

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR

No. 01 del 26 de febrero del 2026

POR EL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO, ÉTICA Y CONFLICTOS DE INTERESES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ESUMER

El Consejo Superior de la Fundación Educativa Esumer, en uso de sus atribuciones estatutarias y, en especial las conferidas en los artículos 20 y 21 de la Resolución 2571 del 7 de mayo de 2009 y,

CONSIDERANDO:

Que el Acuerdo No. 02 de 2017 del Consejo Nacional de Educación Superior, establece la Política Pública para el mejoramiento del Gobierno en las Instituciones de Educación Superior.

Que el artículo 2 del Acuerdo No. 02 de 2017 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), define el Código de Buen Gobierno, como las disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las instituciones, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, eficaz, integra y transparente.

La política pública para mejorar el gobierno en las Instituciones de Educación Superior (IES) se centra en la modernización de la gestión, la transparencia financiera, la democratización de los consejos directivos, la participación de la comunidad educativa, y la articulación con el sector productivo y regional para asegurar la calidad y pertinencia educativa.

Que el Ministerio de Educación Nacional de manera permanente viene expidiendo normas sobre actualización normativa de las instituciones de educación superior en aspectos relacionados con cobertura, inclusión, protección a la igualdad, géneros, el rechazo a actos de violencia o intimidación por actos de acoso laboral o sexual y la responsabilidad de los órganos de gobierno.

Que, en reciente visita administrativa, el MEN recomendó a la Institución la necesidad de actualizar y fortalecer el código de buen gobierno, ética y conflictos de interés, con el fin de que el mismo esté acorde a los lineamientos del CESU y el Ministerio de Educación en General.

Que, en virtud de lo enunciado, es necesario adoptar un nuevo código que cumpla con las nuevas realidades de las políticas de educación superior, el entorno social y educativo del país y, a los cambios normativos del sector.

Que la Fundación Universitaria Esumer, es una entidad de utilidad común, sin ánimo de lucro, con personería jurídica propia, organizada como fundación de carácter académico y, que de acuerdo con el artículo 3 de sus Estatutos, realizará su actividad dentro del marco de las leyes colombianas y con estricta observancia de las más puras normas éticas que gobiernan la educación y la investigación.

En virtud de lo expuesto, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Esumer,

ACUERDA:

Artículo único: Adoptar para la Fundación Universitaria Esumer, el siguiente Código de Buen Gobierno, Ética y Conflictos de Intereses, cuyo texto es el siguiente:

CAPÍTULO I

OBJETIVO Y ALCANCE

Artículo 1: Objetivo. El objetivo del presente Código es establecer pautas y directrices a observar, para cumplir con los más altos estándares morales y profesionales y, resolver posibles situaciones de conflicto, por parte de cada uno de los estamentos que conforman la Fundación, lo cual adquiere mayor relevancia dada su naturaleza jurídica de entidad sin ánimo de lucro y su carácter de institución universitaria.

Artículo 2: Autoridad. El ejercicio de la autoridad de los órganos de gobierno y de quienes ostentan cargos directivos implica: competencia, idoneidad, eficiencia, eficacia, cumplimiento de principios y valores éticos, integridad, comunicación, gestión, resultados, participación, transparencia, visión estratégica, innovación, flexibilización de procesos, buena administración y la priorización del interés general sobre los particulares.

Artículo 3. Principios. Se consideran principios del Buen Gobierno, la Ética y el control a los Conflictos de Intereses los siguientes:

- **Prevalencia de los intereses institucionales por encima de los particulares** para que no haya conflictos de intereses que desvíen el gobierno hacia ellos.
- **Toma de decisiones** con base en evidencias, consecuentes con la mejor visión de la realidad, hechos y datos que pueden obtener, observando continuamente hacia el interior de la institución y hacia el exterior a través de indicadores externos.
- **Gestión eficiente y eficaz de los recursos** para el cumplimiento de los fines misionales y el proyecto educativo institucional.
- **Rendición de cuentas** como un deber ético, en cabeza de su representante legal y órganos de gobierno, para responder e informar de manera periódica, planeada y participativa, sobre la realización de la misión, PEI, la adecuada gestión, eficiente y eficaz manejo de los recursos, proyectos, expectativas cumplidas y no cumplidas, resultados de la institución; todo en términos de transparencia y responsabilidad social.

CAPÍTULO II

NORMAS DE BUEN GOBIERNO

Artículo 4. Incorporación a Esumer de las recomendaciones del CESU. A través del presente Acuerdo, Esumer adopta como propios las recomendaciones del CESU sobre Buen Gobierno:

- a. **Política institucional:** contar con sistemas de información confiables e integrados que permitan verificar el grado del cumplimiento de su misión y fundamenten tomas de decisiones; participación a través de mecanismos de elección directa u otros que colaboren en la consolidación del buen gobierno institucional; toma de decisiones con base en conocimientos y evidencias.
- b. **De los máximos órganos de gobierno.**
 - Obra como grupo o colectividad, por lo que los estamentos representados dejan su individualidad para sumarse a la corporación como una decisión colegiada.
 - Deben adoptar las máximas políticas generales de la institución y su normatividad interna.
 - Supervisión de la integridad y funcionalidad de los mecanismos de gobierno, así como de los procesos de decisión en la institución.
 - Salvaguarda de los activos tangibles de la institución (activos y patrimonio) como de los intangibles (principios de la educación superior, principios misionales y estatutarios, estándares éticos y académicos).
 - Incluir la participación de los principales grupos de interés.
 - Sesiones efectivas con agendas estratégicas.
 - Apertura al mejoramiento continuo.

Artículo 5. El rol de los miembros de los Consejo Superior y Directivo, rector y representante legal. Se adoptan de manera general los enunciados por el Acuerdo No. 02 de 2017 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU):

- Son fideicomisarios de la institución, pues deben velar por la calidad del servicio de la educación superior.
- Deben cuidar, proteger, responsabilizarse del progreso y bienestar de la institución, participando activamente y con lealtad en el gobierno.
- Deben comprometerse a trabajar por el progreso de la institución y apropiarse de los valores y principios estatutarios y reglamentarios.

- Deben comprometerse a participar activamente en las sesiones y en otras actividades relevantes, con consecuencias por su inasistencia.
- No deben tener relaciones comerciales con la institución y no pueden tener conflictos de intereses, con rigurosidad y transparencia en sus inhabilidades e incompatibilidades.
- Deben tener capacitación permanente para el mejor ejercicio de sus funciones para poder participar activamente y con responsabilidad.

Artículo 6. Responsabilidad de los miembros de los Consejo Superior y Directivo, rector y representante legal. De conformidad con el Acuerdo No. 02 de 2017 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), los miembros de los órganos de gobierno, Consejo Superior, Consejo Directivo, Rector y representante legal, frente a las decisiones colegiadas tienen responsabilidad civil, responsabilidad administrativa, fiscal, penal y disciplinaria. Esto implica, diligencia, conocimiento, información, responsabilidad frente a sus votos, lo que obliga a estudiar a conciencia cualquier iniciativa que se presente ante el órgano colegiado, antes de su votación y, el voto significa: compromiso y responsabilidad frente a la iniciativa votada, legitimidad en la decisión, asumir la misma con un carácter colegiado y corporativo, por fuera de los intereses particulares, en pro del bienestar colectivo e institucional, lealtad frente a la decisión tomada y comunicación, en los términos establecidos en los reglamentos internos.

Artículo 7. Responsabilidad legal de los miembros de los Consejo Superior y Directivo, rector y representante legal. El artículo 18 de la ley 1740 de 2014, establece que el Ministerio de Educación Nacional podrá imponer las sanciones administrativas a los consejeros, directivos, representantes legales, administradores, o revisores fiscales, cuando en ejercicio de sus funciones incurran en cualquiera de las siguientes faltas:

1. Incumplan los deberes o las obligaciones Constitucionales, legales o estatutarias que les correspondan en desarrollo de sus funciones.
2. Ejecuten, autoricen, o no eviten debiendo hacerlo, actos que resulten violatorios de la Constitución, de la ley, de las normas que expida el Gobierno Nacional, de los estatutos o de cualquier norma o disposición a la que en ejercicio de sus funciones deban sujetarse.
3. Incumplan las normas, órdenes, requerimientos o instrucciones que expida el Ministerio de Educación Nacional en ejercicio de sus facultades de inspección y vigilancia.
4. No presenten informes o documentos requeridos en el curso de las investigaciones administrativas, oculten, impidan o no autoricen el acceso a sus archivos a los funcionarios competentes, o remitan la información solicitada con errores significativos o en forma incompleta.
5. Incumplan los estatutos universitarios, o en el caso de las instituciones de educación privadas y de economía solidaria, apliquen reformas sin la ratificación del Ministerio de Educación Nacional, de conformidad con el artículo 103 de la Ley 30 de 1992.

Artículo 8. Sanciones administrativas a Instituciones de Educación Superior. Las sanciones administrativas a las instituciones de educación superior proceden cuando:

- I. Incumplan los deberes o las obligaciones que la constitución, la ley, los reglamentos les imponen.
2. Ejecuten, autoricen, o no eviten debiendo hacerlo, actos que resulten violatorios de la Constitución Nacional, de la ley, de las normas que expida el Gobierno Nacional, de los estatutos o de disposiciones o instrucciones que expida el Ministerio de Educación Nacional en el ejercicio de sus facultades.
3. Incumplan las normas, órdenes, requerimientos o instrucciones que expida el Ministerio de Educación Nacional, en ejercicio de sus facultades.

Lo anterior, sin perjuicio de las demás acciones o sanciones a que haya lugar.

Artículo 9. Pautas de aplicación del presente Acuerdo. Para dar cumplimiento al Código de Buen Gobierno, Ética y Conflicto de Intereses, se establecen las siguientes pautas al interior de la Fundación:

- a. **Autonomía.** Esmer cuenta con la capacidad para dictar sus propias reglas dentro de los marcos legales del país. Esta capacidad implica la obligación de declarar su misión, generar las condiciones para cumplirla y adaptarse al entorno cambiante, bajo la premisa de contar con cuatro dimensiones: Autonomía académica, autonomía organizacional, autonomía financiera y autonomía en el manejo de los recursos humanos.
- b. **Gobernabilidad.** Para el ejercicio real y legítimo del gobierno dado por estatutos al Consejo Superior, a la Asamblea General de Delegados, al Consejo Directivo, al Rector, al Consejo Académico y demás directivos de la Institución según su estructura vigente, siempre se ha de considerar que sus miembros y representantes gozarán de:
 - Competencia e idoneidad para gestionar y conducir a la Fundación a alcanzar el logro de sus logros estratégicos, a través de la eficiencia y la eficacia.
 - De principios y valores éticos, inherentes a las personas, a la Institución y a las normas, actuando permanentemente con integridad y, priorizando el interés general sobre el particular.
 - De transparencia en su comunicación, haciendo visible la gestión y los resultados obtenidos, haciendo participe a los diferentes estamentos de la Fundación.
- c. **Liderazgo.** El factor más significativo al establecer una cultura ética en Esmer es el ejemplo desde la alta dirección. Sin un apoyo decidido y sostenido de parte de los directivos, cualquier intento resultaría en vano. La cultura en una organización está fundamentalmente modelada por el carácter, modo de ser y comportamiento de quienes dirigen.

- d. **Selección, contratación y promoción de personal.** Se exige una correlación en las prácticas habituales de recursos humanos, de manera que, todo proceso de selección, contratación y promoción se esfuerce por alinearse a las directrices de ética, buen gobierno y conflictos de intereses que rigen al interior de la organización.

- e. **Comprensión.** El presente Código, es el signo más visible de la cultura organizacional y el comportamiento ético de sus personas, por lo tanto, debe ser claro y entendible para cualquier individuo. Al establecer sus obligaciones, el ser humano debe comprender las consecuencias de actos impropios.

- f. **Comunicación.** Un paso decisivo es comunicar el Código a todos los involucrados. Pretender una cultura de buen gobierno y un comportamiento ético en una organización sin el correspondiente proceso de comunicación resulta utópico.

- g. **Entrenamiento permanente.** Proceder dentro del marco de un buen gobierno y con un comportamiento ético, implica no sólo conocer los límites que marca un Código comunicado, sino que exige conocer las razones por las que conviene y deben darse este tipo de conductas en la organización. Un elemento fundamental de esta cultura es que los principios deben ser autoimpuestos si han de tener efectos verdaderos y basta recordarlos para que la organización piensa constantemente en ellos.

- h. **Refuerzo de actitudes de buen gobierno y comportamiento ético.** Conviene exponer de manera abierta, en diversos foros de la organización, los ejemplos positivos dignos de emularse y, en su caso, los comportamientos negativos que han sido ocasión de sanciones. La socialización es un modo de extender el conocimiento y de concretar aprendizajes significativos.

Artículo 10. Alcance y obligatoriedad. El presente Código está dirigido para la observancia por parte de los miembros del Consejo Superior, delegados ante la Asamblea General, Consejo Directivo y al Rector y representante legal, pero adicionalmente, debe ser extendido al Consejo Académico, Consejo de Facultad, Vicerrectores, Directores, Jefes, Coordinadores, Docentes, Estudiantes y Empleados de Esumer, quienes se obligan no solo a su conocimiento sino también a su acatamiento como una norma inmersa en la cultura de la Institución.

Artículo 11. Premisa. Este Código parte del hecho de que, la mayoría de las veces la acción correcta es clara, independientemente de que esté o no incorporada a un código.

Artículo 12. Publicidad. Es deber de la oficina de Comunicaciones y Marca de la Institución o quien haga sus veces, dar a conocer a los diferentes estamentos el presente código.

Artículo 13. Compromiso y buenas prácticas de los órganos colegiados. De acuerdo con los Estatutos de la Institución y demás normas que lo reglamenten, los órganos de gobierno colegiados de la Fundación realizarán sus funciones y tomarán decisiones, dentro de un comportamiento de buen gobierno, actuar ético y buenas prácticas, por lo tanto, los miembros de los órganos colegiados de gobierno de Esumer, atendiendo el precepto establecido en el punto 5), literal c), del artículo 4 del Acuerdo No. 02 de 2017 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), se comprometen a no tener relaciones comerciales con la Fundación y se obligan a informar cualquier conflicto de interés que se presente en el desarrollo de sus funciones. También serán rigurosos y transparentes en la consideración de inhabilidades e incompatibilidades para el ejercicio de la función para la cual han sido designados o elegidos, según sea el caso.

Artículo 14. Del Rector y los directivos. El Rector, como representante legal de la Institución, es su máxima autoridad administrativa no colegial, y para efectos de las buenas prácticas y el buen gobierno, velará por la actualización normativa, por la implantación de herramientas de seguimiento a los diferentes procesos de la Institución y por el adecuado manejo de los recursos y activos de la Fundación, rindiendo cuentas ante los órganos colegiados que por estatutos correspondan.

Quienes ejercen cargos de dirección, también estarán obligados a cumplir con las disposiciones señaladas en el inciso anterior y deberán rendir informe de sus actuaciones al Rector de la Institución.

CAPÍTULO III

NORMAS ÉTICAS

Artículo 15. Incorporación. Por su propia naturaleza e impacto en los objetivos de la Fundación Universitaria Esumer, los principios y valores consagrados en el presente código y en otras disposiciones internas, se incorporan como Normas Éticas de la Fundación, a saber:

1. En Esumer, reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y su privacidad.
2. Nadie será discriminado por razones de sexo, estado civil, edad, religión, raza, capacidad física, preferencia política o clase social.
3. Los miembros del Consejo Superior, Consejo Directivo, Rector, Consejo Académico, directores, Jefes, Coordinadores, Docentes, Estudiantes y Empleados de Esumer, están obligados a cumplir con todas las leyes, regulaciones y ordenamientos que rigen o limitan su área de responsabilidad, así como las normas y procedimientos de control interno que establezca la Administración.

4. Los Miembros de los Consejos, asesores, directivos, empleados y demás estamentos de Esumer, deben observar una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
5. Quienes tengan a su cargo personas que le reporten, tienen la obligación moral de respetarlas y protegerlas en lo pertinente.
6. Se prohíbe, condena y debe ser denunciado, el acoso sexual y laboral, por el daño que causa a quienes lo experimentan.
7. La información financiera deberá ser veraz y suficiente para los propósitos de los usuarios de esta.
8. Debe evitarse establecer relaciones jurídicas o contractuales con personas deshonestas que pretendan o puedan perjudicar a Esumer, sin desconocer los preceptos constitucionales y legales de buena fe y presunción de inocencia.
9. Los Miembros del Consejo, asesores, directivos, profesores, estudiantes y empleados deberán abstenerse de divulgar información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.
10. Los directivos y empleados dedicaran el tiempo acordado en sus contratos a desarrollar su actividad en Esumer, prohibiéndose realizar una actividad externa que pueda afectar su capacidad y disponibilidad con las obligaciones que tienen con la fundación.

Artículo 16. Normas Éticas específicas. Se consideran como tales las siguientes:

1. Relación con los estudiantes y clientes.
 - 1.1. Los directivos y empleados que atienden a estudiantes o clientes deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada operación, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la regulación oficial y a la normatividad interna de Esumer.
 - 1.2. Se debe evitar hacer comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes que ofrecen los competidores.
2. Relación con los proveedores.
 - 2.1. Esumer considerará para su cartera de proveedores a aquellos que compartan los valores éticos que sostiene y posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.
 - 2.2. Los directivos y empleados que negocien la adquisición de los bienes y servicios

que Esumer requiere, deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de la fundación.

- 2.3. La adquisición de bienes y servicios se efectuará mediante procesos homogéneos y transparentes, que aseguren la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.
- 2.4. Los directivos y empleados de Esumer se abstendrán de comentar con un proveedor o con otras personas ajenas a ella, los problemas o debilidades observadas en otro proveedor.

3. Competencia

- 3.1. Esumer compite vigorosamente cumpliendo con todas las leyes y reglamentos sobre competencia justa existentes.
- 3.2. Esumer no participará en ningún acuerdo que pretenda limitar el libre juego de las fuerzas de los mercados en que opera y no utilizará medios impropios para mejorar su posición competitiva en dichos mercados.
- 3.3. Los Miembros de Consejos, asesores, directivos y empleados de Esumer que tengan contacto con representantes de competidores, mantendrán una actitud profesional, apegada a los principios y valores, y cuidarán su imagen personal y la de la Institución.
- 3.4. En todos los contactos con competidores, ya sean individuales o en foros y asociaciones empresariales o profesionales, los Miembros de los Consejos, los asesores, directivos y el personal de Esumer, deben evitar temas que pudiesen generar riesgos o posibles contingencias para la fundación en materia de cumplimiento de leyes y reglamentos sobre competencia.
- 3.5. En ningún caso Esumer, ni sus directivos, ni su personal, intentarán obtener secretos comerciales o cualquier otra información confidencial de un competidor por medios impropios.

4. Publicidad y mercadeo

- 4.1. La comunicación a través de publicidad y mercadeo de las distintas unidades de Esumer deberá ser:
 - a. Legal, decente, honesta y verdadera.
 - b. Preparada con un debido sentido de responsabilidad social y basada en principios de honradez y buena fe.
 - c. Comprobable y exenta de elementos que pudieran inducir a una interpretación errónea de las características de los productos y servicios que Esumer ofrece.
 - d. Respetuosa de los valores morales, evitando circunstancias no éticas que vulneren la integridad y dignidad humana, o use símbolos culturalmente ofensivos a un sexo, raza, religión, clase social o preferencia política.
- 4.2. Los directivos deben asegurarse de que a los consultores en publicidad y otras agencias afines, se les proporcione una copia de este Código, así como también de que tienen un conocimiento pleno de la necesidad de cumplirlo en la

ejecución de cualquier trabajo que efectúen a nombre de Esumer.

5. Relación con las autoridades
 - 5.1. Los Miembros de Consejos, asesores, directivos, profesores, estudiantes y empleados de Esumer deberán apegarse escrupulosamente, en el desarrollo de sus actividades, a las leyes y reglamentos aplicables.
 - 5.2. Los Miembros de Consejos, asesores, directivos, profesores, estudiantes y empleados de Esumer, deben colaborar en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y actuar conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de la Institución.
 - 5.3. Los Miembros de Consejos, asesores, directivos, profesores, estudiantes y empleados que tienen relación con autoridades, deben ofrecerles un trato amable y respetuoso, reconociendo su calidad como tales, y procurando una atmósfera de apertura y confianza que facilite la discusión de los asuntos y el establecimiento de acuerdos.
 - 5.4. Todos los tratos, trámites y relaciones que en representación de Esumer se tenga con dependencias o funcionarios gubernamentales, deberán llevarse a cabo en concordancia con las leyes aplicables en el país y región respectiva.

6. Manejo de la información
 - 6.1. Está prohibido distorsionar los registros y/o la información contable, o bien falsear las operaciones, ya sea para simular el cumplimiento de metas u objetivos, o para obtener algún beneficio personal.
 - 6.2. Toda la información generada en los registros financieros es confidencial y sólo se puede entregar a los usuarios debidamente autorizados o aquella que, por disposiciones legales, deba ser de público conocimiento.
 - 6.3. Los asesores, directivos y empleados deberán abstenerse de realizar acciones que puedan influir, ejercer coerción, manipular o engañar, a cualquier auditor interno o externo, o funcionario, que se encuentre ejerciendo estas funciones.
 - 6.4. Los Miembros de Consejos, asesores, directivos y empleados que realicen actividades como catedráticos, expositores o alumnos, deberán abstenerse de utilizar información confidencial de Esumer, permitiéndose solamente el uso de información pública, o en su defecto contar con la aprobación respectiva, previa solicitud escrita.
 - 6.5. Los Miembros de Consejos, asesores, directivos y empleados deben tomar las medidas necesarias para proteger la información confidencial a la que tengan acceso, con el fin de evitar que la misma sea del conocimiento de personas no autorizadas para ello.

Artículo 17. Incorporación del régimen de acoso laboral. En virtud del principio de economía, se incorpora al presente Reglamento de Trabajo toda la normatividad relativa al acoso laboral y otras conductas de hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la ley 2466 del 2025 y demás normas que la adicionan o reglamentan, y si bien los miembros del Consejo Superior y Consejo Directivo no se encuentran en una relación laboral directa con los trabajadores de Esumer, más importante es que la prohibición de ejercer una conducta persistente y demostrable, sobre un trabajador encaminada a infundir miedo,

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 18. Prohibición de ejercer modalidades de acoso laboral. Queda prohibida toda conducta por parte de un miembro del Consejo Superior, del Consejo Directivo, del Consejo Académico, contra un trabajador de la Institución bajo las siguientes formas de actuación:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 19. Medidas ante violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Esumer garantiza el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la

violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

Artículo 20. Investigación por conductas de acoso laboral. De acuerdo con lo dispuesto por la ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatoria y efectivo.

La Institución podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio, por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella o, por queja, de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

El presidente del Consejo Superior será quien lidere la investigación correspondiente, realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal de la Institución y al Comité de Convivencia, garantizando el derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

Recibida la queja por parte del Comité de Convivencia junto con las pruebas que se soporta, examinará de manera confidencial los casos específicos o puntuales que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Fundación, escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja y adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar al presidente del Consejo Superior, el cual cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Artículo 21. Medidas ante violencia sexual o de género. Queda prohibida toda conducta por parte de un miembro del Consejo Superior, del Consejo Directivo, del Consejo Académico, contra un trabajador de la Institución bajo las modalidades de violencia sexual o de género.

Artículo 22. Investigación por conductas de violencia sexual o de género. Podrán presentar ante el presidente del Consejo Superior denuncia de un caso de violencia y/o acoso, la víctima o

un tercero autorizado por la víctima, mediante documento suscrito por el afectado, donde conste la autorización y se identifique el nombre y el documento de identidad, sin necesidad de presentación personal ante notaría.

Una vez recibida la denuncia, se dará traslado a entidades externas que por su competencia deban conocer el caso e internamente el conocimiento de la denuncia será asumido por el Comité de Convivencia quien emitirá un acto de archivo o de cargos de acuerdo con la denuncia recibida y las pruebas aportadas, o de ser necesario, solicitará o practicará nuevas pruebas dentro de los ocho (8) días siguientes.

El acto de cargos deberá contener: - Identificar las posibles personas involucradas - Descripción de los hechos - Comunicación de los cargos al presunto agresor para que en el término de tres (3) días presente descargos.

Recibido los descargos se emitirá por parte del presidente del Consejo Superior un concepto final, el cual será remitido al agresor, al afectado, al jefe inmediato del denunciado o al Rector de la Institución, atendiendo las normas que sobre faltas o infracciones contemplan tanto el Reglamento Académico y Disciplinario o el Reglamento de Trabajo, para que se adopten las medidas que correspondan, entendiendo que en caso de considerarse responsable, toda falta se catalogaría como gravísima y daría lugar a la expulsión de la Institución o la terminación del contrato de trabajo, según sea el caso. En todo caso, tomada la medida, el presunto agresor tendrá derecho a presentar recurso de apelación, teniendo en cuenta la escala jerárquica que obre al interior de la Institución.

CAPÍTULO IV

NORMAS SOBRE CONFLICTO DE INTERES

Artículo 23. Normas de conflicto de interés. Se consideran como tales las siguientes:

1. Los Miembros de Consejos Superior, Directivo y Académico, directivos, profesores y empleados no podrán tener intereses en negocios que compren, vendan o proporcionen servicios a Esumer.
2. Esumer deberá abstenerse de hacer operaciones de compraventa con compañías que sean propiedad de familiares de Miembros de Consejos Superior, Directivo y Académico, Directivos, profesores y empleados, hasta el cuarto grado consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
3. Los Miembros de Consejos Superior, Directivo y Académico, no podrán gestionar la vinculación en calidad de trabajador o prestadores de servicios, a parientes dentro de los grados mencionados en el numeral anterior y, en caso de que la situación opere al momento de la vigencia del presente Acuerdo, deberá poner en conocimiento del Consejo Superior la situación. Por su parte, los directivos y empleados de Esumer no tendrán trabajando bajo su dependencia directa, a parientes dentro de los grados de

consanguinidad, afinidad y civil señalados en el numeral precedente.

4. Se declara conflicto de interés la vinculación laboral o por servicios en cargos administrativos de la Institución, cargos de docencia de tiempo completo o cátedra, asesorías de trabajo de grado o asesores de proyectos a quienes sean miembros de los Consejos Superior, Directivo y Académico.
5. Los Miembros de Consejos Superior y Directivo, Directivos, profesores y empleados, deben abstenerse de buscar su propio beneficio particular, por lo tanto, no podrán tener con la Fundación ninguna relación de tipo comercial, y tampoco podrán celebrar por sí o por interpuesta persona contrato alguno, ni gestionar negocios propios o ajenos, o intervenir por ningún motivo y en ningún tiempo, en negocios que hubieren conocido o adelantado mientras ostentará la calidad de Miembro.
6. Los miembros de órganos colegiados de gobierno no podrán intervenir, obligar o incidir, en la toma de decisiones de carácter administrativo que sean de competencia de empleados de la Institución, con excepción de aquellas que por estatutos les correspondan.

CAPÍTULO V

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 24. De las responsabilidades. Son responsabilidades del:

1. Consejo Superior
 - 1.1. Aprobar el Código de Buen Gobierno, Ética y Conflicto de Interés de Esumer.
 - 1.2. Asegurar, en coordinación con la Rectoría y la Secretaría General, la divulgación de este Código, incluyendo su publicación en el formato oficial apropiado o en la página de Internet de Esumer.
 - 1.3. Cumplir con las disposiciones que le correspondan en el presente Código.
2. Consejo Directivo y Académico
 - 2.1. Conocer el presente Código y cumplir con sus disposiciones.
 - 2.2. Asegurarse de que los colaboradores conozcan y refrenden anualmente su compromiso de

cumplir con el Código.

2.3. Tomar las medidas necesarias para que el personal que le reporta le dé la debida importancia al contenido de este Código en el desarrollo de sus actividades.

2.4. Apoyar a sus colaboradores inmediatos para aclarar dudas o comentar y resolver cualquier dificultad que se presente en la interpretación de este Código, o en su aplicación.

2.5. Cumplir con las leyes aplicables a las actividades de su competencia, así como con las políticas, normas y disposiciones internas sobre sus actividades, productos y servicios de su área.

Artículo 25. De las infracciones. Se considera infracción toda acción u omisión que implique el desconocimiento de los preceptos establecidos en el presente Código e incurrir en las conductas establecidas en el mismo como prohibiciones.

Artículo 26. Graduación de la sanción. La severidad de las sanciones estará en función de la gravedad de las faltas cometidas e irán desde amonestación, suspensión, retiro de Consejo Superior, Directivo o Académico o, desvinculación de la fundación, atendiendo si se trata de estudiante o empleado.

Artículo 27. Procedimiento para imponer sanción.

1. Directivo, docente o empleado, se regirá por lo establecido en el reglamento interno de trabajo.
2. Miembros Consejo Superior, Directivo o Académico, el procedimiento incluye por parte del Consejo Superior una formulación de cargos y la presentación de descargos por el involucrado dentro de los 10 días siguientes a su notificación, la práctica de pruebas y un acto final decisorio, con derecho a interponer recurso dentro de los quince días siguientes ante el presidente del Consejo Superior.

PARÁGRAFO: Si la sanción consiste en retiro de su calidad de miembro, el presidente de la Fundación será el autorizado para suscribir el acto decisorio.

3. Estudiantes.

El procedimiento para los estudiantes está regido por el Reglamento Académico y Disciplinario, el cual se incorpora al presente Código.

Artículo 28. Prescripción. Toda sanción disciplinaria prescribirá en el término de cinco años, contados a partir de la fecha en que quede firme la respectiva providencia.

Artículo 29. De las pruebas. En todos los casos las pruebas allegadas se apreciarán según las reglas de la sana crítica y serán admisibles todas las pruebas que conduzcan a determinar la verdad real.

Artículo 30. Notificación. Todos los actos o providencias o sanciones que se expidan con ocasión de las infracciones señaladas en el presente Acuerdo serán notificadas personalmente o por correo certificado a la dirección que el interesado haya registrado en Esumer y se entenderán notificadas una vez vencidos los términos para presentar descargos sin que le sea oponible a la Institución el argumento de cambio de dirección si la misma no fuera informada por escrito o no fuera ingresada a su registro informático.

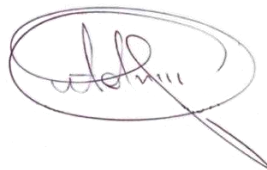
En todo caso, toda comunicación o providencia sancionatoria deberá indicar el derecho que asiste al afectado a presentar descargos, aportar y solicitar pruebas y los términos con los que cuenta para allegar sus descargos.

PARÁGRAFO: Serán admisibles como medios de transmisión de descargos y de comunicaciones o providencias sancionatorias, los escritos remitidos mediante correo electrónico, siempre y cuando el afectado consienta expresamente en ello y se deje constancia de la fecha de remisión.

Artículo 31. Derogatoria y Vigencia. El presente Código deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de su aprobación por parte del Consejo Superior.



JUAN CARLOS VÉLEZ MADRID
Presidente



GUSTAVO LONDOÑO OSSA
Secretario General