

# Código de conducta y ética profesional



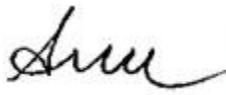
## Una nota de nuestra Presidenta y Directora Ejecutiva

Es un honor para mí liderar una organización que hace hincapié en nuestra misión y en nuestros valores fundamentales, tanto en quienes somos como en la manera en que operamos. Somos todos representantes de la reputación y los recursos de Ipas. Este *Código de conducta y ética profesional* es una reflexión de nuestros valores y sirve como marco para apoyar comportamientos éticos y la toma de decisiones éticas. Sus principios guían la manera en que nos tratamos unos a otros, así como nuestras interacciones con donantes, vendedores/proveedores, socios y otras partes interesadas.

Este código identifica los principios éticos que guían nuestro trabajo conjunto, pero cada persona en Ipas es responsable de respetar estos principios. Ninguno de nosotros sabe cómo responder o reaccionar a toda situación; por ello, el código ofrece recursos para hacer preguntas, reportar preocupaciones y dar retroalimentación. Ustedes están empoderados para hacer lo correcto y para pedir ayuda cuando no les quede muy claro qué es lo correcto, y se espera que actúen de manera consecuente. Hablen con su gerente o con su director/a, o diríjense a [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org) cuando tengan preguntas, y declaren sus preocupaciones —lo cual pueden hacer de manera anónima— a la Línea de atención telefónica en cuestiones de ética, enviando un mensaje electrónico a [ipas.ethicspoint.com](mailto:ipas.ethicspoint.com), o marcando el número telefónico de su país disponible en ese sitio.

Les insto a que se unan a mí para respetar y velar por el cumplimiento del Código de conducta y ética profesional de Ipas.

Gracias,



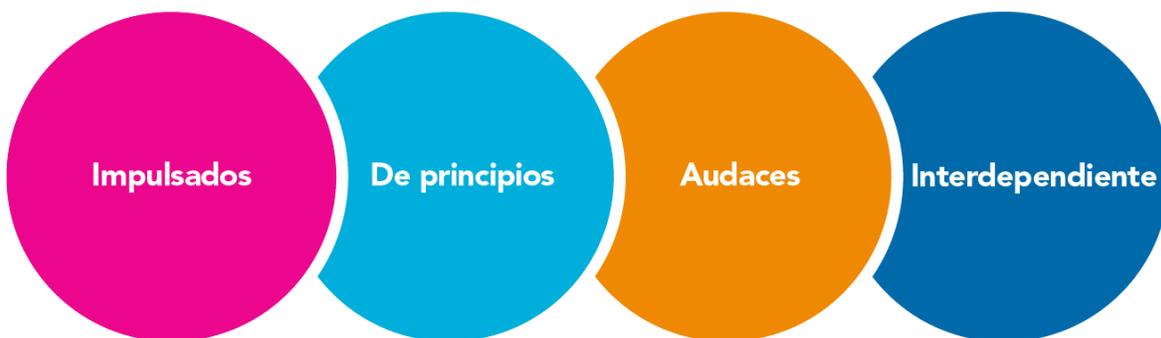
**Anu Kumar**

**Presidenta y Directora Ejecutiva de Ipas**

## Nuestra misión

Ipas trabaja mundialmente para mejorar el acceso a los servicios de aborto seguro y de anticoncepción, de manera que cada mujer y niña pueda determinar su propio futuro. En África, Asia y Latinoamérica, trabajamos con socios para lograr la amplia disponibilidad de los servicios de aborto seguro y de anticoncepción, para conectar a las mujeres con la información vital para que puedan acceder a servicios seguros, y para abogar por el aborto seguro y legal.

## Nuestros valores



## Nuestros 8 principios éticos

### 1. Cumplimos con la ley en todas partes

Como empleados de una organización internacional, somos responsables de mantenernos al tanto de las leyes, normas y políticas que afectan nuestro trabajo. No es nada raro que encontremos requisitos jurídicos confusos, ilógicos o incluso contradictorios en los lugares donde trabajamos. Sin embargo, en cada circunstancia, la postura de Ipas es clara: Cumplimos con las leyes que rigen nuestras operaciones y tomamos medidas para abordar los riesgos jurídicos que enfrentamos en nuestro trabajo programático.

Las repercusiones de hacer caso omiso a la ley, aunque sea sin querer, pueden ser devastadoras tanto para Ipas como para las personas involucradas. Infringir la ley puede tener como consecuencia el despido, multas o incluso condena de prisión.

## 2. Acogemos la diversidad y tratamos a todas las personas con dignidad y respeto

Creemos que nuestras diferencias fortalecen a Ipas y nuestro impacto en todo el mundo, y permiten que nuestros empleados pongan en práctica sus variados talentos y diversas perspectivas. Ipas procura ser inclusiva y acogedora; además, procura velar por que sus empleados y partes interesadas sean tratados siempre con dignidad y respeto.

Ipas procura ofrecer igualdad de oportunidad en todos los aspectos de empleo y mantener el entorno laboral libre de discriminación, acoso, explotación sexual y maltrato. Respetamos estas políticas a nivel mundial, incluso en países donde no existen prohibiciones legislativas contra esos comportamientos. Ipas cumple con sus políticas o con la ley local, la que vaya más allá para proteger las poblaciones marginadas o en riesgo.

Respetamos los derechos humanos en todo el mundo y tomamos medidas inmediatas para salvaguardar a las personas vulnerables de explotación y maltrato. No toleramos ni el trabajo infantil ni el trabajo forzado, ni la trata de seres humanos. Nuestro compromiso para garantizar un trato justo y los derechos humanos se extiende a nuestros vendedores/proveedores y socios. Insistimos en que nuestros socios traten a las partes interesadas de una manera consecuente con estos valores.

*El manual del personal de Ipas prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación y acoso, incluido el acoso sexual. Responsabilizamos a nuestros empleados de crear un entorno laboral que sea profesional y que proteja de comportamientos indebidos a los empleados, contratistas, socios y miembros comunitarios con quienes trabajamos. Invitamos a cada persona a que declare sus preocupaciones y protegemos a todas las partes de represalias por hacerlo.*

**Políticas de Ipas pertinentes:** Manual del personal, Política de salvaguarda, Política contra la esclavitud y la trata de personas.

## 3. Nuestros informes son claros y fáciles de entender, y nuestros registros son correctos y exactos

Ipas se compromete a asegurar transparencia en nuestros informes a donantes y gobiernos. Rendimos informes claros y veraces, aun cuando los datos no cuentan la historia que esperábamos que contaran.

Ipas utiliza fondos exclusivamente para fines que estén justificados debidamente y que puedan ser verificados de manera independiente. Mantenemos controles financieros y procesos para garantizar la veracidad de nuestros informes financieros. No toleramos fraude ni declaraciones o asientos falsos o engañosos en nuestros informes financieros, técnicos, de investigación y programáticos, ni en ningún otro registro, y no presionamos a otras personas para que cometan fraude. Cooperamos plenamente con nuestros auditores y no les ocultamos información.

Nuestros empleados se esfuerzan por garantizar plena veracidad y transparencia en nuestros documentos, informes y declaraciones orales.

Admitimos y corregimos errores con rapidez, porque Ipas y el trabajo que realizamos exigen y merecen honradez.

*¿Qué debo hacer si sospecho fraude? Declarar sus sospechas a [ipas.ethicspoint.com](http://ipas.ethicspoint.com). Éstas serán investigadas a la vez que se mantiene su confidencialidad.*

**Políticas de Ipas pertinentes:** Manual de Finanzas, Manual del Personal, Política sobre el sistema de notificación de horas, Política antifraude y relativa al financiamiento de partes restringidas, Política de divulgación de acusaciones a donantes.

#### 4. Competimos de manera honrada e imparcial

Nuestro entorno de financiamiento es competitivo. Ya sea que estemos tratando con donantes, gobiernos, vendedores/proveedores o socios, nuestro mandato es el mismo: Competimos de manera honrada e imparcial. Representamos nuestros servicios y calificaciones con veracidad. Tomamos decisiones de adquisiciones de manera transparente en servicio del mejor valor. Creamos expectativas que podemos satisfacer y hacemos promesas que podemos cumplir. Competimos de manera imparcial, aun cuando otras personas no lo hacen.

No comprometemos nuestra integridad ni engañamos a otras personas para ganar ventaja. Nunca conspiramos con la competencia ni participamos en otras prácticas anticompetitivas. No sobornamos a nadie por ninguna razón. No buscamos influenciar a funcionarios gubernamentales por medio de pagos u ofreciendo algo de valor. No utilizamos la información confidencial de otras personas para ganar ventaja indebida. Rechazamos toda información propietaria que llegue a nuestras manos de manera indebida. Nos esforzamos por exigir que terceras partes representantes de Ipas cumplan con las mismas normas que nuestros empleados.

**Políticas de Ipas pertinentes:** Política de adquisiciones, Política antifraude y relativa al financiamiento de partes restringidas, Principios de alianzas

#### 5. Evitamos conflictos de intereses

Ipas respeta y fomenta la participación del personal en actividades comunitarias no relacionadas con el trabajo de Ipas, siempre que sea durante su tiempo libre y que los gastos corran por su cuenta. Hay momentos en que el interés personal podría entrar en conflicto con el interés superior de Ipas, pero como empleados debemos enfocarnos en lo que sea lo mejor para Ipas. Cuando pareciera haber conflicto entre nuestros deberes a Ipas y nuestros intereses fuera de Ipas, declaramos esto con prontitud y buscamos una resolución.

Los empleados no deben tener relaciones indebidas con vendedores/proveedores u otras terceras partes, y deben procurar que sus relaciones personales o familiares no presenten ni conflicto ni la apariencia de conflicto de intereses.

Además, se prohíbe que el personal acepte favores, regalos u otras gratificaciones de vendedores/proveedores, socios o beneficiarios a cambio de trato favorable.

*Hay momentos en que una relación personal entre empleados puede causar problemas o percepciones de favoritismo y trato imparcial, por ejemplo: cuando empleados empiezan a salir en citas románticas con otros empleados, o cuando una persona trabaja en la misma oficina que otro miembro de su familia. El Manual del personal y la Política sobre conflicto de intereses y declaración de Ipas exigen notificar a la dirección de estos tipos de relaciones.*

**Políticas de Ipas pertinentes:** Manual del Personal, Política sobre conflicto de intereses y declaración, Política antifraude y relativa al financiamiento de partes restringidas

## 6. Nos esforzamos por mantener un entorno laboral seguro y saludable

Ipas se compromete a velar por la salud y seguridad de su personal, su entorno y las comunidades donde trabajamos. Reconocemos los impactos negativos de nuestro trabajo en el ambiente y actuamos para mitigarlos. Cumplimos con las leyes y normas de seguridad, y no toleramos amenazas ni violencia en el lugar de trabajo. Nos aseguramos de que cada empleado/a disfrute de un lugar de trabajo limpio, seguro y libre de drogas y humo.

**Políticas de Ipas pertinentes:** Manual del personal

## 7. Protegemos nuestra información y nuestros recursos

Ipas proporciona a cada empleado/a las herramientas y la información que necesita para cumplir con sus funciones y responsabilidades. Tratamos estos valiosos recursos de manera responsable y los utilizamos exclusivamente para fines de las actividades de Ipas. Protegemos todos los recursos de Ipas: desde sus computadoras, correo electrónico, muebles de oficina y vehículos, hasta datos confidenciales de la organización, del personal o de nuestros socios. Respetamos la propiedad intelectual y la información confidencial de Ipas y la de nuestros socios.

Obtenemos el permiso escrito del titular antes de divulgar o utilizar información confidencial o recursos patentados o con derechos de autor. Utilizamos material escrito o visual únicamente con la atribución o el permiso correspondiente.

Además, nos aseguramos de que los documentos de Ipas sean mantenidos y desechados debidamente.

**Políticas de Ipas pertinentes:** Política de utilización aceptable de tecnología, Política sobre fotografías e imágenes

## 8. Creamos una cultura donde cada empleado/a asume la responsabilidad de su conducta ética

Ipas insta a cada empleado/a a asumir la responsabilidad de su conducta ética. Si un/a empleado/a es consciente de conducta que considera ser poco ética o indebida, ese/a empleado/a tiene la obligación de denunciarla. Ipas protege a cada empleado/a que declare preocupaciones de buena fe. Las preocupaciones pueden declararse de diversas maneras, por ejemplo:

- Los empleados pueden declarar preocupaciones por escrito o por teléfono en cualquier idioma, incluso de manera anónima, a la Línea de atención telefónica en cuestiones de ética de Ipas, la cual es administrada por una tercera parte. Visite [ipas.ethicspoint.com](http://ipas.ethicspoint.com) para presentar un informe digital o para encontrar el número telefónico de su región.
- Los empleados pueden hablar con su supervisor/a o con otro/a gerente de Ipas de confianza.

**P:** *Un/a empleado/a que se reporta a mí se me acercó con información sobre la conducta de un/a colega que, si es veraz, violaría el Código. Sin embargo, el/la empleado/a me pidió que mantenga esa información en secreto por ahora. ¿Qué debo hacer?*

**R:** *Como gerente de Ipas, usted debe tomar medidas para asegurarse de que ese asunto sea investigado y abordado. Ipas, por medio de usted, ahora está al tanto de esa conducta y es responsable de abordarla. Presente la preocupación que le reportaron a la Línea de atención telefónica en cuestiones de ética, en [ipas.ethicspoint.com](http://ipas.ethicspoint.com).*

## El rol de liderazgo de cada persona en Ipas

Cada empleado/a de Ipas, en todos los niveles, comparte el liderazgo con el personal ejecutivo y la dirección de Ipas, y cada persona en Ipas tiene la responsabilidad especial de comportarse en conformidad con el Código de conducta y ética profesional y de velar por su cumplimiento. Si usted ve acciones que podrían violar el Código, aunque éstas no le afecten de ninguna manera, usted tiene la obligación de notificar a Ipas al respecto y asegurarse de que sean abordadas.

**Políticas de Ipas pertinentes:** Política de la línea de atención telefónica en cuestiones de ética, Manual del personal, Procedimiento para presentar denuncias a la línea de atención telefónica y realizar investigaciones

## Vivir conforme al Código

A cada persona en Ipas le incumbe vivir el Código de conducta y ética profesional, y velar por el cumplimiento de los principios éticos de Ipas descritos aquí. Aunque estos principios son una guía de conducta, no siempre es fácil decidir qué es conducta aceptable en una circunstancia específica. Si se encuentra en ese tipo de circunstancia, solicite ayuda de un/a gerente, director/a o de [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org).

Para que el Código pueda ser eficaz, cada empleado/a debe entender que las violaciones tienen consecuencias, que podrían llegar a incluir hasta el despido. Al mismo tiempo, cada empleado/a puede confiar en que puede denunciar violaciones del Código sin temor a sufrir represalias y que sus preocupaciones serán investigadas a fondo y de manera oportuna. Las acusaciones infundadas o que no puedan ser corroboradas, no obstante, crean oportunidades de aprendizaje y mejoramiento en Ipas. Invitamos a cada empleado/a a darnos su retroalimentación sobre este Código y las investigaciones de Ipas como parte del compromiso de Ipas para fortalecer nuestra cultura de ética y cumplimiento.

## ¿Qué se me exige?

- Conocer y entender las políticas y normas de Ipas, los requisitos de los donantes y las leyes y normas locales aplicables a su cargo.
- Denunciar y fomentar la denuncia de violaciones sospechadas, incluso por terceras partes que son socios de Ipas.
- Cooperar plenamente con investigaciones o auditorías internas y externas.
- Proteger la confidencialidad de las investigaciones.
- Obtener Certificación en Cuestiones de Ética cuando ésta sea obligatoria.

## ¿Dónde puedo encontrar las políticas mencionadas aquí?

Para ver las políticas mencionadas en el Código, visite el Centro de Políticas y Procedimientos Internos Institucionales de Ipas, o envíe un mensaje electrónico a [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org).