

Ética en SIBEN 2013

[Código de Ética de la Sociedad Iberoamericana de Neonatología (SIBEN)]

Documento preparado en la segunda mitad del 2011 por Augusto Sola, Fernando Domínguez y Mario Lee.

Documento basado en:

- Libros de texto (*Filosofía, Ética, Neonatología*)
- Bibliografía citada
- Documento enviado por Alfonso Solimano Sept 15, 2011. (*Basado en Sociedad Canadiense de Pediatría inicialmente; Traducido por Lara Maksimovic*)
- Estatutos SIBEN
- Reglamentos SIBEN
- Temas propuestos por mail y conversaciones en la Junta (2009-2012)
- Varios documentos de ética y decoro profesional de diversas instituciones y sociedades.

Este documento ha sido revisado y actualizado en Septiembre-Octubre del 2013 por los cinco miembros de la Junta de SIBEN 2013-2016 y el Consejero de Ética de SIBEN (Fernando Domínguez). Se agradece la lectura y comentarios críticos de la Gerente Ejecutiva de SIBEN (Lara Maksimovic), una enfermera del Consejo de SIBEN (Maite Montes) y de 3 miembros Consejeros de SIBEN (Carlos Fajardo, Lourdes Lemus y Susana Rodríguez).

Introducción

Es propósito de este documento enunciar las normas y principios morales que deben inspirar la conducta y el comportamiento de los directivos, funcionarios y trabajadores de SIBEN en el ejercicio de sus funciones.

El Código de Ética es de aplicación a todas las personas que desarrollan actividades en SIBEN o a nombre de SIBEN, tanto en funciones jerárquicas como subordinadas y cualquiera sea la naturaleza del vínculo que se mantenga con SIBEN. Esto incluye a los individuos y sociedades locales o regionales durante el periodo de gestión y de realización de un Congreso Anual de SIBEN y cualquier actividad (Resi-SIBEN; Segui-SIBEN, RED-SIBEN, talleres, cursos, y otras) SIBEN reconoce la necesidad de desarrollar o adaptar los principios de otras organizaciones profesionales dentro de un documento específico para SIBEN. SIBEN también ve con prioridad el desarrollo de principios que regulen la relación entre sus miembros y aquella de sus miembros con la industria farmacéutica y la industria.

El principal objetivo de estos códigos es mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los integrantes de esta sociedad. Al incluir instrucciones por escrito, no resulta necesario que un directivo explique a cada momento cuáles son las obligaciones que tiene el personal en la sociedad.

La palabra ética proviene del griego ethos [ethikos] que es "carácter" y "hábitos".

Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una *norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad*.

La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión y la ética institucional aquella que intenta regular las actividades que se realizan en una institución. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad.

La deontología o la ciencia de la moralidad hacen referencia a la rama de la ética cuyo objeto de estudio son aquellos fundamentos del deber y las normas morales. La deontología es conocida también bajo el nombre de "teoría del deber" y, al lado de la axiología, es una de las dos ramas principales de la ética normativa. Presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio. El término "código deontológico" refiere a un conjunto ordenado de deberes y obligaciones morales que tienen los profesionales de una determinada materia o especialidad.

Un código de ética fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa, organización, institución o sociedad.

Aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio e incluye el uso de sanciones de amplio espectro para quien viola en forma grosera una norma clara o en forma reiterada cualquiera de las normas.

SIBEN suscribe y ratifica los principios y normas de ética médica contenidos en acuerdos de organismos internacionales los que regirán para nuestra sociedad (ver Bibliografía en apéndice A).

Preámbulo

La Sociedad Iberoamericana de Neonatología (SIBEN) es una organización médica-multiprofesional sin fines de lucro de caridad pública (registrada en USA como organización 501-C3) con una misión claramente establecida, que promueve educación en salud y la mejoría de los cuidados neonatales, incluido el seguimiento post-neonatal.

Desde su fundación, SIBEN trabaja para poner las necesidades de recién nacidos iberoamericanos como su prioridad.

SIBEN ha ido creciendo a lo largo de 10 años y su grupo directivo considera que es altamente necesario contar con un documento que brinde un marco fundamental de referencia con claridad, que sirva de base para el funcionamiento de la Sociedad y para encontrar soluciones específicas en cada caso puntual y real que se presente.

Este Código de Ética de SIBEN no puede resolver anticipadamente todas las situaciones difíciles pero puede ser de utilidad a todos los que trabajan en la organización, incluyendo los miembros de la junta directiva, del consejo, de los comités, capítulos, comisiones, grupos de trabajo, y los miembros y el personal administrativo. Intenta también ser una guía para el decoro y comportamiento y la toma de decisiones morales entre profesionales de SIBEN y para la formación de políticas éticas. Este código no se ocupa de la ética en el campo de la práctica clínica individual de los profesionales que integran SIBEN.

Pautas generales

Un objetivo fundamental de este Código de Ética es promover la discusión y el debate dentro de un marco ordenado, que contribuya a crear un clima organizacional favorable para la investigación reflexiva sobre temas de respeto en las relaciones profesionales y situaciones éticas institucionales e interpersonales potencialmente complejas.

Como una organización profesional que promueve y defiende las necesidades de salud de los recién nacidos iberoamericanos y la calidad del cuidado neonatal, SIBEN se compromete a cumplir con los siguientes principios específicos:

El miembro de SIBEN debe:

- Esforzarse por actuar en el mejor interés de los recién nacidos iberoamericanos.
- Tomar decisiones que reflejen y respondan a las necesidades de los recién nacidos iberoamericanos.
- Mantener y expandir su constitución "multiprofesional" e interdisciplinaria.
- Respetar las diferencias de género, religiosas, culturales, políticas y sociales entre sus miembros.
- Promover la información, comunicación y apertura en cuanto a sus procesos y políticas, incluyendo los métodos usados para educación y para fijar posiciones en temas de la salud neonatal cuando sea necesario.

- Asegurar discreción y privacidad de cada profesional cada vez que sea necesario en temas presentados en la junta, en el consejo, en los comités o en la comisión o subcomisión de ética al analizar un caso o una situación específica
- Declarar todo conflicto de intereses.
- Garantizar transparencia.
- Evitar la calumnia o difamación. Y la difamación de carácter de sus directivos e integrantes.
- Reducir al mínimo el riesgo de daños que pudiera resultar de cualquiera de sus actividades.
- Trabajar por y para SIBEN en forma no lucrativa en promover prácticas de salud positivas que sean del mejor interés para los recién nacidos y sus familias en la región, de acuerdo a sus necesidades.
- Promover la equidad (dar más al que más necesita) en materia de salud neonatal proveyendo lo adecuado para recuperar la salud del que lo requiera.
- Promover que las necesidades de todos los recién nacidos estén representadas y apoyadas por programas, especialmente las necesidades de aquellos que pertenezcan a grupos vulnerables o de riesgo por razones de mal distribución del acceso.
- Proveer información lo más exacta y pertinente posibles, según la mejor evidencia disponible.
- Basar decisiones sobre los problemas de salud que se decidan defender en todo lo anterior, adaptado a las necesidades regionales e individuales.

CONTENIDO DE ESTE CODIGO

1. Misión
 - a. De Consejería de Ética y de Subcomisiones que se creen
2. Gobierno - Junta directiva y del Consejo
3. Responsabilidad financiera
4. Asuntos públicos y comunicaciones
5. Promoción del desarrollo de tareas, centros, regiones o áreas y de políticas públicas
6. De las relaciones médicas y profesionales
7. Recaudación de fondos
8. Recursos humanos (el personal y los voluntarios)
9. De La Constitución y Función De Comisión y Subcomisiones « Ad Hoc » De Ética En SIBEN
10. TEMAS DE INDOLE GENERAL PARA LA ETICA EN SIBEN
11. BIBLIOGRAFIA

1. Misión

SIBEN demostrará su integridad como organización sin fines de lucro de caridad pública (organización 501-C3) en la manera en que ejerza sus actividades y responsabilidades al servicio de otros con transparencia, cooperación, honestidad e integridad, con especial consideración en los gastos asignados y la asignación de los recursos disponibles.

De Consejería de Ética y de Subcomisiones que se creen:

- 1.1 La actividad y tareas de SIBEN serán revisadas periódicamente para asegurar la relevancia continuada de sus objetivos principales.
- 1.2 Realizar evaluaciones cuantitativas y cualitativas de los programas y servicios en relación con su misión, las cuales deberán ser reportadas a su Junta, Consejo y a sus miembros.
- 1.3 Los programas y servicios que ofrezca SIBEN deberán tener objetivos medibles definidos en función de los resultados deseados o de las repercusiones que tienen en el grupo destinatario.
- 1.4 Responder a solicitudes o casos enviados, para evaluación de profesionales, individuos o grupos, directivos o voluntarios en los temas éticos que se hubieren podido trasgredir.
- 1.5 Evaluar en forma objetiva, sin conflicto de interés personal, amistoso, familiar, profesional o económico.
- 1.6 Ser inclusivo, involucrando desde un inicio, en forma privada y confidencial, a los interesados directos, potencialmente responsables de alguna acción considerada fuera de esta guía y marco de referencia.
- 1.7 En la evaluación de alguna situación específica, la comisión creada debe funcionar con independencia de la autoridad en la estructura de SIBEN y tiene la potestad de aplicar sanciones cuando correspondan.
- 1.8 La ética será la única guía, "autoridad y poder" de cualquier individuo que funcione en una comisión "ad hoc" de evaluación, con prescindencia de los cargos o títulos nominales.
- 1.9 Mantener decoro, privacidad y confidencialidad en sus acciones.
- 1.10 Responder a la brevedad posible a solicitudes y casos enviados. Idealmente en 4 semanas. Siempre en no más de 8 semanas.

2. El papel de la Junta directiva y del Consejo

- 2.1 Los miembros de la Junta y del Consejo son responsables de garantizar la integridad de la organización. Para ello lo siguiente es considerado de necesidad ética:
- información
 - comunicación a tiempo
 - apoyo a gestiones de crecimiento
 - respuesta en tiempo prudencial a solicitudes de miembros y/o consejeros (siempre en menos de 8 semanas)
 - no dificultar, impedir o demorar propuestas dejándolas sin respuesta

Los miembros de la Junta, del Consejo, de capítulos, de comisiones y de grupos de trabajo enmarcarán la tarea y responsabilidades que les compete dentro de la ética institucional expresada en este documento.

Para ello también deben:

- 2.2 Elaborar políticas y procesos que reflejen transparencia y responsabilidad
- 2.3 Revisión de los logros y alcances dentro de la misión de SIBEN, con objetivos y metas mensurables
- 2.4 Evaluación del número de programas y servicios propuestos y cuantos fueron apoyados e iniciados
- 2.5 Evaluación del éxito de los programas y servicios puestos en marcha en apoyo de la misión
- 2.6 Establecer las políticas necesarias para el manejo efectivo y transparente de las finanzas de SIBEN por medio de su tesorero, gerente ejecutiva, contador externo de USA y las regulaciones del "IRS" (departamento del Tesoro) de USA

2.7 Revisar periódicamente la estructura del personal en SIBEN y los mecanismos para fomentar la comunicación entre los empleados, los miembros, los consejeros y los voluntarios de SIBEN y su junta.

2.8 Ser responsables frente a los miembros de SIBEN que los eligieron.

2.9 Disponer de los mecanismos necesarios para que la junta y miembros se comuniquen entre sí.

2.10 La comunicación e información profesional entre todos los miembros de SIBEN, y por lo tanto más aun entre los miembros de la Junta y los Consejeros debe ser, entre otras cosas:

- Inclusiva
- "A tiempo" (según sea definido para cada gestión y tarea)
- Sin calificativos derogatorios
- Sin epítetos de ningún tipo, ya sean personales, raciales, regionales o sexuales
- Sin insultos ni malas palabras
- Soló profesional y con decoro, basada en hechos y no en percepciones subjetivas o gustos personales
- Con respeto
- Sin declamaciones ni "consejos" no solicitados
- Como pares y sin ser autoritario con profesionales de otras disciplinas o con cargos o posiciones "inferiores" en la estructura de SIBEN
- Sin "subestimar"

Cualquier desviación de lo mencionado en esta sección no corresponde y es inadmisibile e intolerable en SIBEN y puede ser considerado una falta grave y ser motivo de una sanción ética, que puede llegar a la suspensión o a la expulsión de la sociedad.

3. La composición de la Junta

Regido por estatutos, SIBEN tiene una Junta directiva, elegida y renovada según estatutos, la cual realiza sus funciones sin ninguna compensación económica y deberá fomentar un clima con ética profesional que estimule y apoye la diversidad (profesional, de país de origen, género, etc) para los miembros de la junta y el consejo.

4. Funcionamiento de los Miembros de la Junta

También es según estatutos. (Descripción escrita de tareas en cada cargo, reconociendo que puede haber superposición de tareas).

Además los miembros de la Junta deben ser facilitadores y mentores de otros miembros en tareas en, por y para SIBEN y fomentar el desarrollo de otros profesionales y disciplinas dentro de SIBEN.

4.1 Conflicto de interés de los miembros de la Junta el Consejo y las diversas comisiones y capítulos:

A. Obviamente cualquier conflicto, potencial o real, debe ser declarado, basado en las reglas y leyes de organizaciones del tipo de SIBEN en USA.

B. Los conflictos de interés no son solo de tipo económico. Si las obligaciones profesionales en SIBEN de un miembro se vieran comprometidas por intereses profesionales, personales, familiares o privados, se deberán declarar los posibles conflictos de intereses. Un conflicto de interés puede ser real o percibido y se produce cuando el juicio, la objetividad y/o la posibilidad de realizar una tarea en tiempo adecuado, se encuentran potencialmente amenazados. En tales casos, se revelarán los conflictos de interés y eventualmente el miembro que los tenga se abstendrá de la participación en tareas, pedirá licencia de su cargo y/o se abstendrá de la toma de decisiones.

En casos de necesidad, por percepción o realidad de conflictos de interés o por no cumplir con tareas o responsabilidades asignadas, el caso deberá ser evaluado por la comisión de ética, quien debe evaluar en un periodo de tiempo limitado (no más de 8 semanas) y recomendar claramente los pasos a seguir.

4. 2: Con el objetivo de evitar personalizaciones, y basándose en estas guías, SIBEN establecerá políticas y procedimientos escritos sobre las medidas profesionales que hay que tomar ante hechos y actitudes de los miembros de la Junta, Consejeros y Miembros en general, ante lo mencionado antes y en casos de:

- conflicto de interés,
- incumplimiento de compromisos adquiridos,
- incumplimiento de tareas asignadas y aceptadas,
- falta de información y comunicación,
- exclusión

Por otro lado: Los miembros de la Junta, del Consejo y de comisiones y capítulos serán evaluados periódicamente en forma objetiva. Esto debe definirse y establecerse por escrito también.

5. Responsabilidad financiera

- Las finanzas serán llevadas de tal forma que se garantice la responsabilidad y transparencias para todos los contribuyentes a SIBEN, incluyendo a miembros, patrocinadores, donantes, proveedores de fondos del gobierno y suscriptores. Responsabilidad directa del Tesorero, Gerente Ejecutiva y Contador consultor externo, siendo el último responsable el Presidente de SIBEN, según estatutos.
- SIBEN operará bajo un presupuesto anual aprobado por la Junta directiva.
- Durante el año el Tesorero hará informes financieros periódicamente que reflejen el estado de finanzas de la organización, la generación de recursos y su uso de acuerdo a la misión de SIBEN.
- SIBEN presentará estado financiero anual auditado al IRS de USA, a cargo de un contador independiente y calificado, quien deberá ser miembro activo del Instituto Americano de Contadores Públicos. Estos estados financieros serán responsabilidad del Tesorero y la Gerente Ejecutiva, con la última responsabilidad en la Junta, según estatutos.
- El personal dispondrá de un método confidencial para denunciar los posibles movimientos financieros deshonestos o el mal uso de los fondos. Lo hará a través de subcomisión ética "ad hoc" y sólo si cuenta con pruebas para ello.
- SIBEN tendrá políticas y procedimientos escritos para asegurar el uso apropiado de sus fondos de acuerdo con su misión.
- Todos los directivos de SIBEN se informarán y cumplirán con todas las leyes estatales y federales que rigen para las organizaciones sin fines de lucro en EEUU.
- Ningún integrante voluntario (Junta y Consejo u otros) de SIBEN puede recibir remuneración de personas o industrias por hacer tareas para SIBEN.
- Cualquier integrante voluntario (Junta y Consejo u otros) puede hacer donaciones y contribuciones económicas a SIBEN. Esto debe ser estimulado y logrado en la medida de lo posible, para contribuir a lograr la misión de SIBEN.

6. Asuntos Públicos y Comunicaciones

6.1 Educación pública

- Una clara y predominante misión de SIBEN.
- La información será clara y comprensible para el público al que está dirigida.
- La calidad de la información será asegurada por el uso de documentación basada en la evidencia en lo posible, estimulando la mayor participación e inclusión posibles, trabajando en forma colaborativa con los expertos en la medida de lo posible.

- Si la información y educación brindada recibe el apoyo financiero de la industria, el contenido oral y/o escrito será independiente de la influencia de las empresas.
- Cualquier conflicto de interés (potencial o real) debe ser declarado claramente.

6.2 Relaciones con los medios

- Ningún profesional puede hablar en nombre y representación de SIBEN salvo que se haya acordado y autorizado adecuadamente y con información de la Junta.
- Ningún profesional puede hablar en nombre y representación de SIBEN para beneficio propio, de sus amigos y familiares o de alguna otra organización a la que pertenezca.
- Los portavoces de la organización serán expertos en neonatología. {*médicos/enfermeras/otros profesionales*}
- Las personas invitadas a hablar en nombre de SIBEN deben conocer adecuadamente la estructura de SIBEN, su misión y este código y tendrán los elementos necesarios a su disposición - información, asesoramiento, capacitación, materiales de apoyo, etc. — para garantizar su efectividad como voceros.
- En caso de que una opinión personal difiera de la posición de SIBEN, esta es aceptada por supuesto pero NO para hablar con los medios en nombre de la sociedad.

7. **Promoción del desarrollo de tareas, centros, regiones o áreas y de políticas públicas**

- Las actividades de promoción del desarrollo de tareas, centros, regiones o áreas y de políticas públicas y las posiciones al respecto se basarán en la misión SIBEN y en un lema de su organización que es *“haciéndonos bien haciendo el bien”*.
- Dichas actividades se mantendrán independientes de los intereses personales de los integrantes de la Junta y del Consejo, independiente también de intereses comerciales, de las empresas y de otros intereses creados.
- Aplican aquí también todos los puntos de potencial conflicto de interés con las industrias o empresas patrocinadoras.
 - SIBEN tendrá políticas que aseguren que los invitados que participen en actividades de desarrollo profesional declaren su conflicto potencial y/o real en forma oral y/o escrita.
 - En los casos necesarios, se solicitará evaluación a subcomisión, bajo las mismas guías y principios mencionados en otras secciones.
 - Igual que en cualquier otro caso de un potencial conflicto, este será evaluado por comisión “ad hoc” o Consejería de Ética involucrando en todo el proceso, desde su inicio, a los interesados directos.
 - Dicho proceso será regido por confidencialidad absoluta y la mayor objetividad posible.
 - Se requiere que el proceso sea lo más rápido posible y que incluya una información escrita a la Junta con pasos a seguir (no más de 8 semanas).
- Las contribuciones financieras para las actividades de promoción de desarrollo (tareas, centros, regiones, áreas y/o políticas públicas) de SIBEN no deberán tener restricciones de ningún tipo pero no pueden ser dirigidos a una iniciativa de promoción de un producto, medicamento o equipo.
- Las donaciones pueden ser destinadas (dirigidas) a una actividad o proyecto en particular (que cumpla con la misión de SIBEN). Por ejemplo, un generoso contribuyente puede donar fondos para, entre otros, “premiar residentes”, viajes de educación de residentes, libros, impresiones, inscripciones a cursos o congresos, investigación, desarrollo de un taller o curso, equipos, alimentos, etc.). Por supuesto la Junta de SIBEN debe asegurar que todo cumple con estas guías, que los fondos se usan para dicho fin, que se registra en las memorias y que se agradece la generosidad del donante con un reporte de lo realizado.
- Todos los proyectos de formación deben basarse en la mejor evidencia posible.

- SIBEN hará todo el esfuerzo posible para llegar a la mayor cantidad posible de profesionales de la salud neonatal, incluyendo a aquellos que se encuentren en formación, a través de proyectos de desarrollo profesional.
- SIBEN, bajo ninguna circunstancia, puede realizar coerciones ni presionar a médicos, pacientes o familias a participar en una de las tareas aquí mencionadas.

8. De las relaciones médicas y profesionales

Este documento menciona diversos aspectos de este tema en otros puntos.

Aquí se incluyen dos:

Investigación

- Promover, facilitar y apoyar, cada vez que sea posible, la investigación relacionada a la salud neonatal y de su familia.
- Asegurar que la investigación que se lleva a cabo a través de proyectos y programas apoyados por SIBEN esté sujeta a revisión ética adecuada [Con respuesta (y/o sugerencias) a la brevedad posible a cualquier solicitante (siempre en menos de 8 semanas)].

Servicios para Miembros

- SIBEN hará todo lo posible para asegurar que sus miembros estén bien informados sobre las actividades de la organización y de que cumplan todas las leyes estatales y federales de EEUU que regulan sociedades similares a SIBEN y que tengan que ver con:
 - Cuestiones de confidencialidad y privacidad
 - Conflicto de interés
 - Amenazas, acoso, discriminación o similares
 - Otras
- Los miembros de SIBEN tienen la oportunidad de excluir su nombre de listas de correo que puedan ser vendidas, alquiladas o intercambiadas.

9. Obtención de fondos

- SIBEN es una sociedad sin fines de lucro, de caridad pública, sujeta a regulaciones legales en EEUU (organización 501-C3).
- Sus fondos provienen de diversas fuentes, incluyendo:
 - Donaciones personales
 - Industria ("sponsors" o patrocinadores)
 - Cuota "nominal" anual de sus miembros (Salvo miembros de un país de la región: Cuba)
 - "Ganancias" de su Congreso Anual
 - Donaciones de derechos de autor en publicaciones
 - Contratos con otras instituciones
 - Educación (Cursos, Talleres, Web, con inscripción paga)
 - Donaciones de sus miembros (de la Junta, del Consejo y de todos los miembros que lo consideren y deseen)
 - Eventos sociales "no de salud"
 - Otras
- La Junta y todos los miembros deben hacer esfuerzos para obtener fondos, por supuesto bajo las guías de este documento.
- Sería muy favorable para SIBEN que se realicen campañas entre sus miembros y en centros y comunidades de toda la región para estimular la contribución de miembros y no miembros, profesionales de salud y la población en general.
- Las prioridades del uso de fondos donados a SIBEN serán determinadas por la Junta.

- Como se menciona antes, las donaciones pueden ser para un objetivo determinado, por supuesto en acuerdo con la misión de SIBEN y con este documento, con políticas claras para las relaciones con los donantes y patrocinadores y para el uso de los fondos obtenidos. Estas políticas incluyen la solicitud de fondos, el uso de los fondos y el reconocimiento de los fondos.
- Las actividades en curso serán revisadas anualmente a la luz de estas guías.
- La decisión de mantener relaciones con empresas patrocinadoras no debe estar en conflicto con los intereses de los recién nacidos.
- Todo proyecto conjunto con empresas debe ser “coherente” con la misión de SIBEN, que hará todo lo posible para garantizar que las actividades de las empresas patrocinadoras no sean incompatibles con la misión de SIBEN, y tendrá políticas para garantizar la evaluación ética de patrocinadores potenciales.
- SIBEN aceptará patrocinios sin por ello aceptar el respaldo de un producto.
- El uso de todos los fondos recaudados queda a discreción de la Junta de SIBEN, de acuerdo con puntos anteriores y el control del Tesorero, la Gerente Ejecutiva y el Contador Externo, según las reglas del IRS de EEUU y la aprobación del Presidente.
- SIBEN deberá rendir cuentas a los donantes y garantizar que las donaciones sean utilizadas de acuerdo con las necesidades proyectadas y para cumplir cada vez más y mejor la misión de SIBEN en beneficio de recién nacidos.
- Los donantes serán debidamente reconocidos por sus contribuciones, pero su privacidad será respetada en confidencialidad si así lo desean.

10. Recursos humanos (personal y voluntarios)

- Las expectativas de SIBEN para con sus voluntarios deben ser claras. Los miembros que trabajen o hablen en nombre de la organización deben seguir las guías mencionadas anteriormente en este documento.
- SIBEN desarrollará programas de reconocimiento adecuados para el personal y los voluntarios y tendrá políticas con respecto a la aceptación de regalos por parte del personal o voluntarios.
- Si las obligaciones profesionales, personales, familiares u otras, como intereses personales o privados, de los miembros de la Junta, del Consejo, de los miembros y/o del personal comprometen o demoran el desarrollo de la tarea asumida y acordada para SIBEN, existe potencial conflicto de intereses. El conflicto de intereses puede ser real o percibido y surge cuando el juicio o la objetividad y el compromiso y la dedicación están amenazados. En tales casos se espera que el individuo revele su dificultad y/o conflicto y que delegue en otro la(s) tarea(s) a ser realizada(s). En caso de conflicto de interés real o potencial se espera que el individuo se abstenga de participar y de la toma (o sugerencia) de decisiones o procesos operacionales relacionados al tema específico.
- El directivo y consejero de SIBEN no ocultará una incompatibilidad o incapacidad para el ejercicio de su rol en beneficio de SIBEN, sea que la tuviere al comenzar o le sobreviniere posteriormente a asumir su cargo.

11. De La Constitución y Función De Comisión y Subcomisiones « Ad Hoc » De Ética En SIBEN

Estas comisiones o subcomisiones se crearan “ad hoc”. Ad hoc es una locución latina que significa «para esto». Por lo tanto, no es generalizable ni utilizable para otros propósitos, sino sólo para un determinado fin en forma «específica». O sea, se trata de una comisión o subcomisión designada «específicamente» para el fin encomendado.

Se mantendrá un listado de personas convocadas que acepten en forma voluntaria ser integrantes.

Dichas personas deben comprender que su participación es “ad hoc”, pero que cuando sea necesario y se los convoque, deben responder sin demoras (o bien, excluirse).

Al aceptar integrar una comisión o sub-comisión “ad hoc”, se requiere lo siguiente:

- Desarrollar con el grupo un plan de evaluación y de potenciales sanciones ético-morales según responsabilidad y gravedad
- Elegir un “líder” o coordinador, responsable de
 - hacer cumplir plazos
 - guardar notas
 - informar a la brevedad posible a los interesados directos que dicha comisión está formada y funcionando, para evaluar.
- Si fuere necesario se mantendrá en confidencia el nombre de los integrantes de dicha comisión / sub-comisión.
- Reconocer la responsabilidad para con SIBEN y que existe un periodo de tiempo establecido para cumplir el objetivo específico (En general no más de 8 semanas, salvo expresa solicitud y aprobación.)
- Durante el periodo de funcionamiento, cada integrante se compromete a interactuar, evaluar, elaborar conclusiones y elevar por escrito desde simples sugerencias hasta firmes y concretas recomendaciones a la Junta dentro del plazo máximo establecido.
- Los documentos se mantendrán en confidencialidad y archivados por la Gerente Ejecutiva.
- Constitución de lista para participar “ad hoc” cuando sea necesario.
 - CONSEJERO(S) DE ETICA
 - PRESIDENTE ELECTO,
 - 2-3 CONSEJEROS , COMPROMETIDOS CON SIBEN, Y CON ESTE DOCUMENTO
 - 2-3 EX CONSEJEROS, COMPENETRADOS CON LA MISION Y TAREA DE SIBEN Y CON ESTE DOCUMENTO,
 - 2-3 MIEMBROS DE LA COMUNIDAD CUANDO SE CONSIDERE CONVENIENTE

12. TEMAS DE INDOLE GENERAL PARA LA ETICA EN SIBEN

I). LA ETICA DE HACER ACUERDOS Y NO CUMPLIRLOS

Hacer acuerdos y no cumplirlos no debe ser parte de la ética en SIBEN.

Por el crecimiento y la armonía en SIBEN sus miembros y directivos deben recordarse con la mayor frecuencia posible que en general el ser humano va a mantener acuerdos siempre y cuando el sistema al que está “obedeciendo” y prestando acuerdos evolucione con él/ella y sus necesidades. Y a la vez, el hacer acuerdos y no mantenerlos, demoran o llanamente impiden el crecimiento de una sociedad, peor aún si lo hacen personas en posiciones directivas o “de poder”.

II). LA ETICA DE DEMORAR

Constituirá violación ética el demorar injustificadamente:

- la entrega de documentos a interesados que los soliciten
- acciones en beneficio de SIBEN, de cualquier forma
- rendición de cuentas
- brindar respuestas a preguntas, fines y/o objetivos claros que hacen al buen funcionar de una sociedad
- la tarea acordada

III. PLAGIO

- Se define como tal a “copiar en lo sustancial obras ajenas, dándolas como propias”. Deriva del latín *plagiarius*, "secuestrador", equivalente a *plagium*, "secuestro", que contiene el latín *plaga* ("trampa", "red").
- Una persona comete plagio cuando copia o imita algo que no le pertenece haciéndose pasar por el autor de ello. En el caso de documentos escritos por SIBEN, se comete plagio cuando un miembro (sea del cargo o disciplina que fuere) no cita la fuente original de la información incluyendo la idea, párrafo o frase dentro del documento, sin comillas o sin indicar explícitamente su origen. Esto constituye, específicamente una violación a la paternidad de la obra, contemplada dentro del marco de los derechos morales y en SIBEN se considera que esto no debe ser tolerado.
- En sospechas de plagio, hay que realizar un examen detallado de las posibles violaciones o suplantaciones de la autoría intelectual.
- Para los profesores y los investigadores, el plagio es castigado con sanciones que abarcan desde la suspensión hasta el cese, junto con la pérdida de credibilidad e integridad.
- Las acusaciones de plagio son comúnmente atendidas por comités disciplinarios internos, los que hayan acordado estar enmarcados por SIBEN, por medio de sus comisiones o subcomisiones de ética. Estas serán responsables de evaluar cualquier documento de otra sociedad o institución que parezca plagiado de uno de SIBEN.
- En caso de que las pruebas sean claras que es un miembro de SIBEN quien lo ha realizado, dicho miembro será sancionado según lo evalúe y considera dicha comisión, pudiendo llegar a la suspensión o expulsión, según la gravedad.
- En caso que no fuere un miembro de SIBEN, se harán notas correspondientes a las sociedades o publicaciones que corresponda, demostrando los hechos y solicitando una sanción.

IV. USO DE MATERIAL DE SIBEN SIN DAR CREDITO A SIBEN Y/O COMO SI FUERA PROPIO.

Ver III.

Es una grave falta ética de un miembro hacer esto, mucho más inadmisibles si cobra honorarios o si lo copia en algún libro o manual o si vende el material que no es propio

V. Nepotismo

Es la preferencia para dar empleos o tareas o posiciones a familiares *tomando menos en cuenta la competencia de los mismos para la labor que su lealtad o alianza*. Es la desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para la asignación de tareas o cargos. En países donde se practica la *meritocracia* (en su concepción de darwinismo social) su uso es generalmente negativo y se considera corrupción. En SIBEN debe evaluarse con calma y reflexión y evitarse cualquier acto que no tenga en *cuenta la competencia para la tarea específica*. Una persona no debe excluirse por ser familiar, sino que la capacidad y competencia para la tarea deben ser analizadas y evaluadas en detalle en forma objetiva y según las regulaciones de USA para organizaciones como SIBEN. En todo caso esto requiere ser declarado en USA como en toda organización 501-C3 sin fines de lucro y de caridad pública. Si la percepción fuese que existe nepotismo (*escasa competencia para la tarea específica*), deberá ser evaluado con objetividad y sin conflicto de interés por una comisión de ética ad hoc.

VI. Discriminación de cualquier índole (Racismo, Género, Regional, Cultural, etc)

Es intolerable, no será aceptado y puede ser causa de expulsión de SIBEN.

Los comentarios derogatorios, alusivos a alguna región, raza, credo o género tampoco serán aceptados como éticos en SIBEN.

VII. Exclusión de un profesional de la Junta o el Consejo sin fundamentos profesionales
Será considerado una grave falta ética el excluir de conferencias, comisiones, grupos de trabajo, actividades de obtención de fondos para SIBEN y otras actividades sin fundamento o solo por discrepancias personales. Puede requerirse una suspensión o expulsión del miembro que se reitere en estas actitudes.

VIII. Posición de la Junta y la Comisión de Ética ante una agresión, difamación, calumnia o insulto hacia uno o más integrantes de la junta o consejo en su rol.

La agresión, difamación, calumnia, insulto, amenaza serán considerados una grave falta ética, igual que el uso de epítetos o calificativos derogatorios e irrespetuosos. Puede requerirse una suspensión o expulsión del miembro que se reitere en estas actitudes.

IX Ética de la información y la comunicación

Se describe en algunos ítems de este documento. La información y comunicación son fundamentales para el buen desarrollo de SIBEN y para la armonía profesional entre sus miembros. No puede demorarse la respuesta a e-mails ni la entrega de documentos o encuestas o evaluaciones relacionadas al accionar dentro de actividades de SIBEN.

X Tarea realizada PARA SIBEN vs tarea (de excelencia o no) realizada para otra institución neonatal.

Evitar las situaciones en cuyo contexto los intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones relativos a su cargo en SIBEN.

XI. Participación en instituciones o asociaciones que no solo no apoyan a SIBEN sino que los hechos muestren que calumnian o difaman o intentar desacreditar a SIBEN, a sus logros y tareas y/o a uno o más de sus directivos

Principios de Actuación Pública son:

- **Transparencia** en las relaciones con los asociados, con las Administraciones Públicas, con la Industria farmacéutica, las asociaciones de pacientes y con la sociedad civil.
- **Cooperación** en el impulso de la investigación responsable, compartiendo iniciativas, resultados de investigaciones propias, sugiriendo iniciativas y proyectos.
- **Honestidad** en las relaciones con los distintos públicos con los que SIBEN interactúa, excluyendo cualquier tipo de acciones que puedan interpretarse contrarias a este principio.
- **Integridad** en la toma de decisiones, evitando la creación o mantenimiento de estados de opinión no contrastados, que puedan incidir en beneficio económico de los asociados.

SIBEN considera que esta es un área compleja, donde el conflicto de interés puede ser profundo y afectar el desarrollo y los logros de SIBEN. Por el momento deben regular las acciones de miembros de la Junta, Consejo, Capítulos, Comisiones y otros, los siguientes puntos:

- Se debe intentar y hacer el máximo esfuerzo para colaborar con otras instituciones u organizaciones, sociedades, personas jurídicas o individuos que se dedican con interés prioritario al bienestar neonatal, siempre manteniendo la misión y el interés de SIBEN por sobre otra consideración.
- Por otro lado, no se considera adecuado que un directivo de SIBEN defienda o participe activamente en otras instituciones, organizaciones, sociedades, personas jurídicas o individuos cuya intención está en clara competencia con SIBEN, deseando su fracaso o el de sus directivos.
- Tampoco se deberá dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios, remunerados o gratuitos, a personas o empresas que mantengan una relación conflictiva o competitiva de cualquier índole con SIBEN (obtención de fondos,

proyectos de investigación, y otros), cuando “información privilegiada” pueda ser usada o resultar en detrimento de SIBEN.

- Evitar acciones que pudieran poner en riesgo el patrimonio, la imagen que se proyecta a la comunidad o la operatividad de SIBEN, debiéndose guardar reserva respecto de los hechos o informaciones de las que se tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, evitando filtrar o entregar información a terceros o a partes interesadas sobre los que SIBEN actúa, planea o considera actuar.

XII: Algunos puntos finales de relevancia:

- Excelencia: Actuar con eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.
- Compromiso: Actuar identificados con la Institución y con sus funciones de manera proactiva.
- Probidad: Actuar con rectitud y honradez. Desechar todo provecho o ventaja personal obtenida para sí o para terceras personas vinculadas con uno.
- Veracidad: Buscar la verdad en el ejercicio de sus funciones
- Reserva: Guardar discreción respecto de la información que tuviere conocimiento por razón de sus funciones y abstenerse de difundir o utilizar en beneficio propio o de terceros, o para fines ajenos al servicio, información que haya sido calificada como reservada o confidencial.
- Guardar siempre el secreto profesional, garantizando la confidencialidad de los hechos y circunstancias en todas las fases de la gestión cuando se ocupa una posición directiva de SIBEN. Esta obligación subsiste aunque no se haya prestado el servicio o no se haya concluido finalmente.
- Obligación de Denunciar: Denunciar inmediatamente con las pruebas del caso a los Consejeros de Ética, con la debida reserva, cualquier falta a la ética de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio a la Institución o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética. Estar en conocimiento y no denunciarlo podrá ser considerado como complicidad.
- Proselitismo Político: Los funcionarios y trabajadores están prohibidos de participar, ayudar o apoyar, a un determinado grupo o facción política, **durante el desarrollo de sus labores en SIBEN**, debiendo actuar con imparcialidad, autonomía e independencia.
- Regalos, Beneficios y otros: Todo trabajador de SIBEN, cualquiera sea su nivel jerárquico no debe, ni directa o indirectamente, ni para sí, ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, especies, dadas, beneficios, regalos, favores promesas u otras ventajas en las siguientes situaciones:
 - a) Para hacer retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.
 - b) Para hacer valer su influencia ante otro funcionario, a fin de que este haga, retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.
 - c) Cuando no se habrían ofrecido o dado si el funcionario no desempeñara ese cargo o función en SIBEN.
 - d) Para proporcionar a terceros información que le signifique una ventaja o privilegio que pondría en riesgo el debido proceso que se lleve a cabo al interior de SIBEN.
- **Decoro Profesional En Reuniones De Junta, De Consejo y en Cualquier Situación donde se esté interactuando con miembros representantes de SIBEN o se esté refiriendo a uno de ellos o a una tarea realizada por el o ella.**

En comunicación por cualquier vía puede haber palabras que son discriminatorias, descalificadoras, acosadoras, abusivas, insultantes, o amenazantes. Esto es intolerable e inadmisibles en los códigos y documentos revisados y utilizados como bibliografía y lo es también en SIBEN.

- **Solicitud de fondos o de apoyo económico a empresas vinculadas a SIBEN - patrocinadores, sponsors y otros- realizada por miembros de la junta, del consejo, de capítulos o de comisiones en forma individual y sin aprobación previa de la Junta.**

Esto es considerado también una falta ética grave inadmisibles dentro de SIBEN.

- **Actuar como representante de SIBEN para interés personal o grupal, para actividad dentro o fuera de SIBEN. Esto incluye el copiar material de SIBEN y comercializarlo sin solicitud y aprobación previa de la Junta previamente.**
- Esto es considerado también una falta ética grave inadmisibles dentro de SIBEN.

Bibliografía:

1. Canadian Medical Association (2004). "Code of Ethics of the Canadian Medical Association." Ottawa: Canadian Medical Association. Available at: <http://policybase.cma.ca/PolicyPDF/PD04-06.pdf>
2. Canadian Medical Association (2007). "Guidelines for Physicians in Interactions with Industry." Ottawa: Canadian Medical Association. Available at: <http://policybase.cma.ca/dbtw-wpd/Policypdf/PD08-01.pdf>
3. Canadian Centre for Philanthropy (2001). "Ethical Fundraising and Financial Accountability Code." Available at <http://www.ccp.ca>
4. John Lantos: varios escritos
5. Hastings Center: varios escritos
6. Textos de Neonatología
7. Universidad de California en San Francisco
8. Códigos de Ética Médica (varios)

Normas éticas internacionales

1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948)
2. CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989)
3. CÓDIGO DE NUREMBERG: NORMAS ÉTICAS SOBRE EXPERIMENTACIÓN EN SERES HUMANOS (Nuremberg, 20 de agosto de 1947)
4. DECLARACIÓN DE HELSINKI: PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES EN SERES HUMANOS (Adoptada por la 18ª Asamblea Médica Mundial Helsinki, Finlandia, junio 1964 y enmendada por la 29ª Asamblea Médica Mundial Tokio, Japón, octubre 1975; 35ª Asamblea Médica Mundial Venecia, Italia, octubre 1983; 41ª Asamblea Médica Mundial Hong Kong, septiembre 1989; 48ª Asamblea General Somerset West, Sudáfrica, octubre 1996, y la 52ª Asamblea General Edimburgo, Escocia, octubre 2000. Nota de Clarificación del Párrafo 29, agregada por la Asamblea General de la AMM, Washington 2002. Nota de Clarificación del Párrafo 30, agregada por la Asamblea General de la AMM, Tokio 2004)
5. PAUTAS ÉTICAS INTERNACIONALES PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN SERES HUMANOS (Preparadas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2002)
6. PRINCIPIOS GUÍAS INTERNACIONALES PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN ANIMALES (Preparados por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas, CIOMS, Ginebra, 1985)

7. DECLARACIÓN DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE MALTRATO Y ABANDONO DEL NIÑO (Adoptada por la 36ª Asamblea Médica Mundial, Singapur, octubre de 1984)
8. DECLARACIÓN DE LOS MÉDICOS DE FRANCIA RESPECTO A LA VIDA HUMANA (Asociación de Médicos por el respeto a la vida humana, París, 5 de junio de 1979)
9. DECLARACIÓN DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE LA ORIENTACIÓN GENÉTICA Y LA INGENIERÍA GENÉTICA (Adoptada por la 39ª Asamblea Médica Mundial, Madrid, octubre de 1987)
10. DECLARACIÓN DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE ACCESO A LA ATENCIÓN MÉDICA (Adoptada por la 40ª Asamblea Médica Mundial, Viena, septiembre de 198)
11. DECLARACIÓN DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE LA DEFENSA Y SECRETO DEL PACIENTE (Adoptada por la 45ª Asamblea Médica Mundial, Budapest, 1993)
12. DECLARACIÓN DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ACADEMIAS DE MEDICINA (ALANAM) SOBRE ÉTICA EN MEDICINA (Aprobada por el Consejo Directivo de la Asociación Latinoamericana de Academias de Medicina, Quito, 28-30 de mayo de 1983)
13. DECLARACIÓN DE GINEBRA DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL (Adoptada por la 2ª Asamblea General de la AMM, Ginebra, septiembre 1948 y enmendada por la 22ª Asamblea Médica Mundial, Sydney, agosto 1986 y la 35ª Asamblea Médica Mundial, Venecia, octubre 1983 y la 46ª Asamblea General de la AMM, Estocolmo, septiembre de 1994)
14. DOCE PRINCIPIOS DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE LA PRESTACIÓN DE ATENCIÓN MÉDICA EN CUALQUIER SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN MÉDICA (Adoptados por la 17ª Asamblea Médica Mundial, Nueva York, octubre 1963 y enmendados por la 35ª Asamblea Médica Mundial, Venecia, octubre de 1983)
15. DECLARACIÓN DE HAWAI DE LA ASOCIACIÓN MUNDIAL DE PSIQUIATRAS SOBRE IMPLICANCIAS ÉTICAS ESPECÍFICAS DE LA PSIQUIATRÍA (Adoptada por la Asociación Mundial de Psiquiatras, Hawai, 197)
16. DECLARACIÓN DE VENECIA DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE ENFERMEDAD TERMINAL (Adoptada por la 35ª Asamblea Médica Mundial, Venecia, octubre de 1983)

17. DECLARACIÓN DE LISBOA SOBRE LOS DERECHOS DEL PACIENTE (Adoptada por la 34ª Asamblea Médica Mundial, Lisboa, septiembre octubre de 1983)
18. DECLARACIÓN DE HONG KONG DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE EL MALTRATO DE ANCIANOS (Adoptada por la 41ª Asamblea Médica Mundial, Hong Kong, septiembre de 1989)
19. DECLARACIÓN DE MALTA DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE LAS PERSONAS EN HUELGA DE HAMBRE (Adoptada por la 43ª Asamblea Médica Mundial, Malta, noviembre de 1991 y revisada por la 44ª Asamblea Médica Mundial, Marbella, España, septiembre de 1992)
20. DECLARACIÓN DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE LA EUTANASIA (Adoptada por la 39ª Asamblea Médica Mundial, Madrid, octubre de 1987)
21. DECLARACIÓN DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE EL SUICIDIO CON AYUDA MÉDICA (Adoptada por la 44ª Asamblea Médica Mundial, Marbella, España, septiembre de 1992)
22. CONVENCION CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES INHUMANOS O DEGRADANTES (Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1984)
23. DECLARACIÓN DE TOKIO DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL: NORMAS DIRECTIVAS PARA MÉDICOS CON RESPECTO A LA TORTURA Y TRATOS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES O CASTIGOS IMPUESTOS SOBRE PERSONAS DETENIDAS O ENCARCELADAS (Adoptada por la 29ª Asamblea Médica Mundial, Tokio, octubre de 1975 y revisada en su redacción por la 170ª Sesión del Consejo Divonne-les-Bains, mayo de 2005)
24. RESOLUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL SOBRE LA PARTICIPACIÓN DEL MÉDICO EN LA PENA DE MUERTE (Adoptada por la 34ª Asamblea Médica Mundial, Lisboa, septiembre de 1981 y enmendada por la 52ª Asamblea General de la AMM, Edimburgo, octubre de 2000.
25. PRINCIPIOS DE ÉTICA MÉDICA APLICABLES A LA FUNCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD, ESPECIALMENTE LOS MÉDICOS, EN LA PROTECCIÓN DE PERSONAS PRESAS Y DETENIDAS CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES (Adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1982)