

Código de Conducta y Ética Empresarial



Compartimos un mismo compromiso con la honestidad,
la integridad, la transparencia y la responsabilidad.

Actualizado: Julio de 2026

Un mensaje sobre el Código de Conducta y Ética Empresarial de IEHP

Cada día, como miembros del equipo del IEHP, nos enfrentamos a decisiones que tomar y tareas que llevar a cabo. Nuestras decisiones y el resultado de nuestro trabajo pueden impactar directamente en nuestros socios, proveedores y socios comerciales. A veces, puede que nos enfrentemos al reto de decidir cómo abordar un problema o cuál es la mejor manera de poner de manifiesto el compromiso de IEHP con la excelencia.

El Código de Conducta y Ética Empresarial de IEHP (Código de Conducta) contiene información que nos sirve de guía para tomar las decisiones más éticas con el fin de preservar nuestra cultura laboral, mantener nuestra cultura de cumplimiento normativo, respaldar nuestros valores fundamentales y hacer de IEHP el mejor lugar para trabajar en el Inland Empire. Este *Código de Conducta* también incluye recursos para los miembros del equipo, como la manera de reportar problemas de cumplimiento, cómo acceder a la biblioteca completa de políticas y otros consejos y herramientas útiles para garantizar su éxito.

La información contenida en este documento se aplica a todos nosotros: los Miembros de la Junta Directiva de IEHP, nuestros directores ejecutivos, el Equipo Ejecutivo de IEHP, los miembros del equipo, el personal temporal y los socios comerciales de IEHP; y debe consultarse y revisarse con frecuencia. Al igual que una brújula, el *Código de Conducta* establece el rumbo de IEHP y guía a todos a hacer lo correcto.

Nuestro compromiso compartido con la honestidad, la integridad, la transparencia y la responsabilidad contribuye a desarrollar la confianza de nuestros miembros, nuestros proveedores y entre nosotros mismos. También nos ayuda a establecer buenas relaciones de trabajo con nuestras entidades reguladores federales y estatales. El *Código de Conducta* respalda este compromiso al ayudarnos a comprender cómo los miembros del equipo de IEHP deben cumplir con las leyes y regulaciones que rigen la atención médica, a fin de garantizar que IEHP mantenga una reputación de excelencia.

Si no puede encontrar aquí la respuesta a su pregunta o inquietud, se le invita a plantear el asunto con su gerente, el equipo de Cumplimiento o un representante de Recursos Humanos para ayudar a determinar la mejor manera de proceder.

Gracias por ayudarnos a ser líderes en la prestación de la atención médica.



Jarrod McNaughton, MBA, miembro del Colegio Americano de Ejecutivos de Servicios de Salud (Fellow of the American College of Healthcare Executives, FACHE)
Director Ejecutivo



Introducción al Código de Conducta de IEHP

- 1.1 Nuestro compromiso
- 1.2 Misión
- 1.3 Vista
- 1.4 Valores fundamentales



Hacer que IEHP sea un Great Place to Work

- 2.1 Reglas de conducta de IEHP
- 2.2 Respeto a nuestros miembros
- 2.3 Respeto a nuestros proveedores
- 2.4 Respeto a los miembros del equipo
- 2.5 Tolerancia Cero para Represalias e Intimidación



Preservar la cultura de cumplimiento de IEHP

- 3.1 Programa de Cumplimiento Normativo de IEHP
- 3.2 Fraude, desfalco y abuso (FWA)
- 3.3 Privacidad de los miembros
- 3.4 Conflicto de intereses, Obsequios y Entretenimiento
- 3.5 Programa de capacitación sobre cumplimiento de IEHP
- 3.6 Interactuar con dependencias regulatorias
- 3.7 Elegibilidad para participar en Programas de Atención Médica Federales y Estatales
- 3.8 Proteger la información y los activos de IEHP
- 3.9 Salvaguardar los sistemas de IEHP



Cómo encontrar ayuda

- 4.1 Sepa cómo alzar la voz
- 4.2 Recursos de los miembros del equipo

1

Introducción al Código de Conducta de IEHP

1.1 Nuestro compromiso

IEHP se compromete firmemente con llevar a cabo sus operaciones del plan de salud en cumplimiento de los estándares éticos, las obligaciones contractuales en virtud de los programas federales y estatales, así como las leyes y los reglamentos. Este compromiso se extiende a los miembros de la Junta Directiva de IEHP, nuestros directores ejecutivos, el Equipo de Liderazgo de IEHP, los miembros del equipo, el personal temporal y los socios comerciales de IEHP que apoyan la misión de IEHP.

1.2 Misión

Sanamos e inspiramos la esencia de la humanidad.

1.3 Vista

No descansaremos hasta que nuestras comunidades disfruten de una atención óptima y una salud plena.

1.4 Valores fundamentales

Hacemos lo correcto:

- Poniendo a nuestros Miembros en el centro de nuestro universo.
- Desatando nuestra creatividad y valentía para mejorar la salud y el bienestar
- Incluyendo perspectiva y responsabilidad en nuestro trabajo.
- Nunca flaquear en nuestro compromiso con nuestros miembros, proveedores, socios y entre nosotros mismos.



2.1 Reglas de conducta de IEHP

IEHP espera que todos, los Miembros de la Junta Directiva de IEHP, nuestros Directores Ejecutivos, el Equipo Ejecutivo de IEHP, los miembros del equipo, el personal temporal y los socios comerciales de IEHP, trabajen juntos de manera ética y profesional, promoviendo la confianza pública en la integridad de IEHP. Las acciones consideradas contrarias a esta expectativa se describen en este documento y pueden someter a cualquiera de los mencionados anteriormente a medidas disciplinarias, que pueden incluir la rescisión del contrato o la terminación del empleo (según corresponda).

2.2 Respeto a nuestros Miembros

Los miembros de IEHP merecen ser tratados con respeto y recibir el tipo de servicio al cliente que cada uno de nosotros esperaría recibir. Esto significa que cada interacción de un miembro con un miembro del equipo es una oportunidad para demostrar un excelente servicio al cliente.

2.3 Respeto a nuestros proveedores

IEHP se dedica a brindar a nuestros proveedores un nivel de servicio que supere sus expectativas. Cada miembro del equipo que interactúe con un proveedor debe hacerlo con profesionalismo.

2.4 Respeto por los miembros del equipo

IEHP lo ve a usted, el miembro del equipo, como una persona valiosa. Cada uno de los miembros de su equipo merecen ser tratados con el mismo nivel de respeto y profesionalismo que usted esperaría recibir. Todos cuentan y todos pueden marcar la diferencia.



2.5 Tolerancia cero para represalias e intimidación

IEHP prohíbe las represalias o la intimidación de cualquier tipo contra las personas que reporten de buena fe actividades inadecuadas o sospechosas, o problemas de incumplimiento, o que participen en la investigación de dichas inquietudes.

Las personas que intimidan o tomen represalias mediante conductas discriminatorias o acoso podrían estar sujetas a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo. Para obtener información sobre las prácticas de no represalia y no intimidación de IEHP, consulte el Manual para Miembros del Equipo, las políticas y los procedimientos de IEHP o el Manual del Programa de Cumplimiento para Subcontratistas Delegados.

P. Mi supervisor me ha pedido en varias ocasiones que marque mi salida y continúe trabajando. No me parece correcto, pero temo que se me llame la atención o se me despida si lo reporto. ¿Qué debo hacer?

R. Debe reportar esto a Recursos Humanos, ya que esto infringe la política de la empresa. IEHP no tolera represalias por reportar infracciones a la política de la empresa o a la ley, y su empleo puede estar protegido bajo dicha política.



3.1 Programa de cumplimiento de IEHP

IEHP se compromete con mantener un ambiente de trabajo que fomente la conducción de los negocios con integridad y permita a la organización cumplir con los más altos estándares éticos en la prestación de servicios médicos de calidad a nuestros miembros. Este compromiso se extiende a nuestros socios comerciales, incluidos los delegados, que apoyan la misión de IEHP.

Nuestro Programa de cumplimiento está diseñado para:

- Asegurar que cumplamos con las leyes, normas y regulaciones aplicables.
- Reducir o eliminar el fraude, desfalco y abuso (*Fraud, Waste and Abuse, FWA*).
- Prevenir, detectar y corregir la falta de cumplimiento.
- Reforzar nuestro compromiso con la cultura de cumplimiento por la cual nos esforzamos.
- Establecer e implementar nuestro compromiso compartido con la honestidad, la integridad, la transparencia y la responsabilidad.

El cumplimiento es responsabilidad de todos. Las personas y entidades que trabajan para IEHP o en su nombre están obligadas a seguir todas las regulaciones, leyes, políticas, incluido el *Código de Conducta de IEHP*. Los miembros del equipo de IEHP que supervisan a contratistas y proveedores también deben asegurarse de que se cumplan todas las políticas aplicables.

Todos los miembros del equipo de IEHP, delegados, contratistas y cualquier persona que realice trabajo en nombre de IEHP deben:

- Familiarizarse con las políticas y procedimientos que se aplican a su trabajo.
- Completar la capacitación de cumplimiento requerida.
- Reportar violaciones de leyes, regulaciones, políticas e inquietudes de cumplimiento.

continúa en la siguiente página



3.1 Programa de Cumplimiento de IEHP continuación

- Cooperar con las investigaciones sobre posibles infracciones de leyes, reglamentos, políticas y asuntos relacionados con el cumplimiento normativo.
- Actuar de manera ética, profesional y conforme a la ley.
- Proteger los activos y la reputación de IEHP.

Para obtener información sobre el Programa de Cumplimiento de IEHP y los siguientes temas, visite la plataforma de intranet de IEHP o su sitio web en www.iehp.org:

- Reporte de posibles problemas de cumplimiento, fraude, desfalco o abuso y privacidad
- *Código de Conducta y Ética Empresarial* de IEHP
- Políticas de No Represalias y No Intimidación
- Programa de Fraude, Desfalco y Abuso (FWA) de IEHP
- Programa de Privacidad de IEHP
- Información sobre las dependencias reguladoras de IEHP
- Enlaces a recursos útiles del Programa de Cumplimiento

3.2 Fraude, Desfalco y Abuso (FWA)

El Programa de Fraude, Desfalco y Abuso (FWA) de IEHP protege a los miembros y a la comunidad, y preserva nuestros recursos para salvaguardar los fondos federales y estatales destinados a la atención médica. IEHP investiga las sospechas de fraude, desfalco y/o abuso por parte de miembros, proveedores, vendedores, farmacias, miembros del equipo y cualquier persona o entidad que haga negocios con IEHP.

Todas las personas tienen la responsabilidad de reportar cualquier sospecha de FWA, de conformidad con las leyes federales y estatales, así como con las políticas de IEHP. Una de las herramientas más eficaces para combatir el FWA es contar con miembros del equipo informados y responsables, capaces de identificar posibles casos de fraude y saber cómo reportarlos.



3.2 Fraude, Desfalco y Abuso (FWA) continuación

Definición de FWA

Fraude es ejecutar o intentar ejecutar, de manera consciente e intencional, un plan o esquema para defraudar a cualquier programa de beneficios de atención médica, o para obtener (mediante pretensiones, declaraciones o promesas falsas o fraudulentas) dinero o bienes que pertenezcan a, o estén bajo la custodia o control de, cualquier programa de beneficios de atención médica.

Desfalco es la utilización excesiva de servicios u otras prácticas que, de forma directa o indirecta, generan costos innecesarios para los programas de beneficios de atención médica. Desfalco en general no se considera resultado de acciones con negligencia criminal, sino del uso inadecuado de los recursos.

Abuso incluye acciones que pueden generar, directa o indirectamente, costos innecesarios para los programas de atención médica. El abuso implica el pago por artículos o servicios cuando no existe un derecho legal a dicho pago y el proveedor no ha tergiversado los hechos de manera consciente o intencional para obtener ese pago.

Leyes antifraude

Ley Civil de Quejas Falsas (FCA)

La Ley Federal de Quejas Falsas (*Federal False Claims Act, FCA*) y las leyes estatales similares establecen como delito presentar al gobierno una queja falsa de pago. Las quejas falsas incluyen, entre otras, facturar un tratamiento no proporcionado; solicitar un reembolso por una cantidad mayor a la de la factura y falsificar los registros para respaldar las cantidades de las facturas. Estas mismas leyes también protegen a las personas conocidas como "denunciantes", quienes generalmente tienen conocimiento interno de posibles actividades fraudulentas o de incumplimiento, como la presentación de quejas falsas por parte de las empresas para las que trabajan o han trabajado.

De conformidad con la Ley Federal de Quejas Falsas, los denunciantes pueden presentar una demanda civil contra la empresa en representación del Gobierno de los Estados Unidos y, si la demanda tiene éxito, pueden recibir un porcentaje de los fondos recuperados.

En la Ley federal de Quejas Falsas, existe una cláusula que protege a los informantes de represalias por parte de un empleador. Las acciones como la suspensión, las amenazas, el acoso y la discriminación pueden considerarse formas de represalias. IEHP no tolerará ningún tipo de represalia contra cualquier persona que, en cumplimiento las políticas de IEHP, haya reportado sospechas de actividades fraudulentas.



3.2 Fraude, Desfalco y Abuso (FWA) continuación

Leyes antifraudes (*continuación*)

Estatuto sobre Fraude en la Atención Médica

El Estatuto sobre Fraude en la Atención Médica establece: "Toda persona que, de manera consciente e intencional, ejecute o intente ejecutar un plan o esquema para defraudar a cualquier programa de beneficios de atención médica... será sancionada con una multa conforme a esta ley o con una pena de prisión de hasta 10 años, o con ambas".

Ley Antisobornos

La Ley Antisobornos prohíbe, de manera consciente e intencional, solicitar, recibir, ofrecer o pagar una remuneración (incluidos sobornos, comisiones ilegales o reembolsos) a cambio de referencias de servicios que sean pagados, total o parcialmente, por un programa federal o estatal de atención médica.

Ley Stark (Ley de Autorreferencia Médica)

La Ley Stark prohíbe que un médico refiera a pacientes para determinados servicios de salud designados a una entidad cuando el médico (o un miembro de su familia) tenga:

- Un interés de propiedad o inversión en la entidad; o
- Un acuerdo de compensación

Consulte la Sección 4.1: ***Sepa cómo alzar la voz*** para obtener información sobre cómo reportar cualquier sospecha de FWA.



P. He estado trabajando recientemente con información de facturas de un consultorio médico. He notado que el consultorio ha estado facturando servicios que parecen inusuales o que no tienen sentido de acuerdo con el diagnóstico del miembro. ¿Qué debo hacer?

R. Todos los miembros del equipo tienen la obligación de reportar cualquier sospecha de fraude, desfalco o abuso. Su observación podría representar un posible caso de fraude o abuso. Debe presentar un reporte a la Unidad de Investigaciones Especiales del Departamento del Cumplimiento a la Normatividad, a través del Buzón de Cumplimiento, la Línea Directa de Cumplimiento o cualquiera de los métodos de reporte descritos en la Sección 4.1: *Sepa cómo alzar la voz* de este documento. Toda la información que tenga disponible relacionada con su reporte debe presentarse para ayudar en la investigación.

P. Si mi supervisor me indica que haga algo que considero que resultará en el incumplimiento de un reglamento o de una política de IEHP, ¿debo hacerlo?

R. No, no debe hacerlo. Las leyes, reglamentos, requisitos contractuales y políticas de IEHP deben respetarse. Si alguien, incluso su supervisor o gerente, le pide o le indica que las ignore o las incumpla, hable con su supervisor o gerente al respecto. Si se siente incómodo hablando con su supervisor o gerente sobre esto, comuníquese con Cumplimiento a la Normatividad y/o Recursos Humanos.

P. Mientras trabajaba recientemente en el caso de un miembro, noté que ha estado visitando varios médicos que le prescriben varios narcóticos y tiene muchas visitas a la Sala de Emergencias. ¿Es algo que debo reportar?

R. Sí. La búsqueda de múltiples médicos y la utilización excesiva de servicios médicos pueden considerarse una forma de abuso de los beneficios del miembro. Usted tiene la obligación de presentar un reporte a la Unidad de Investigaciones Especiales del Departamento del Cumplimiento a la Normatividad, a través del Buzón de Cumplimiento, la Línea Directa de Cumplimiento o cualquiera de los métodos de reporte descritos en la Sección 4.1 *Sepa cómo alzar la voz* que se encuentra en este documento.



3.3 Privacidad de los miembros

La información médica protegida (*protected health information, PHI*) de un miembro está protegida por la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros Médicos (*Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA*), la Ley de Tecnología de la Información de Salud para la Economía y la Clínica (*Health Information Technology for Economic and Clinical Health, HITECH*) y las leyes estatales de confidencialidad. La información del miembro protegida por estas regulaciones incluye, entre otras, su información demográfica, financiera y clínica. Consulte las políticas y los procedimientos del Programa de Cumplimiento de IEHP, y la Capacitación en Cumplimiento, para ver ejemplos de PHI.

La ley define una infracción de la privacidad del miembro como la adquisición, acceso, uso o divulgación de PHI a un individuo o entidad que no tiene una razón comercial para conocer esa información. La ley permite que se acceda a la información, o que se use o divulgue cuando está relacionada con el tratamiento, pago u operaciones de atención médica (*treatment, payment or health care operations, TPO*) directamente relacionadas con el trabajo que realizamos aquí en IEHP en nombre de nuestros miembros. Algunos ejemplos de infracciones incluyen, entre otros:

- Acceder a información que no corresponde a su trabajo.
- Enviar información a un número de fax incorrecto.
- Divulgar información no autorizada verbalmente (en persona o por teléfono).
- Enviar correspondencia a la dirección equivocada.
- Enviar correos electrónicos no seguros fuera de la red de servicios de IEHP o al beneficiario incorrecto.

Si un miembro del equipo o un socio comercial descubre un posible incidente o infracción de privacidad, debe reportar el problema de inmediato a la Unidad de Privacidad y Ética del Departamento del Cumplimiento a la Normatividad a través del Buzón de Cumplimiento, la Línea Directa de Cumplimiento, o cualquiera de los métodos de reporte descritos en la **Sección 4.1 Sepa cómo alzar la voz**.

El incumplimiento de las políticas de confidencialidad, privacidad y seguridad de IEHP puede resultar en una acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación del empleo o la rescisión del contrato.



P. Un familiar mío es miembro de IEHP y me pidió que verificara el estado de una autorización. ¿Puedo acceder y ver la información como miembro del equipo de IEHP?

R. No. Acceder a información fuera del alcance de su trabajo se consideraría inadecuado según las políticas de IEHP y la HIPAA. Se le recomienda dirigir a su familiar a llamar a Servicios para Miembros, al igual que cualquier otro miembro de IEHP.

P. Escuché que mi vecino, quien es miembro de IEHP, ha estado enfermo últimamente. ¿Puedo revisar su expediente para asegurarme de que está recibiendo servicios y que se encuentra bien?

R. No. La preocupación por el bienestar de su vecino no le da el derecho de acceder o ver su información. Como miembros del equipo de IEHP, solo se nos permite acceder, usar o divulgar información cuando está relacionada con el tratamiento, pago u operaciones de atención médica de uno de nuestros miembros y corresponde a un propósito comercial.

P. Mi hermano, quien es miembro de IEHP, me pidió que verificara el estado de una referencia. Como él me ha dado permiso, ¿puedo ver su cuenta?

R. No, aunque su hermano le haya dado permiso, se le debe indicar que llame a Servicios para Miembros para asegurarse de que reciba la orientación correcta sobre el estado de su referencia y de que quede debidamente documentada en nuestros sistemas.

P. Necesito buscar la dirección de mi amigo. Sé que es miembro de IEHP, y sería más fácil obtener su información de su cuenta que llamarlo. ¿Se me permite hacerlo?

R. No. Si accede a la cuenta de su amigo sin un propósito comercial, está cometiendo una infracción del derecho a la privacidad de su amigo, las políticas de IEHP y la HIPAA. El hecho de que tengamos la capacidad de acceder a la información no significa que tengamos el derecho de hacerlo.

3.4 Conflicto de Interés (COI) y Obsequios y Entretenimiento



Las decisiones de negocios en el lugar de trabajo deben tomarse con objetividad e imparcialidad. Se debe evitar un Conflicto de Interés (*Conflict of Interest, COI*), o incluso la apariencia de uno. Un COI se presenta en forma de una ganancia personal o financiera para un individuo o entidad que posiblemente podría corromper la motivación de ese individuo o entidad.

En IEHP, nuestras acciones y decisiones deben guiarse por nuestro deseo de servir a nuestros miembros, a nuestra organización y a las entidades con las que realizamos negocios. Cualquier COI puede distorsionar u obstaculizar nuestro juicio al tomar decisiones en nombre de IEHP. Se requiere que los miembros del equipo, en todos los niveles de la organización, cumplan con la política de conflicto de interés de IEHP, la cual prohíbe:

- Aceptar un empleo simultáneo con, actuar en nombre de, o prestar servicios a cualquier negocio o actividad, con o sin compensación, que compita o que realice negocios con IEHP,
- Vender productos, directa o indirectamente, en competencia con los intereses financieros de IEHP o tener participación comercial con una entidad externa que realice negocios con o sea un competidor de IEHP,
- Representar a IEHP en una transacción en la que exista un interés personal; y,
- Aceptar regalos, como boletos gratuitos o cualquier favor sustancial, de una empresa externa que haga negocios con IEHP o que busque hacerlos.

Los miembros del equipo deben evitar cualquier negocio, actividad o situación que posiblemente pueda constituir un COI entre sus intereses personales y los intereses de IEHP. Se debe realizar una evaluación individualizada, caso por caso, sobre si una actividad podría constituir un COI. Por lo tanto, los miembros del equipo deben divulgar a su supervisor y/o a Recursos Humanos las situaciones que puedan implicar un conflicto de interés.

Información adicional sobre la política de conflicto de interés de IEHP se encuentra en el Manual para Miembros del Equipo.

3.4 Conflicto de Interés (COI) y Obsequios y Entretenimiento continuación

P. Un miembro me envió una tarjeta de regalo de \$20 para un restaurante local como agradecimiento por los servicios que le brindé. Sé que no puedo aceptar el regalo, pero ¿podría comprar comida para compartir con mi departamento como una forma de repartir el obsequio?

R. No. No puede aceptar la tarjeta de regalo, incluso si su intención es compartirla con su departamento. El obsequio se le debe devolver al miembro. Consulte con su supervisor o gerente para que le indique como manejar adecuadamente la situación.

P. Uno de nuestros proveedores desea regalar a todo mi equipo boletos para un partido de béisbol como muestra de agradecimiento por todos los negocios que IEHP realiza con ellos. ¿Podemos aceptar los boletos?

R. No. No pueden aceptar los boletos. Al aceptar los boletos, podría crearse la percepción de que IEHP hace negocios con ese proveedor en particular debido a los obsequios o beneficios que este ofrece a nuestra organización. Hable con su supervisor o gerente para que le indique la forma adecuada de manejar esta situación.



3.5 Programa de Capacitación sobre Cumplimiento de IEHP

El Programa de Capacitación sobre Cumplimiento se centra en la información relacionada con los programas de cumplimiento normativo, fraude, desfalco y abuso, y privacidad de IEHP, así como en el *Código de Conducta*.

¡La capacitación en cumplimiento es obligatoria!

Todos los miembros de la Junta Directiva de IEHP, los miembros del equipo de IEHP, los empleados temporales, los becarios y voluntarios, los contratistas, los proveedores, los delegados y los subcontratistas deben completar la capacitación en cumplimiento en un plazo de 90 días desde su contratación, asignación o nombramiento, y posteriormente cada año.

3.6 Interacción con las dependencias reguladoras

El sector de la atención médica está fuertemente regulado por dependencias federales y estatales encargados de garantizar que las organizaciones de atención médica operen cumpliendo con las obligaciones contractuales y regulatorias. IEHP está regulado por los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (*Centers for Medicare & Medicaid Services, CMS*), el Departamento de Servicios de Salud (*Department of Health Care Services, DHCS*) y el Departamento de Atención Médica Administrada (*Department of Managed Health Care, DMHC*).

Por lo tanto, IEHP mantiene una comunicación abierta y frecuente con estas dependencias reguladoras. Es posible que una autoridad reguladora se ponga en contacto con usted mediante una solicitud de información, una citación u otro documento legal en relación con las operaciones o la atención a los miembros de IEHP. Si una autoridad reguladora se pone en contacto con usted durante su trabajo, comuníquese de inmediato con su supervisor y con el responsable de cumplimiento normativo.

Se espera que todos los miembros de la Junta Directiva de IEHP, los miembros del equipo, los delegados y los socios comerciales respondan a las dependencias reguladoras de forma veraz, precisa, completa y oportuna. Las respuestas deben coordinarse con la dirección y el Departamento del Cumplimiento a la Normatividad. Si, en el transcurso de su trabajo, detecta o sospecha que una respuesta facilitada a una dependencia reguladora ha sido tergiversada, ya sea por falta de honestidad, omisión o malentendido, debe corregirla y ponerse en contacto con su supervisor y con el Director de Cumplimiento Normativo inmediatamente.

3.7 Elegibilidad para participar en Programas de Atención Médica federales y estatales

IEHP se compromete a cumplir con todas las normativas federales y estatales que prohíben la contratación de personal o la celebración de contratos con personas o entidades excluidas, suspendidas o que, por cualquier otro motivo, no reúnan los requisitos para participar en los programas de atención médica del gobierno. Para garantizar el cumplimiento:

- IEHP comprueba que todos los miembros del equipo, los miembros de la Junta Directiva, los contratistas y los delegados subcontratados no se encuentren en las listas de exclusión del gobierno antes de su contratación o de la firma del contrato, y realiza evaluaciones mensuales a partir de ese momento.
- Cualquier persona o entidad que resulte estar excluida será retirada de inmediato de la participación en los programas del IEHP, de conformidad con las políticas y las leyes aplicables.

Si es usted miembro del equipo de IEHP y queda excluido de la participación en cualquier programa de atención médica federal o estatal, deberá notificarlo inmediatamente a Recursos Humanos y al Departamento del Cumplimiento a la Normatividad.



3.8 Protección de los activos y la información de IEHP

Los recursos y la información que los miembros del equipo utilicen y obtengan durante su empleo en IEHP en IEHP deberán destinarse exclusivamente a la realización de las actividades de IEHP.

La información confidencial incluye, entre otra:

- Información confidencial de IEHP sobre la empresa, como datos sobre nuevos servicios o beneficios, programas, estrategias de marketing, plan de negocio o tecnología
- Información de propiedad exclusiva acerca de las entidades empresariales que tienen contrato con IEHP
- Información privada acerca de nuestros proveedores, incluyendo las tarifas de estos
- Información personal o privada acerca de los miembros de nuestro equipo

3.8 Proteger los activos y la información de IEHP continuación

La información confidencial puede estar en la forma de:

- Documentos físicos
- Información electrónica, incluidos archivos guardados electrónicamente, correos electrónicos y grabaciones
- Listas e impresiones de computadora
- Estudios e informes
- Borradores y gráficas
- Registros y archivos
- Notas y memorandos

Dicha información confidencial nunca debe divulgarse con personas ajenas a IEHP durante la relación laboral ni en ningún momento posterior, salvo que así lo exija un superior inmediato de un miembro del equipo o lo exija la ley. Esto incluiría comunicar a alguien información confidencial o decir algo confidencial en un lugar donde puedan oírlo personas que no tengan necesidad profesional de conocerla. **También incluye consultar información confidencial que no esté relacionada con su trabajo.**



3.9 Protección de los sistemas de IEHP

Reglas de conducta de IEHP para sistemas informáticos y dispositivos móviles

IEHP espera que los miembros del equipo y los contratistas que utilicen computadoras, redes y dispositivos de comunicación móvil de IEHP hagan un uso ético y profesional de dichos sistemas.

Entre los ejemplos de acciones que pueden dar lugar a medidas disciplinarias contra un miembro del equipo o un contratista, que pueden llegar a incluir la rescisión del contrato o del empleo se incluyen:

- Uso indebido de los sistemas de correo electrónico
- Uso indebido de las conexiones de acceso a Internet de IEHP
- Acceso o uso no autorizado o indebido de los sistemas informáticos de IEHP

3.9 Protección de los sistemas de IEHP continuación

Los miembros del equipo pueden consultar información adicional sobre esta política de TI a través de la plataforma de intranet.

Redes Sociales

IEHP comprende que a través de las redes sociales se producen diversas formas de comunicación, entre las que se incluyen, entre otras, Facebook, X, Instagram, Snapchat, LinkedIn, blogs y YouTube, y que estas pueden ocurrir en la forma de interacción en redes sociales, publicación en blogs y uso compartido de videos e imágenes.

Los miembros del equipo de IEHP tienen prohibido utilizar los recursos informáticos y de red de IEHP para acceder a redes sociales que no respondan a las necesidades o fines empresariales de IEHP. El acceso a las cuentas personales en redes sociales debe realizarse en el tiempo libre y utilizando un dispositivo de propiedad personal.

Los miembros del equipo no pueden publicar ni transmitir ningún material o información que incluya datos confidenciales o de propiedad exclusiva, información específica sobre operaciones internas o información que pueda comprometer la confidencialidad de la información médica protegida (PHI). Los miembros del equipo que incumplan la Política de Redes Sociales de IEHP o demuestren falta de criterio en el uso de las redes sociales estarán sujetos a medidas disciplinarias, que podrán llegar hasta el despido.

Se puede consultar más información sobre la Política de Redes Sociales de IEHP en el Manual para Miembros del Equipo, disponible en la plataforma de intranet.

- P.** Tengo que trabajar un poco desde casa y estaba pensando en enviarme por correo electrónico una copia de un informe generado por IEHP a mi cuenta de correo electrónico personal. Si no contiene información médica protegida (PHI), ¿puedo enviarme el informe?
- R.** No, no está permitido transmitir información confidencial de IEHP a una cuenta de correo electrónico personal. Los miembros del equipo deben utilizar su conexión de acceso remoto para realizar cualquier tarea relacionada con IEHP a distancia.
- P.** Me he dado cuenta de que una de mis compañeras de trabajo dedica más tiempo del que le corresponde a su descanso a utilizar Internet para fines personales en su computadora de escritorio. ¿Hacerlo es una infracción al Código de Conducta?
- R.** El uso excesivo de páginas web que no estén relacionadas con el trabajo o que no proporcionen información útil para IEHP, sus miembros o sus proveedores podría considerarse una infracción del Código de Conducta. Por favor, comuníquese este asunto a su supervisor, gerente o al Departamento de Recursos Humanos para que se maneje la situación adecuadamente.

Establecimientos

Todos los miembros del equipo deben participar en hacer de nuestros establecimientos un lugar seguro, incluyendo:

- Asegurarse de que las puertas del edificio cierren completamente después de entrar.
- Asegurarse de que nadie entre "a la sombra" detrás de usted al ingresar a los establecimientos de IEHP.
- Pasar siempre su credencial al ingresar a los establecimientos de IEHP y pedir a los demás miembros del equipo que también pasen la suya.

Todas las personas que ingresen a las instalaciones de IEHP deben usar credenciales de identificación emitidas por IEHP o registrarse en recepción.

- Todos los miembros del equipo son responsables de proporcionar su propio acceso mediante un gafete al ingresar a las instalaciones de IEHP y son responsables de solicitar un nuevo gafete de la empresa, si es necesario.
- Todos los miembros del equipo son responsables de registrar un gafete temporal de la empresa cuando su gafete se haya extraviado, y de devolver el gafete temporal una vez que un nuevo gafete permanente se haya emitido.

Todos deben seguir prácticas de entrada seguras y reportar cualquier actividad sospechosa a Seguridad. Visite la plataforma de intranet de IEHP para obtener más información sobre los establecimientos, las políticas y los procedimientos de seguridad de IEHP.



P. Pienso que sería descortés cuestionar a alguien sin gafete que intenta ingresar a los establecimientos. ¿Por qué los miembros del equipo son responsables de esto?

R. Como miembros del equipo de IEHP, todos somos responsables de salvaguardar los activos, la información y los establecimientos de IEHP contra el abuso y el acceso inadecuado. Si alguien intenta ingresar a nuestro edificio sin la autorización adecuada (es decir, un gafete emitido por IEHP o registrarse en recepción), corremos el riesgo de permitir que una persona no autorizada obtenga acceso a información privada o a la propiedad de IEHP. No permita que nadie ingrese por una puerta cerrada detrás de usted sin verificar primero que pase su gafete para entrar. Si no tiene gafete o este no funciona correctamente, acompañelo al mostrador de seguridad para que le brinden uno temporal o lo registren como visitante.

4

Cómo encontrar ayuda

4.1 Sepa cómo alzar la voz

El Código de Conducta de IEHP proporciona orientación sobre el comportamiento que se espera de todos los miembros de la Junta Directiva de IEHP, los miembros del equipo, los socios comerciales y los delegados. Todas las personas y entidades que trabajan para o en nombre de IEHP tienen el derecho y la responsabilidad de reportar de manera oportuna las infracciones conocidas y/o que se sospechen de este Código.

Se les anima a conversar sobre el Código de Conducta con su gerente, director o director general; el Oficial de Cumplimiento de IEHP; el equipo de Cumplimiento de IEHP; y/o el Departamento de Recursos Humanos. Estos recursos se encuentran disponibles para usted para que evalúe la situación y tome una decisión para informar una inquietud de cumplimiento o ética.

Las inquietudes de cumplimiento se revisarán e investigarán a fondo y de la manera más confidencial conforme lo permita la ley. IEHP llevará a cabo una investigación justa, imparcial y objetiva de sus inquietudes y tomará las acciones correspondientes para corregir cualquier violación o inquietud de cumplimiento que se identifique.



HACER LO QUE ES CORRECTO, JUNTOS.

**Siempre está bien reportar lo que está mal.
Repórtelo.**

A continuación se presentan los diversos métodos por los cuales cualquier persona puede reportar inquietudes de cumplimiento. Recuerde, los reportes pueden hacerse sin temor a represalias. Usted puede reportar de forma anónima o revelar su identidad, esto depende de usted. Al reportar un problema, esté preparado para proporcionar la mayor cantidad de detalles posible para permitir una investigación adecuada del asunto.

- **Llame a la Línea directa de cumplimiento** gratuita al **1-866-355-9038**, las 24 horas del día, los 365 días del año. Si un miembro del equipo de Cumplimiento no está disponible, un buzón de voz confidencial recibirá su mensaje y el equipo lo abordará el siguiente día hábil.
- **Correo electrónico:** privacy@iehp.org y reportfraud@iehp.org
- **Correo postal:** IEHP Compliance Officer
P.O. Box 1800
Rancho Cucamonga, CA 91729-1800
- **Visite** al Oficial de Cumplimiento de IEHP a al Equipo de Cumplimiento en IEHP.
- **Acceda a la Plataforma de Intranet de IEHP** para reportar asuntos de cumplimiento.
- **En línea:** Visite el sitio web de IEHP en www.iehp.org. Desde la Página de Inicio > Programa de Cumplimiento > Información a reportar

4.2 Recursos para los miembros del equipo

Se anima a los miembros del equipo a familiarizarse con los siguientes recursos.

Recurso	Ubicación	Descripción
The Compliance Corner	Hub	Contiene información relacionada con los Programas de Cumplimiento, Fraude, Desfalco y Abuso, y Privacidad, formularios para reportes y las últimas noticias de Cumplimiento
Compliance 360 (SAI360)	Hub	Contiene las políticas y procedimientos de la empresa IEHP
Manual para Miembros del Equipo de IEHP	Hub	Proporciona información básica sobre las políticas de IEHP para los miembros del equipo
Programa de Cumplimiento e Información para Reportar	www.iehp.org	Información general sobre los Programas de Cumplimiento, Fraude, Desfalco y Abuso, y Privacidad de IEHP

¡Gracias!

Nuestra misión y la reputación de IEHP están en manos de todos los miembros de la Junta Directiva, los miembros del equipo, los socios comerciales y las entidades delegadas, quienes comparten la responsabilidad de fortalecerlas, desarrollarlas y mejorarlas continuamente. Podemos consultar nuestro *Código de Conducta* para ayudar a promover nuestros valores y guiarnos siempre a hacer lo correcto.

Gracias por leer cuidadosamente el Código de Conducta y Ética Empresarial de IEHP, por consultarlo con frecuencia y por comprometerse a seguirlo en su trabajo diario aquí en IEHP.





Sanamos e inspiramos la esencia de la humanidad

