

CÓDIGO DE
CONDUCTA Y
BUEN
GOBIERNO

GYO
MEDICAL I.P.S S.A.S.
Unidad de Cuidados Intensivos

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	3
4. ENFOQUE DIFERENCIAL	3
5. DEFINICIONES	4
6. PLATAFORMA ESTRATEGICA	5
6.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	5
6.2 MISIÓN	5
6.3 VISIÓN	5
6.4 VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS	6
7. DERECHOS DE LOS USUARIOS	7
8. DEBERES DE LOS USUARIOS	7
9. GRUPOS DE INTERES	8
10. COMITES DE ETICA INSTITUCIONAL	9
10.1 COMITÉ DE ETICA HOSPITALARIA	9
10.2 COMITÉ DE ETICA Y CONDUCTA	9
10.3 COMITÉ DE GOBIERNO ORGANIZACIONAL	9
11. POLÍTICAS DE ETICA Y CONDUCTA	9
12. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	10
13. POLITICA DE CONFIDENCIALIDAD	11
14. POLITICA ANTI-SOBORNO Y ANTI-CORRUPCIÓN	12
15. POLITICA DE SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA - SARLAFT	12
16. PRINCIPIOS QUE GOBIERNAN LAS ACTUACIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE GYO MEDICAL IPS S.A.S.	16
17. NORMAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES	17
18. MEDIDAS PARA PROMOVER Y GARANTIZAR LA GESTION DE TALENTO HUMANO	18
19. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	18
20. DEBERES DE LOS TRABAJADORES	19

21. CONFLICTO DE INTERÉS	19
21.1 POLITICAS FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERES	19
21.2 SITUACIONES QUE PUEDEN DAR LUGAR A CONFLICTOS DE INTERÉS	20
21.3 DEBERES RELACIONADOS CON LOS CONFLICTOS DE INTERES	21
21.4 MECANISMOS Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DEL CONFLICTO DE INTERESES	21
22. INSTRUMENTOS DE REPORTE PARA CONFLICTOS DE INTERES E INCUMPLIMIENTO AL CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	22
23. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO.	22
24. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	23
25. INDICADORES	23
26. CONTROL DE CAMBIOS	24

1. INTRODUCCIÓN

GYO MEDICAL IPS S.A.S se encuentra comprometida con el cumplimiento de sus objetivos misionales, por lo tanto dirige su enfoque hacia la excelencia, humanización y reconocimiento, mediante normas y pautas precisas de obligatoriedad en cuanto a Conductas Éticas y de Buen Gobierno Organizacional, así como mantener relaciones que generen confianza, entre los usuarios y otros actores que integren el sistema general de seguridad social en salud.

2. OBJETIVO

Compilar las políticas, medidas, normas, sistemas, y principios éticos que orientan las acciones del personal vinculado con GYO MEDICAL IPS S.A.S, con el fin de preservar la integridad institucional, asegurando la adecuada administración de sus asuntos.

El presente código busca regular las actuaciones de todos los profesionales, para proteger a la organización y sus integrantes, fijando estándares de comportamiento de los colaboradores, fomentando la autorregulación y la conciencia social, promoviendo practicas universales de convivencia como el respeto entre compañeros y trabajo en equipo, preservando y defendiendo el medio ambiente.

3. ALCANCE

Aplica para todas las sedes de GYO MEDICAL IPS S.A.S, a todos los procesos definidos por la organización y el personal vinculado administrativo y asistencial, es importante destacar que el alcance del presente código varia por la autonomía de la que gozan algunos grupos de interés, sin embargo estos deberán respetar lo estipulado por la organización, y no podrán imponer sus prácticas éticas y de gobernabilidad.

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

En Colombia tanto el enfoque de derechos como el diferencial tiene como antecedente el artículo 13 de la constitución de 1991 en cuanto al derecho a la igualdad y la no discriminación al establece "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica." En Gyo Medical IPS S.A.S la atención de los usuarios se centrara teniendo en cuenta la diversidad, la singularidad y el carácter multidimensional del desarrollo de los sujetos. Sera orientada teniendo en cuenta la interrelación de derechos diferenciales, de géneros y los aspectos biológicos, genéticos, psicológicos, sociales, políticos, históricos y económicos. No habrá distinción alguna entre la población indígena, afro, ROM, gitana, personas con discapacidad, mayores de 60 años, víctimas de conflicto armado, niños menores de 5 años, población gestante, LGTBI, entre otras, durante la atención en GYO Medical IPS S.A.S. Nuestros colaboradores en cada atención implementan la humanización de los servicios de salud con un trato humanizado, digno y ético, sin discriminación de raza, cultura, religión, genero, situación de salud, educación, situación económica; cumpliendo siempre con los protocolos de bioseguridad, higiene, seguridad y respeto a la intimidad.

5. DEFINICIONES

- ✓ **ALTA GERENCIA:** Personas del más alto nivel jerárquico en el área administrativa (denominados administradores) u organizacional de la entidad.
- ✓ **COMITÉ DE GOBIERNO ORGANIZACIONAL:** Órgano conformado por miembros delegados por la Junta Directiva, encargado de apoyar a la misma en la definición de una política de nombramientos y retribuciones, la garantía de acceso a información veraz y oportuna sobre la entidad, la evaluación anual del desempeño de la Junta Directiva, los órganos de gestión, control interno y la monitorización de negociaciones con terceros, entre estas las entidades que hacen parte del mismo Grupo Empresarial.
- ✓ **CONFLICTO DE INTERÉS:** Existe conflicto de interés cuando por una situación de control, influencia directa o indirecta entre entidades, personas naturales o jurídicas, se realicen operaciones, transacciones, decisiones, traslado de recursos, situaciones de ventaja, mejoramiento en la posición de mercado, competencia desleal, desviaciones de recursos de seguridad social, o cualquier situación de hecho o de derecho que desequilibre el buen funcionamiento financiero, comercial o de materialización del riesgo al interior del sector.
- ✓ **CONFLICTO DE INTERES APARENTE:** es cuando la persona no tiene un conflicto de interés (ni real, ni potencial), pero alguien podría llegar a la conclusión, de forma razonable, de que sí lo tiene. Sabemos que el conflicto de interés es aparente cuando se resuelve simplemente ofreciendo toda la información necesaria para demostrar que no existe conflicto de interés alguno, ni real ni potencial.
- ✓ **CONFLICTO DE INTERES POTENCIAL:** se produce si la persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de emitir un juicio profesional desde la posición o el cargo que ocupa, pero todavía no se encuentra en una situación en la cual deba ofrecer dicho discernimiento.
- ✓ **CONFLICTO DE INTERES REAL:** se da cuando existe un interés particular de la persona sobre un determinado juicio o discernimiento profesional, y esta está en una situación en la cual tiene la obligación de proporcionar este juicio. Por ello debemos considerar los conflictos de interés reales como riesgos actuales.
- ✓ **GRUPOS DE INTERÉS:** Todas aquellas personas que, por su vinculación con la entidad, tienen interés en esta, a saber: El público en general, miembros del máximo órgano social, persona natural que reciba directamente de la IPS alguna remuneración diferente a los honorarios como miembro de la Junta Directiva.
- ✓ **JUNTA DIRECTIVA:** Es el máximo órgano colegiado encargado de la dirección de la entidad, sus miembros se conocen como directores.
- ✓ **POLÍTICAS:** Directrices u orientaciones por las cuales la Dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la gestión del servicio, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la organización de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y propósitos.
- ✓ **PRINCIPIOS:** Reflejan las principales normas o ideas fundamentales que rigen el comportamiento y la orientación de las personas en una organización.

- ✓ **PRINCIPIOS ÉTICOS:** Creencias básicas sobre la forma correcta de relacionarse interna y externamente, desde las cuales se administra el sistema de valores éticos al cual el personal o grupo de trabajo pertenece.
- ✓ **SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE CALIDAD:** Es el conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país, establecido por las normas vigente en materia de garantía de la calidad.
- ✓ **TRANSPARENCIA:** principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.
- ✓ **VALORES:** Son las doctrinas y principios que rigen nuestro comportamiento; como cualidades que posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

6. PLATAFORMA ESTRATEGICA

En esta se contempla nuestra estructura organizacional, misión, visión, objetivos y valores que nos representan como organización, con la finalidad de generar identidad como empresa, promover sentido de pertenencia, definir objetivos en común, implementar estrategias estructuradas y eficaces que nos permitan alcanzar los logros propuestos.

6.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

GYO MEDICAL IPS S.A.S se encuentra estructurada en áreas jerárquicas y se basa en la división del personal en áreas asistenciales y administrativas. Teniendo en cuenta que las áreas administrativas son transversales en todas las sedes. La organización facilita el cumplimiento del direccionamiento y seguimiento a las iniciativas estratégicas, así como el seguimiento a la gestión de cada coordinación.

6.2 MISIÓN

GYO MEDICAL IPS SAS es una Institución Prestadora de Servicios de Salud de alta complejidad comprometida en lograr la satisfacción de los usuarios internos y externos, a través de la prestación de servicios de salud en medicina crítica, apoyados en una infraestructura adecuada, con tecnología de punta y talento humano especializado, lo cual garantizan una atención segura y humana garantizando el mejoramiento continuo a sus procesos.

6.3 VISIÓN

Para el año 2.026 seremos la mejor alternativa de prestación de servicios de Medicina Crítica en los departamentos de operación, siendo la mejor red integrada de servicios, identificados y reconocidos por parte de nuestros usuarios por los altos estándares de calidad que garantizan la seguridad de la atención y la humanización de nuestros servicios.

6.4 VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- **Calidad:** Aplicada en la atención efectiva oportuna, humanizada y continua de cada paciente, de acuerdo con patrones fijos aceptados de procedimientos científicos técnicos y administrativos mediante la utilización de tecnologías apropiadas según las especificaciones de cada servicio y la norma vigente.
- **Honestidad:** Aplicada al hablar y actuar con sinceridad, no mentir, engañar, robar, falsificar o adulterar información, la honestidad implica mostrar respeto hacia los demás y tener integridad y conciencia de sí mismo.
- **Respeto:** Comprendido como la consideración con que se trata al personal, la cual es fundamental para lograr una armoniosa interacción social; el no discriminar ni ofender a una personal por su forma de vida, decisiones o cualquier situación que se presente estaríamos actuando con respeto.
- **Justicia:** Principio enfocado en el actuar de manera equilibrada, imparcial, honesta, recta, compasiva y humanitaria, al no permitir o cometer atropellos contra nosotros o contra los demás, ser justos implica reconocer y fomentar las buenas acciones y las buenas causas.
- **Compromiso:** Este valor se encuentra asociado con el sentido de pertenencia y la pasión que siente por su labor, se entiende como cuando se cumplen con las obligaciones o con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado.
- **Diligencia:** Entendido como una cualidad actitudinal favorable hacia el trabajo y las obligaciones, que busca hacer las actividades prontamente, haciendo uso de su inteligencia, con economía de recursos y alto grado de eficiencia.
- **Eficiencia:** Entendida como optimización de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población usuaria y evitar en esta la aparición del deterioro físico y/o Psíquico.
- **Equidad:** Concebida como la atención a los usuarios en la medida en que lo determine sus necesidades particulares de salud, así como las disposiciones que rigen la seguridad social en salud y los recursos institucionales sin que medie otros criterios que condicionen la atención o discrimine la población.
- **Compromiso Social:** Entendido como la firme disposición de la empresa de contribuir al desarrollo integral de la población y de poner lo que esté a su alcance para el logro pleno de tal propósito.
- **Seguridad del Paciente:** Concebida como el pilar fundamental de la atención en salud centrada en el paciente y sus familias utilizando todas las herramientas tecnológicas adecuadas y con profesionales altamente calificados que propenden por disminuir los riesgos derivados del cuidado de los pacientes e involucrando al usuario, familia, aseguradoras y profesionales en la seguridad de la atención.
- **Humanización del Servicio:** Entendida como la prestación de servicios de salud con calidad, buen trato, eficiencia, equidad, tolerancia y calidez; en un ambiente seguro y confiable, fortaleciendo la comunicación entre los clientes internos, externos y sus familias.

7. DERECHOS DE LOS USUARIOS

- Elegir libremente entre las opciones que le presente su médico y luego ser informado sobre los costos y los riesgos, es decir la realización o no de los procedimientos, ante la obtención de su consentimiento por escrito con la determinación tomada.
- Tener comunicación plena, clara, comprensible y completa con el grupo de salud sobre su enfermedad, procedimientos, pronósticos, tratamientos y sus riesgos.
- A que se le respete su dignidad y autonomía creencias y costumbres, así como las opiniones personales sobre su enfermedad.
- Que se mantenga la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud y la guarda del secreto profesional dentro del marco ético legal vigente; así como acceder a los datos personales durante la elaboración de la misma.
- Recibir la mejor asistencia médica disponible, oportuna, segura y continua.
- Recibir información en lenguaje comprensible por usted, sus familiares o allegados de todo lo relacionado con su salud, incluyendo diagnóstico, tratamiento, procedimientos quirúrgicos, pronóstico, tiempo previsible de estancia en caso de ingreso, alternativas de tratamiento y riesgos.
- Recibir o rehusar apoyo espiritual y orientación ética y moral.
- Respetar la voluntad de participar o no en investigaciones de acuerdo a la normatividad vigente.
- Respetar la voluntad de aceptar o rehusar la donación de sus órganos.
- Garantizar las condiciones para una muerte digna, donde su proceso siga un curso natural en la fase terminal de su enfermedad y estar siempre en compañía de su familia.
- Disponer de una segunda opinión médica de su estado de salud cuando lo amerite.
- Tener la compañía de un familiar o persona de su confianza si es su deseo, o a causa de sus limitaciones físicas, cognitivas o mentales, en todo momento del proceso de atención en salud. Siempre que las circunstancias clínicas lo permitan.
- Participar en la planeación, gestión, evaluación y control de los servicios de salud a través de la Alianza de Usuarios, comités de participación ciudadana y veedurías.

8. DEBERES DE LOS USUARIOS

- Respetar la institución, los procesos, al personal o a los demás pacientes y a los acompañantes. Observar y apoyar normas de convivencia, aislamiento, limpieza y seguridad institucional.
- Brindar información necesaria, clara y completa solicitada por el equipo de salud. Dar su conocimiento informando en los formatos establecidos por la IPS asumiendo los riesgos y recomendaciones.
- Respetar el clero religioso de las demás personas, buscando en todo el bien común. Presentar sus peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones al personal que lo atiende.
- Colaborar con la confidencialidad de la información relacionada con su proceso de atención.
- Asumir los copagos, excedentes y otros servicios no cubiertos por su empresa aseguradora de salud.

- Aceptar o rechazar por escrito la participación en investigaciones médicas.
- Asegurar la presencia de un familiar y/o acompañante durante el proceso de atención y en caso que sea requerido por el personal tratante.
- Informar al médico y a la enfermera sobre las decisiones y deseos del paciente y su familia en caso de enfermedad terminal.
- Informar oportunamente los cambios de información como: Dirección, número de teléfono, persona responsable y numero de documento de identidad.
- Participar activamente en la asociación de usuarios, veedurías y comités de participación.
- Afiliarse al sistema general de seguridad social en salud y acogerse a las recomendaciones que apliquen durante su estancia en la institución brindando en todo momento información veraz.
- Asistir puntualmente a las citas, controles y demás actividades programadas por el equipo de salud de la institución. Cumplir con las recomendaciones generales de cuidado y tratamiento prescritas por el profesional de la salud.

9. GRUPOS DE INTERES

La organización reconoce que el éxito de su gestión depende de sus relaciones internas con sus empleados y sus familias, contratistas, directivos accionistas, comunidad en general, y externamente con sus proveedores, usuarios, Entidades Prestadoras de Salud (EPS), Entidades Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), Entidades Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Aseguradoras del SOAT, el Estado con sus Organismos de Dirección y Control del Sistema General de Seguridad Social en Salud, entre otros.

En el marco de su compromiso frente a la Responsabilidad Social, está avanzando en un ejercicio para la identificación de sus grupos de interés y pautas que guíen el relacionamiento como lo son:

- Tratar con respeto, equidad, diligencia y justicia a todos los grupos de interés.
- Comprender y superar las expectativas y necesidades de los diversos grupos de interés.
- Asegurar el respeto de los derechos que la ley les confiere para protegerlos.
- Compartir información clara, completa y oportuna sobre los temas relevantes para cada grupo de interés.
- El interés general debe prevalecer sobre el interés particular.
- Fortalecer el dialogo y fomentar con el ejemplo la activa participación de estos grupos de interés para alcanzar una gestión eficaz y transparente
- La contratación de proveedores y prestadores se realizara de manera transparente con disciplina financiera, fundamentalmente para el uso eficiente de los recursos destinados para lograr un mayor impacto en la salud de la población atendida.
- Las relaciones laborales de Gyo Medical IPS S.A.S con sus colaboradores están reguladas por la constitución política y la ley laboral y lo contenido en los contratos establecidos a cada empleado y contratista según su modalidad de contratación.

10. COMITES DE ETICA INSTITUCIONAL

GYO MEDICAL IPS S.A.S mediante la junta directiva, ha creado los siguientes comités, los cuales son de carácter consultivo, creados para el análisis y asesoramiento sobre las situaciones de carácter ético que surjan en el ámbito asistencial y administrativo, con el objetivo de contribuir a la humanización de la atención y al mejoramiento de la calidad de la atención y del servicio, pueden ofrecer asesoría técnica para la toma de decisiones de los directivos y la organización en general. En temas que no sean de su competencia es deber del comité remitir el asunto a la independencia o comité adecuado para su trámite, a continuación se mencionan los comités que contribuyen a la ética institucional, cabe resaltar que cada uno se encuentra estructurado mediante actas, en donde se establecen funciones, periodicidad de reuniones, conformantes, entre otros.

10.1 COMITÉ DE ETICA HOSPITALARIA

El comité de ética hospitalaria ayuda a definir el comportamiento ético que debe reflejarse en la organización durante la prestación de los servicios a los usuarios y entre los profesionales de la salud que laboran en la organización, este comité un órgano consultivo que permite brindar asesoría al equipo responsable de la atención del usuario y su familia, para que tome decisiones bioéticas respecto a la prestación de servicios en salud y garantice el cumplimiento de los derechos de los usuarios, el respeto y dignidad.

10.2 COMITÉ DE ETICA Y CONDUCTA

La organización conformo el comité de ética y conducta, el cual tiene por objetivo construir, coordinar y aplicar estrategias para fortalecer los pilares de conducta ética, apoyar en la resolución de conflictos de interés, prevenir y controlar comportamientos, construir lineamientos de políticas que aporten a la ética y buena conducta de los trabajadores.

10.3 COMITÉ DE GOBIERNO ORGANIZACIONAL

El comité de gobierno organizacional contempla dentro de sus propósitos el apoyar a la junta directiva en la definición de políticas de nombramientos y retribuciones, la garantía de acceso a información veraz y oportuna de la entidad, realizar evaluación anual del desempeño de la junta directiva, monitorización de negociaciones con terceros, entre otros.

11. POLÍTICAS DE ETICA Y CONDUCTA

- Todo el personal que se vincula con la Institución en cualquier modalidad, está obligado a actuar en todo momento, bajo el marco de la Ley Colombiana, respecto de las leyes generales y la Constitución y con sujeción al Código de Ética Médica, las Leyes específicas para el ejercicio de cada profesión y el presente Código de Conducta y buen gobierno.
- Es obligación de todos, tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a todas las personas con quienes tenga relación en razón del servicio y ejercer sus funciones consultando en forma permanente los intereses del bien común, tanto de la institución como de los usuarios.
- Es obligación de todos los colaboradores de la organización denunciar los casos en los que se detecte la vulneración del código de conducta y buen gobierno, sus políticas, normas, regulaciones, casos de corrupción, opacidad y fraude.

- La IPS adopta pautas frente la corrupción, opacidad y fraude, con el propósito de proteger la imagen y reputación de la entidad, promoviendo un actuar ético y transparente ante sus grupos de interés, fomentando la integridad y la cultura de legalidad bajo la filosofía cero tolerancia, en cualquier conducta que se pudiere considerar como no ética, y adopta medidas como lo son las debidas diligencias para conocer a los grupos de interés, disponer de medios para las denuncias, detectar y gestionar los riesgos asociados a la corrupción, opacidad y fraude, entre otros.
- Todo paciente que solicite atención hospitalaria debe ser atendido por un médico que tenga contrato con GYO Medical IPS S.A.S.
- No está Permitido el ingreso de médicos particulares del paciente, como parte integrante del proceso de atención, por lo tanto, no se les permitirá el acceso a la historia clínica (a excepción de los casos en los que el paciente autorice la entrega de la copia de esta), ni se acataran las órdenes médicas dadas por ellos.
- Tanto los médicos con contrato directo, como los que tienen contrato de prestación de servicios, tienen la capacidad y responsabilidad de otorgar la atención solicitada por cualquier paciente, sobre todo en relación a su especialidad y en especial en caso de urgencia.
- Se considerará como paciente pediátrico a todo aquel menor de 17 años.
- Todos los pacientes durante su atención hospitalaria tendrán acceso a todos los recursos de atención con los que cuenta la IPS, de acuerdo a la capacidad técnica científica de esta.
- El personal médico tratante es responsable de aplicar los lineamientos estipulados para tomar la decisión de qué paciente requiere ser trasladado a otra IPS para la continuidad de su manejo, y es el responsable de solicitar la interconsulta con otra especialidad.
- En caso de que la IPS no cuente con la capacidad técnico científica para atender un paciente este debe ser remitido de acuerdo a lo establecido en el proceso de referencia.
- Los médicos responsables de la atención del paciente deben informar al paciente y familiar responsable de los resultados diagnóstico-terapéuticos, del avance o estado de este, en los casos que el paciente o acudiente hablen un idioma o lengua diferente al español, se deberá recurrir a un traductor y expresar de manera clara la información.
- Los procedimientos realizados al paciente deben llevar firmado el consentimiento informado, el cual debe ser explicado al paciente y su familia por el personal responsable del procedimiento.

12. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

GYO Medical IPS S.A.S. contribuye activa y voluntariamente al mejoramiento social, económico y ambiental. Mejorando las posibilidades y oportunidades de la comunidad a través de las siguientes estrategias:

RESPECTAR LOS DERECHOS HUMANOS:

- Garantizando condiciones de trabajo digno que favorecen la seguridad, salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Supervisando las condiciones laborales y de salud de los trabajadores.
- Respetando y garantizando el derecho a la salud.

PROCURAR LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA:

- Logrando un crecimiento razonable y sostenible.
- Optimizando los recursos de la organización.

RESPETAR EL MEDIO AMBIENTE:

- Evitando cualquier tipo de contaminación.
- Minimizando la generación de residuos.
- Racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Promoviendo el cuidado del medio ambiente.
- Evaluando los riesgos ambientales y sociales.

13. POLITICA DE CONFIDENCIALIDAD

La dirección de **GYO MEDICAL IPS SAS**, entendiendo la importancia de una adecuada gestión de la información, se ha comprometido con la implementación de un sistema de gestión de seguridad de la información buscando establecer un marco de confianza en el ejercicio de sus deberes con el estado y los ciudadanos, todo enmarcado en el estricto cumplimiento de las leyes y en concordancia con la misión y visión de la entidad.

Para **GYO MEDICAL IPS SAS**, la protección de la información busca la disminución del impacto generado sobre sus activos, por los riesgos identificados de manera sistemática con objeto de mantener un nivel de exposición que permita responder por la integridad, confidencialidad y la disponibilidad de la misma, acorde con las necesidades de los diferentes grupos de interés identificados.

Teniendo en cuenta que los principios sobre los que se basa el desarrollo de las acciones o toma de decisiones alrededor del SGSI estarán determinadas por las siguientes premisas:

- Minimizar el riesgo en las funciones más importantes de la entidad.
- Cumplir con los principios de seguridad de la información.
- Cumplir con los principios de la función administrativa.
- Mantener la confianza de sus clientes, socios y empleados.
- Apoyar la innovación tecnológica.
- Proteger los activos tecnológicos.
- Establecer las políticas, procedimientos e instructivos en materia de seguridad de la información
- Fortalecer la cultura de seguridad de la información en los funcionarios, terceros, aprendices, practicantes y clientes de **GYO MEDICAL IPS SAS**
- Garantizar la continuidad del negocio frente a incidentes.

GYO MEDICAL IPS SAS ha decidido **definir, implementar, operar y mejorar** de forma continua un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, soportado en lineamientos claros alineados a las necesidades del negocio, y a los requerimientos regulatorios.

14. POLITICA ANTI-SOBORNO Y ANTI-CORRUPCIÓN

GYO MEDICAL IPS S.A.S cuenta con políticas y establece principios para regular las actuaciones del personal y saber cómo manejar situaciones antiéticas que se puedan presentar, especialmente de aquellas que se puedan percibir como soborno, como lo es el otorgamiento de regalos, hospitalidad, donaciones, o cualquier tipo de beneficios que no demuestren transparencia.

La entidad está comprometida con una política de cero tolerancia frente al soborno y corrupción en cualquiera de sus modalidades y promueve una cultura en contra de estos. Es por ello que la organización establece lo siguiente:

- No se podrá autorizar o realizar pagos si se sabe que la totalidad o parte de este se ofrecerá o entregara a un tercero para obtener una ventaja indebida o retener u obtener negocios.
- La IPS no tolera que se logren resultados económicos, comerciales o de cualquier índole, a cambio de violar la ley o actuar de manera deshonesta.
- Se investigara y abordara cualquier situación de soborno o corrupción detectada, sospechada o reportada, independientemente de su cuantía o personal involucrado, bajo los principios de confidencialidad, integridad, transparencia, objetividad y respeto.
- Ningún colaborador sufrirá algún tipo de rechazo o cualquier otra consecuencia negativa por prevenir, rechazar o denunciar un acto de soborno y/o corrupción.
- Se permite la realización de pagos transparentes a ministerios del gobierno con el objeto de acelerar servicios, por ejemplo, el procesamiento de pasaportes o visas, No obstante, no están permitidas las transferencias de valor que se realicen directamente a funcionarios del gobierno (a veces, conocidos con el nombre de pagos de "facilitación" o "engrase") para agilizar o conseguir la ejecución de acciones gubernamentales de rutina (por ejemplo, despacho de bienes mediante facturas de aduana o emisión de permisos.
- Los estados financieros, libros, registros y cuentas de deben reflejar todas las operaciones fielmente y de conformidad con las normas y principios contables que resulten de aplicación. Todos los libros, registros y cuentas deben llevarse de forma razonablemente detallada de tal manera que puedan reflejar, fiel y objetivamente, las transacciones y disposiciones sobre bienes.

15.POLITICA DE SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA - SARLAFT

GYO MEDICAL IPS S.A.S adopta un sistema de Administración de Riesgos riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, con el fin de prevenir que sea utilizada como instrumento para dar apariencia de legalidad a recursos provenientes de actividades delictivas o para la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, promoviendo una cultura organizacional de administración del riesgo y el cumplimiento de las políticas de controles implementados en el marco legal de la gestión del riesgo LA/FT/FPADM como lo es, el conocimiento de las contrapartes, monitoreo de operaciones, capacitación del personal en LA/FT/FPADM y reportes de operaciones sospechosas a la autoridad competente.

por lo cual emite los siguientes lineamientos que han sido puestos en marcha:

- ✓ La organización dirige sus esfuerzos para administración del riesgo de LA/FT/FPADM.
- ✓ Gyo Medical IPS S.A.S promueve y establece dentro de su organización, una cultura institucional anti-lavado, anti-financiación del terrorismo y anti-financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva en todas sus contrapartes.
- ✓ Establecer requisitos para la vinculación de contrapartes y rechaza el establecimiento o la renovación de una relación contractual que no cumpla con los requisitos exigidos por la ley y las normas internas de la empresa.
- ✓ Monitorear las operaciones de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que pueden exponer en mayor grado a la compañía al riesgo de LA/FT/FPADM, incluyendo personas políticamente expuestas (PEP).
- ✓ La organización cuenta con directrices para identificar, medir, controlar y monitorear los factores de riesgo y los riesgos asociados.
- ✓ Deber de reserva. Toda la información derivada de la aplicación de esta política está sometida a reserva, lo que significa que la misma sólo podrá ser conocida por las autoridades judiciales o administrativas competentes, de acuerdo a la Ley 1581 de 2012 Protección de datos personales.
- ✓ La organización identificará las operaciones que posean características que las califiquen como inusuales, sospechosas o intentadas de acuerdo con los criterios establecidos, para lo cual éstas deben ser controladas, documentadas y reportadas a las autoridades correspondientes.
- ✓ La institución se compromete a capacitar a los colaboradores que considere deban ser capacitados por su exposición al riesgo LA/FT/FPADM.
- ✓ Todos los colaboradores de la empresa deben informar de inmediato al Oficial de Cumplimiento sobre las operaciones inusuales, sospechosas o intentadas que lleguen a su conocimiento, con ocasión de su cargo, rol o función.
- ✓ Gyo Medical IPS S.A.S implementará procedimientos de debida diligencia básica y ampliada, de conformidad con el nivel de riesgo de sus contrapartes.
- ✓ La organización no realizará operaciones internacionales, cuyo origen o destino sean países o territorios catalogados como no cooperantes, o que patrocinen el terrorismo internacional.
- ✓ La institución se ceñirá a las fuentes públicas y a la información abierta para conocer a sus contrapartes, dándole el mejor uso a la información de acuerdo con la Ley Estatutaria de Habeas Data (Ley 1581 de 2012).
- ✓ Los documentos y registros relativos al cumplimiento de las normas sobre prevención y control del riesgo de LA/FT/FPADM deberán ser conservados por el término legal vigente, en especial los que soportan la decisión de determinar una operación como sospechosa y el reporte remitido a la UIAF.
- ✓ Los colaboradores de GYO MEDICAL IPS SAS, asumen el compromiso y la responsabilidad de atender oportunamente las solicitudes realizadas por el oficial de cumplimiento en el ejercicio de sus funciones dentro del marco del SARLAFT.

- ✓ GYO MEDICAL IPS SAS, debe identificar y evaluar los riesgos de lavado de activos o financiamiento del terrorismo que pudieran surgir con respecto al desarrollo de nuevos productos y nuevas prácticas comerciales, así mismo cuando se incursione el uso de nuevas tecnologías o tecnologías en desarrollo para productos tanto nuevos como los existentes.}

16.LINEAMIENTOS SICOF

GYO MEDICAL IPS S.A.S., se compromete a brindar seguridad a todos los grupos de interés con que interactúa, en cuanto a la prevención de actividades relacionadas con soborno, corrupción, opacidad, fraudes, para garantizar la debida prevención y control de estos delitos establece las siguientes políticas y normas de conducta:

- a) Dirigirá todos sus esfuerzos para administración de los riesgos relacionados con soborno, corrupción, opacidad y fraudes.
- b) Promueve y establece dentro de su organización, una cultura institucional antisoborno, anticorrupción y antifraudes.
- c) Procurar que todas sus sucursales cumplan con los lineamientos relacionados con el subsistema de administración de riesgo de corrupción, opacidad y fraude.
- d) Diseñar los principios que constituyen los fundamentos y condiciones imprescindibles y básicas que garantizan su efectividad de acuerdo con la naturaleza de las operaciones autorizadas, funciones y características propias.
- e) Tomará todas las medidas necesarias previstas por las leyes anticorrupción aplicables, para disminuir el riesgo de participar en cualquier transacción o negocio con una persona reportada, esto es, con cualquier persona o entidad cuya información sea reseñada en las listas y bases de datos emitidas por entidades gubernamentales.
- f) Dará cumplimiento a las disposiciones respecto de la contabilidad, libros, registros y provisiones de control interno incluidas en las leyes anticorrupción aplicables.
- g) Establece requisitos para la vinculación de contrapartes y rechaza el establecimiento o la renovación de una relación contractual que no cumpla con los requisitos exigidos por la ley y las normas internas de la Organización.
- h) Monitorea las operaciones de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que pueden exponer en mayor grado a la compañía a los riesgos de corrupción, opacidad y fraude, incluyendo Personas Expuestas Políticamente (PEP).

- i) Tiene directrices para identificar, medir, controlar y monitorear los factores de riesgos (recurso humano, procesos, tecnología, infraestructura, acontecimientos externos, entre otros) y los riesgos asociados.
- j) No permitirá los siguientes actos encaminados a:
- Defraudar o que se ejecute con intención deshonesta.
 - Apropiación indebida de fondos, títulos valores, suministros de oficina o cualquier otro activo de la entidad y/o sus clientes.
 - Manejo inapropiado de dinero o transacciones financieras, incluyendo los respectivos reportes.
 - Generación de ganancias personales a partir del conocimiento de información de las actividades internas de la Organización.
 - Revelar información confidencial y propietaria a terceros con el fin de obtener una ganancia.
 - Cualquier irregularidad similar o relacionada con las aquí mencionadas.
 - La oferta o aceptación de sobornos para ganar contratos, obtener favores o beneficios ilegales.
 - El uso indebido de fondos de la organización para financiar actividades ilegales o para pagar sobornos.
 - La falsificación de documentos, como facturas o recibos, para ocultar el pago de sobornos o para obtener beneficios ilegales.
- k) Deber de reserva. Toda la información derivada de la aplicación de estos lineamientos está sometida a reserva, lo que significa que la misma solo podrá ser conocida por las autoridades judiciales o administrativas competentes.
- l) Identificará las operaciones que posean características que las califiquen como inusuales, sospechosas e intentadas de acuerdo con los criterios establecidos, para lo cual estas deben ser controladas, documentadas y reportadas a las autoridades competentes.
- m) Todos los colaboradores de GYO MEDICAL IPS S.A.S., deben informar de inmediato al Oficial de Cumplimiento sobre las operaciones intentadas, inusuales o sospechosas que lleguen a su conocimiento, con ocasión de su cargo, rol o función.

17.PRINCIPIOS QUE GOBIERNAN LAS ACTUACIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE GYO MEDICAL IPS S.A.S

Las relaciones entre GYO Medical IPS S.A.S., y los profesionales que ejercen sus labores en ella, se rigen por las siguientes normas; sin embargo, podrán utilizarse otras formas de relación, siempre y cuando tales convenios sean aprobados por la Gerencia y/o Comité de Conducta y buen gobierno, si estas no se encuentran explícitamente contempladas.

El personal que ejerce su profesión, a cualquier título, en GYO Medical IPS S.A.S., debe conocer, acatar y cumplir: el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento para el Ejercicio de su profesión en específico, el Contrato de Trabajo pactado, y estar sometido a estas normas internas en todas sus actuaciones.

No se permitirá ofrecer u otorgar obsequios, regalos, bonos, invitaciones, donaciones o cualquier otra dádiva, a proveedores, asesores, clientes, entre otros grupos de interés, puesto que estos serán constituidos como soborno y van en contra de nuestra ética institucional, se realizaran excepciones para las donaciones recibidas o entregadas siempre y cuando se demuestre la transparencia y el fin de estas. Cuando a alguno de los colaboradores de Gyo Medical IPS S.A.S se enfrente alguna de estas situaciones deberá rechazarlas inmediatamente y reportar por los medios dispuestos por la organización para tomar las medidas correspondientes.

Realizar su trabajo profesional con diligencia, eficiencia e imparcialidad y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de la prestación del servicio o que implique abuso del cargo o función.

Se entiende que todo profesional, cuando se vincula en cualquier forma con la institución, conoce el Reglamento interno de trabajo y el Reglamento para el ejercicio de las Profesiones dentro de GYO Medical IPS S.A.S., los acepta y los acata y está sometido a ellos en todas sus actuaciones.

Todos los funcionarios, empleados o accionistas, deben desempeñar su función o actividad profesional, sin obtener o pretender beneficios adicionales a la contraprestación obtenida en razón de los acuerdos bilaterales establecidos con la IPS por la prestación de un servicio y entender siempre, que su actividad, constituye el reconocimiento de un derecho inalienable de las personas que buscan el servicio.

Todas las personas que laboren en la IPS deben utilizar los recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas y la información reservada a que tenga acceso por razón de su desempeño en el mismo, en forma exclusiva para los fines previstos.

Vigilar, salvaguardar y proteger todos y cada uno de los bienes y valores de todo tipo, dentro y fuera de la institución, y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente para los fines que han sido destinados. Cada uno será responsable del área asignada o utilizada para su actividad profesional. Entender que todo paciente que ingresa a la IPS para tratamiento, se considera paciente institucional, y obliga a todo el personal vinculado a la misma en cualquier modalidad, a brindar su conocimiento y experiencia, actuando como un solo equipo multidisciplinario para lograr una atención con calidad y oportuna, en beneficio no solo de alcanzar el objetivo primordial que es la salud del paciente, sino en bien de la empresa.

Es obligación de los profesionales, además del cumplimiento de los horarios y la atención eficiente y con calidad de los pacientes, consignar en la historia clínica claramente, toda actuación con el paciente y el llenado de todas las formas requeridas para la correcta actuación administrativa. Además, deben cumplir las Políticas y los Procesos que la IPS tiene definidos.

Limitar sus relaciones con el personal de GYO Medical IPS S.A.S., a la respectiva parte profesional, sin interferir con la administración. Cualquier diferencia surgida entre los profesionales de la salud y el personal vinculado laboralmente con la IPS, será dirimida por la administración.

Aceptar la auditoria profesional en cualquier actividad llevada a cabo dentro de GYO Medical IPS S.A.S.

Cumplir con puntualidad con los turnos asignados, ya sean de disponibilidad presencial o virtual, según criterio de la Administración de GYO Medical IPS S.A.S.

Pagar oportunamente, cuando le corresponda por la modalidad de contrato, los aportes a la seguridad social y notificarlos mensualmente a la administración.

18. NORMAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Todo el personal que labore con la IPS debe obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de una persona honorable. Sus actuaciones deben estar orientadas a cumplir los intereses de la IPS, teniendo en cuenta los intereses de sus accionistas, y dando cumplimiento a los deberes establecidos en la norma que les sea aplicable, en los estatutos y en el presente Código de Conducta y Buen Gobierno en el cumplimiento de su función, en consecuencia deberá:

- Rechazar toda conducta que atente contra la dignidad y cualquier acto de discriminación hacia los empleados y pacientes en razón de su sexo, raza, religión, edad, discapacidad, origen, situación social y política.
- Cumplir y hacer cumplir en la institución las disposiciones emitidas por las entidades de vigilancia y control del estado y los estatutos de la IPS, relacionadas con deberes, responsabilidades y funciones de los colaboradores.
- Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social de la IPS.
- Ejercer un liderazgo basado en valores sociales, morales, legales e Institucionales, sin que dicho liderazgo vaya en contravía de los derechos humanos y la normatividad legal vigente.
- Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los diferentes órganos de control de la IPS, en especial la Revisoría Fiscal.
- Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada.
- Abstenerse de participar directamente o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la IPS o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- Supervisar el cumplimiento y dar aplicación a las disposiciones de gobierno corporativo y ética de la IPS y adoptar los mecanismos necesarios para el fortalecimiento de los mismos.
- Desempeñar sus funciones de buena fe, de manera independiente, con la debida diligencia, lealtad y cuidado, procurando siempre que sus decisiones sean en el mejor interés de la IPS.
- Participar activamente en las reuniones de los Comités a los que pertenezcan, conociendo y revisando por adelantado el material de estudio y análisis para las reuniones.

19. MEDIDAS PARA PROMOVER Y GARANTIZAR LA GESTION DE TALENTO HUMANO

GYO MEDICAL IPS S.A.S se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus colaboradores, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia, al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. Para ello se han tomado las siguientes medidas:

- La organización considera inaceptable y no ético realizar prácticas que lesionen al trabajador, cuando se ve obligado a realizar un trabajo o servicio mediante amenaza, soborno o castigo.
- La organización apoya la abolición de toda practica de discriminación en el empleo y la ocupación. La selección y promoción de los colaboradores se realiza teniendo en cuenta sus capacidades y competencias para realizar el trabajo que se requiere.
- La vinculación de todo funcionario que labore en Gyo Medical IPS S.A.S está sujeta a una metodología que permite conocer y medir las competencias de cada candidato, así como aspectos referentes al saber, pensar y actuar.
- La IPS fortalece el recurso humano mediante la capacitación y el mejoramiento de las competencias institucionales y específicas del cargo, promueve el compromiso, la creatividad y la participación de los colaboradores.
- Gyo Medical IPS S.A.S respeta los derechos de privacidad y libertad de expresión de sus directivos y colaboradores en general, sin perjuicio de los anterior cuando sus perfiles personales indiquen relación laboral o de otro tipo con la organización, la participación de los funcionarios en las diferentes redes sociales deberá respetar y preservar el buen nombre de la entidad y el de los otros colaboradores.

20. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- A tener los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- A tener acceso a instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, que garanticen razonablemente su seguridad y su salud en GYO Medical IPS S.A.S.
- En caso de accidente o enfermedad a poder acceder a los servicios de salud, ya sea por la afiliación a la EAPB o a la ARL.
- Al respeto de su dignidad personal, sus creencias y sentimientos.
- A ser remunerado en la forma en que fue pactada en las condiciones, periodos y en los lugares convenidos.
- A acceder a los periodos de lactancia y a los descansos ordenados en el caso de maternidad por el Art. 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- A qué se le cuide el puesto de trabajo en caso de estar en los periodos de vacaciones remuneradas, licencia por enfermedad o embarazo, licencia por parto.
- A acudir al reglamento de trabajo para resolver un problema, poner una queja, defenderse en una situación confusa o simplemente como fuente de información que le permita ubicarse institucionalmente.

- A ser tratado dignamente por sus superiores y este tipo de relación debe estar mediada dentro de los parámetros establecidos según la ley 1010 de acoso laboral.

21. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- Presentarse en estado de pulcritud, orden y limpieza, utilizando de manera correcta los uniformes suministrados.
- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de manera eficiente.
- Cumplir los horarios de trabajo establecido.
- Conservar y cuidar los instrumentos de trabajo manteniendo orden y aseo.
- Diligenciar los Documentos Institucionales de forma veraz y oportuna.
- Cumplir las Políticas y los Procesos que la IPS tiene definidos.
- Tomar parte activa en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades institucionales.
- Abstenerse de entregar a terceros información acerca de la empresa, especialmente aquella que tenga carácter confidencial y cuya divulgación pueda perjudicar la misma.
- En caso de inasistencia dar aviso y justificar a su superior o jefe inmediato.
- Mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

22. CONFLICTO DE INTERÉS

La organización define por conflicto de interés aquella situación en la que la participación y/o decisión de un colaborador de la empresa podría ocasionar un conflicto o colisión entre su propio interés o de alguien con quien tenga relación de parentesco o de afinidad versus el interés de la empresa o en la que la imparcialidad está afectada por alguna situación particular debido a que la objetividad de la situación o de la decisión podría estar comprometida por diversos motivos.

GYO MEDICAL IPS S.A.S hace parte de un grupo empresarial, así se encuentra establecido en el documento privado del 22-07-2020, otorgado ante la cámara de comercio de Barranquilla, el 25-07-2020, las entidades que hacen parte de este conglomerado no comparten la misma visión o prestan servicio comunes, sin embargo se puede llegar a presentar situaciones que generen conflicto de interés, es por ello que hemos diseñado la siguiente política frente a los conflictos de interés, deberes, mecanismos y procedimientos.

21.1 POLITICAS FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERES

GYO MEDICAL IPS S.A.S evita comportamientos que impliquen tratamientos privilegiados o discriminatorios o que les representen beneficios personales directos o indirectos a sus colaboradores.

La alta dirección, socios, equipos directivos y/o cualquier colaborador deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión.

Cualquiera que haga parte de los grupos de interés identificados por la organización deberán informar al Líder de Gestión de Riesgos de forma inmediata y de manera completa, el asunto que da lugar al conflicto real o potencial, quien elevara el caso al comité de ética y conducta, evitando favorecer cualquier interés propio o de terceros, independientemente de que la institución obtenga

o no un beneficio. La organización, su equipo directivo, así como todos los funcionarios de la entidad rechazan, condenan y prohíben entre otras las siguientes practicas:

- Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de los servicios y funciones que les compete que puedan influir en sus decisiones para facilitar contratos, nombramientos u operaciones en beneficio propio o de terceros.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
- Utilizar indebidamente la autoridad para tomar decisiones de intereses individuales propios o de terceros.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generar burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la organización y contra el buen uso de los recursos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar tramites.
- Deberá guardar confidencialidad y proteger aquella información la que tengan acceso con ocasión de sus funciones o labores y que sea de carácter reservado.
- Abstenerse de alterar o distorsionar la información de la organización o de sus usuarios, y de ofrecer información inexacta o que no corresponda a la realidad.

22.2 SITUACIONES QUE PUEDEN DAR LUGAR A CONFLICTOS DE INTERÉS

Gyo Medical IPS S.A.S confía en el compromiso, transparencia, buen criterio y la buena fe de sus colaboradores, como elemento esencial para el manejo de sus asuntos personales, profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de interés. En todo caso y a título meramente enunciativo, se identifican las siguientes situaciones generadoras de conflicto de interés:

- Realizar alguna inversión personal en una empresa, si dicha inversión pudiera afectar o pareciera afectar, su capacidad de tomar decisiones imparciales y objetivas en cuanto a negocios relacionados con la IPS.
- Realizar o participar en negocios en los que la contraparte sea la IPS y en los que el colaborador tenga un interés personal o familiar. De la misma forma, la participación en empresas que tengan establecidos o busquen establecer negocios con la IPS.
- Participar en la adquisición, contratación o decisiones de inversión de activos para la IPS, cuando el funcionario, su cónyuge o parientes de éstos o empresas en las que éstos tengan participación en el capital social, sean los proveedores del respectivo activo.
- Los colaboradores de la IPS en ningún momento podrán obtener provecho de ninguna negociación o acuerdo que vulnere los intereses de la IPS.
- Los colaboradores de la IPS no podrán a título personal, recibir dinero o comisiones, pues esta actividad puede promover una decisión sesgada.

21.3 DEBERES RELACIONADOS CON LOS CONFLICTOS DE INTERES

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente o en otras disposiciones son deberes relacionados con los conflictos de interés:

- Abstenerse de intervenir directa e indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.
- Informar a tiempo y por escrito al líder de gestión del riesgo por los medios dispuestos para ello. sus superiores inmediatos a través de correo electrónico.
- El Líder de Gestión del Riesgo, deberá pronunciarse sobre la efectiva existencia del conflicto de interés y dará respuesta informando la decisión tomada utilizando el mismo canal.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la entidad.

21.4 MECANISMOS Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DEL CONFLICTO DE INTERESES

Habiéndose establecido la obligación de reportar cuando cualquiera de los trabajadores, administradores o socios que estén involucrados en conductas que constituyan conflicto de intereses, o cuando alguno de los interesados tenga conocimiento de que alguien está incurso en alguna conducta que constituya conflicto de intereses, este reporte debe realizarse al Líder de Gestión del Riesgo a través de los medios establecidos por la organización, siempre que se presente un conflicto de interés deberá intervenir y ser expuesto al comité de Ética y Conducta.

El comité de Ética Institucional que conozca del caso ordena las diligencias necesarias para esclarecer los hechos y demostrar si hay responsabilidad ética por sus autores o partícipes; cuando como resultado de las averiguaciones, se presente una conducta en contra de la ética y las normas institucionales para emitir sugerencias o conceptos validados y eficientes se tendrá en cuenta al área jurídica.

Cuando se trate de un trabajador el que se vea involucrado en las conductas que constituyen conflicto de intereses a esta le será aplicable el reglamento interno de trabajo en lo correspondiente, garantizando siempre el derecho a la defensa y al debido proceso y el trámite a cargo del trabajador(a), sin perjuicio de las acciones legales si a ello hay lugar.

Cuando se trate de un directivo la persona involucrada en el conflicto de intereses, también le será aplicable el reglamento interno de trabajo en lo que correspondan y en caso deberá ser analizado por las directivas de la empresa dependiendo de la gravedad de las conductas, sin perjuicio de las acciones legales si a ello hay lugar.

En caso de que quienes se vean involucrados en conflicto de intereses sean socios, este se tratara en los consejos o juntas directivas y en caso de no llegar a un acuerdo este podrá ser sometido a las soluciones alternativas de conflictos ante las entidades autorizadas para ello, sin perjuicio de las acciones legales si a ello hay lugar.

El comité archiva la el reporte cuando verifica que la conducta No genera conflicto de interés, que el denunciado no es autor o cómplice del hecho, que los implicados no tienen vínculo con la institución o que la acción ha prescrito (más de 5 años)

Posterior a la reunión del comité, se genera acta escrita donde se registra un resumen de los hechos, la valoración de los elementos admitidos como pruebas, la razón por la cual los hechos investigados se consideran probados o desvirtuados, la indicación de las normas infringidas y la presunta responsabilidad ética de la persona involucrada, cuando fueren varios los implicados, se podrá realizar el análisis separado o en conjunto, las investigaciones a terceros sobre el mismo hecho se registran en el acta. A juicio del comité se podrá emitir un comunicado de carácter público que dará constancia de las decisiones registradas en el acta, con el objetivo de prevenir posibles situaciones iguales o similares, siempre protegiendo la identidad de la(s) personas implicadas. El comité de Ética y Conducta deberá presentar anualmente a la alta gerencia los casos materia de análisis con presuntas infracciones a este código y el trámite llevado a cabo.

23. INSTRUMENTOS DE REPORTE PARA CONFLICTOS DE INTERES E INCUMPLIMIENTO AL CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO

La organización dispone de diferentes medios para elevar quejas y/o realizar reportes de actividades sospechas que vulneren lo establecido en el presente código, o para reportar posibles situaciones de conflicto de interés a la que se pueda estar enfrentando algún colaborador.

Cuando la persona que interpone la queja es analfabeta, la queja será recibida por un integrante del comité de ética y conducta, para los casos en la ciudad de Guajira donde se presenten quejas de personas indígenas de lengua wayuunaiki, el representante del comité deberá recurrir a la persona que realiza las traducciones en la institución para poder interpretar, todos los reportes deben quedar registrados en el T-GCGR-F-02 FORMATO ÚNICO PARA EL REPORTE DE CONFLICTO DE INTERÉS O SITUACIONES ANTIÉTICAS los reportes podrán ser anónimos o a nombre propio y será recepcionados por los siguientes medios:

- Correo electrónico: lineaetica@gyomedical.com.co
- Página web: www.gyomedical.com.co
- Verbal: Ante cualquier colaborador de la organización, el cual escala a cualquier miembro del comité de Ética y Conducta para los casos en donde el reporte sea por personal externo a la organización.

Todo el proceso de reporte será sometido a reserva, se busca que las decisiones emitidas sean por unanimidad y eventualmente por mayoría.

24. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO.

Gyo Medical IPS S.A.S atendiendo su principio de cero tolerancia a los actos de corrupción, opacidad, fraude, soborno, actuaciones ilegales o sospechosas y su compromiso por el cumplimiento permanente de políticas, procedimientos y pautas de comportamiento incluidas en el código de conducta y buen gobierno, exige que todos sus colaboradores, clientes internos y externos cumplan y promuevan su cumplimiento.

El incumplimiento de este código será objetivo de sanciones de tipo disciplinarios y se encuentran contempladas dentro del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO y podrán llegar a la terminación del contrato de trabajo para los colaboradores y terminación de relaciones comerciales con clientes y/o proveedores, sin perjuicio de las acciones penales, laborales, civiles, administrativas, jurisdiccionales, fiscales o similares en materia legal a que haya lugar, según la normatividad aplicable.

El comité de Ética y Conducta y el Referente de Gestión de Riesgos valoraran toda queja, comunicación referente a presuntos actos contrarios a la ética, investigando si se determinó o materializó el hecho, por acción o por omisión y siendo el caso serán expuestos al área de Talento Humano, Alta Gerencia y/o entidades del estado competente.

La inobservancia, violación o desconocimiento de cualquiera de las disposiciones o preceptos contenidos en el presente Código, constituye falta grave para efectos disciplinarios respecto de quienes se encuentren vinculados a través de contrato de trabajo, de aprendizaje o cualquier forma de vinculación aceptada por la entidad. Para quienes se encuentren vinculados por medio de contrato civil de prestación de servicios será causal para la declaratoria de incumplimiento y terminación de los contratos con los terceros.

25. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es compromiso de la GYO MEDICAL IPS S.A.S difundir a todas las partes interesadas el presente Código y evaluar periódicamente la aplicabilidad de los aspectos consignados en el presente documento.

La difusión se realizará con las siguientes estrategias:

- Publicar el documento en la plataforma documental del sistema de gestión de calidad para conocimiento y consulta de todo el personal.
- Se debe presentar en la Inducción y Reinducción Institucional.
- Realizar Jornadas de Capacitación.

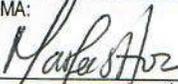
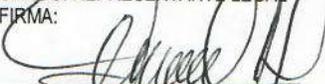
26. INDICADORES

Gyo Medical IPS S.A.S se compromete a desarrollar los siguientes indicadores éticos para la medición de su gestión y desempeño, así:

- **Índice de casos reportados:**
Número de casos reportados / Número de casos gestionados.
- **Índice de satisfacción de los clientes y usuarios:** Medir la percepción que tienen los clientes o público externo sobre la imagen de integridad, transparencia y eficiencia de la entidad sobre la gestión de sus recursos y la prestación de sus servicios.

27.CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN:	FECHA:	DESCRIPCION DEL CAMBIO
01	15-02-2015	Creación del documento
02	02-09-2020	Actualización de políticas institucionales
03	31-05-2023	Actualización de políticas institucionales, modificación en cuanto al régimen sancionatorio.
04	29-01-2024	Inclusión lineamientos SICOF

ELABORADO POR: MARLEIS HERRERA CARGO: LIDR GESTION DE RIESGOS FIRMA: 	REVISADO POR: DIANA CORONADO CARGO: GERENTE FIRMA: 	APROBADO POR: OSVALDO DE LA ROSA CARGO: REPRESENTANTE LEGAL FIRMA: 
FECHA DE ELABORACIÓN: 29-01-2024	FECHA DE REVISIÓN: 29-01-2024	FECHA DE APROBACIÓN: 29-01-2024