

Código de conducta

y buen gobierno



Índice



IPS
CUIDADO
SEGURO EN
CASA

- 1. Introducción**
- 2. Objetivo**
- 3. Alcance**
- 4. Marco Normativo**
 - 4.1. Normatividad externa**
 - 4.2. Normas y buenas prácticas**
 - 4.3. Documentos institucionales**
- 5. Principios de Conducta y Buen Gobierno**
 - 5.1. Integridad**
 - 5.2. Transparencia**
 - 5.3. Responsabilidad**
 - 5.4. Legalidad**
 - 5.5. Diversidad, Equidad e Inclusión**
 - 5.6. Sostenibilidad**
 - 5.7. Bienestar y Equilibrio Personal y Familiar**
- 6. Deberes y Compromisos Éticos**
 - 6.1. Deberes de la Junta Directiva y Alta Dirección**
 - 6.2. Deberes de los Colaboradores**
 - 6.3. Deberes de Contratistas, Proveedores y Aliados Estratégicos**
 - 6.4. Deberes de Estudiantes, Practicantes y Voluntarios**

7. Prohibiciones

8. Conflictos de Interés

8.1. Principios para la Gestión de Conflictos de Interés

8.2. Obligación de Declaración

8.3. Tratamiento

9. Prevención de la Corrupción, el Fraude y el Soborno

10. Prevención del Acoso, la Discriminación y el Hostigamiento

11. Transparencia, Información y Protección de Datos

11.1. Uso de la Información

11.2. Protección de Datos Personales

12. Relación con los Grupos de Interés

13. Canal de Denuncias

13.1. Línea Ética – Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

13.2. Comité de Convivencia Laboral

14. Investigación, Medidas y Sanciones

14.1. Medidas

14.2. Sanciones

15. Articulación con Otros Instrumentos Institucionales

16. Vigencia y Aprobación

1. Introducción

El presente Código de Conducta y Buen Gobierno establece los lineamientos éticos, normas de comportamiento, deberes y prohibiciones que orientan la actuación de los órganos de gobierno, administración y control, así como de los colaboradores, contratistas, proveedores, aliados estratégicos, estudiantes, practicantes y voluntarios de la IPS Cuidado Seguro en Casa S.A.

Este Código constituye un instrumento fundamental del Sistema de Gobierno Corporativo, mediante el cual la IPS promueve una gestión transparente, responsable y alineada con la normatividad vigente del sector salud, en especial con lo dispuesto en la Circular Externa 003 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud.





El Código se articula con el Manual de Gobierno Corporativo, el Código de Integridad, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y el Sistema SARLAFT, conformando un marco integral de integridad, cumplimiento y buen gobierno. Su cumplimiento es obligatorio y contribuye al fortalecimiento de la confianza institucional y la sostenibilidad de la IPS.





IPS
CUIDADO
SEGURO EN
CASA

2. Objetivo

Establecer los principios, deberes, prohibiciones y lineamientos de conducta ética y de buen gobierno que deben orientar el comportamiento de los órganos de gobierno, administración y control, así como de los colaboradores, contratistas, proveedores, aliados estratégicos, practicantes, estudiantes y voluntarios de la IPS, con el fin de promover una cultura de integridad, transparencia, responsabilidad y cumplimiento normativo, en concordancia con nuestro Gobierno Corporativo y la normatividad vigente del sector salud.



3. Alcance



El presente Código de Conducta y Buen Gobierno es de obligatorio cumplimiento para:

La Asamblea de Accionistas

La Junta Directiva

La Alta Dirección

Los colaboradores de la IPS

Los contratistas, proveedores y aliados estratégicos

Los estudiantes, practicantes y voluntarios

Cualquier tercero que actúe en nombre de la IPS o represente sus intereses





El Código aplica a todas las actuaciones que se desarrollen en el marco de las funciones, relaciones contractuales, comerciales, asistenciales y administrativas de la IPS, tanto dentro como fuera de sus instalaciones, incluyendo el uso de información, recursos institucionales y la relación con los grupos de interés.





4. Marco Normativo



El presente Código de Conducta y Buen Gobierno se expide en cumplimiento y concordancia con la normativa aplicable al sector salud y al Gobierno Corporativo, entre la cual se destacan:

4.1. Normatividad externa

Constitución Política de Colombia.

Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno.

Ley 1581 de 2012 – Protección de Datos Personales.

Decreto 1011 de 2006 – Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.

Circular Externa 003 de 2018 – Gobierno Corporativo (Superintendencia Nacional de Salud).

Circular Externa 009 de 2016 y demás normas que la modifiquen o sustituyan – SARLAFT (Superintendencia Nacional de Salud).

Circulares, instructivos y lineamientos vigentes expedidos por la Superintendencia Nacional de Salud.

4.2. Normas y buenas prácticas

**NTC ISO 31000:2018 –
Gestión del Riesgo.**

**Principios de buen
gobierno corporativo
aplicables al sector
salud.**



4.3. Documentos institucionales



Estatutos Sociales de la IPS.



Reglamentos de Junta Directiva y Comités.



Manual de Gobierno Corporativo.



Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).



Manual SARLAFT.



Protocolo para la Gestión de Conflictos de Interés.



Código de Integridad.



Manuales, políticas y procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad.

5. Principios de conducta y de buen gobierno

La IPS adopta los siguientes principios como fundamento del comportamiento ético, la toma de decisiones y el ejercicio del buen gobierno corporativo. Estos principios deben orientar todas las actuaciones de los órganos de gobierno, administración y control, así como de colaboradores y terceros vinculados.

5.1. Integridad

Actuar de manera coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace, cumpliendo las normas, políticas y valores institucionales, y rechazando cualquier conducta contraria a la ética.

5.2. Transparencia

Garantizar el acceso a información clara, veraz y oportuna, facilitando la rendición de cuentas y evitando prácticas que puedan generar ocultamiento, manipulación o uso indebido de la información.



IPS
CUIDADO
SEGURO EN
CASA

5.3. Responsabilidad

Asumir las consecuencias de las decisiones y actuaciones, cumpliendo los deberes asignados y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

5.4. Legalidad

Cumplir estrictamente la Constitución, las leyes, los reglamentos y las disposiciones emitidas por los entes de inspección, vigilancia y control, en especial la Superintendencia Nacional de Salud.



5.5. Diversidad, equidad e inclusión

Garantizar el respeto y la valoración de la diversidad humana en todas sus formas, incluyendo la diversidad étnica, cultural, social, generacional, territorial, de género y de condiciones individuales, promoviendo la igualdad de oportunidades, el trato justo y entornos organizacionales inclusivos, libres de discriminación, exclusión o estigmatización.

5.6. Sostenibilidad

Orientar las decisiones hacia la sostenibilidad financiera, operativa, asistencial y reputacional de la IPS.

5.7. Bienestar y equilibrio personal y familiar

Promover condiciones organizacionales que favorezcan el bienestar integral de las personas y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, reconociendo la corresponsabilidad entre la organización, los líderes y los colaboradores como base de una gestión humana, sostenible y responsable.



6. DEBERES Y COMPROMISOS ÉTICOS



6.1. Deberes de la Junta Directiva y Alta Dirección

Los miembros de la Junta Directiva y la Alta Dirección deberán:

Actuar en el mejor interés de la IPS y de sus usuarios.

Tomar decisiones informadas, objetivas y responsables.

Prevenir y gestionar adecuadamente los conflictos de interés.

Velar por el cumplimiento del Gobierno Corporativo, el control interno y la gestión de riesgos.

Promover una cultura ética y de cumplimiento en toda la organización.

Impulsar prácticas organizacionales orientadas al bienestar, la calidad de vida y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de quienes hacen parte de la IPS.

6.2. Deberes de los colaboradores

Los colaboradores de la IPS deberán:

Cumplir las normas legales, institucionales y este Código.

Actuar con honestidad, diligencia y respeto en el ejercicio de sus funciones.

Proteger los bienes, recursos e información de la IPS.

Reportar oportunamente situaciones irregulares, riesgos o conductas contrarias a la ética.

Abstenerse de recibir beneficios indebidos o actuar bajo presiones externas.

Respetar la vida personal y familiar de los compañeros de trabajo.

Hacer uso responsable de las medidas institucionales orientadas al bienestar y la conciliación.

Contribuir a entornos laborales que favorezcan la calidad de vida y el bienestar integral.

6.3. Deberes de contratistas, proveedores y aliados estratégicos

Los contratistas, proveedores y aliados deberán:

Cumplir las disposiciones del presente Código y las obligaciones contractuales.

Actuar con integridad, transparencia y buena fe en sus relaciones con la IPS.

Abstenerse de ofrecer o aceptar sobornos, dádivas o beneficios indebidos.

Cooperar con los mecanismos de control, auditoría y supervisión.



6.4. Deberes de estudiantes, practicantes y voluntarios

Los estudiantes, practicantes y voluntarios deberán:

Respetar las normas, políticas y valores de la IPS.

Mantener una conducta ética, responsable y respetuosa.

Proteger la confidencialidad de la información a la que tengan acceso.

Reportar cualquier situación irregular conocida durante su vinculación.



7. Prohibiciones

Se consideran conductas expresamente prohibidas, entre otras:

Solicitar, ofrecer, prometer, aceptar o recibir sobornos, dádivas o beneficios indebidos.

Utilizar la posición, cargo o relación con la IPS para obtener ventajas personales o para terceros.

Omitir, ocultar o manipular información relevante.

Realizar actos de corrupción, fraude, colusión o cualquier conducta ilícita.

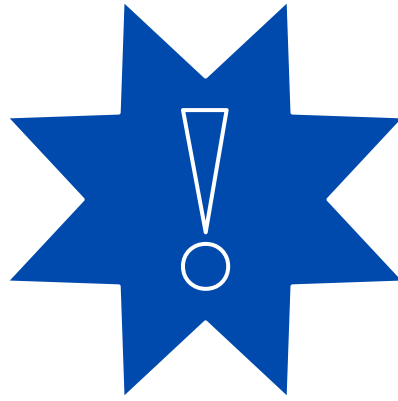
Incumplir deliberadamente las políticas, manuales y procedimientos institucionales.

Revelar información confidencial sin autorización.

Tomar decisiones en situación de conflicto de interés sin declararlo previamente.

Discriminar, acosar, hostigar o maltratar a cualquier persona, de manera directa o indirecta, en el marco de las actividades de la IPS.

El incumplimiento de estas prohibiciones dará lugar a las medidas y sanciones correspondientes, de conformidad con la normativa aplicable y los procedimientos internos.



8. Conflictos de interés

Se entiende por conflicto de interés toda situación en la cual los intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole de un directivo, colaborador, contratista, proveedor, aliado, estudiante, practicante o voluntario, puedan influir o parecer influir en el cumplimiento objetivo, imparcial y transparente de sus funciones o responsabilidades frente a la IPS.

8.1. Principios para la gestión de conflictos de interés

La gestión de los conflictos de interés se rige por los principios de transparencia, buena fe, responsabilidad y lealtad institucional.

8.2. Obligación de declaración

Toda persona sujeta al presente Código deberá:

Declarar oportunamente cualquier situación real, potencial o aparente de conflicto de interés.

Abstenerse de participar en decisiones o actuaciones mientras el conflicto sea evaluado.

8.3. Tratamiento

La identificación, análisis, gestión y seguimiento de los conflictos de interés se realizarán conforme al **Protocolo para la Gestión de Conflictos de Interés** adoptado por la IPS, bajo la supervisión del Comité de Conducta y del Comité de Gobierno Organizacional, según corresponda.



9. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, EL FRAUDE Y EL SOBORNO

La IPS rechaza de manera expresa cualquier forma de corrupción, fraude, soborno, colusión o práctica indebida, y promueve una cultura de cero tolerancia frente a estas conductas.

Las acciones de prevención, detección y control se desarrollan conforme a:

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

El Manual para la Prevención de la Corrupción, el Fraude y el Soborno.

Todos los sujetos obligados deberán:

- Actuar con integridad y transparencia.
- Abstenerse de ofrecer o aceptar beneficios indebidos.
- Reportar cualquier indicio o sospecha de conductas irregulares.

10. Prevención del acoso, la discriminación y el hostigamiento

La IPS Cuidado Seguro en Casa S.A. adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, discriminación, maltrato o conducta abusiva que vulnere la dignidad humana, el respeto, la integridad y el bienestar de las personas.

Estas conductas son contrarias a los principios de integridad, equidad, respeto, diversidad e inclusión establecidos en el presente Código y no serán permitidas en ninguna circunstancia, independientemente del cargo, rol o tipo de vinculación de quien las ejecute.

La IPS promoverá entornos laborales y asistenciales seguros, respetuosos e inclusivos, adoptando medidas preventivas, pedagógicas y correctivas orientadas a:



Prevenir situaciones de acoso y discriminación.

Fomentar relaciones basadas en el respeto mutuo y la convivencia.

Proteger los derechos y la dignidad de todas las personas.

Fortalecer una cultura organizacional alineada con los valores institucionales.

Esta política aplica a los miembros de la Junta Directiva, la Alta Dirección, los colaboradores, contratistas, proveedores, aliados estratégicos, estudiantes, practicantes, voluntarios y a cualquier tercero que actúe en nombre o representación de la IPS, tanto dentro como fuera de sus instalaciones.



10.1 Política de Prevención de Conductas de Acoso Sexual y Ruta de Denuncia

La IPS Cuidado Seguro en Casa S.A. articula al presente Código la Política de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género y Acoso Sexual en el Trabajo (PA-SST-002), como instrumento complementario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual, o que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza, podrá presentar la denuncia a través el correo electrónico oficial de denuncias por acoso sexual: **directorth@ipscsc.com.co**

La IPS garantizará confidencialidad, protección frente a represalias, debido proceso e implementación de medidas preventivas o disciplinarias conforme a los procedimientos vigentes.



11. Transparencia, información y protección de datos

La IPS garantiza el manejo responsable, confidencial y seguro de la información institucional y de los datos personales de usuarios, colaboradores, proveedores y terceros.

11.1. Uso de la información

La información solo podrá ser utilizada para fines legítimos, relacionados con las funciones y responsabilidades asignadas.

11.2. Protección de datos personales

El tratamiento de los datos personales se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012 y al **Manual para el Tratamiento de Datos Personales** adoptado por la IPS.

12. Relación con los grupos de interés

La IPS mantiene relaciones basadas en el respeto, la transparencia y la equidad con todos sus grupos de interés, en especial con usuarios, familias, colaboradores, proveedores, aseguradores y entes de control.

Toda actuación deberá orientarse a:

- Proteger los derechos de los usuarios.
- Evitar prácticas abusivas o discriminatorias.
- Garantizar una comunicación clara y responsable.



13. Canal de denuncias

La IPS Cuidado Seguro en Casa S.A. dispone de canales formales, confidenciales y seguros para la recepción de denuncias relacionadas con posibles incumplimientos al presente Código, actos de corrupción, fraude, soborno, conflictos de interés, acoso, discriminación y cualquier otra conducta indebida. Las denuncias relacionadas con acoso laboral y convivencia también podrán ser tramitadas a través del Comité de Convivencia Laboral, conforme a la normatividad vigente aplicable.

Las denuncias podrán ser presentadas por colaboradores o terceros, de manera identificada o anónima, y serán gestionadas conforme al Procedimiento de Investigación y Análisis de Denuncias, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la imparcialidad y la protección del denunciante frente a represalias.



13.1. Línea Ética – Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

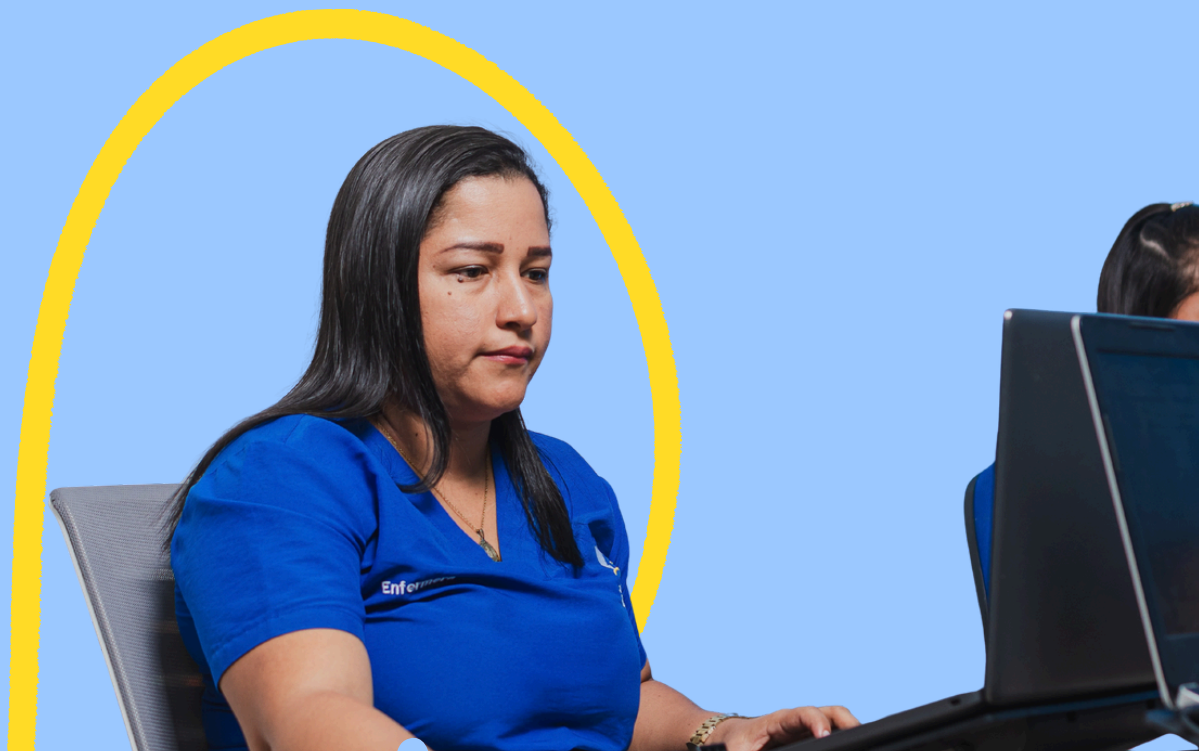
La Línea Ética es el canal institucional para la recepción de denuncias relacionadas con conductas no éticas, incluyendo acoso y discriminación, y opera a través de los siguientes medios:

- Comunicación directa dirigida **al Líder de Gobierno Corporativo.**
- Correo electrónico: **denuncias@ipscsc.com.co**
- WhatsApp: **(+57) 310 224 82 38.**
- Enlace habilitado en la página web institucional **www.cuidadoseguro.com.co.**



13.2. Comité de Convivencia Laboral

Las denuncias relacionadas específicamente con acoso laboral y situaciones que afecten la convivencia en el entorno de trabajo también podrán ser presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral, el cual las gestionará de conformidad con la normatividad vigente aplicable en materia de convivencia laboral y su reglamento interno, sin perjuicio de la activación de otros mecanismos institucionales cuando corresponda.



14. Investigación, medidas y sanciones

Las denuncias e irregularidades reportadas serán investigadas de manera objetiva, imparcial y oportuna, conforme a los procedimientos institucionales vigentes.

14.1. Medidas

Dependiendo de la gravedad de la conducta, podrán adoptarse medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que se implementen a través de los órganos correspondientes según sea el caso.

14.2. Sanciones

El incumplimiento del presente Código dará lugar a las sanciones correspondientes, de acuerdo con:

- La normatividad laboral, civil, comercial o penal aplicable.
- Las disposiciones contractuales vigentes.
- Los reglamentos internos de la IPS.



15. Articulación con otros instrumentos institucionales

El presente Código se articula y complementa con:

- Manual de Gobierno Corporativo
- Código de Integridad
- Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)
- Sistema SARLAFT
- Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos
- Comité de Convivencia Laboral
- Política de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género y Acoso Sexual en el Trabajo (PA-SST-002)





16. Vigencia y aprobación

El presente Código de Conducta y Buen Gobierno entra en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva, y será de obligatorio cumplimiento para todos los sujetos a quienes aplica.

Cualquier modificación deberá ser aprobada por la Junta Directiva, previo análisis del Comité de Conducta y del Comité de Gobierno Organizacional.

