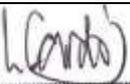

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

POLÍTICA

Elaborado por:	Luis Antonio Angulo Ruzicanin Abogado	Firma: 
Revisado por:	Ítala Arbulú Baquedano Jefa Corporativa de Clima, Cultura & Comunicación Interna	Firma: 
Aprobado por:	Eva María Prado Camayo Subgerente de Gestión de Talento	Firma: 
Aprobado por:	Luis Cardó Soria Gerente General	Firma: 

Luis Javier Cardó Soria
Gerente General
Universidad Científica del Sur

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DOCUMENTOS A CONSULTAR	3
4. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	3
5. LINEAMIENTOS GENERALES	4
6. LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS	5
7. CONTROL DE CAMBIOS	14

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

1. Objetivo

El presente documento tiene como finalidad establecer la promoción de la conducta ética entre los trabajadores de La Universidad.

2. Alcance

La Universidad Científica del Sur S.A.C. (En adelante la Universidad) ha diseñado el Código de Ética (En adelante El Código) que involucra a las autoridades, docentes, no docentes y alumnos. Las autoridades dirigen las diferentes unidades académicas y administrativas de la Universidad. Los docentes son los encargados de impartir enseñanza actualizada, de fomentar la investigación y la producción de conocimiento.

Los no docentes están a cargo de las actividades de apoyo a las unidades académicas y administrativas.

Los alumnos son el centro de las actividades que desarrolla la Universidad y los protagonistas en el proceso de formación académica.

3. Documentos a consultar

- 3.1.** GDT-RLA-REG-01 Reglamento Interno de Trabajo.
- 3.2.** GDT-SST-REG-01 Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3.3.** DGT-RES-PRO-01 Procedimiento de Canal de Ética.
- 3.4.** Ley Universitaria.

4. Información Complementaria

- 4.1.** No aplica.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

5. Lineamientos Generales

- a) Es responsabilidad de todos los trabajadores de La Universidad comprometerse a cumplir con el Código de Ética.
- b) Los trabajadores se comprometen a asegurar, desde el desarrollo de sus actividades, que La Universidad cumpla con las leyes y regulaciones que le son aplicables, sea en el Perú o en el exterior. Por este motivo, se debe evitar cualquier conducta que pudiese ser interpretada como contraria a las leyes y/o disposiciones legales.
- c) Cualquier violación a este Código dará lugar a la imposición de sanciones, las mismas que podrán consistir, dependiendo de la gravedad del incumplimiento, en sanciones económicas o incluso, destitución del cargo. Ello independientemente de las acciones legales que se puedan derivar por la acción u omisión cometidas.
- d) El Código de Ética forma parte del sistema de gestión de La Universidad, que se basa en un proceso de mejora continua.
- e) Todo trabajador de La Universidad debe distinguirse por:
 1. Emplear, en el ejercicio de sus funciones, la misma actitud que cualquier persona honrada y de carácter íntegro emplearía en la relación con otras personas y en la administración de sus propios negocios.
 2. Actuar siempre en defensa de los mejores intereses de La Universidad, manteniendo sigilo sobre los prácticas y las operaciones de la empresa, así como la información de sus grupos de interés.
 3. Es fundamental que sus actitudes y comportamiento sean un reflejo de su integridad personal y profesional y no coloquen en riesgo su seguridad o la de La Universidad.

Evaluando cuidadosamente situaciones que puedan constituir un conflicto entre sus intereses y los de La Universidad y/o una conducta no aceptable desde el punto de vista ético, aunque no pausen pérdidas a la empresa, se han recogido algunas, que no son un listado taxativo.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

6. Lineamientos Específicos

6.1. Conflictos de Interés

1. Se espera que los trabajadores tomen decisiones y acciones buscando siempre el mayor beneficio moral y económico para La Universidad, y no basados en generar algún beneficio personal. Se entiende por conflicto de interés cuando los intereses personales pueden interferir con la capacidad del trabajador a ejercer su criterio con objetividad o a realizar su trabajo en el mejor interés de La Universidad. A modo de ejemplo:
 - a) Cuando exista una causa, hecho o situación de carácter personal que interfiera, en cualquier forma, con la obtención del mayor beneficio moral y económico de La Universidad.
 - b) Cuando se tiene un interés que dificulta realizar el trabajo objetivamente. Cuando los trabajadores reciben beneficios personales impropios como resultado de su posición en La Universidad.
 - c) Cuando alguno de los trabajadores se encuentre bajo un conflicto de interés, deberá excusarse de cualquier toma de decisión referente a dicha situación y dar aviso de forma inmediata a su superior jerárquico a efecto de que sea este último quien tome la decisión que más beneficie a La Universidad. Todos los trabajadores que mantengan una relación con un proveedor del Grupo (sea familiar, amical o matrimonial) deberán realizar una declaración jurada y hacerla llegar al Canal de Ética.
 - d) Los trabajadores deben revelar por escrito cualquier pertenencia, control o interés que posean en cualquier compañía que pretenda hacer negocios con La Universidad, así como su relación con personas que puedan beneficiarse de tal transacción.
 - e) Los trabajadores que son, a su vez, estudiantes de una de las unidades de negocio de La Universidad, no cuentan con beneficios adicionales por su condición de tal, y se espera que no tomen ventaja de esta para beneficiarse a ellos mismos o a sus compañeros de estudio.
 - f) Cualquier descubrimiento de un conflicto de interés potencial o existente deberá ser informado a través del Canal de Ética.

6.2. Gestión anticorrupción

1. Se entiende al soborno como el acto de ofrecer, prometer, dar, exigir o aceptar una ventaja como un incentivo para una acción, mientras que la corrupción es el abuso de una autoridad para beneficio personal o de la empresa.
2. Ningún trabajador, director ni terceros que actúen en representación La Universidad, podrán obsequiar, pagar ni hacer una promesa de pago de bienes monetarios o no monetarios a ningún funcionario público, sus familiares, ni a ninguna otra persona o entidad, cuando el obsequio o pago tenga como objeto influir indebidamente en la toma de decisiones u obtener beneficios.
3. Los trabajadores son responsables de que los terceros que actúen en representación de la empresa cumplan con estos lineamientos.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

- Los donativos benéficos y los patrocinios deben ser transparentes y de conformidad con las leyes aplicables.

6.3. Regalos hacia y de terceras partes

- Ningún fondo ni bien de La Universidad puede destinarse directa o indirectamente para gastos de representación exagerados (ni para regalos con un valor importante) para los clientes, estudiantes ni otra contraparte.
- Todos los gastos de representación reembolsables deben identificarse en los informes y demás documentos de gastos y estar sometidos a revisión de control.
- Los trabajadores deben tener el cuidado debido de no otorgar regalos, atenciones, dádivas, entretenimientos, entre otros, que pudieran interpretarse como una forma de influencia en una relación o decisión de trabajo.
- Ningún trabajador puede aceptar o recibir regalos o cortesías por parte de cualquier cliente, proveedor, estudiante. Se exceptúan los regalos de merchandising que tenga un valor menor a USD 10 (diez dólares americanos).

6.4. Empleo paralelo

- Se prohíbe totalmente la aceptación de empleo (remunerado o no), compensaciones o cualquier otro beneficio económico por parte de una empresa de la competencia o proveedores mientras se pertenezca a La Universidad. Lo anterior, se incluye en los contratos de trabajo. Esto no aplica para el docente de tiempo parcial.
- Se prohíbe poseer un empleo externo (remunerado o no) que afecten la jornada laboral, a menos que se conceda primero una excepción por escrito según lo estipulado en este Código.
- Se prohíbe el uso de las instalaciones de La Universidad, uso de bases de datos o el tomar provecho de un activo de esta (tangible o intangible) para realizar actividades correspondientes al empleo paralelo que el trabajador pudiera tener.

6.5. Confidencialidad de la información

- Se debe mantener la confidencialidad de la información que haya sido confiada por La Universidad, proveedores o clientes, excepto cuando la revelación sea autorizada u ordenada por mandamiento legal. Asimismo, los trabajadores no utilizarán para beneficio personal la información confidencial adquirida para la realización de sus deberes.
- La información confidencial incluye toda la información financiera, organizacional, académica, vinculada a las notas o técnica que no tenga el carácter de pública y que pueda ser utilizada por los competidores, o que le pueda causar algún daño a La Universidad, sus proveedores o clientes, en caso de que esta sea revelada.
- El principio de confidencialidad de la información no se aplica únicamente frente a externos de La Universidad, se debe mantener confidencialidad entre áreas y, especialmente, cuando la información trata sobre los estudiantes de las unidades de negocio.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

6.6. Trato justo

Debe primar el trato justo con los clientes, estudiantes, docentes, proveedores, competidores y trabajadores de La Universidad, no debiendo tomar ventaja de alguna persona injustamente, por la manipulación, ocultación o el abuso en la utilización de información privilegiada, la incorrecta representación de hechos materiales, o cualquier otra práctica que sea injusta.

6.7. Protección y uso de los activos de la universidad

1. Se deberán proteger los activos de La Universidad, asegurándose de su correcta, prudente, eficiente y responsable utilización.
2. Apropiarse de activos de La Universidad, así como el maltrato, uso incorrecto o no autorizado y el desperdicio de los mismos, constituye un incumplimiento del deber para con La Universidad.
3. Nadie puede utilizar los bienes de La Universidad (o de terceras partes que traten con La Universidad) para un uso personal. Los gastos personales no pueden cargarse a La Universidad.
4. No pueden aprobarse pagos en nombre de La Universidad sin que exista la adecuada documentación que los acredite.
5. Se considera, como activo de La Universidad, a los kilómetros o millas adquiridas en la compra de pasajes. El trabajador de La Universidad no podrá solicitar estas para su uso personal.

6.8. Exactitud de informes periódicos y otras comunicaciones públicas

1. Se requiere de información completa, justa, exacta, oportuna y comprensible en todos los informes periódicos y comunicaciones de carácter público que sean enviados, así como cualquier otra información que se entregue al público en general.
2. Los trabajadores se asegurarán de que la información contenida en los reportes o informes que se presenten a los diferentes organismos, así como a cualquier otra autoridad nacional o internacional, o que sea utilizada en cualquier otro comunicado público de La Universidad sea completa, justa exacta y comprensible.
3. A efecto de asegurar la calidad de la información referida en el párrafo que antecede, a continuación, se enlistan los lineamientos obligatorios a seguir para su preparación y envío:
 - Todos los registros contables, así como todos los informes que realicen de dichos registros, deberán ser guardados y presentados de conformidad con las leyes aplicables, Principios Contables Generalmente Aceptados y los sistemas de control de contabilidad internos de La Universidad.
 - Todos los registros deberán reflejar de forma correcta y exacta la transacción o acontecimiento que relate, así como los activos, obligaciones, pasivos y costos de La Universidad.
 - Todas las transacciones deberán estar sustentadas con documentación exacta y detallada.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

4. No se deberá ocultar ninguna información a los auditores internos o a los auditores independientes.

6.9. Desempeño de una competencia leal

La Universidad apuesta por la competencia enérgica, independiente y leal, cumpliendo todas las leyes de competencia y antimonopolio aplicables.

6.10. Fondos de la universidad

Ningún fondo ni bien de La Universidad puede destinarse directa o indirectamente a contribuciones a partidos políticos ni a candidatos de estamentos públicos. Esta prohibición también se aplica a contribuciones o pagos indirectos efectuados de cualquier manera como, por ejemplo: a través de asesores, consejeros, proveedores, clientes o cualquier otra tercera parte.

6.11. Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores

1. Los trabajadores deberán contribuir a crear un entorno laboral activo, positivo y constructivo. Se deberá mantener una actitud proactiva para saber escuchar y respetar las opiniones de los demás; creando un clima de comunicación abierta y clara.
2. En La Universidad se deberá disfrutar de igualdad de oportunidades, sin importar la raza, género, color, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación sexual, ni ningún otro estado legalmente protegido. Este compromiso se aplica a todos los aspectos relacionados con el empleo como, por ejemplo: la selección de personal, contratación, formación, ascensos, traslados, extinción de contrato y administración de remuneraciones y salarios.

6.12. Puestos de trabajo sin coacciones ni violencia

1. La política de La Universidad es tratar a todos sus trabajadores de forma justa, con dignidad y respeto. La Universidad no tolerará ninguna coacción, acoso, discriminación, violencia ni tratamiento ilícito sobre ninguno de sus trabajadores por parte de ninguno de sus supervisores, compañeros, proveedores ni clientes.
2. No se tolerarán las acciones violentas o amenazas, incluyendo amenazas físicas o verbales inadecuadas, intimidación, abuso y coacción.
3. Debe informarse inmediatamente sobre los comportamientos que supongan una amenaza para la seguridad de personas o de material.

6.13. Lugar de trabajo sin alcohol, tabaco ni droga

1. La Universidad tiene el compromiso de proporcionar a sus trabajadores un entorno laboral seguro y libre de los efectos de drogas ilegales, tabaco y alcohol.
2. Se prohíbe totalmente la distribución, administración, posesión o el uso de drogas ilegales, tabaco o alcohol, así como estar bajo sus efectos durante el trabajo o en las instalaciones de La Universidad.
3. La Alta Dirección puede autorizar el consumo de alcohol durante reuniones o eventos especiales. Se permite el consumo moderado de alcohol en las comidas de negocios siempre y cuando no perjudiquen el juicio correcto de las personas.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

6.14. Relaciones sentimentales y de parentesco en el lugar de trabajo

1. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de informar a sus jefes directos si mantienen relaciones sentimentales con otro trabajador dentro de la empresa. Está prohibido:
 - a) Sostener relaciones sentimentales o de parentesco con trabajadores con quienes exista una relación de subordinación y/o dependencia laboral, para evitar conflictos de interés.
 - b) Sostener relaciones sentimentales o de parentesco con trabajadores que estén dentro del mismo equipo de trabajo (área).
 - c) Sostener relaciones sentimentales con alumnos.
2. En el caso de que el supuesto "a" y/o "b" ocurra, se evaluará la posibilidad de trasladar de puesto a uno de los trabajadores, con el fin de garantizar su permanencia en la empresa. El solo hecho de mantener una relación sentimental no implicará represalias para ninguno de los trabajadores.
3. Las demostraciones públicas de afecto con su pareja durante horas de trabajo, ni la transgresión al respeto a las normas morales entre compañeros de trabajo.
4. Está prohibido que los trabajadores y docentes mantengan relaciones sentimentales con alumnos. La Universidad trabaja en base a la política de tolerancia cero en este punto.

6.15. Prácticas correctas de salud y seguridad en el trabajo

La Universidad se compromete a mantener un entorno seguro y saludable, que no propicie lesiones ni enfermedades, y respete toda la legislación y reglamentación pertinentes que protejan a la salud y seguridad de los trabajadores.

6.16. Respeto al medio ambiente y la comunidad

1. La Universidad se esfuerza en evitar cualquier impacto negativo sobre el medio ambiente y minimiza los que, eventualmente, pudiera ocasionar por sus actividades.
2. La Universidad respeta a las comunidades con las que se relaciona durante el desempeño de su actividad, y busca aportar a su desarrollo, fortalecimiento y empoderamiento.

6.17. Propiedad intelectual

Los trabajadores deben proteger la propiedad intelectual de La Universidad utilizándola solamente según la legislación aplicable, e impidiendo que terceras partes la utilicen sin las adecuadas protecciones legales.

6.18. Uso del software de la universidad

Se prohíbe la adquisición, copia y utilización de software perteneciente a La Universidad sin su autorización. El software solamente puede utilizarse según los términos de su acuerdo de licencia. A menos que la licencia especifique lo contrario, ningún trabajador puede realizar ni distribuir copias del software o documentación para usarlos dentro de La Universidad o en el nombre de esta. Tampoco puede utilizarlas para su uso personal o el de otras personas, como, por ejemplo, clientes o miembros de su familia.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

6.19. Lavado de activos y financiamiento del terrorismo

CIENTIFICA dispone de principios rectores, valores y políticas resaltan los procedimientos que integran el sistema de prevención del LA/FT:

CIENTIFICA apoya firmemente el esfuerzo internacional en la lucha contra crímenes graves, especialmente el tráfico de drogas y el terrorismo, y tiene la obligación y compromiso de apoyar a las autoridades en la identificación de transacciones de lavado de activos, por ello todo el personal de CIENTIFICA se compromete a velar por el cumplimiento cumplir con los siguientes principios básicos:

- a) Establecer la identidad de los clientes/alumnos/proveedores que realizan una transacción con CIENTIFICA, a partir de documentos de identidad oficiales.
- b) Si se tiene la sospecha que una transacción realizada por un cliente/ alumno/proveedor pudiera estar relacionada con hechos ilícitos, deberá reportarse de inmediato al Comité de Ética.
- c) Mantener reserva de información sensible a la cual se puede tener acceso. Está terminantemente prohibido poner en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo externo a CIENTIFICA bajo cualquier medio o modalidad.
- d) El cumplimiento de las políticas, procedimientos internos, normas, manuales y otros documentos que integran el Sistema de Prevención de Lavado de Activos es de carácter obligatorio y cualquier infracción será considerada como Falta Grave, sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
- e) Todo el personal de CIENTIFICA se encuentra comprometido a destacarse por su integridad y transparencia, contribuyendo al adecuado desarrollo del sistema de prevención del LA/FT.
- f) En todas sus actuaciones el personal de CIENTIFICA se encuentra comprometido a actuar con plena sujeción a la ley. Por consiguiente, no celebra contratos ni presta servicios a personas que pretendan incumplir la ley o que puedan afectar el buen nombre de CIENTIFICA.
- g) Los objetivos comerciales y personales no están por encima del objetivo del CIENTIFICA de prevenir el lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.
- h) De existir algún conflicto de interés (por relación de amistad, familiar) en la evaluación de un cliente, trabajador u otro relacionado, se debe informar este hecho al Jefe Inmediato Superior o al Comité de Ética a fin de derivar la evaluación a otra persona.

Este documento ha sido elaborado de acuerdo a la normatividad vigente y tiene como objetivo asegurar el adecuado funcionamiento del Sistema de Prevención de Lavado de Activos de CIENTIFICA.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

6.20. Uso de dispositivos electrónicos

1. Los dispositivos electrónicos que pertenecen a La Universidad, así como los servicios electrónicos suministrados por esta deben utilizarse para realizar la actividad de La Universidad.
2. Todos los trabajadores que usan computadoras están obligados a utilizar Internet y el correo electrónico de manera responsable, profesional, ética y legal.
3. Los dispositivos no deben utilizarse de ningún modo que pueda resultar perjudicial para las operaciones de La Universidad o que infrinja la política de La Universidad ni la legislación.

6.21. Devolución de la propiedad de la universidad tras la extinción de contrato

Toda la propiedad de La Universidad, incluidos los materiales generados por sus empleados y la información confidencial, debe devolverse a la misma luego de extinguido el vínculo laboral.

6.22. Actos de deshonestidad Académica

La Universidad condena toda práctica deshonesta que involucre las siguientes acciones:

- a) Cometer plagio u otro tipo de procedimiento análogo, ya sea durante las evaluaciones académicas o en la elaboración de trabajos.
- b) Perturbar el normal desarrollo de las actividades académicas o institucionales.
- c) Contravenir los principios, fines o disposiciones de la Universidad contenidos en su Estatuto y en sus reglamentos.
- d) Adquirir o divulgar indebidamente el contenido de las pruebas académicas.
- e) Acceder y usar indebidamente información académica o administrativa de la Universidad.
- f) Entregar documentos de identidad a terceros para permitirles el ingreso a las instalaciones de la Universidad o a los servicios que brinda.
- g) Realizar cualquier tipo o forma de activismo o proselitismo político partidario.
- h) Utilizar documentos falsos, fraudulentos o adulterados para acreditar un hecho u obtener cualquier tipo de ventaja o beneficio académico o económico.
- i) Cualquier tipo de suplantación.

6.23. Comportamiento de estudiantes

Los estudiantes de la Universidad deben adoptar un comportamiento apropiado. Están llamados a:

- a) Cuidar las instalaciones, evitando realizar daños en la infraestructura y el mobiliario asignado durante su estadía en la Universidad.
- b) Evitar actitudes que vayan en contra del pudor y de las buenas costumbres.
- c) No practicar juegos de azar con apuestas u otros semejantes dentro de las instalaciones de la Universidad.
- d) Tener un lenguaje adecuado dentro de las instalaciones de la Universidad.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

6.24. Neutralidad Política

Los trabajadores de La Universidad tienen la libertad de ejercer su legítimo derecho en actividades políticas a título personal, no está permitido para esto el uso de recursos de la universidad.

De igual forma, La Universidad respeta la libertad de opinión, siempre recomendando que se realice con prudencia y responsabilidad, en el marco de la integridad y profesionalismo.

6.25. Reporte de actos ilegales o no éticos

1. Los trabajadores deben reportar al Canal de Ética cualquier sospecha de violación a las leyes, reglamentos o disposiciones gubernamentales aplicables, así como las violaciones al presente Código de Ética.
2. Este reporte se realizará al correo: canaldeetica@cientifica.edu.pe, o a través del jefe inmediato (quien comunicará la denuncia al Comité de Ética) o, directamente, a uno de los miembros del Comité de Ética.
3. El reporte deberá contener la información más específica posible a efecto de que permita conocer la gravedad, naturaleza, grado de participación y urgencia de la violación alegada. En la medida de lo posible, deberá contener la siguiente información:
 - a) El evento, circunstancia o actividad alegada, que sea el motivo de la violación;
 - b) El nombre de la persona involucrada;
 - c) Si la violación alegada involucra algún evento o eventos específicos, las fechas aproximadas y el lugar del evento;
 - d) Cualquier información adicional, documentación u otra evidencia disponible relacionada con la violación alegada.
4. La Secretaría del Comité de Ética revisará, en primera instancia, la información recibida para determinar la procedencia de la denuncia. Para ello, se podrán llevar a cabo investigaciones adicionales, salvo que la denuncia carezca manifiestamente de fundamento.
5. De proceder la denuncia, esta será enviada al Comité de Ética, integrado por:
 - a) Director General
 - b) Gerente Corporativo de Finanzas y Gestión del Talento
 - c) Gerente Corporativo de TI y Servicios
 - d) Subgerente de Asuntos Legales
6. Los trabajadores que informen sobre incumplimientos al Código de Ética no serán perseguidos ni se tomarán represalias en su contra, y tendrán el derecho a hacerlo de forma confidencial, protegiéndose su identidad. Este punto no aplica si es que la denuncia ha sido realizada de mala fe.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

6.26. Infracciones por conducta ética

1. El Comité de Ética deberá trasladar al área de Gestión de Talento el informe final de investigación, si es que este contempla sanciones por conductas antiéticas. Gestión del Talento será el área quien, formalmente, impondrá la sanción.
2. Cualquier trabajador cuya conducta vaya en contra del Código de Ética tal como lo ha determinado La Universidad, podrá ser sometido a acciones disciplinarias que pueden incluir la extinción de su contrato.
3. Además, las autoridades judiciales y gubernamentales pertinentes pueden solicitar a La Universidad que les informe sobre algunas de estas infracciones.

6.27. Consultas éticas

De presentarse consultas sobre las disposiciones de este Código o su interpretación, los trabajadores podrán acudir a su jefe inmediato o escribir al correo del Canal de Ética.

6.28. Disposiciones finales

La confianza y la integridad son vitales para La Universidad. Debemos poder confiar en que cada uno de nosotros se va a comportar en forma honesta. Nuestros grupos de interés deben de poder confiar en la universidad en forma absoluta. La mala conducta, la negligencia profesional y el abuso de confianza pueden poner en peligro la reputación de La Universidad.

La mejor manera de proteger la confianza es, que el personal que tenga alguna sospecha genuina acerca de malos comportamientos, reporte sus inquietudes a sus superiores inmediatos y/o a los medios que La Universidad ponga a su disposición.

Cualquier reporte que se comunique será atendido, investigado y tratado con absoluta reserva y confidencialidad.

El presente documento es de utilidad y proporciona una guía adecuada con relación a los principios, valores y políticas de La Universidad.

El objetivo de La Universidad es proporcionar un ambiente de trabajo positivo a sus trabajadores para que pueda crecer exitosamente y proporcionar el mejor servicio posible a nuestros clientes.

De todos y cada uno de los trabajadores depende el logro de las metas de La Universidad.

Cualquier duda que tenga en relación al presente Código de Ética y Conducta, deberá ser consultada al Jefe Superior Inmediato o a cualquier miembro del Comité de Ética.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-01
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para código de ética y conducta	Fecha	08/07/2022

7. Control de Cambios

Revisión	Descripción del cambio	Fecha
00 (Versión 01)	-	30.05.17
01 (Versión 02)	<ul style="list-style-type: none"> - Se acotaron los artículos que tratan sobre Empleo paralelo, Confidencialidad de la información, Desempeño de una competencia Leal. - Se modificó los integrantes del Comité de Ética. - Se modificó el apartado 5.1 (Conflictos de interés). - Se añadió el apartado 5.2 (Gestión anticorrupción). - Se añadió el apartado 5.3 (Regalos hacia y de terceras partes). - En el apartado 5.4 (Empleo paralelo) se modificó el inciso 3 que figuraba en la versión 01. - En el apartado 5.5 (Confidencialidad de la información) se eliminó el inciso 4 y 5 que figuraba en la versión 01. - Se añadió el apartado 5.6 (Trato justo). - En el apartado 5.9 (Desempeño de una competencia leal) se eliminó el inciso 2 y 3 que figuraba en la versión 01. - Se añadió el apartado 5.10 (Fondos de la organización). - En el apartado 5.12 (Puestos de trabajo sin coacciones ni violencia) se eliminó el inciso 2 que figuraba en la versión 01. - En el apartado 5.14 (Relaciones sentimentales y de parentesco en el lugar de trabajo) se añadieron los incisos 3 y 4. - En el apartado 5.15 (Prácticas correctas de salud y salud en el trabajo) se eliminó el inciso 2 que figuraba en la versión 01. - En el apartado 5.17 (Propiedad intelectual) se eliminó el inciso 2 que figuraba en la versión 01. - En el apartado 5.18 (Uso de software de la organización) se eliminó el inciso 2 que figuraba en la versión 01. - En el apartado 5.19 (Uso de dispositivos electrónicos) se eliminó el inciso 4 que figuraba en la versión 01. - En el apartado 5.21 (Reporte de actos ilegales o no éticos) se modificó el destino del envío del reporte de actos ilegales o no éticos, ya que este será comunicado al Comité de Ética. - En el apartado 5.22 (Infracciones por conducta ética) se modificó el responsable de imponer las sanciones ya que pasó a ser el área de Gestión del Talento. 	24.04.19
02 (Versión 03)	<ul style="list-style-type: none"> - Se modificó la codificación del documento para pasar de DGT-RES-POL-01 a GDT-RLA-POL-01. - Se modificó el título del documento para pasar de "Política de Código de Ética" a "Política de código de ética y conducta". - Se amplió el alcance del código de ética. - Se incluyeron documentos de referencia. - Se incluyeron en los lineamientos principios básicos. - Se incluyeron nuevos supuestos de supuestos éticos, vinculados al personal académico (Alumnos y Docentes) como un acápite de Neutralidad Política y Prevención de LA/FT. - Se incluyeron disposiciones finales. 	08.07.22