



Uniempresarial
Fundación Universitaria Empresarial

CÓDIGO DE ÉTICA

Aprobado por el Consejo superior Universitario, según consta el Acta No. 134 del 19 de febrero de 2021. En concordancia con el Acta No. 146 del 27 de enero de 2022 del mismo cuerpo colegiado.



Directivos

Presidente del Consejo Superior Universitario

Nicolás Uribe Rueda

Rector:

Carl Henrik Langebaek Rueda

Secretaria General:

Nidia Johanna Robles Villabona

Vicerrectora Académica:

Yasmín Molina Rojas

Vicerrector de Proyección Empresarial y Relacionamiento con el Entorno:

Jorge Mario Hurtado Rodríguez

Gerente de Planeación y Aseguramiento de la Calidad:

Emma Emira Carrión Rodríguez

Gerente de Talento Humano:

Luz Yazmín Lizarazo Jiménez

Gerente de Mercadeo y Admisiones:

Dorys Andrea Sotelo Carreño

Gerente Administrativo y Financiero:

Andrés Carrillo Gil

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ – UNIEMPRESARIAL

El presente Código de Ética de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá (en adelante UNIEMPRESARIAL) es un marco de comportamiento organizacional y representa una herramienta de vital importancia en razón a que en él se plasman los principios, conductas y comportamientos que deben tenerse en cuenta en las relaciones con los diferentes grupos de interés y a la sociedad en general.

CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación. El presente Código aplica a todos los integrantes de la comunidad UNIEMPRESARIAL, esto es, miembros del Consejo Superior Universitario, equipo de la alta Dirección, docentes, personal administrativo, estudiantes y proveedores. En este sentido, el presente Código sirve como un marco de comportamiento para la toma de decisiones y actuaciones esperadas por parte de aquellos cobijados por el mismo. Adicionalmente, el presente Código propende por hacer partícipe a la comunidad de egresados de UNIEMPRESARIAL, del marco ético que rige la actuación de la Institución.

ARTÍCULO 2.- Principios institucionales. En el desarrollo, aplicación e interpretación del presente Código ética, se aplicarán los principios contenidos en los estatutos vigentes de Uniempresarial.

CAPÍTULO 2.

PRINCIPALES PAUTAS DE CONDUCTA DE UNIEMPRESARIAL

ARTÍCULO 3.- Manejo de información confidencial o privilegiada.

Considerando que la información de la Institución constituye un recurso importante para realizar su gestión académica y actividades administrativas, será responsabilidad de todos los integrantes de UNIEMPRESARIAL velar por su uso apropiado y efectivo, de acuerdo con sus roles y funciones de su competencia.

La información generada y almacenada por dentro o fuera de la Institución, representa un activo valioso en la operación de UNIEMPRESARIAL y todos sus integrantes tienen la obligación de protegerla y mantener la confidencialidad como guía de su conducta en todo momento.

ARTÍCULO 4.- Propiedad intelectual y derechos de autor.

Todos los integrantes de UNIEMPRESARIAL deben actuar con la diligencia debida para proteger la propiedad intelectual y respetar los derechos de autor en toda producción de información y conocimiento que se genere en la Institución. Para esto, se deberán observar y acatar las normas generales vigentes y las institucionales que rijan la materia para hacer un uso, divulgación, reproducción, cesión y apropiación adecuada de cualquier obra o información.

ARTÍCULO 5.- Actuaciones ilegales o sospechosas.

Los integrantes de UNIEMPRESARIAL tienen la obligación de informar aquellos comportamientos que se consideren contrarios a la ley o a lo expresado en el presente Código. Estas actuaciones deberán ser informadas a los órganos internos y/o externos competentes para realizar su debido seguimiento.

Aunado a esto, UNIEMPRESARIAL declara un compromiso de cero tolerancia frente a actuaciones contrarias a la ley, los reglamentos y políticas de la institución. Por lo tanto, se promoverán las acciones

para llevar a cabo la investigación y proceso interno previsto para el efecto, así como las acciones legales que correspondan.

ARTÍCULO 6.- Conflictos de interés. Se entiende por conflicto de interés toda situación en la cual en el ejercicio de las funciones y toma de decisiones se contraponen el interés propio con el interés institucional de UNIEMPRESARIAL. Los integrantes de la Institución se encuentran en potencial conflicto de interés cuando en la relación con UNIEMPRESARIAL, deban tomar una decisión que los enfrente ante la disyuntiva de privilegiar su interés personal, familiar, profesional o comercial, o favorecer los intereses de la Institución, de tal manera que pueda llegar a obtener para sí o para un tercero relacionado, un beneficio que de otra manera no recibiría, o causar un detrimento o afectación a los bienes o interés de UNIEMPRESARIAL.

La persona que se encuentre en un conflicto de interés o considere que puede llegar a quedar expuesto a un conflicto potencial, deberá informarlo de manera inmediata a su superior jerárquico y abstenerse de participar en la toma de la decisión, si así corresponde. Las decisiones sobre conflicto de interés deben ser informadas a la Rectoría.

ARTÍCULO 7.- Regalos, dádivas, invitaciones. Los regalos, dádivas o invitaciones que reciben u otorgan los miembros de UNIEMPRESARIAL, no deberán afectar su independencia y objetividad en las decisiones de la Institución en su relación con terceros, pues de ser así, se considerará una conducta inapropiada de la cual deberá abstenerse quien se encuentre en tal evento. Tampoco se consideran apropiados otro tipo de beneficios como préstamos por parte de proveedores a empleados de la Institución. Para garantizar lo dispuesto en este artículo, UNIEMPRESARIAL establecerá la regulación y vigilancia respectiva a este aspecto mediante el órgano competente.



ARTÍCULO 8.- Corrupción y posibles sobornos. UNIEMPRESARIAL se compromete a impedir, prevenir y combatir la corrupción y se espera que cada uno de los integrantes de la Institución se comporte e interactúe con las diferentes personas naturales y jurídicas con honestidad e integridad. En la búsqueda de garantizar transparencia en su gestión administrativa, financiera y académica, UNIEMPRESARIAL cuenta con diversos documentos regulatorios de los vínculos contractuales y administrativos. Así las cosas, no se tolerarán aquellas prácticas o comportamientos que atenten contra la transparencia y la legalidad en la interacción entre los integrantes de la Institución y las diferentes personas naturales y jurídicas con las que se relacionan. Si se identifica la realización de acciones que atenten con lo aquí establecido, deberán ser reportadas oportunamente a través de los diferentes mecanismos dispuestos para tal efecto.

ARTÍCULO 9.- Acoso. Los integrantes de UNIEMPRESARIAL tienen derecho a convivir en un ambiente de seguridad y en cumplimiento de la ley, incluyendo, pero sin limitarse al Código Penal, el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Nacional de Policía y Convivencia, esto quiere decir, en un ambiente libre de intimidaciones, sensaciones de inseguridad o acoso. Es por esto que UNIEMPRESARIAL propende por evitar la ocurrencia de aquellas prácticas que deriven en conductas tipificadas como inaceptables en la ley colombiana y contrarias a la misma.

Sobre el acoso laboral, UNIEMPRESARIAL se rige por la definición establecida en el Código Sustantivo del Trabajo que lo define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. En consecuencia, UNIEMPRESARIAL rechaza y se opone a cualquiera de las seis tipologías de acoso laboral, a saber: maltrato laboral, persecución laboral,



discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Sobre el acoso, el abuso y la violencia sexual, UNIEMPRESARIAL es intolerante frente a estas conductas y protege los derechos de los integrantes de la Institución, con especial atención a aquellos en situación de vulnerabilidad, como estudiantes y empleados. UNIEMPRESARIAL acoge la definición de la Organización Mundial de la Salud respecto a violencia sexual, considerada como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito.

ARTÍCULO 10.- Porte de armas y uso de drogas o sustancias prohibidas. Para garantizar el ambiente libre de intimidaciones y sensaciones de inseguridad, está prohibido para los integrantes de UNIEMPRESARIAL y cualquier tercero que ingrese a la Institución, la comercialización y el consumo de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias prohibidas o psicoactivas. En relación con las bebidas alcohólicas dentro de la Institución o en actividades oficiales fuera de ella, solo se permite su consumo moderado, siempre y cuando sea regulado y aprobado por la Rectoría.

Adicionalmente, está prohibido para los integrantes de UNIEMPRESARIAL y cualquier tercero que ingrese a la Institución, el uso o porte de armas de fuego, neumáticas, de aire, de fogeo, de letalidad reducida o sprays rociadores, aspersores, aerosoles de pimienta o cualquier otro elemento que se asimile a armas de fuego de cualquier tipo, así como armas cortantes, cortopunzantes o semejantes, o sustancias peligrosas dentro de la Institución. El porte o uso de este tipo de elementos en lugares cercanos a la Institución, deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en la ley.

ARTÍCULO 11.- Personal administrativo. Se espera que los colaboradores de UNIEMPRESARIAL desempeñen sus labores con sujeción a los principios institucionales, a lo estipulado en sus contratos, presenten una gran disposición de servicio y muestren respeto y un buen trato hacia todas las personas con las que tienen relación. En especial, los directivos deben ser un ejemplo de la aplicación de lo dispuesto en este Código y serán referentes de conducta para los demás colaboradores e integrantes de UNIEMPRESARIAL.

CAPÍTULO 3.

MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

ARTÍCULO 12.- UNIEMPRESARIAL se compromete con la implementación de mecanismos que garanticen la divulgación del presente Código de Ética en los diversos grupos de interés, a través de diferentes herramientas pedagógicas. Las vías de comunicación y divulgación de este Código son:

- La página web de la Institución, en la cual será publicado este Código con el fin de ser identificado y apropiado por toda la comunidad de UNIEMPRESARIAL, y
- A través de los vínculos contractuales de la Institución. Este Código será un anexo al contrato laboral de cada empleado de UNIEMPRESARIAL e igualmente, será firmado su conocimiento sobre éste.
- Adicionalmente, este Código será socializado entre los estudiantes y especialmente con aquellos que ingresen por primera vez a la Institución a partir de su fecha de vigencia.

CAPÍTULO 4.
COMPETENCIA DISCIPLINARIA Y SANCIONES.

ARTÍCULO 13.- La Competencia Disciplinaria para investigar y sancionar las presuntas infracciones de integrantes de la comunidad UNIEMPRESARIAL son:

A. **Miembros Consejo Superior Universitario:** Será competencia de una comisión disciplinaria decidir si hay lugar a investigar o sancionar las presuntas faltas de miembros del Consejo Superior. Esta Comisión Disciplinaria estará constituida por un número impar de al menos tres (3) abogados de reconocido prestigio e idoneidad que hagan parte de la lista de árbitros de la Cámara de Comercio de Bogotá, y de los cuales pueda reputarse independencia respecto de los miembros, y carecer de cualquier vínculo que pueda afectar su objetividad en decisiones disciplinarias sobre las actuaciones de los miembros del Consejo Superior.

PARÁGRAFO: Para efectos de constatar la independencia de los miembros de esta Comisión, los abogados designados deberán presentar escrito en donde manifiesten bajo la gravedad de juramento su independencia respecto de los miembros objeto de investigación.

B. **Rector:** Será competencia del Consejo Superior Universitario decidir si hay lugar a investigar, y sancionar las faltas del Rector. En caso de encontrar mérito para investigar será función del Director de Talento Humano realizar la instrucción del proceso y presentar el informe correspondiente ante el Consejo Superior Universitario.

C. **Colaboradores:** Será competencia del Director de Talento Humano investigar y sancionar a los colaboradores que infrinjan este código. De acuerdo, con el reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 14.- Infracciones. En ejercicio de sus facultades, el órgano competente podrá imponer las siguientes sanciones, de acuerdo al informe rendido:

A. Cuando se trate de miembro del Consejo Superior Universitario:

a. Para faltas leves. Se sancionará con amonestación, la cual constará en el acta de Consejo Superior Universitario correspondiente.

b. Falta grave. Se informará al Comité de Buen Gobierno Riesgos y Auditoría de la CCB para que realice el análisis correspondiente del caso, y elabore el informe con sus consideraciones el cual será presentado ante la Junta Directiva de la CCB quien decidirá las acciones correspondientes, según el caso.

B. Cuando se trate del Rector:

- a. Amonestación Privada
- b. Amonestación con copia a su hoja de vida.
- c. Suspensión del ejercicio de sus funciones hasta por un término de tres (3) meses.
- d. Remoción del cargo con Justa Causa.

La sanción deberá ser proporcional al daño potencial o al efectivamente causado por la conducta del infractor de modo tal que la sanción se pueda mirar, no como una retaliación, sino como un mecanismo de protección del orden jurídico infringido.

C. Cuando se trate de colaboradores: En este caso las sanciones serán las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas que resulten pertinentes y aplicables.

CAPÍTULO 6.
VIGENCIA, INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIÓN.

ARTÍCULO 15.- Vigencia. Este Código entra en vigencia una vez sea aprobado por el Consejo Superior Universitario de UNIEMPRESARIAL y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y que no correspondan a la potestad de otro órgano estatutario.

Igualmente, este Código podrá ser interpretado y modificado por el Consejo Superior Universitario cuando así se considere necesario.