuerdo a las normas vigentes, sean accesibles y/o de conocimiento tanto del personal que brinde algún servicio en la organización, las personas usuarias y/o

donantes, entre otros. Además, se garantizará que las decisiones que se tomen en todas las áreas se basen en criterios objetivos y en apego a las normas, protocolos y procedimientos establecidos, con la finalidad de generar un entorno de confianza y seguridad en la gestión institucional.

- 8. Legalidad:** se actuará siempre conforme a las políticas, normas y protocolos institucionales vigentes, así como también las normas y/o regulaciones vinculadas con los servicios que brinda la organización, establecidas por los órganos regentes; incluyendo en materia de salud y seguridad, evitando cualquier riesgo para el bienestar propio, de las personas del entorno, incluyendo beneficiarias de los servicios.

III. Normas de conducta

- 1. Ejercicio adecuado del cargo:** todo el personal que trabaja, colabora o brinda algún servicio en la organización, incluyendo de forma voluntaria o en cualquier otra condición, solo utilizará su posición para el cumplimiento de las funciones asignadas; se comportará de forma íntegra, procurando mantener una conducta personal y profesional consistente con los principios de este Código y los valores de la organización, evitando cualquier actuación que pudiese perjudicar, desprestigiar o colocar en riesgo a la organización y el servicio que brinda en la comunidad. No se amparará de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia para la obtención de beneficios o ventajas personales o para realizar alguna acción que vaya en detrimento de las normas vigentes tanto internas como externas, incluyendo actos de fraude, soborno, extorsión, corrupción.
- 2. Uso adecuado de los bienes:** todos los bienes, equipos, insumos o cualquier otro instrumento o equipo de trabajo otorgado por la organización en razón de las funciones o servicios que se prestan deben ser utilizados para el cumplimiento de los deberes para con la organización; evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. Tampoco se utilizarán o se permitirá que otras personas lo utilicen para procurarse fines particulares o personales, ni propósitos para los cuales no fueron destinados.
- 3. Uso adecuado del tiempo:** todo el personal que trabaja, colabora o brinda algún servicio en la organización, incluyendo de forma voluntaria, debe hacer uso correcto del tiempo destinado para el cumplimiento de las funciones, asignaciones o deberes; comportándose de forma responsable y desempeñando sus funciones de manera eficiente, eficaz y velando porque su equipo de trabajo actúe de la misma manera.
- 4. Uso de la información:** los datos de información que se maneje o se tenga en acceso en razón de las funciones que se desempeña para la organización y/o la vinculación que se tenga con la misma se manejará con estricta confidencialidad y en apego a las normas de protección de los datos personales. La información solo se utilizará para el cumplimiento de las asignaciones, siendo prohibido su uso en beneficio propio, de terceros o para fines ajenos a la organización. Tampoco se utilizará, en beneficio propio o de terceros, información cuyo conocimiento otorgue una ventaja indebida, conduzca a la violación del ordenamiento jurídico o genere una discriminación o trato preferencial de cualquier naturaleza.

5. **Obligación de denunciar:** todas las personas vinculadas con la organización tienen la obligación de denunciar cualquier acción u omisión que pudiese constituirse en un delito o que en general vayan en detrimento de las normas vigentes del país o cause algún daño o perjuicio a la organización, sus trabajadores/as, voluntarios/as, personas usuarias, donantes, proveedores, entre otros. También se tiene la obligación de denunciar, cualquier acción u omisión que viole los principios, normas y reglamentos internos de la organización; incluyendo el contenido del presente Código de Ética y Conducta. Toda persona que interponga una denuncia será protegida contra represalias.
6. **Obligación de informar:** todas las personas vinculadas con la organización, en especial aquellas que brinden algún servicio de salud, tienen la obligación de informar a las personas usuarias, de manera comprensible y adecuada a sus necesidades, sobre todo lo concerniente a su condición de salud, el tratamiento recomendado y/o el procedimiento o intervención a realizar para su atención; incluyendo en materia de métodos anticonceptivos. También se debe respetar la voluntad explícita de una persona a que no se transmita su información a las personas vinculadas por razones familiares o de hecho, ni a terceras personas; conforme a las normativas vigentes. Para ello se debe dejar constancia en los expedientes clínicos del consentimiento informado de la persona, garantizando siempre la autonomía de la persona usuaria. Esta obligación se atenderá de forma especial en el caso de niñas, niños y adolescentes, conforme a la Ley.

IV. Prohibiciones

1. Beneficios prohibidos

Todo el personal que trabaja, colabora o brinda algún servicio en la organización, incluyendo de forma voluntaria o en cualquiera otra condición; no debe directa o indirectamente, otorgar, solicitar o aceptar regalos, beneficios, promesas u otras ventajas a particulares, proveedores, donantes, entre otros, que no estén reguladas o establecidas en las políticas institucionales.

Lo anterior, se refiere a recibir directa o indirectamente, para sí o para terceros, o solicitar, aceptar o admitir dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas, entre otras, en las siguientes situaciones:

- Para apresurar, retardar, hacer o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones;
- Para hacer valer su influencia ante otra persona, donante o proveedor, con el fin de que éste apresure, retarde, haga o deje de hacer tareas relativas a sus funciones;
- Cuando resultase que no se habrían ofrecido o dado si el destinatario no desempeñara ese cargo o función.

Será especialmente prohibido lo anterior, entre otras, cuando el beneficio, regalo u otro, provienen de una persona o entidad que:

- Sea o pretendiera ser contratista o proveedor de bienes o servicios de la organización.
- Procure una decisión o acción de la organización.
- Tenga intereses que pudieran verse significativamente afectados por una acción, decisión u omisión de la organización.

2. Conflicto de intereses

Todo el personal que trabaja, colabora o brinda algún servicio en la organización, incluyendo de forma voluntaria o en cualquier otra condición, debe preservar la independencia de criterio, la integridad y la transparencia; por ende, no puede mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos, financieros o de cualquier otro tipo, pudieran estar en conflicto o en apariencia de conflicto, con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo y la misión y visión de la organización.

Tampoco pueden dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios, remunerados o no, a personas que gestionen o sean proveedores de la organización, ni mantener vínculos que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente relacionadas con la organización.

Para ello, la Junta Directiva, el personal que trabaja en APLAFA y/o brinda algún servicio está obligado a:

- Declarar cualquier interés financiero, personal en asuntos de negocios oficiales que puedan afectar el trabajo de APLAFA. Para evitar dudas, un "interés personal" es cualquier tipo de interés que pueda causar que una persona razonable se preocupe de que la toma de decisiones de una persona pueda verse influida por ese interés. Tal interés puede incluir los intereses financieros o de otro tipo del cónyuge, pareja o cohabitante, padres, madres, abuelos/as, hermanos/as, hijos/as, nietos/as, parientes políticos y/o cualquier otro familiar o persona allegada de cuyo interés la persona tenga conocimiento.
- No participar en la concesión de beneficios, contratos de bienes o servicios, empleo o promoción dentro de APLAFA, para ninguna persona con la que se tenga una relación financiera, personal, familiar, o relación íntima, o en cualquier otra circunstancia que pueda causar que una persona razonable se preocupe de que la toma de decisiones de la persona pueda verse influida por cualquier situación financiera o personal.
- Hacer una declaración y apegarse a la Política de Conflicto de Intereses con respecto a ser nominada o nominado como posible candidato u otro rol oficial para cualquier partido político.
- No aceptar sobornos, obsequios¹ ni ninguna remuneración de gobiernos, comunidades, individuos con los que trabaje APLAFA, donantes, proveedores y otras personas, que se hayan ofrecido como resultado de trabajar o tener una vinculación con la organización, en cualquier nivel de responsabilidad.
- En general, no buscar ganancias o ventajas personales o familiares utilizando su cargo, a la organización o en representación de APLAFA.
- Excusarse y abstenerse de participar en todos aquellos casos en los que pudiera presentarse conflicto de intereses y notificar a su superior/a jerárquico/a.

¹ Se exceptúan obsequios taler como tazas, bolígrafos, libretas y cualquier otro material promocional que proveedores de salud distribuyan al personal de APLAFA, y que por su escaso valor, no pudieran razonablemente ser considerados como un medio tendiente a afectar el comportamiento ético del o la trabajadora o persona voluntaria de APLAFA.

3. Otras prohibiciones en materia de salvaguarda

- Sostener relaciones sexuales, íntimas o cualquier actividad de carácter sexual con personas que sean voluntarias, incluyendo integrantes de la junta directiva o con el personal, que esté en línea directa de supervisión.²
- Participar en conductas abusivas o explotadoras que incluyan:
 - Actividades sexuales con niñas, niños y adolescentes, en general personas menores de 18 años. Tener una percepción equivocada de la edad de una persona no es una defensa.³
 - Sostener relaciones sexuales o de intimidad, con personas usuarias o beneficiarias de los servicios, reconociendo la desigualdad de poder inherente a la relación.
 - Actividades de explotación sexual, laboral o de cualquier otro tipo, incluyendo de niñas, niños y adolescentes y otras personas en condición de vulnerabilidad; como el trabajo infantil o la trata de personas, entre otras.
 - Agredir físicamente a cualquiera persona, incluyendo niñas, niños o adolescentes u otras en condición de vulnerabilidad y/o en general a personas vinculadas con la organización o beneficiarias de los servicios.
 - Ejercer acoso sexual o cualquiera otra forma de violencia emocional o psicológica, incluyendo contra niñas, niños o adolescentes o cualquier otra persona en condición de vulnerabilidad y/o en general contra personas vinculadas con la organización o beneficiarias de los servicios.
 - Utilizar los medios sociales personales o de la organización para discriminar, acosar, agredir, entre otros, incluyendo a niñas, niños y adolescentes y otras personas en condición de vulnerabilidad. Las imágenes o fotografías obtenidas durante el trabajo de APLAFA, deben contar con su publicación del consentimiento informado de las personas beneficiarias, con la finalidad de preservar la privacidad y la dignidad de estas, asegurándose de no colocarlas en mayor vulnerabilidad o cualquier tipo de riesgo por la publicación de su imagen.
- Comportarse de manera que tenga el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esa persona, independiente de su vinculación con APLAFA.
- Comportarse de manera tal que indique que favores sexuales pueden ser la base para progresar en relación con el trabajo, o una forma de evitar un detrimento relacionado con el trabajo.
- Demostrar de forma inapropiada el afecto en el ámbito laboral o de servicios, incluyendo en la relación con personas voluntarias y/o beneficiarias; incluyendo el decir frases, tener acercamientos, tocamientos, insinuaciones u otros comportamientos, que pudiesen tener un connotación sexual o interpretarse de esa manera.

² Tan pronto como surja un conflicto de intereses potencial, informar al Departamento de Recursos Humanos que se encuentra en una relación con una o un voluntario, miembro del personal (donde no haya una línea directa de supervisión), para que se tomen las previsiones necesarias. La información se manejará de manera confidencial. Las decisiones referentes al trabajo no deben tomarse con base en esa relación. Esto puede incluir a personal que comparte la responsabilidad de aprobar los mismos rubros presupuestales; o que está involucrado en la toma de decisiones conjunta relacionada con la dotación de recursos o temas programáticos; o que están llevando a cabo o actuando como tomadores de decisiones para procesos de investigación interna.

³ Esta prohibición no aplica para voluntarios/as jóvenes que estén en una relación consensual entre sí y tengan menos de 18 años pero que estén sobre la edad aplicable de mayoría o consentimiento.

- Utilizar lenguaje ofensivo o menospreciar o humillar a otras personas, incluyendo a voluntarias, compañeras de trabajo o beneficiarias de los servicios.
- Victimizar a personas que funjan como voluntarias, consejeras, personal o beneficiarias por decir lo que piensan o por presentar quejas.
- Abusar de una posición de poder o de apariencia de poder.
- Utilizar el equipo, el software o el correo electrónico, ni las plataformas de redes sociales de APLAFA para participar en actividades que sean ilegales según las leyes locales o internacionales o que fomenten conductas que podrían constituir un delito. Esto incluye cualquier material que intimide o acose a cualquiera persona, en especial a aquellas en condición de vulnerabilidad, exclusión o discriminación estructural.
- Utilizar el equipo de informática de APLAFA para ver, descargar, crear, distribuir o guardar en cualquier formato material inapropiado o abusivo que incluya, entre otros, pornografía o descripciones de abuso infantil.
- Trabajar bajo la influencia del alcohol, usar o estar en posesión de sustancias ilegales en las oficinas o cualquier otra instalación de APLAFA o donde la misma desarrolle sus funciones.

V. Quejas, investigaciones y sanciones

Las violaciones del presente Código de Ética y Conducta serán investigadas conforme a las Políticas, Normas, Protocolos y Reglamentaciones vigentes.

VI. Aplicación del Código de Ética y Conducta

1. La Dirección Ejecutiva y el personal gerencial de APLAFA tiene la responsabilidad de garantizar que todo el personal, voluntarios/as y cualquiera otra persona que mantenga vínculos con la organización, comprenda y cumpla este Código.
2. El presente Código deberá informarse en el momento de una contratación laboral o de servicios o la inscripción como voluntaria/o o proveedor/a de APLAFA; para ello se dejará constancia en los contratos laborales o de cualquier otro tipo.
3. Las infracciones al presente Código serán motivo de acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido.
4. El presente Código también se aplica al personal de consejería, voluntariado, socios, contratistas, facilitadores/as invitadas/os, proveedores, entre otros, quien mantenga o establezca una relación con APLAFA. El incumplimiento del este Código puede resultar en la terminación de los contratos o de la relación con APLAFA.
5. La falla de una organización asociada para implementar y monitorear la implementación de este Código puede resultar en la terminación de la relación.

El presente Código de Ética y Conducta empezará a regir a partir de la aprobación de la Junta Directiva.