



**CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y  
CONFLICTO DE INTERÉS  
CRUZ BLANCA PANAMEÑA**



## ÍNDICE

Índice.....	2
Estructura Organizacional.....	4
Misión, Visión, Valores y Objetivos.....	5
CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.....	6
Artículo 1 – Alcance.....	6
Artículo 2 – Interpretación.....	6
CAPITULO II - NUESTROS VALORES.....	6
CAPITULO III - NUESTRAS CONDUCTAS.....	6
Artículo 3. Nuestra identidad y características.....	6
Artículo 4. Campos de trabajo y formas de acción.....	7
Artículo 5. Del profesional de Prevención y Tratamiento.....	7
Principio 1. Cumplimiento de los derechos humanos.....	7
Principio 2. Compromiso con evidencia de alta calidad.....	7
Principio 3. Prevención de daños.....	8
Principio 4. No Discriminación.....	8
Principio 5. Confiabilidad.....	8
Principio 6. Responsabilidades profesionales y estándares en el lugar de trabajo.....	8
Principio 7. Requisitos legales.....	9
Principio 8. Confidencialidad.....	9
Principio 9. Protección de datos.....	9
Principio 10. Inclusividad.....	9
Principio 11. Inclusión de partes interesadas.....	9
Principio 12. Competencia profesional.....	9
Principio 13. Consentimiento informado.....	10
Artículo 6. Cumplimiento de leyes y reglamentaciones locales.....	10
Artículo 7. Respeto a la propiedad intelectual (derecho de autor).....	10
Artículo 8. Uso y Protección de activos.....	10
Artículo 9. Corrupción y soborno.....	10
Artículo 10. Prohibición de financiamiento de campañas políticas.....	10
Artículo 11. Favores y pagos indebidos.....	11
Artículo 12. Uso de tecnología y redes sociales.....	11
Artículo 13. Seguridad Laboral.....	11
Artículo 14. Igualdad de oportunidades.....	11
Artículo 15. Violencia y uso de armas en el lugar del trabajo.....	11
Artículo 16. Acoso Sexual y maltrato.....	12
Artículo 17. Consumo de drogas, alcohol y tabaco en el lugar de trabajo.....	12
Artículo 18. De la relación con otros actores.....	12
a) Medio Ambiente.....	12
b) Comunidad.....	12
c) Estado.....	12
d) Patrocinadores.....	12
e) Proveedores.....	13
f) Con otras ONG y demás organizaciones de la sociedad civil.....	13

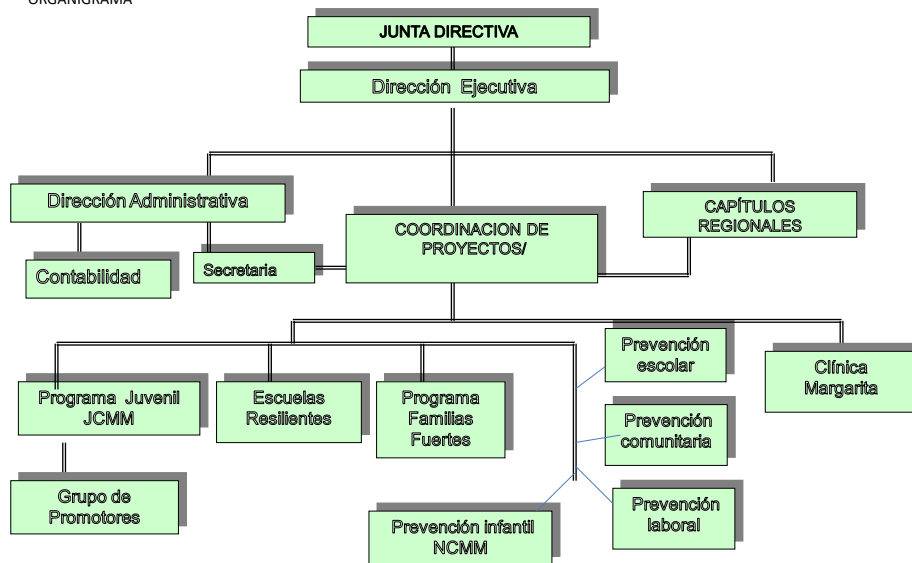


g) Beneficiarios.....	13
h) Voluntarios.....	13
CAPITULO IV. - PAUTAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN.....	13
Artículo 19. Transparencia y responsabilidad.....	13
Artículo 20. Recursos humanos.....	13
Artículo 21. Recursos económicos.....	14
Artículo 22. Manejo de la información confidencial.....	14
CAPÍTULO V. PAUTAS DE COMUNICACIÓN.....	15
CAPÍTULO VI. CONFLICTO DE INTERÉS.....	15
CAPÍTULO VII – APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	15
Artículo 23. Aplicación.....	15
Artículo 24. Difusión.....	15
Artículo 25. Cumplimiento.....	16
Artículo 26. Criterios y mecanismos para establecer correcciones y sanciones.....	16
POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES.....	17



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIGRAMA





## **VISION, MISION Y OBJETIVOS**

### **MISIÓN**

- Impulsar programas dirigidos a la prevención y el tratamiento del uso indebido de drogas, que promuevan el fortalecimiento y crecimiento personal y familiar en nuestro país.

### **VISIÓN**

- Ser una institución modelo, a la vanguardia en la implementación de programas de prevención y tratamiento del uso indebido de drogas a nivel nacional

### **OBJETIVOS**

- Ser un punto de referencia objetivo para la promoción de estilos de vida saludables e información en materia de prevención y tratamiento del uso indebido de drogas en la comunidad.
- Brindar una alternativa de tratamiento ambulatorio, científica y humana, para jóvenes y adultos con problemas de drogas.
- Desarrollar programas que promuevan la valoración personal, las habilidades y el sentido de vida en los jóvenes.
- Promover puntos de encuentro y participación que impulsen la proyección social positiva de los jóvenes.



## **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

Este documento presenta los lineamientos éticos que la Cruz Blanca Panameña le exige a todos sus directores, colaboradores, voluntarios, benefactores y beneficiarios. Mismos que están basados en los valores que reafirman nuestro compromiso y que debe ser la ruta que seguir de existir alguna situación en nuestro trabajo diario.

### **Artículo 1 - Alcance**

El Código de ética será aplicada a todos los directores, colaboradores, voluntarios, benefactores y beneficiarios. De igual forma, a terceros o grupos de interés que en un determinado momento sostengan una relación con la Cruz Blanca Panameña.

### **Artículo 2 - Interpretación**

Las normas establecidas en el presente documento serán aplicadas de acuerdo con las leyes de la República de Panamá. Este documento no incluye todas las situaciones en las cuales se pudiese presentar un conflicto ético, por tanto, las situaciones que no se encuentre prevista se evaluará a través de los mecanismos que se establezcan en este documento y en su defecto, lo contemplado en otras normas o políticas de la Cruz Blanca Panameña.

## **CAPITULO II - NUESTROS VALORES**

Los valores predominantes en la Cruz Blanca Panameña conforman la base de la cultura y tienen una importancia determinante en el comportamiento de sus integrantes. La organización y sus miembros, atendiendo la naturaleza de sus actividades, promoverán y actuarán de acuerdo con los siguientes valores:

### **VALORES**

- Perseverancia: Seguir, continuar hasta alcanzar los objetivos que nos hemos planteados.
- Amor: Darnos siempre hacia el otro sin esperar nada, tener compromiso y lealtad hacia la institución.
- Seguridad: Transmitir a los demás que creemos en lo que hacemos,
- Trabajo: El esfuerzo que debemos hacer para lograr los cambios y obtener lo que deseamos.

## **CAPITULO III - NUESTRAS CONDUCTAS**

### **Artículo 3. Nuestra identidad y características**

- **Cruz Blanca Panameña** es una organización sin ánimo de lucro, que persiguen fines de beneficencia y el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar común o de interés social cuya misión es Impulsar programas dirigidos a la prevención y el tratamiento del uso indebido de drogas, que promuevan el fortalecimiento y crecimiento personal y familiar en nuestro país.



- Disponemos de capacidad para gestionar recursos, tanto humanos como materiales para el desarrollo de nuestros programas. Los fondos para realizar las diferentes acciones se obtienen a través de la solidaridad privada, donaciones, presentación y aprobación de los proyectos a nivel gubernamental u otros, así como las actividades de autogestión.

#### **Artículo 4. Campos de trabajo y formas de acción**

- a) Capacitar a profesionales por medio de la realización de Diplomados, seminarios, conferencias y talleres.
- b) Informar sobre las consecuencias del uso de sustancias.
- c) Ofrecer tratamiento por padecimientos emocionales y/o problemas relacionados al uso de sustancias.
- e) Ejecutar programas preventivos en los centros educativos, laborales y/o comunitarios.
- f) Promover charlas y conferencias para padres y educadores con el fin de sensibilizar, educar e informar sobre las necesidades de desarrollar programas preventivos dirigidos a la niñez y adolescencia.
- g) Desarrollar otras actividades que tengan relación directa o indirecta con los propósitos de la Cruz Blanca Panameña.

**Artículo 5. Del profesional de Prevención y Tratamiento:** Es importante que las acciones que se llevan a cabo en el campo de la prevención, el tratamiento y el apoyo a la recuperación en el uso de sustancias se realicen dentro de un marco de código de conducta ético que oriente todos los aspectos del trabajo de acuerdo con el profesional que atienda, al igual que el cumplimiento de los siguientes principios de atención:

#### **Principio 1 - Cumplimiento de los derechos humanos**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias se dedican a defender y promover los principios y estándares de derechos humanos en su trabajo. Respetan los derechos inherentes, la dignidad y el valor de todas las personas, independientemente de su origen, identidad, raza, sexo, nacionalidad, etnia, idioma, religión o cualquier otra condición. El cumplimiento de los derechos humanos implica garantizar la no discriminación, la igualdad de trato, la privacidad, la autonomía, el consentimiento informado y el derecho a acceder a la atención y el apoyo adecuados para las personas afectadas por el uso de sustancias.

#### **Principio 2 - Compromiso con evidencia de alta calidad**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias dan prioridad al uso de evidencia confiable, válida y actualizada en su toma de decisiones, investigaciones y prácticas. Reconocen la importancia de basar sus acciones, recomendaciones e intervenciones en la mejor evidencia disponible procedente de la investigación científica, la literatura académica y los datos empíricos relevantes. El compromiso con la evidencia de alta calidad promueve el uso de enfoques, intervenciones y estrategias basados en evidencia.



### **Principio 3 - Prevención de daños**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias se comprometen a dar prioridad al bienestar, la seguridad y la protección de las personas y las comunidades con las que trabajan. Reconocen y abordan los riesgos potenciales y las consecuencias negativas asociadas con el uso de sustancias, y cualquier práctica o política que no minimice y prevenga el daño. Se esfuerzan por crear entornos que promuevan la salud, el bienestar y la resiliencia, minimizando al mismo tiempo el impacto negativo del uso de sustancias en las personas y las comunidades. También reconocen el daño que algunas prácticas, investigaciones y políticas pueden causar y, por lo tanto, se aseguran de que sus actividades se basen en pruebas y no sean perjudiciales.

### **Principio 4 - No discriminación**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias se comprometen a tratar a todas las personas de manera justa, con respeto e igualdad, sin importar su raza, etnia, género, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica. La no discriminación garantiza que los servicios, las intervenciones e interacciones se proporcionen sin sesgos, estigmas o prejuicios, promoviendo la inclusividad y el acceso igualitario al cuidado y apoyo.

### **Principio 5 - Confiabilidad**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias dan prioridad al desarrollo y el mantenimiento de la confianza con el público destinatario, las partes interesadas, los clientes, los colegas y la comunidad en general. Esto implica demostrar que hay honestidad, integridad y confianza en todas las actividades profesionales; ser transparente sobre las calificaciones, experiencias y limitaciones; y el cumplimiento de la ética y los estándares profesionales. La confiabilidad fomenta las relaciones profesionales sólidas y mejora la efectividad de las intervenciones relacionadas con el uso de sustancias.

### **Principio 6 - Responsabilidades profesionales y estándares en el lugar de trabajo**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias reconocen las responsabilidades profesionales y se comprometen a mantener estándares en el lugar de trabajo que promuevan la conducta ética, la rendición de cuentas y la prestación de servicios de calidad. Mantienen límites profesionales adecuados, garantizando que las relaciones con los usuarios se basan en la confianza, el respeto y los objetivos terapéuticos. Evitan conflictos de interés y se abstienen de entablar relaciones duales que puedan comprometer el bienestar o la objetividad del usuario.

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias se comprometen a fomentar un entorno libre de acoso. El acoso se define como cualquier forma de comportamiento no deseado que representa violencia emocional o física. Puede manifestarse de varias formas, incluyendo acciones verbales, físicas o visuales que crean un ambiente intimidante, hostil u ofensivo para la persona que lo experimenta. Cumplen con los requisitos legales y





reglamentarios, garantizando que su práctica se ajusta a los estándares de la organización.

### **Principio 7 - Requisitos legales**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias cumplen con las leyes y reglamentos aplicables de acuerdo con la profesión que desempeñan. Garantizando que sus prácticas e intervenciones cumplan con los estándares y obligaciones legales del país, al igual que del consejo técnico de Psicología.

### **Principio 8 - Confidencialidad**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias salvaguardan la privacidad y confidencialidad de aquellos con los que están trabajando, manteniendo estrictos procedimientos y políticas de confidencialidad. Respetan los derechos de las personas a la confidencialidad, solicitando el consentimiento informado para la divulgación de información y compartiendo datos sólo cuando está sea legal y éticamente permitido.

### **Principio 9 - Protección de datos**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias adoptan las medidas necesarias para proteger la confidencialidad, integridad y seguridad de los datos y la información de las personas, garantizando el cumplimiento de las normas y directrices de protección de datos pertinentes y observando las mejores prácticas cuando no existan regulaciones.

### **Principio 10 - Inclusividad**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias adoptan la diversidad y la inclusión en sus prácticas, reconociendo y respetando las diferencias culturales, sociales e individuales de los usuarios. Se esfuerzan por crear un entorno acogedor, sin prejuicios y sensible a las necesidades de poblaciones diversas, promoviendo la igualdad de acceso a los servicios y abordando las barreras a la atención.

### **Principio 11 - Inclusión de partes interesadas**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias involucran a las partes interesadas pertinentes, incluyendo a los usuarios, el público destinatario, las comunidades y los profesionales, en el desarrollo, implementación y evaluación programas e intervenciones. Este enfoque colaborativo garantiza que las intervenciones se adapten a las necesidades, preferencias y contextos específicos de las personas y comunidades a las que se presta servicio.

### **Principio 12 - Competencia profesional**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias se comprometen a mantener y mejorar su competencia profesional a través de la educación, la capacitación y el desarrollo continuo. Se mantienen actualizados con las últimas investigaciones, prácticas basadas en evidencia,



estándares / directrices y consideraciones y avances éticos en el campo del uso de sustancias. Además, mejoran continuamente sus conocimientos, habilidades y capacidades para poder ofrecer servicios efectivos y de calidad.

### **Principio 13 - Consentimiento informado**

Los profesionales que ejecutan los programas de prevención y tratamiento del uso de sustancias dan prioridad a la obtención del consentimiento informado de los usuarios antes de cualquier evaluación, intervención y actividades relacionadas con la investigación. Proporcionan información clara, completa y comprensible a los destinatarios de la actividad, asegurándose de que tengan la capacidad de tomar decisiones informadas sobre su atención, tratamiento y participación en la investigación, respetando su autonomía y derecho a la libre determinación.

### **Artículo 6. Cumplimiento de leyes y reglamentaciones locales:**

Cruz Blanca Panameña cumple con las leyes de la República de Panamá además de las reglamentaciones locales y específicas relacionadas al rubro de ONG's. Seleccionamos a proveedores considerando aquellos que cumplan con la legislación fiscal, laboral y de buena reputación.

### **Artículo 7. Respeto a la propiedad intelectual (derecho de autor)**

La propiedad intelectual incluye derechos de patentes, marcas comerciales, nombres de dominios, derechos de reproducción, derechos de diseños, derechos de extracción de bases de datos, derechos sobre conocimientos técnicos o información confidencial.

Los colaboradores deben prestar una atención adecuada a la creación, protección y aprovechamiento de la propiedad intelectual de la ONG y evitar infringir la de los demás.

### **Artículo 8. Uso y Protección de activos**

La Cruz Blanca Panameña se compromete a poner a disposición de sus profesionales los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional.

Todos los colaboradores de la Cruz Blanca Panameña deben darle un buen uso y cuidado a los activos de la empresa, recordando que son de uso exclusivo para fines laborales.

### **Artículo 9. Corrupción y soborno**

Todos los colaboradores de la Cruz Blanca Panameña deben abstenerse de ofrecer y otorgar pagos, favores, comisiones y/o compensaciones de cualquier institución pública o privada.

### **Artículo 10. Prohibición de financiamiento de campañas políticas**

Cruz Blanca Panameña no patrocina nada con dinero de la ONG ni prestará ningún servicio a partidos políticos, titulares de un cargo público o candidatos a dichos cargos, incluso si dichas contribuciones se consideren legales en virtud de las leyes del país donde dichos pagos puedan realizarse.



### **Artículo 11. Favores y pagos indebidos**

Cruz Blanca Panameña no solicita, acepta u ofrece directa o indirectamente gratificaciones, sobornos, dádivas, beneficios, bonos u otro similar de algún proveedor, patrocinador u organismo estatal con el fin de favorecer con negocios a los mismos o para beneficio personal o de la ONG.

### **Artículo 12. Uso de tecnología y redes sociales**

Cruz Blanca Panameña no admitirá correos electrónicos que sean injuriosos, obscenos, ofensivos ni soeces.

No se deberá hacer uso del equipo tecnológico, ni las plataformas de redes sociales de la Asociación Cruz Blanca Panameña 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 cualquier grupo definido en referencia a las características establecidas en este Código de Conducta.

### **Artículo 13. Seguridad Laboral**

Cruz Blanca Panameña está comprometida a brindar a los colaboradores un ambiente de trabajo saludable, seguro, libre de todo peligro reconocido. Debemos cumplir con todas las normas y prácticas de seguridad al igual que tomar las precauciones necesarias para proteger a nuestros colegas y a nosotros mismos e informar de cualquier práctica que atente contra la seguridad de todos.

**QUEJAS E INFORMES.** Las personas que funjan como voluntarias, miembros de la Junta Directiva y el personal de Cruz Blanca Panameña tienen la obligación de llevar a la atención del personal correspondiente cualquier incidente, abuso o preocupación potencial que hayan presenciado, se hayan enterado o sospechado, que parezca violar las normas contenidas en este Código, a menos que hayan sido informadas de manera confidencial de tal comportamiento por una o más receptoras. El colaborador que informe sobre sus preocupaciones al respecto está protegido como denunciante según la Política de Planteamiento de una Preocupación.

### **Artículo 14. Igualdad de oportunidades**

Cruz Blanca Panameña rechaza cualquier tipo de discriminación en función de género, edad, etnia, raza, religión, clase social, orientación sexual, opción política, incapacidad física o cualquier otro atributo.

### **Artículo 15. Violencia y uso de armas en el lugar del trabajo**

Cruz Blanca Panameña está en contra de cualquier acto o atentado violento por parte de los colaboradores, de los proveedores, patrocinadores o personas que se encuentran de visita dentro de nuestras instalaciones y/o personas que son atendidas por los psicólogos. Todo colaborador debe abstenerse de cualquier forma deliberada de contacto físico con otra persona utilizando la fuerza; la destrucción y el sabotaje a la propiedad privada. Se prohíbe la posesión o portación de armas de



fuego o cualquier otro tipo de arma dentro de las oficinas de la Cruz Blanca Panameña.

#### **Artículo 16. Acoso Sexual y maltrato**

Cruz Blanca Panameña no permite y será inflexible con relación a conductas hostiles entre colaboradores y de uso de poder jerárquico para beneficio propio al amedrentar, amenazar, reprimir o acosar psicológica o sexualmente a algún subalterno.

#### **Artículo 17. Consumo de drogas, alcohol y tabaco en el lugar de trabajo**

Cruz Blanca Panameña prohíbe, en todo momento, la fabricación, venta, distribución, consumo, dispensación, recepción, transporte o posesión de drogas ilegales o de bebidas alcohólicas. La Asociación se reserva el derecho a realizar pruebas aleatorias para comprobar el consumo de drogas. La violación de esta política se considera una falta disciplinaria y puede dar lugar a la suspensión y en última instancia, el despido. Se prohíbe así mismo el consumo de tabaco en las oficinas

#### **Artículo 18: El relacionamiento con otros actores**

- a) **Medio Ambiente:** Cruz Blanca Panameña está comprometida con la conservación del medio ambiente y el cumplimiento de las leyes ambientales aplicables en nuestro país, así como procuraremos continuamente minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones.
- b) **Comunidad:** Cruz Blanca Panameña mantiene una política de responsabilidad social de forma permanente, aportando y apoyando al desarrollo de las comunidades en las que tengamos presencia.
- c) **Estado:** Nos comprometemos a cumplir las reglamentaciones y disposiciones que establece la legislación nacional vigente, para su registro y funcionamiento.

Fomentaremos el diálogo y la cooperación con el gobierno, cuando esta cooperación sea apropiada y mutuamente beneficiosa y para fortalecer la relación sociedad civil – Estado.

Podremos establecer compromisos de tipo contractual, a través de la modalidad de convenio o acuerdo, con agencias y organismos estatales nacionales o locales, sólo cuando sea en beneficio del logro de nuestros objetivos siempre que el resultado económico que sobrevenga de dicha relación no represente el 40% de los ingresos percibidos y no comprometa la autonomía de la organización.

Rechazamos cualquier pago ilegal a las autoridades o a funcionarios públicos aun cuando las mismas sean dirigidas a acelerar sus obligaciones o rutinas de trabajo.

d) **Patrocinadores:** Velaremos porque la procedencia de las donaciones no impida nuestra libertad de actuación y no sea obstáculo para el desarrollo de nuestros objetivos.

Respetaremos siempre la voluntad de los donantes sobre el destino final de sus fondos.

En los acuerdos de cooperación con empresas se respetarán los valores de independencia, transparencia y eficacia.



Al establecer un acuerdo de cooperación con una empresa, se tendrá en cuenta que la empresa respete los derechos humanos, así como los tratados y convenciones referidas a trabajadores emigrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil y derecho de sindicalización; respete el medio ambiente y la salud pública.

e) **Proveedores:** Cruz Blanca Panameña llevará a cabo la relación con sus proveedores siempre con transparencia, sin generar falsas expectativas, en un marco de respeto que permita otorgar las mismas oportunidades a todos.

Respetamos siempre los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos.

f) **Con otras ONG y demás organizaciones de la sociedad civil:** Cuando sea apropiado, trabajaremos en colaboración y estrecha relación con otras organizaciones locales, movimientos, grupos de la sociedad civil y redes, en el marco de objetivos comunes y una misma visión del desarrollo. Las asociaciones que se generen deben fundarse en criterios de igualdad, compromiso mutuo y corresponsabilidad.

g) **Beneficiarios:** Los beneficiarios y usuarios de nuestros servicios deben conocer sus derechos y contar con toda la información institucional que requieran.

h) **Voluntarios:** Cruz Blanca Panameña cuenta con un Manual de Voluntarios y deberán conocer el Código de Ética el cual es entregado al momento de vincularse con nuestra ONG.

## **CAPITULO IV. - PAUTAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN**

### **Artículo 19. Transparencia y responsabilidad**

- a) Debemos actuar en todo momento conforme a la legislación vigente en el país.
- b) La gestión de nuestras organizaciones deberá ser responsable y de acuerdo con los objetivos de la Cruz Blanca Panameña planteados.
- c) Debemos ser transparentes en nuestra relación con los gobiernos, los donantes, nuestros socios, beneficiarios, la ciudadanía y demás interesados directos.
- d) Debemos hacer pública y tener los canales adecuados para el que lo solicite, la información sobre nuestras líneas de actuación, programas y objetivos, forma de obtención de los recursos, cantidad de recursos y destino de estos, así como también la composición de sus órganos de gobierno.
- e) Debemos rendir cuenta de nuestras acciones y decisiones, no sólo a donantes o al Estado, sino también a nuestros beneficiarios, al personal y a otras organizaciones o contrapartes y a la ciudadanía en general.
- f) Una vez al año publicaremos una memoria de actividades y balance financiero de la institución y nos aseguraremos de que éste sea de acceso público.

### **Artículo 20. Recursos humanos**

- a) Respetaremos derechos y deberes que se establece en la legislación laboral vigente en el país, en las relaciones que se establezcan con personas en calidad de trabajadores remunerados.
- b) Definiremos claramente las relaciones con el voluntario, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes. Evitaremos que las tareas o funciones que realice los voluntarios entren en conflicto con las que desarrolla el personal remunerado.



- c) Procuraremos que los empleados y voluntarios sean capaces y responsables y que se comprometan con la misión de la institución.
- d) Se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación o exclusión por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, opinión política, o cualquier otra condición.
- e) Haremos pública la información de los datos referidos al número total de empleados, remunerados y voluntarios.

#### **Artículo 21. Recursos económicos**

- a) Las actividades de recaudación de fondos que realicemos se ajustarán al marco legal y a lo que establece este Código.
- b) Sólo aceptaremos fondos que no comprometan nuestros valores fundamentales y que no restrinjan nuestra capacidad de llevar adelante la misión con libertad y objetividad.
- c) Nuestras actividades o campañas de recaudación de fondos no deberán contener mensajes engañosos. Deberán describir correctamente la identidad de la organización y hacer convocatorias a las que la organización vaya a poder responder en forma adecuada.
- d) Cuando se acepta una donación o ayuda económica y se establece un acuerdo para llevar adelante su programa, tenemos la responsabilidad ética y moral de honrar ese compromiso.
- e) Podremos alterar las condiciones de una donación o ayuda económica sólo con el consentimiento explícito del donante.
- f) Se adjuntarán balances financieros a las memorias anuales y se dará conocimiento de los datos económicos a donantes y contrapartes con las que trabajamos.
- g) Pondremos a disposición pública la información sobre los ingresos y distribución de los gastos y se llevarán a cabo auditorías económicas externas una vez al año.

#### **Artículo 22. Manejo de la información y confidencialidad**

- a) Nos abstendremos de utilizar a nuestro favor información de la que haya sido depositaria o a la que haya tenido acceso en el desempeño de los objetivos estratégicos
- b) Seremos precavidos en custodiar toda la información de la que ha sido depositaria para evitar su uso por terceros o para otros fines para los que les fue entregada.
- c) Evitaremos recabar información alguna por ningún medio intrusivo que evite al interesado saber que disponemos de dicha información, así como exponer esa información ante terceros que no necesitan tener acceso a ella.

### **CAPÍTULO V. PAUTAS DE COMUNICACIÓN**

En las acciones de comunicación que llevemos adelante en el desarrollo de nuestros proyectos, se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

- a) Actuar con responsabilidad y seriedad en toda acción o proyecto de comunicación
- b) Preservar el principio de no discriminación en sus mensajes o campañas de comunicación.
- c) Respetar la dignidad de las personas y las comunidades involucradas.





d) Presentar información veraz y debidamente fundamentada, propiciando un conocimiento objetivo de las diferentes realidades sobre las que se pretende incidir.

e) El nombre de la Cruz Blanca Panameña será preservado y su utilización será preservada, pudiendo sólo ser utilizado por la propia institución o bajo su autorización. En caso de que se detecten incumplimientos de esta norma, la Cruz Blanca Panameña podrá realizar la denuncia en las instancias correspondientes.

## **CAPÍTULO VI. CONFLICTO DE INTERÉS**

Un conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, interfieren o pueden interferir con la objetividad o lealtad de los patronos, colaboradores, o terceros.

a) Nuestros directores, voluntarios y colaboradores deberán anteponer las metas de la Cruz Blanca Panameña, antes que sus metas o deseos personales.

b) La Cruz Blanca Panameña respeta la privacidad de sus colaboradores, voluntarios y terceros, así como su derecho a participar en actividades financieras legítimas fuera del entorno laboral y a desarrollar otras actividades profesionales por cuenta propia o ajena, siempre y cuando no afecten a su función y no suponga un conflicto de intereses y/o concurrencia desleal.

c) Los directores, voluntarios y colaboradores, se abstendrán de usar su posición oficial para asegurarse algún privilegio o ganancia para ellos mismos.

d) Toda persona afectada por un conflicto de interés al interior de nuestra organización deberá comunicarlo a los directivos o instancia administrativa que corresponda y abstenerse de participar en dicha actividad, negocio o trabajo en que estime existe incompatibilidad entre sus intereses particulares y los de la organización.

e) Seremos cuidadosos en operaciones que puedan implicar un abuso o privilegio indebido, como, por ejemplo, préstamos de dinero a directivos o empleados, regalos o contratos de compraventa de bienes y servicios, en los que sea difícil determinar el precio del mercado o se pueda abrigar dudas sobre su transparencia o equidad.

f) Contamos con la posibilidad de demandar la reparación de todo daño causado al responsable de un conflicto de interés no resuelto en conformidad con las reglas precedentes.

## **CAPÍTULO VII – APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **Artículo 23. Aplicación**

Luego de aprobado el código se abrirá un plazo para que la Cruz Blanca Panameña pueda realizar las adaptaciones internas necesarias en sus estatutos, órganos, presupuestos, etc. para ajustarse al contenido del código que así lo requiriese.

### **Artículo 24. Difusión**

La difusión del código tiene como objetivos:

a) Clarificar el concepto, los objetivos y las prácticas de la Asociación

b) Garantizar los principios de transparencia, democracia interna y austeridad en la actuación de la Asociación



- c) Dar a conocer a la sociedad nuestros criterios de actuación
- d) El código de conducta se difundirá entre los directivos, voluntarios y colaboradores de la Asociación
- e) La responsabilidad de la difusión de dicho código recae en el director ejecutivo de la Cruz Blanca Panameña.
- f) Aseguramos los canales de difusión de la Cruz Blanca Panameña para procurar la comunicación y comprensión del presente Código de Ética mediante los siguientes canales: Seminarios de Divulgación, página Web, entre otros.

### **Artículo 25. Cumplimiento**

Con el fin de garantizar el cumplimiento del código, se debe establecer un comité con las siguientes funciones:

- a) Fomentar la difusión y conocimiento del presente código
- b) Promover el cumplimiento del código.
- c) Asesorar a la Dirección Ejecutiva en su implementación
- d) Establecer el plazo para la implementación del Código
- e) Resolver los conflictos y situaciones que puedan derivar de la aplicación del código.
- f) Se establecerá un canal que permita elevar los incumplimientos que sean observados el cual será de carácter confidencial, deberá ser objetivo sin ánimo de perjudicar a nadie. Las mismas recibirán una respuesta profesional y confidencial.
- g) El Comité establecido y la Junta Directiva tienen el poder de monitorear, investigar, tomar determinaciones y realizar acciones respecto a violaciones a todos los Códigos y Reglamentos de la Cruz Blanca Panameña.

### **Artículo 26. Criterios y mecanismos para establecer correcciones y sanciones**

Las violaciones a este Código de Ética serán objeto de sanciones, las cuales se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, pudiendo ir desde la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes, si el caso lo amerita. Cualquier denuncia debe realizarse directamente a la Cruz Blanca Panameña y se tratará de forma confidencial por el director ejecutivo.

Cada colaborador deberá firmar una Declaración de Conformidad donde da fe de conocer, entender y acepta el alcance del Código de Ética.

El presente documento deberá ser revisado anualmente y realizar los ajustes que sean necesarios con la finalidad de mantenerlo lo más acorde con las necesidades de la Cruz Blanca Panameña.

En señal de entendimiento, aprobación y adhesión a los términos de este código, es firmado en la Ciudad de Panamá, República de Panamá, a los \_\_\_\_\_ ( ) días del mes de \_\_\_\_\_ de dos mil veinticuatro (2024).





## POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES

### 1. Objetivo

La finalidad de esta política es garantizar que todas las decisiones en Cruz Blanca Panameña sean justas y prioricen siempre el interés de la organización sobre cualquier beneficio personal de sus colaboradores. Esto incluye a los miembros del consejo, el equipo directivo y todos los empleados de Cruz Blanca Panameña.

Se define un conflicto de interés como cualquier interés que pueda influir, o parecer influir, en el juicio o comportamiento de algún miembro del consejo, del equipo directivo o de los empleados.

Esta política no prohíbe las relaciones entre la organización y terceros relacionados con entidades gubernamentales, empleados u otros individuos o grupos cuyos intereses puedan coincidir en actividades conjuntas (dualidad de interés y no conflicto). Sin embargo, ante la posibilidad de un conflicto de interés, es obligatorio informar a la persona designada por esta política. Si se determina que existe un conflicto de interés, las personas involucradas no deben participar en el proceso de toma de decisiones.

### 2. Lineamientos

**Comunicación:** Cualquier persona que sepa de un posible conflicto de interés, ya sea propio o de otro miembro de la organización, debe informar al director general y al área legal. Debe proporcionar pruebas o argumentos que ayuden a determinar si realmente existe o podría parecer que existe dicho conflicto de interés.

**Determinación:** Se convocará a la Junta Directiva para revisar el caso con toda la información disponible y escuchar a la persona involucrada.

### 3. Procedimiento a seguir

Una vez convocada la Junta Directiva y los miembros del área donde surgió el conflicto de interés, se seguirán estos pasos:

1. La persona implicada presentará sus razones para la contratación o el acuerdo propuesto. Después, esta persona dejará la reunión.
2. La Junta Directiva evaluará la situación y propondrá alternativas a la transacción o contratación presentada por la persona implicada.



3. En conjunto con la dirección general y el área legal, la Junta Directiva determinará si alguna de las alternativas propuestas es igual o más beneficiosa que la opción que podría representar un conflicto de interés.

4. Si ninguna de las alternativas propuestas es mejor que la presentada por la persona implicada, se decidirá por mayoría de los miembros sin conflicto si se procede con la contratación o acuerdo.

#### **4. Incumplimiento de la política de Conflicto de Interés:**

Si se sospecha un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés, el área legal debe informar al miembro en cuestión sobre las razones para creer que se ha violado dicha política y permitir que la persona afectada explique su punto de vista. Si, después de esto, el área legal junto con la dirección general determina que no se ha seguido el procedimiento adecuado o que no se ha informado de un conflicto de interés, ya sea real o potencial, se tomarán las medidas necesarias, incluyendo la posible desvinculación de la persona de la organización y la cancelación del contrato, acuerdo o acción que originó el conflicto de intereses.

Yo, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, confirmo que he leído y comprendido la Política de Conflicto de Intereses de Cruz Blanca Panameña, y acepto cumplir con todo lo establecido en ella. En caso de que llegue a conocer incidentes que pongan en riesgo la integridad o reputación de la organización, me comprometo a informarlo a mi supervisor inmediato y a tomar las medidas necesarias que estén a mi alcance para resolverlo.