

Código de **Ética** y **Conducta**



Elaborado por:
Comité de Cumplimiento

Revisado por:
Dirección Ejecutiva

Aprobado por:
Junta Directiva FOV - Septiembre de 2023

Tabla de Contenido

1. Presentación	5
2. Objetivo	6
3. Ámbito de aplicación	6
4. Direccionamiento estratégico	
4.1. Misión	7
4.2. Visión	7
4.3. Valores	7
4.4. Objetivos estratégicos	8
5. Gestión ética organizacional	8
5.1. Relacionamiento con los grupos de interés	8
5.2. Conflicto de interés	9
5.3. Áreas de conflictos de interés	11
5.3.1. Relación con proveedores y contratistas	11
5.3.2. Interacción con entes gubernamentales	11
5.3.3. Regalos, patrocinios e invitaciones	12
5.3.4. Participación en eventos	13
5.3.5. Donaciones y gestión social	15
5.3.6. Pagos indebidos en trámites	16
5.3.7. Donaciones o aportes de organizaciones políticas	16
5.3.8. Patrocinios	16
5.3.9. Negocios nuevos	17
Reporte por situaciones indebidas	17
Control de documentos y registros	17
5.4. Competencia	18
5.5. Gestión del recurso humano	18
5.6. Cuidado ambiental	19
5.7. Investigaciones	19
5.8. Docencia y extensión académica	20
5.9. Gestión de las donaciones recibidas	20
5.10. Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo	21

5.11.	Corrupción, opacidad, fraude y gestión antisoborno	21
5.12.	Protección de datos personales	21
5.13.	Confidencialidad de la información	22
5.14.	Uso de los bienes	22
5.15.	Responsabilidad social	22
5.16.	Línea de transparencia	22

6. Comunicación y consulta 23

6.1.	Difusión y socialización	23
6.2.	Seguimiento	23
6.3.	Sanciones	23



Presentación

En la Congregación Mariana y la Fundación Organización VID (en adelante Organización VID), reconocemos nuestra responsabilidad hacia la sociedad, nuestros empleados, grupos de interés y el medio ambiente. Por ello, como una Organización que engloba 12 Obras sociales diversificadas en Familia, Educación, Salud y Comunicaciones, nos hemos distinguido por ser una institución transparente, coherente con su misión, respetuosa y cumplidora de las normas que la regulan en la prestación de los servicios y comprometida con altos estándares éticos en todas nuestras operaciones.

Los responsables de la dirección y manejo de la Congregación Mariana y de la Fundación Organización VID, somos conscientes de la preponderancia que tiene la ética como principio fundamental del Gobierno Corporativo y la trascendencia de establecer, divulgar y aplicar este código en todas las decisiones de la Organización VID.

Este Código de Ética y Conducta refleja nuestros valores fundamentales y se dispone como una guía para la toma de decisiones. Todos los empleados y miembros de la Organización tienen la responsabilidad de comprender, adherirse y practicar estos principios en todos los procesos. Juntos, continuaremos construyendo un entorno organizacional ético y sostenible, que nos permita cumplir nuestro propósito superior: “Servir a otros para ser mejores todos”.



Objetivo

Para la Organización VID, este código de ética y conducta es un instrumento que busca integrar todos los lineamientos y postulados del gobierno organizacional, que orientan las actuaciones y comportamientos de todos sus colaboradores y grupos de interés relacionados con la institución.



Ámbito de aplicación

El presente código es de obligatorio cumplimiento y aplica a todos los miembros de junta directiva, director ejecutivo, equipo directivo, jefes, empleados y en general a todos los grupos de interés que actúen en nombre de la Organización VID o se relacionen con ella.

En caso de alguna inquietud o duda con la aplicación de este código o si se tiene conocimiento de alguna situación que pueda estar en contravía, se deberá informar y consultar con su jefe inmediato, con la Línea de Transparencia VID o con el Comité de Cumplimiento (cumplimientovid@vid.org.co). Se promueve como un deber reportar cualquier situación que constituya una violación al presente código.



Direccionamiento Estratégico

4.1. Misión

Somos una Institución de carácter social, humano y de servicio, con Obras creadas por la Congregación Mariana para impactar con sentido espiritual y transformador a la sociedad.

4.2. Visión

Incrementar el impacto social y evangelizador por medio de las Obras puestas al servicio de la comunidad.

4.3. Valores

- **Confianza:** se genera confianza partiendo de creer en el otro y de construir relaciones corporativas, sociales y humanas con integridad, transparencia, claridad, estabilidad, respeto y verdad.
- **Respeto:** reconocimiento y valoración de la dignidad de la persona como fuente fundamental de las relaciones humanas, sociales y organizacionales sin condicionamientos ni diferencias. Se respeta a la persona, al entorno y la naturaleza con acciones coherentes que ayudan a preservar la armonía en la convivencia, bienestar y bien común.
- **Integridad:** comportamiento auténtico, responsable, leal, coherente, consecuente y honesto, que busca cumplir el propósito institucional.
- **Solidaridad:** vínculo especial con aquel que requiere y necesita ayuda, apoyo o amor fraternal. La Organización encamina todos los esfuerzos por construir una sociedad digna, justa, equilibrada y equitativa.

- **Servicio:** entregar a los demás con amor todas las capacidades, talentos y esfuerzos humanos e institucionales.

4.4. Objetivos estratégicos

- Dar sostenibilidad y crecimiento.
- Ser una solución innovadora y asequible con oportunidad.
- Promover la utilización adecuada de los recursos financieros, físicos y humanos.
- Apoyar a los actores de la cadena de valor con soluciones que respondan a sus necesidades.
- Crear una cultura de la colaboración que propicie avances innovadores.
- Fomentar el compromiso de nuestra gente propiciando su desarrollo y seguridad.
- Generar una cultura de protección a la naturaleza.



Gestión ética organizacional

5.1. Relacionamiento con los grupos de interés

Al considerar que la Organización VID tiene identificados y priorizados sus grupos de interés, se tienen en cuenta las siguientes directrices de relacionamiento:

- Proveedores: son un actor fundamental para la Organización VID, debido a la provisión de insumos o prestación de servicios. La relación con cada obra debe estar mediada por la transparencia y el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos, lo cual generará relaciones duraderas y confiables.

- **Gobierno y autoridades:** en cumplimiento de sus funciones de prestación de servicios, la Institución participa en la construcción y aplicación de políticas públicas, aportando su experiencia y conocimiento para beneficio de la comunidad, la competitividad y sostenibilidad de la región y del país, lo cual implica un relacionamiento con diferentes instancias y actores gubernamentales y legislativos, directamente o a través de las asociaciones y gremios de las cuales se hace parte.
- **Comunidad:** son las organizaciones o personas con las que trabajamos y ejecutamos los proyectos, ayudan a impulsar la creación de nuevas ideas y servicios en el beneficio del crecimiento de la organización y de llegar más a la comunidad a través de nuestros programas para seguir construyendo tejido y desarrollo social.
- **Clientes:** son el eje central del modelo de negocios de la Organización VID. Nuestro relacionamiento con ellos se basa en el respeto, transparencia y atención de sus necesidades para fortalecer el vínculo continuo con la institución, manteniendo una comunicación permanente con todos los clientes que recurran a nuestras Obras para prestar los servicios y fortalecer su atención.
- **Alta Dirección:** representada por la Junta Directiva y los funcionarios responsables de su manejo. Es el máximo órgano de gobierno para la administración de la Organización VID. Todos los empleados están en el deber de suministrar la información requerida, en un marco de transparencia y exactitud, con el fin de que los miembros que la componen, puedan tomar decisiones que garanticen la continuidad de la institución y mantengan viva su misión y propósito.
- **Empleados:** se promueve el trabajo ético y las actuaciones correctas para el desarrollo de las actividades y funcionamiento de las Obras de la Organización VID, independiente de la forma de contratación.

5.2. Conflicto de interés

Un conflicto de interés se materializa cuando existe una situación en la cual se compromete el juicio personal, financiero o profesional de un empleado o miembro de la alta dirección de la Organización VID y que pueda afectar o influir en la toma de decisiones imparciales y objetivas, en detrimento de los intereses de la Organización, buscando beneficios personales.

Con el fin de evitar situaciones que podrían llegar a generar un conflicto de interés o gestionar de una forma adecuada aquellos que se presenten, se debe tener en cuenta los siguientes principios:

- Al momento de su vinculación con la Organización VID, los empleados deberán revelar el interés que éstos o sus familiares cercanos tengan con proveedores, competidores o terceros que realicen negocios con alguna de las Obras de la Organización VID. El Departamento de Selección y Contratación, en conjunto con el jefe inmediato y el Comité de Cumplimiento, evaluarán la situación y determinarán las medidas a tomar.
- Ningún empleado participará en contratos o negociaciones en las cuales se encuentre inmerso en un conflicto de interés.
- Ningún empleado ni sus familiares cercanos, podrán tener de manera directa o indirecta, algún interés en proveedores, competidores o cualquier otro tercero con el cual la Organización VID realice negocios, a menos que dicho interés haya sido revelado tan pronto tenga conocimiento de la situación; así como tampoco podrán aceptar o solicitar beneficios económicos.
- Ningún empleado podrá prestar servicios, representar o asumir cualquier tipo de compromiso con proveedores, competidores o terceros con quienes la Organización VID y sus Obras realicen negocios, sin importar si recibe o no contraprestación, salvo que la posible existencia de esta causal, sea resuelta después de un análisis previo que la valide.
- Los empleados de la institución diligenciarán anualmente el formulario "Conocimiento del Empleado", en el que deberán declarar los potenciales conflictos de interés, de acuerdo con las definiciones contenidas en este código. En caso de reportarse un hecho, será evaluado por el Comité de Cumplimiento que definirá las medidas pertinentes para su manejo.
- En caso de que un posible conflicto de interés se presente en el período comprendido entre las declaraciones anuales, los empleados deberán reportar por el medio definido a su jefe inmediato y/o al Comité de Cumplimiento, para su análisis y tratamiento.
- En el caso de conflictos de interés de la Dirección Ejecutiva y sus directivos, será la Junta Directiva o el órgano al cual estos deleguen, el que evalúe la situación y determine su manejo.
- Los empleados que posean información sobre conflictos de interés que afecten a otros empleados, podrán informarlo ante el jefe inmediato, el Comité de Cumplimiento o la Línea de Transparencia VID.
- Los empleados deberán abstenerse de llevar a cabo, de forma indirecta o a través de terceros, aquello que les esté prohibido hacer de forma directa.

Toda la información relacionada con las declaraciones o reportes de conflictos de interés, tendrá el carácter de confidencial y será tratada con discreción y reserva, atendiendo las normas sobre tratamiento y protección de datos personales aplicables.

Es responsabilidad del Comité de Cumplimiento monitorear los casos de conflictos de interés reportados y velar por una adecuada conservación, tratamiento y custodia de la información y documentación referida en este código.

En los casos que aplique y si la situación lo amerita, se solicitará el análisis al Comité de Gobierno Corporativo en todo lo relacionado con los conflictos de interés.

5.3. Áreas de conflictos de interés

Se identifican las siguientes áreas/procesos claves en las que los conflictos de interés pueden surgir:

5.3.1. Relación con proveedores y contratistas

Se espera que todas las decisiones de selección, contratación y negociación con proveedores y contratistas, se basen en criterios objetivos y relevantes para la Organización. Los empleados y directivos deben evitar cualquier relación personal o financiera que pueda influir en estas decisiones. Se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- Todas las negociaciones se deberán formalizar con un contrato o convenio entre las partes, el cual deberá incluir las cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las leyes anticorrupción, antisoborno, leyes contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo y materias relacionadas, definidas en el Programa de Ética Empresarial, y ceñirse a la Política de Compras y a las directrices dadas en el manual de procedimiento de Compras Institucional.
- Cumplir con los pasos establecidos en la política y manual de prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo; así como con el instructivo de debida diligencia y conocimiento de contrapartes.

5.3.2. Interacción con entes gubernamentales

Todas las interacciones con entes gubernamentales deben cumplir con las leyes y regulaciones aplicables. Los empleados y directivos de la Organización VID deben declarar cualquier relación que pueda crear un conflicto de interés y actuar de manera imparcial en todas las interacciones. Se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- Está prohibido ofrecer, prometer, autorizar o dar un beneficio económico a un funcionario público, de manera directa o a través de terceros, para obtener una ventaja inapropiada o para ejercer una influencia indebida sobre el funcionario público receptor.
- El relacionamiento con los funcionarios públicos deberá corresponder a un comportamiento genuino, transparente y trazable, y estará reservado exclusivamente para aquellos representantes autorizados que la Organización VID tiene definidos.
- La entrega de regalos o atenciones a los funcionarios públicos y la invitación a eventos estarán permitidas, siempre y cuando cumplan con los criterios aquí definidos para regalos, atenciones e invitación y participación en eventos. En todos los casos se deberá informar al Comité de Cumplimiento y al área responsable que la administración designe para que lleve un registro del destinatario, la descripción de la atención o regalo realizado, la fecha de este y el motivo.

5.3.3. Regalos, patrocinios e invitaciones

La Organización VID reconoce que en algunas ocasiones dar o aceptar regalos o atenciones enmarcados en un relacionamiento transparente, es un medio legítimo que permite fortalecer las relaciones de largo plazo entre las partes. Se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- En ningún caso se podrá ofrecer, solicitar, prometer, dar o recibir regalos o atenciones a cambio de una ventaja inapropiada o de un beneficio económico indebido para sí mismo, para la Organización VID o para un tercero.
- No se podrá dar o aceptar regalos o atenciones de terceros, en efectivo ni equivalentes, tales como: tarjetas de regalo, tarjetas de crédito, bonos o notas crédito o similares.

- Cuando la Organización VID brinde un regalo o atención, se deberá hacer en su nombre y en ningún caso a título personal del empleado que tenga la relación con el tercero. En lo posible, el regalo o atención deberá tener una conexión promocional con la Organización VID, en el sentido de buscar el reconocimiento y posicionamiento de ésta.
- De estos se excluyen algunos obsequios que pueden ofrecer algunos proveedores que en su nombre y por temporada (Navidad), como parte de la estrategia de mercadeo y de relaciones públicas, realicen a los directivos y algunos empleados, siempre y cuando no interfieran en la toma de decisiones de quien lo recibe.
- Se deberá evitar recibir atenciones de terceros, que se estime superen el monto ya definido. En caso de no ser posible, éstas deberán estar documentadas y ser puestas en conocimiento del jefe inmediato y el Comité de Cumplimiento.
- No se podrán dar o recibir regalos o atenciones de ninguna naturaleza cuando el tercero esté participando de un proceso de contratación o en una negociación, de manera que esto genere una influencia indebida en las decisiones de dicha transacción.
- No requerirán de preaprobación las atenciones realizadas por la Organización VID, de relaciones públicas y mercadeo con invitaciones gastronómicas que tengan una correspondencia directa con asuntos de trabajo y que estén dentro de un monto razonable de acuerdo con los valores de mercado.

5.3.4. Participación en eventos

La Organización VID reconoce que organizar y participar en eventos de carácter comercial, social, cultural o académico, le permite establecer relaciones comerciales, actualizar sus conocimientos respecto a los sectores económicos en las que participa, conocer nuevos desarrollos tecnológicos y en general, estar al día en temas relevantes para la adecuada operación y sostenibilidad de sus negocios. Se deben tener en cuenta los siguientes criterios.

- En ningún caso se podrán realizar invitaciones a terceros para participar en eventos realizados por la Organización VID a cambio de un trato favorable inapropiado o buscando un beneficio económico indebido para sí mismo, para la Institución o un tercero.

- En ningún caso se aceptarán invitaciones a eventos por parte de terceros a cambio de un trato favorable indebido de la Organización VID.
- Las invitaciones a participar en eventos que se reciban de terceros deberán hacerse por escrito o por medio electrónico.
- Para las invitaciones de terceros que incluyan los gastos de desplazamiento, será responsabilidad del jefe inmediato evaluar y documentar la pertinencia de aceptar o no el pago de los mismos, considerando la intención de la invitación, la razonabilidad de los gastos y el contexto en que ésta se realiza. En este análisis se debe involucrar al Comité de Cumplimiento.
- Si durante la participación de la Organización VID en un evento realizado por un tercero, se entregan regalos o se realizan atenciones, se deberá cumplir con lo definido en este código en lo referente a regalos y atenciones.
- Todas las invitaciones realizadas a los empleados de la Organización VID para participar en eventos, deberán ser autorizadas por el jefe inmediato, quien analizará su pertinencia y definirá el asistente al evento. La aceptación de invitaciones a eventos dirigidas al Director Ejecutivo, en su carácter de representante legal, o Directores de Obra, no requieren de autorización en tanto cumplan con los demás criterios establecidos en este código.
- Se debe tener especial atención con las invitaciones que realice la Organización VID a funcionarios públicos y/o sus familiares, teniendo el debido cuidado de no afectar la independencia de los mismos o ejercer una influencia indebida.
- Las invitaciones a terceros a eventos organizados por la Organización VID, deberán estar aprobadas por el jefe inmediato, salvo los casos en los que la decisión de realizar la invitación sea del Director Ejecutivo o Director General de la Obra y cumpla con los demás criterios establecidos en este código.
- No se aceptarán invitaciones a eventos de terceros que estén participando de un proceso de contratación o en una negociación al momento de recibir dicha invitación, sobre todo en aquellos casos donde quien recibe la invitación es el que gestiona o toma las decisiones frente a dicho proceso de contratación o negocio. Se exceptúan de lo anterior, las invitaciones a eventos que provengan de proveedores o aliados comerciales con quienes exista una

relación de largo plazo vigente, frente a las cuales se deberán cumplir las demás condiciones de este código.

- Para que un empleado participe en nombre de la Organización VID como ponente, conferencista u otro acto público similar, debe contar con el permiso del Director Ejecutivo o Director de la Obra, quién definirá la pertinencia o no de la intervención.

5.3.5. Donaciones y gestión social

La Organización VID realiza gestión social para administrar las oportunidades, impactos y riesgos económicos, medio ambientales y sociales derivados del desarrollo de sus negocios y crear valor a sus grupos de interés. Se deben tener en cuenta los siguientes criterios.

- La gestión social deberá estar acorde con lo estipulado en las directrices de la Congregación Mariana y de la Organización VID.
- Las donaciones se harán solo a favor de entidades o personas con una reputación positiva y prácticas comerciales correctas.
- Para las donaciones y los proyectos de gestión social, se deberá realizar y documentar la evaluación del beneficiario, de acuerdo con lo estipulado en el manual de procedimiento, debida diligencia y conocimiento de contrapartes.
- Los proyectos de gestión social y las donaciones, deberán estar formalizados a través de un acuerdo o convenio, el cual debe incluir las cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las leyes anticorrupción, antisoborno, leyes contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo y materias relacionadas, definidas en el Programa Transparencia y Ética Empresarial. Este requerimiento aplicará para los proyectos de gestión social cuando la naturaleza de las actividades así lo determinen.
- En aquellos casos en los cuales los proyectos de gestión social se definan y realicen con representantes de la comunidad, se deberá:
- Documentar las consultas con las comunidades que permita llevar la trazabilidad de los acuerdos.
- Realizarlas exclusivamente a través de las instituciones o líderes que los representen legalmente.

- Realizar una debida diligencia del tercero sobre la comunidad o institución beneficiaria.
- En aquellos casos en los cuales los proyectos de gestión social o las donaciones sean en dinero, el desembolso se realizará sólo en la cuenta bancaria registrada a nombre del beneficiario. No se permitirá realizar pagos en efectivo o desembolsos a favor de una persona o entidad distinta de la indicada como beneficiaria.
- Los proyectos de gestión social y las donaciones deberán registrarse de manera adecuada y transparente en la contabilidad de la Organización VID, de acuerdo con las prácticas aplicables.
- El beneficiario, deberá comprometerse a registrar en su contabilidad de manera adecuada y transparente las donaciones de acuerdo con la normatividad aplicable.

5.3.6. Pagos indebidos en trámites

La Organización VID se opone a la realización de pagos indebidos para facilitar, asegurar o acelerar decisiones o acciones a las que tienen derecho, por considerarlos una forma de corrupción. Se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- Los pagos indebidos para la facilitación de trámites están prohibidos. No es aceptable que ningún empleado de la Organización VID o terceros actuando en nombre de ésta, realice este tipo de pagos.
- En caso de que un empleado de la Organización VID o un tercero actuando en nombre de ésta, reciba de un funcionario público o del sector privado una solicitud de realizar un pago para facilitar un trámite, se deberá verificar que el pago sea legalmente válido y solicitar un soporte oficial de la tarifa. Si esto no se obtiene, no deberá realizarse el pago y se deberá informar de la situación, tan pronto como sea posible, al Comité de Cumplimiento, que analizará y documentará el asunto e informará al Comité de Gobierno Corporativo, el cual establecerá las medidas a tomar, incluyendo evaluar si esta situación se debe poner en conocimiento de la autoridad competente.

5.3.7. Donaciones o aportes de organizaciones políticas

La Organización VID no financia ni promueve partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos, ni efectúa patrocinios de congresos o

actividades que tengan como fin la propaganda política. Por ello, los empleados no pueden utilizar para tales propósitos los bienes (sistemas de información, reuniones internas o externas, entre otros), ni los recursos de la Organización VID.

5.3.8. Patrocinios

La Organización VID no patrocina externos que no sean sus empleados, si por alguna circunstancia se llegara a presentar, deberá ser puesto en conocimiento de la Junta Directiva para que sea ella quien se encargue de aprobarla o rechazarla.

5.3.9. Negocios nuevos

La Organización VID, realiza negocios, compras o adquisiciones, como parte de su estrategia de crecimiento. En estas transacciones se deben evaluar los posibles riesgos de corrupción, fraude, soborno y lavado de activos o financiación del terrorismo.

Para ello entonces, se debe tener en cuenta la realización de la debida diligencia y conocimiento de las contrapartes como está descrito en el instructivo institucional.

Los empleados que se encuentren participando en la negociación, compra o adquisición, deberán informar cualquier situación de riesgo de los arriba mencionados, que identifique antes y durante la transacción. Así como los riesgos preexistentes que se tengan identificados, esto con el fin de establecer planes de acción y proteger a la Organización VID de su impacto.

La documentación definitiva de los negocios deberá incluir las cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las normas de lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, fraude, soborno y lo establecido en el programa de transparencia y ética empresarial.

Reporte por situaciones indebidas

Para todos los ítems anteriores se deberá rechazar e informar al Comité de Cumplimiento, o por medio de la Línea de Transparencia VID, toda situación en la que un tercero solicite, requiera, exija, sugiera o insinúe la participación del mismo a cambio de alguna autorización, permiso, aprobación o ventaja indebida.

En los casos considerados graves, se escalará la situación a las autoridades competentes para que realicen las investigaciones pertinentes.

Control de documentos y registros

Se debe asegurar la conservación de la documentación de soporte y los registros necesarios para demostrar la gestión correcta de las actividades asociadas a las áreas/procesos claves definidos en el numeral 5.3 y los subnumerales siguientes, garantizando que sean precisos y reflejen claramente la verdadera razón de las mismas.

También se deberán preservar, teniendo en cuenta las normas de confidencialidad y tiempo de conservación, las cuales servirán en el momento que se abra algún debido proceso o investigación por un conflicto de interés o una denuncia.

5.4. Competencia

Mantenemos relaciones honestas, constructivas e idóneas con nuestros competidores. Esto implica, entre otros compromisos:

- Competir en los mercados de forma leal, sin realizar publicidad engañosa o denigratoria de la competencia o de terceros.
- Obtener información de la competencia, siempre de forma legal.
- Cumplir las normativas de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir colusión, abuso o restricción de la misma.

5.5 Gestión del recurso humano

La Organización VID está comprometida con el bienestar de todos los empleados, independientemente de su forma de vinculación, cumpliendo con las leyes, normas y reglamentos estipulados en la legislación colombiana. Desde la Dirección de Desarrollo Humano, a través de sus departamentos, establece los lineamientos para que todas las personas vinculadas a la institución sean conocedoras de las normas laborales y cumplir con las obligaciones que facilitan la convivencia sana, segura y armónica en la institución, en el relacionamiento con los compañeros, clientes y grupos de interés en general.

La Organización acoge, respeta y es cumplidora del código sustantivo de trabajo, así como las normas laborales colombianas, contenidas en el reglamento interno de trabajo y las políticas establecidas desde la Dirección.

Todo el personal de la institución, sin distinción de jerarquía, debe cumplir cabalmente y sin omisiones las obligaciones derivadas de su contrato, apegándose estrictamente a las normas de conducta como parte integral de los valores corporativos que nos distinguen.

En la Organización VID no está prohibido que existan relaciones de consanguinidad o afinidad, pero la vinculación laboral de familiares a la institución debe hacerse conforme con las políticas vigentes en materia de selección, contratación y demás lineamientos aplicables. No debe existir relación de dependencia, subordinación o influencia entre familiares, que genere conflicto de interés en el desarrollo de su labor; por consiguiente, la contratación debe realizarse en áreas funcionales diferentes y es preciso mantener siempre la independencia. Para esto, la Organización facilita los mecanismos de declaración de los conflictos de interés antes, durante y después del proceso de contratación, se deben declarar las relaciones hasta cuarto grado de consanguinidad y tercero de afinidad como se establece en este código, numeral 5.3 para el manejo de conflictos de interés.

5.6. Cuidado ambiental

La Organización VID, desde su propia marca como declaración de identidad y pilar de su hacer en la sociedad, entiende las complejidades de la Naturaleza, sabe que la red que conforma la vida debe ser protegida, dado que somos parte y cohabitamos en relación permanente. Por esto prestamos servicios y elaboramos productos integrando este saber en nuestro actuar.

5.7. Investigaciones

La Organización VID comprometida con la investigación y la innovación en salud dispone de los recursos humanos, técnicos, administrativos y económicos necesarios, para lograr los objetivos que se trace en este campo; siempre y cuando no afecten su equilibrio patrimonial, ni vayan en detrimento de los principios éticos, científicos y morales organizacionales. Para ello cuenta con la Política de Investigación e Innovación, la cual establece los lineamientos para el ejercicio de la investigación y la innovación, velando por el cumplimiento de los requisitos dados por la legislación colombiana y las normas internacionales. Especialmente la reglamentación para proteger a las personas que participan en proyectos de investigación mediante la Resolución 8430 de 1993, “por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en Salud” y la Resolución 2378 de 2008, “por la cual se adoptan las Buenas Prácticas Clínicas para las instituciones que conducen investigación con medicamentos en seres humanos”.

El Centro de Investigaciones evalúa y gestiona toda la actividad en investigación e innovación con el fin de optimizar el recurso en talento humano, los recursos físicos institucionales y la protección de la propiedad intelectual; la gestión estará enmarcada por los principios universales de la ética de la investigación: respeto por las personas, beneficencia y justicia; igualmente debe puntualizar los investigadores sobre aspectos de la investigación y será quien establece las pautas éticas para la evaluación de proyectos por parte del Comité de Ética en Investigación (CEI) velando por el mantenimiento de la integridad científica. El CEI, por su rol en la evaluación de los proyectos, será un actor central y garante de la ética de la investigación que se desarrolle en la Organización.

5.8. Docencia y extensión académica

La Organización VID comprometida con la formación del talento humano y alineada con el Modelo de Docencia para el desarrollo de programas académicos en Salud del Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social; tiene como uno de sus propósitos impulsar la gestión del conocimiento mediante la generación de experiencias de aprendizaje que aporten de manera efectiva al logro de los perfiles de formación de las diferentes instituciones de educación superior y demás instituciones con las cuales tiene convenios. Para ello cuenta con la Política de Docencia Universitaria y la Política de educación, formación, desarrollo y extensión académica, en donde se establecen los lineamientos para el ejercicio de la docencia velando por el cumplimiento de lo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional.

La Dirección Científica es la garante del cumplimiento de las condiciones que aseguren la calidad ética y científica de la formación académica y establece las pautas para su adecuado funcionamiento; debe dar a conocer los derechos y deberes de la relación docente y el reglamento de estudiantes en donde se definen las pautas de comportamiento y cumplimiento de las normas las cuales están alineadas con los principios éticos, científicos y morales organizacionales.

5.9. Gestión de las donaciones recibidas

Las donaciones de recursos monetarios o en especie efectuadas voluntariamente por personas naturales o jurídicas a la Organización VID, son de uso exclusivo para el cumplimiento de su Misión.

Los fondos o bienes recibidos en donación se deben usar de manera responsable y transparente. Se debe realizar rendición de cuentas a donantes y al público en general, especificando el uso de dichos recursos donados.

No se entrega ninguna contraprestación monetaria o de servicios al donante

voluntario, por los recursos recibidos. Se respeta el uso de los recursos donados y el condicionamiento de destinación específica que determine el donante.

5.10. Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo

En la Organización VID y en sus empleados se fomenta la cultura de cumplimiento para prevenir, detectar y controlar que sea utilizada como instrumento para el lavado de activos, financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva. Por ello tiene establecido y aprobado por la junta directiva la política y el manual de prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, así como también los procedimientos que dan soporte al cumplimiento de esta norma.

5.11. Corrupción, opacidad, fraude y gestión antisoborno

La Organización VID está en contra de toda práctica o conducta de fraude o corrupción, que constituya soborno, extorsión, dádivas o prebendas, con todos los grupos de interés y en el proceso de la prestación del servicio o actividades que se hagan dentro o fuera de la institución que comprometan su nombre, con el fin de promover la transparencia en la gestión, disuadir las conductas indebidas e incentivar el compromiso de los grupos de interés independiente de su tipo de vinculación con la institución.

El deber de la Organización VID es orientar a todas las personas vinculadas a la institución en cualquier modalidad, en cuanto a las normas y reglamentos aplicables en contra de las conductas de fraude, corrupción y soborno. Todas las conductas comprobadas, sospechosas y/o denunciadas en los medios establecidos en el Código, son objeto de análisis, evaluación y medidas correctivas a través del Comité de Cumplimiento.

5.12. Protección de datos personales

La Organización VID ha puesto en conocimiento de los grupos de interés que suministran información personal, la política de tratamiento de datos personales, con el fin de dar efectivo cumplimiento a las obligaciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección y el adecuado tratamiento de la información personal que la Organización administra de terceros.

La Organización VID en calidad de responsable del tratamiento de datos personales, así como sus encargados, deben salvaguardar la seguridad de las bases de datos que contengan datos personales y guardar la confidencialidad respecto del tratamiento de estas.

5.13. Confidencialidad de la información

En la Organización VID, los empleados tienen la responsabilidad de no divulgar información estratégica o confidencial de la operación de la institución o de temas administrativos de la que se tiene acceso por el cargo, rol o responsabilidad.

La ampliación de este tema lo vemos en el Código de Buen Gobierno – Capítulo XI: Sobre el manejo de la información.

5.14. Uso de los bienes

En la Organización VID se les suministra a todos los empleados los elementos, recursos y medios requeridos para realizar las actividades laborales y el desempeño adecuado de los procesos, de acuerdo con las necesidades propias del cargo. Dichos bienes deben ser utilizados para cumplir el propósito establecido por la Institución y darles un uso adecuado.

5.15. Responsabilidad social

La Organización VID concibe la responsabilidad social desde su filosofía y planeación estratégica, como un compromiso social y legal que permita contribuir al bienestar de la comunidad, la sociedad y las partes interesadas.

5.16. Línea de transparencia

Es el canal dispuesto por la Organización VID para la atención de las denuncias de aquellas situaciones que vayan en contravía del Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Conducta, Políticas de Sarlaft y Sicoft; así como también del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

El objetivo de la línea es detectar oportunamente los hechos y conductas impropias que provocan un incremento en los costos de operación, pérdida de los bienes, afectación de la imagen institucional o deterioros en la prestación de servicios. Por medio de esta línea se facilita la oportuna investigación de las denuncias reportadas, lo que permite a la Dirección Ejecutiva de la Organización VID tomar las medidas correctivas, preventivas y disciplinarias pertinentes previo análisis de las situaciones denunciadas.



Comunicación y consulta

La Línea de Transparencia VID está disponible en la página web www.vid.org.co y en la de cada una de las Obras. Son medio de recepción de denuncias, consultas y conflictos de interés, con el fin de garantizar la confidencialidad y el anonimato en la atención de los asuntos puestos en conocimiento.

6.1. Difusión y socialización

La divulgación de este código se realizará en:

- Programas de inducción y reinducción de empleados.
- Plataformas digitales Campus VID y Almera SIGO.
- Páginas web de las Obras de la Organización VID.
www.vid.org.co
www.saludvid.org.co
www.cardiovid.org.co
www.colegiovid.edu.co
www.cfamiliavid.org.co
www.atardeceresvid.org.co
www.televid.tv

6.2. Seguimiento

Anualmente el Comité de Gobierno Corporativo, realizará un seguimiento a la gestión realizada teniendo en cuenta los informes del Comité de Cumplimiento, Línea de Transparencia VID, control interno y de revisoría fiscal.

6.3. Sanciones

Al empleado de la Organización VID que se le compruebe una violación a este código, previo cumplimiento del proceso disciplinario establecido por la institución, y respetando el debido proceso y el derecho a la defensa, estará sujeto a las acciones pertinentes que determina el reglamento interno de trabajo.



Obras de la Congregación Mariana



**Familia, Educación
y Formación**

- Atardeceres VID
- Centro de Familia VID
- Centro de Eventos VID
- Centro Jurídico VID
- Centro de Vivienda VID
- Colegio VID

Salud

- Clínica Cardio VID
- Salud VID

Comunicaciones

- Tele VID

