

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS	Marzo de 2021

POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR

1. OBJETIVO

Como bien se describe en el Código Ético y de Conducta, en la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja – UNIR estamos firmemente comprometidos con la formación, no solo de profesionales, sino de personas. Eso supone no solo el cumplimiento de la legislación vigente y su aplicación, sino de los más altos estándares éticos y de excelencia.

Para dar ejemplo de esta cultura de integridad y cumplimiento resulta esencial identificar y comunicar cualquier conducta que contravenga nuestros valores.

Para ello se ha creado el “Canal de consultas y denuncias”, cuya finalidad es la de facilitar una vía de comunicación a todos para poner en conocimiento del Comité de Ética cualquier conducta contraria a nuestros principios y valores. A la vez, el Canal de consultas y denuncias, garantiza la confidencialidad y la protección ante represalias de cualquier usuario de esta.

 compliance@unir.edu.co

2. OBLIGACION DE DENUNCIAR

Debemos ser proactivos y tener tolerancia cero ante incumplimientos.

Todos los integrantes de la Institución, con independencia de su posición dentro de la misma, y colaboradores, incluidos los que prestan servicios a domicilio, tienen el deber de comunicar, a través del Canal de consultas y denuncias, infracciones de la ley o del Código Ético y de Conducta o la infracción de las normas y los controles que prevé este documento.

El incumplimiento de esta obligación de denunciar podría constituir una infracción disciplinaria grave.

3. ¿PARA QUÉ SIRVE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS?

El Canal de consultas y denuncias debe utilizarse para denunciar hechos cometidos por personas con algún tipo de relación contractual con la Institución (laboral, estatutaria, civil o mercantil).

Por tanto, no sólo las irregularidades cometidas dentro de la Institución –entendido el ámbito en sentido amplio– deben ser objeto de denuncia, sino también las cometidas por proveedores,

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS	Marzo de 2021

intermediarios, colaboradores, etc., y en general cualquier situación que pueda comprometer o afectar de cualquier manera a la Institución.

El Canal de consultas y denuncias también podrá ser utilizado para la resolución de cualquier cuestión relativa al cumplimiento normativo, en especial en lo que se refiere a la prevención de delitos y al cumplimiento del Código Ético y de Conducta.

Para cuestiones relativas a cualquier tipo de acoso en el puesto de trabajo (laboral, psicológico o moral,) se deberá acudir al Comité de Convivencia Laboral de la

Institución, en el siguiente correo:



ccl@unir.edu.co

4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS

Para el correcto funcionamiento y credibilidad del Canal de consultas y denuncias, es esencial que se respeten los siguientes principios y garantías:

- 4.1. **Principio de no represalia:** Se garantiza al denunciante que pueda cumplir con su obligación de denunciar con absoluta libertad y sin temor a represalias. En consecuencia, se prohíbe terminantemente cualquier sanción, medida disciplinaria o represalia contra cualquier miembro o colaborador de la Institución, por el mero hecho de haber formulado una denuncia.
- 4.2. **Principio de comunicación directa:** La comunicación será recibida directamente por los miembros del Comité de Ética, sin que el denunciante tenga que comunicar previamente su denuncia a su superior jerárquico o cualesquiera otros órganos intermedios.
- 4.3. **Principio de confidencialidad:** La identidad del denunciante permanecerá confidencial, tan solo se facilitará a las personas que intervengan en la eventual investigación interna, sobre los que recae un estricto deber de confidencialidad. La identidad del denunciante deberá ser comunicada a la autoridad, previo requerimiento de esta, a quien en su caso se traslade el resultado de la eventual investigación interna.
- 4.4. **Principio de mínimo conocimiento:** Se garantiza que las denuncias que se presenten, así como toda la documentación generada durante las eventuales investigaciones internas, serán tratadas con la más absoluta discreción y confidencialidad. Sólo serán comunicadas a aquellas personas que estrictamente deban conocerlas para llevar a cabo las correspondientes investigaciones.

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS	Marzo de 2021

4.5. Principio de tolerancia cero: La Institución se opone, frontal e incondicionalmente, a cualquier conducta contraria al Código Ético y de Conducta. Es obligación de todos comunicar, a través de las vías previstas, cualquier infracción del Código Ético y de Conducta de la que tengamos conocimiento.

4.6. Prohibición de la divulgación de información: Con el fin de proteger la reputación y prestigio de la Institución, de sus empleados o cargos directivos, se prohíbe la divulgación de la información contenida en las denuncias y de las investigaciones internas.

4.7. Buen uso del Canal de consultas y denuncias: Las denuncias falsas, espurias o que falten temerariamente a la verdad están estrictamente prohibidas, se considerarán como una falta grave para todos los efectos y podrán tener repercusiones disciplinarias en función de la gravedad, e incluso la terminación del contrato con justa causa.

Se garantiza el respeto riguroso de los derechos de la persona denunciada, entre los que se encuentran los previstos en la legislación aplicable de protección de datos. El denunciado será informado de la existencia de la denuncia tan pronto como sea posible y con independencia de si la denuncia se archiva o no. Estará justificado el retraso de la referida notificación si existe un riesgo real de que ello ponga en peligro la eventual investigación. La demora en la información al denunciado no sobrepasará en ningún caso el plazo de tres meses desde que la denuncia sea recibida efectivamente. **En ningún caso se revelará la identidad del denunciante.**

5. ¿QUÉ OCURRIRÁ CON MI COMUNICACIÓN?

En caso de tratarse de una duda respecto a la interpretación de alguna política o resolución de alguna situación que pudiera generar un conflicto, el Comité de Ética responderá con la mayor celeridad posible.

En caso de tratarse de una denuncia de hechos contrarios a la legalidad o a la normativa interna, siempre y cuando sea posible, se remitirá acuse de recibo al denunciante lo antes posible, y se seguirán los siguientes pasos:

- ✓ Se verificará la plausibilidad de la denuncia, es decir, que los hechos descritos por el denunciante puedan, realmente, suponer un incumplimiento de los descritos en el numeral 3 y que la denuncia no es manifiestamente falsa o inverosímil.

Para estos fines de verificación preliminar, el Comité de Ética podrá solicitar del denunciante las alegaciones complementarias o aportación de indicios que éste considere necesarios al objeto de facilitar el esclarecimiento preliminar de los hechos.

	<p>POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR</p>	<p>RRHH/ P-011</p>
		<p>Versión: 1</p>
	<p>POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS</p>	<p>Marzo de 2021</p>

En caso de que no se considere plausible, se elaborará un informe en que constarán los motivos de archivo de la denuncia.

- ✓ Se iniciará una investigación interna para averiguar la veracidad de los hechos e interesará, en su caso, la iniciación de un expediente disciplinario y sancionador contra el responsable, una vez concluida la investigación interna.

6. ¿CÓMO PUEDO ACCEDER AL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS?

Cualquier comunicación, denuncia o consulta podrá realizarse por los siguientes cauces:

6.1. Correo electrónico:



compliance@unir.edu.co

6.2. Personalmente:

A través de una entrevista personal con cualquiera miembro del Comité de Ética, que deberá informar al resto de miembros (salvo si uno de ellos estuviera implicado en la denuncia).

Si el denunciante lo desea, podrá realizar la denuncia de forma completamente anónima.

7. INVESTIGACIONES INTERNAS

7.1. El Comité de Ética

El Comité de Ética de forma mancomunada dispone de competencias ejecutivas para decidir las acciones a adoptar ante el conocimiento de cualquier incumplimiento de las normas o del Código Ético y de Conducta relacionado con la actividad de la Institución. Será el encargado de iniciar, instruir y concluir la investigación de cualquier hecho.

Será competente con independencia de la fuente de la que provenga la detección de la infracción, irregularidad o anomalía.

Para el desarrollo de la investigación el Comité de Ética podrá contar con la colaboración de otros miembros de la Institución, abogados externos, expertos externos especializados en servicios “forensic”, notarios y cualesquiera otros profesionales externos que pudieran contribuir, a la vista de la naturaleza de la investigación, al adecuado desarrollo de la investigación interna.

Sólo el Comité de Ética será competente para autorizar o decidir sobre la colaboración de dichos asesores o colaboradores expertos externos en la investigación, para lo cual ponderará la gravedad de los presuntos hechos u otros motivos, como la conveniencia de una mayor objetividad e imparcialidad de la investigación.

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS	Marzo de 2021

Incluso, en función de las circunstancias concretas de cada caso, podrá decidir que la investigación sea externalizada, pero en todo caso siempre bajo la constante supervisión del Comité de Ética.

7.2. Deberes de empleados y directivos

✓ Deber de colaboración

Todos los miembros de la Institución, con independencia de su posición dentro de la organización, tienen el deber de colaborar con el Comité de Ética y con las demás personas que pudiesen participar en el desarrollo de las investigaciones internas. Se considerará absolutamente prioritaria la atención diligente y urgente de las peticiones de colaboración por parte de la función de Compliance o de las personas que colaboren en el desarrollo de una investigación interna.

✓ Deber de custodiar información.

Se mantendrá una diligencia especial en la custodia de documentos, soportes electrónicos o cualquier otro medio que pueda servir de prueba o evidencia cuando se refieran a asuntos que estén vinculados a una investigación interna.

✓ Deber de información

Todo empleado o directivo tiene el deber de comparecer a las entrevistas y de informar verazmente en relación con los hechos.

✓ Deber de confidencialidad

Se prohíbe divulgar información sobre las actuaciones del Comité de Ética o las investigaciones internas. Se garantizará el deber de confidencialidad de todas las personas que participen en las investigaciones internas y pondrá de forma expresa en conocimiento de las mismas la obligación de confidencialidad. Se velará por que las actuaciones no pongan en riesgo innecesariamente el prestigio y la reputación de empleados o cargos de la Institución, y/o de la propia Institución.

El incumplimiento de los anteriores deberes, dependiendo de su relevancia y de las circunstancias que se produzcan, podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

El mero hecho de colaborar en la investigación jamás podrá ser merecedor de represalia o sanción alguna (principio de no represalia).

En todo caso, las personas involucradas en el conocimiento de las quejas presentadas por medio de este canal podrán poner en conocimiento de esta al Departamento de Recursos Humanos, cuando consideren razonablemente que debe iniciarse un proceso disciplinario.

7.3. Incompatibilidades

Rige como principio general de actuación el deber de abstención y de recusación de personas en situación de conflicto de intereses por verse o poder verse afectadas por los presuntos hechos o por

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS	Marzo de 2021

verse o poder verse afectadas personas con las que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado o cualquier situación sentimental.

Este principio abarca también al reporte de informaciones que pudiesen producirse del Comité de Ética o de cualquiera de sus miembros a la Asamblea de Fundadores o a las informaciones que reporten éstas.

En caso de que las personas en situación de conflicto de interés sean más de un miembro del Comité de Ética, se deberá externalizar la investigación.

7.4. Desarrollo de la investigación

El Comité de Ética es responsable de fijar las pautas de la investigación interna, el plan de trabajo y de desarrollar las diligencias de investigación y poner en marcha los recursos que estime oportunos para el esclarecimiento de los hechos.

El Comité de Ética practicará todas las diligencias de investigación que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Se les garantizará el acceso a todas las dependencias de la Institución en cualquiera de sus niveles. Se puede hacer uso de todos los medios jurídicamente válidos, incluyendo, entre otros:

- ✓ Entrevistas con el investigado y con cualesquiera otras personas que tengan conocimiento de los hechos. Los empleados pueden solicitar en las entrevistas la presencia de un testigo o acompañante.
- ✓ El examen de documentación de cualquier tipo que podrá ser requerida al investigado o cualquier tercero. Los requerimientos de documentación e información deberán referirse a los hechos objeto de investigación y ser estrictamente necesarios y adecuados para el esclarecimiento de estos.
- ✓ Solicitar el apoyo de expertos externos para el análisis de la documentación.
- ✓ Acceder y analizar la información que se encuentre almacenada en cualquier sistema informático y dispositivo que la Institución pone a disposición de sus empleados para fines estrictamente profesionales (computadores portátiles o de sobremesa, cuentas de correo electrónico, dispositivos de almacenamiento, etc.), incluidos los correos electrónicos enviados desde cuentas de correo de la Institución o recibidos y abiertos en cuentas de correo de la Institución, pues, tal y como se recoge en el Código Ético y de conducta, no existen expectativas de privacidad en el uso de estos sistemas y dispositivos, dado que deben destinarse a un uso exclusivamente laboral. Este procedimiento se realizará de manera que se preserve la integridad de la evidencia y la posibilidad de aportarla como medio de prueba a un procedimiento jurídico.
- ✓ Cualquier otra diligencia que se estime oportuna para el esclarecimiento de los hechos.

Todas las diligencias que se practiquen serán confidenciales y deberán constar en soporte escrito.

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS	Marzo de 2021

7.5. Derechos y deberes del investigado

- ✓ El investigado tiene el deber de comparecer ante el Comité de Ética cuando sea requerido para ello, teniendo derecho a no contestar a todas o parte de las preguntas que se le formulen. Estas preguntas que sean formuladas dentro del proceso de investigación no serán consideradas un acto de descargo dentro de un proceso disciplinario, solamente constituirán un insumo para el avance de la investigación.
- ✓ El investigado tiene derecho a defenderse y, por tanto, puede aportar en cualquier momento de la investigación su versión de los hechos.
- ✓ El investigado podrá solicitar una copia del resultado de la comparecencia.
- ✓ El investigado será informado del resultado de la investigación y de las medidas de reacción que se vayan a adoptar como consecuencia de esta.
- ✓ El investigado deberá mantener confidencialidad en relación con la existencia de la investigación y no podrá amenazar o coaccionar a cualquier persona que esté colaborando con la investigación interna.
- ✓ Los anteriores derechos y deberes son los propios de la investigación en el ámbito de la función de Compliance, por lo que, si resulta necesario adelantar un proceso disciplinario cuando se trate de un trabajador directo, el investigado también gozará de las garantías del debido proceso propias de este tipo de diligencias, las cuales se le informarán de manera oportuna.

El incumplimiento de estas obligaciones constituye una falta muy grave.

7.6. Conclusión de la investigación interna

Una vez finalizada la investigación interna en el plazo establecido, se elaborará un informe con las conclusiones de esta y con propuestas de actuación motivadas.

El informe debe contener, en todo caso:

- ✓ Una relación circunstanciada de hechos.
- ✓ Las actuaciones realizadas con el fin de esclarecer los hechos, la valoración de las pruebas practicadas, los indicios obtenidos y los hechos que se consideran como suficientemente acreditados.
- ✓ Si se ha cometido alguna infracción y sus posibles responsables.
- ✓ Una propuesta de adopción de medidas disciplinarias que en su caso resulten de aplicación a los responsables de la infracción.
- ✓ Una propuesta de adopción de medidas correctoras con el fin de evitar la reiteración de la infracción investigada. La adopción de medidas se realizará juntamente con las otras líneas de defensa.

Si el informe aprobado propone sanciones disciplinarias, dicho informe será remitido al Departamento de Recursos Humanos.

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS	Marzo de 2021

Se archivará el expediente si de la investigación no se derivan datos que apunten a la existencia de indicios suficientes de la presunta comisión de una infracción de la Ley o del Código Ético y de Conducta o de un hecho delictivo. Deberán documentarse por escrito los motivos razonados del archivo.

En caso de que se constate la existencia de indicios de la comisión de un presunto hecho delictivo, se instará a los responsables a la toma de las decisiones que considere convenientes y oportunas, informando puntualmente de las mismas a la Asamblea de Fundadores.

El Comité de Ética es competente para diseñar y elaborar de forma centralizada todas las actuaciones de la Institución como reacción a la detección del presunto hecho delictivo. Las decisiones estarán orientadas por el principio de vocación de cumplimiento de la legalidad de acuerdo con las exigencias que el ordenamiento jurídico-penal dirige a las personas jurídicas, de tal manera que valorará cómo denunciar o poner en conocimiento de las autoridades la presunta comisión de un hecho delictivo, así como de qué manera llevará a cabo su colaboración con las mismas.

El Comité de Ética es competente para la custodia de las pruebas o evidencias obtenidas en tanto en cuanto no se pongan a disposición de las autoridades. Dicha custodia podrá ser delegada en el departamento que se considere más apropiado, en función de las circunstancias concretas de cada caso.

7.7. Medidas cautelares

El Comité de Ética podrá acordar directamente o instar a las áreas competentes la adopción de las medidas cautelares necesarias para garantizar sus actuaciones y la correcta marcha de la investigación interna, para evitar cualquier consecuencia negativa para la Institución o para proteger a empleados o estudiantes.

Cuando las circunstancias lo aconsejen o se considere necesario para lograr un conocimiento pleno y cabal de los hechos investigados, los empleados podrán ser suspendidos de empleo, pero no de sueldo, durante el transcurso de la investigación. La suspensión de empleo en estas condiciones se realizará por el mínimo tiempo indispensable y no deberá considerarse una sanción disciplinaria en sí misma.

7.8. Registro de expedientes

El Comité de Ética se encargará de la custodia de los expedientes una vez finalizados. El archivo se podrá custodiar indirectamente siempre que se garantice su integridad y su control cronológico.

Cada expediente contendrá todos los documentos relacionados con las decisiones y actuaciones investigadoras, incluyendo las relativas a las políticas y procedimientos de reacción seguidos por la Institución ante la presunta comisión de una infracción del Código Ético o de un hecho delictivo y

	<p>POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR</p>	RRHH/ P-011
		Versión: 1
	<p>POLÍTICA SOBRE EL CANAL DE CONSULTAS Y DENUNCIAS</p>	Marzo de 2021

las comunicaciones intercambiadas con las áreas que han participado en el procedimiento o a las que se ha instado a la adopción de medidas cautelares.

8. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Toda recogida, tratamiento o cesión de datos que se produzca en el marco de una denuncia o investigación interna, se encuentra adecuada a los lineamientos de protección de datos personales y a la normativa interna

9. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Elaborado	Revisado	Aprobado
01	09/03/2021	Versión Inicial de Documento	Comité de Ética		