



ANEXO AUTODIAGNÓSTICO PACTO GLOBAL 2025



PRESENTACIÓN

La Universidad Simón Bolívar, como institución de educación superior acreditada en alta calidad y adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas, reafirma su compromiso con la promoción de una gestión ética, transparente y sostenible, orientada por el respeto y la protección de los derechos humanos, el fortalecimiento de los derechos laborales, la responsabilidad ambiental y la lucha contra la corrupción. Estos principios constituyen referentes fundamentales para el desarrollo de sus funciones misionales y orientan la toma de decisiones, la formulación de políticas y la implementación de buenas prácticas institucionales.

En coherencia con este compromiso, la Universidad realiza periódicamente el Autodiagnóstico de Cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Global, utilizando la metodología establecida por Pacto Global Red Colombia. Este ejercicio permite valorar el grado de implementación de los principios en la gestión institucional, identificar fortalezas, reconocer oportunidades de mejora y orientar acciones encaminadas al fortalecimiento del desempeño en materia de sostenibilidad, gobernanza y responsabilidad social universitaria.

El presente documento reúne los resultados correspondientes a la vigencia 2025, organizados de acuerdo con los cuatro ejes temáticos del Pacto Global: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Para cada uno de los principios se presentan los resultados obtenidos, el nivel de cumplimiento alcanzado y las principales evidencias institucionales que respaldan la evaluación realizada.

Este anexo complementa el Informe de Gestión y Sostenibilidad 2025, al proporcionar un análisis detallado del nivel de incorporación de los Diez Principios en la gestión universitaria y evidenciar el compromiso permanente de la Universidad Simón Bolívar con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Asimismo, constituye una herramienta de seguimiento y mejora continua que fortalece la cultura institucional de integridad, transparencia y sostenibilidad, y ratifica el propósito de la Universidad de generar valor para la sociedad mediante una gestión responsable y de impacto positivo.

DERECHOS HUMANOS

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.					
1	Periódicamente se aplican mecanismos en la empresa con el propósito de evaluar y vigilar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores	4	4	95%	La Universidad vela por el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Profesorado, la Política de Talento Humano. Así mismo existen procedimientos documentados de selección, vinculación, capacitación, inducción, evaluación, entre otros, que garantiza la igualdad y el respeto de los derechos de los colaboradores. Así mismo, se realiza la medición del clima organizacional, a fin de conocer la percepción de colaboradores con respecto a varios factores en la institución. El ítem 1 de la Política de Talento Humano, define: "Atiende con diligencia las disposiciones legales en materia de Derechos Humanos, normatividad constitucional y disposiciones legislativas, garantizando siempre el principio de la buena fe y el cumplimiento estricto a las directrices y criterios definidos en el Reglamento Profesorado y Reglamento Interno de trabajo de la Institución para la selección, vinculación y permanencia de los profesores y administrativos". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf Por su parte el ítem 1 de la Política de Responsabilidad Social Universitaria, establece "La buena gobernanza basada en su Misión, con un código de ética que cobije y oriente en su comportamiento a toda la población universitaria, que asegure un buen ámbito laboral, proteja los derechos de todos, funcionarios, profesores y estudiantes a través de claros procesos disciplinarios que aseguren el debido proceso y acceso a la justicia pronta y cumplida y, además, que se comprometa con la rendición de cuentas a toda la sociedad para asegurar la buena marcha de la institución en búsqueda siempre de la excelencia". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf También, el literal 9 del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, describe como una de las prohibiciones de la Universidad "Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad". Así mismo, el Reglamento de Profesores incluye consideraciones a favor de los derechos de los trabajadores. https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf Igualmente, la Política de educación superior inclusiva señala "(...) propende por generar espacios y prácticas para garantizar equiparación de oportunidades y la participación plena y efectiva de toda la comunidad educativa (...). La Universidad fomenta la inclusión efectiva de las personas en la institución, respetando los principios de equidad, accesibilidad, flexibilidad, transversalidad y sostenibilidad con el propósito de que logren su autorrealización como ciudadanos cultos y profesionales competentes". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, reza "La Universidad Simón Bolívar, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 referente a Igualdad de Género, tiene como motor impulsor el desarrollo de las personas, es por ello que todas sus actividades se orientan a la protección de los derechos humanos de quienes conforman la comunidad universitaria bajo un enfoque diferencial y de género, lo que significa reflexionar sobre la situación histórica de desventaja que han vivido las mujeres por el hecho de serlo, y las personas con sexualidades e identidades de género no normativas de los sectores sociales LGBTI". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf Otros documentos del marco normativo interno que promueven el respeto de los derechos humanos son: Política de Bienestar, Política Académica, Política de Investigación e Innovación, Política de tratamiento de datos personales e información, Reglamento de Estudiantes, y Protocolo de Atención en Casos de Violencia o Acoso en la Universidad Simón Bolívar.

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
2	Periódicamente se aplican mecanismos para la difusión de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores y otras partes interesadas	4			La Unisimón, caracterizada por una gestión transparente, publica en su sitio Web para consulta de la comunidad universitaria y demás grupos de interés los Reglamentos Institucionales, así como la Política para el desarrollo de las funciones sustantivas y administrativas en la Universidad, lo que favorece el conocimiento de los lineamientos en materia de Derechos Humanos por parte de la comunidad universitaria y demás grupos de interés. Adicionalmente, desde la Dirección de Comunicaciones, Dirección de Bienestar y la Vicerrectoría Administrativa, se realizan campañas para la promoción y fomento de estas temáticas. https://www.unisimon.edu.co/servicios/derechoshumanos También, se realizan reuniones periódicas con proveedores, a fin de socializar los nuevos lineamientos institucionales. En este sentido, se ha implementado como requisito para la inscripción y actualización de proveedores una certificación o declaración juramentada, en el cual este expresa que no está implicado en acciones de vulneración de derechos humanos. Finalmente, desde los centros de investigación y programas académicos, se ejecutan proyectos y actividades de formación, como prácticas que favorecen el respeto de los derechos humanos universales.
3	Se tienen establecidos mecanismos para evaluar si las decisiones que toma la empresa impactan, tanto positiva como negativamente, los derechos humanos de los trabajadores y partes interesadas	4			Las decisiones institucionales siempre tienen en cuenta el impacto sobre los derechos humanos. Las decisiones se toman en el seno de los órganos de gobierno que cuentan con participación de diferentes estamentos institucionales. Asimismo, se dispone de una Política de Talento Humano, Política de responsabilidad Social Universitaria y la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género que fomentan la promoción de los derechos humanos. Adicionalmente, se dispone de un procedimiento para la debida diligencia en derechos humanos y anticorrupción.
4	Se tienen establecidos los medios en la empresa para la atención de los reclamos de violaciones los derechos humanos en la universidad	4			La Universidad dispone de un buzón de PQRS físico y virtual, a través del cual se reciben peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, de diversos temas, así mismo, la Institución cuenta con una matriz de gestión de riesgos que por procesos identifica, evalúa, establece controles y planifica acciones para hacer frente a potenciales consecuencias en el plano legal, reputacional y que constituyan vulneración de derechos humanos fundamentales. La categorización de los riesgos relacionados con Derechos Humanos incluye el establecimiento de controles para evitar la proliferación de prácticas como trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, acoso, violación de la privacidad, entre otras conductas que van en contra de la declaración de principios y valores de la institución. También se cuenta con un Comité de convivencia laboral en funcionamiento, a través del cual se tratan entre otros asuntos, temas relacionadas con acoso laboral. Por su parte, el Título XVIII del Reglamento Interno de Trabajo, trata sobre "Mecanismos de prevención y control de las conductas de acoso Laboral". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf Adicionalmente, se ha dispuesto del buzón electrónico: derechoshumanos@unisimonbolivar.edu.co, para la atención específica de casos o denuncias relacionadas con posibles eventos de violaciones de derechos humanos en la Universidad.

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
5	Se tienen establecidos mecanismos para mejorar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas	3			El Reglamento Interno de trabajo, trata sobre las medidas para prevenir el acoso laboral. El literal 10 del Artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo, establece como una de las obligaciones de la Universidad " Establecer políticas de prevención para cualquier tipo de acoso laboral según la ley 1010 del 2006". Y el artículo 74, de este mismo documento define: "Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes: 1. El empleador realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a la Universidad, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral. 2. La Universidad realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas reprobadas en su entorno laboral". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf Asimismo, se cuenta con un compendio de políticas que se constituye en una declaración que enuncia las directrices que orientan la actuación de los miembros de la comunidad educativa, en los diferentes procesos del quehacer institucional, en cumplimiento de la misión de la Universidad, en el marco de su autonomía y en coherencia con los principios y valores promulgados. https://barranquillas.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20260128180625_0.pdf Se dispone además de las líneas anticorrupción y de violación de derechos humanos, como un mecanismo confidencial de reporte de casos relacionados con las situaciones que representen vulneraciones a la declaración universal de derechos humanos o conductas vinculadas a la corrupción. Así como el funcionamiento de un Comité de Convivencia laboral. https://www.unisimon.edu.co/servicios/derechoshumanos Adicionalmente, se realiza la medición del clima laboral. A partir de los resultados, la Institución implementa planes de mejoramiento, lo que ha permitido trazar diferentes estrategias. Se implementa anualmente un programa de desarrollo de talentos que incluye capacitaciones en torno a los derechos humanos, así como campañas de sensibilización y un micrositio de rendición de cuentas
Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos					
6	Se tiene establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación de los derechos humanos en forma directa	3	2	58%	La Universidad garantiza el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB) , del Comité de Educación Superior Inclusiva, Igualdad y Equidad de Género (CESIIEG), del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), los comités de programas académicos, el comité disciplinario . Así como el cumplimiento de reglamento interno de trabajo, de profesores y estudiantes. También se cuenta con un Protocolo de atención en casos de violencia o acoso en la Universidad Simón Bolívar, que tiene como propósito promover la sana convivencia en la comunidad universitaria, la apropiación de principios institucionales de dignidad humana, equidad y la puesta en práctica de valores éticos para la convivencia, enmarcados en el Horizonte Pedagógico Socio Critico, mediante lineamientos expresos orientados a la prevención, atención y acompañamiento en casos de acoso o de las diversas formas de violencia que puedan presentarse en la Institución; y de un Protocolo de violencias basada en género. Adicionalmente, los profesores y estudiantes tienen representación en los órganos de gobiernos, quienes velan porque se garantice el respeto de profesores y estudiantes. https://www.youtube.com/watch?v=uK24EwCBLBw

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
7	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se compren o contraten bienes o servicios de proveedores que realizan acciones de violación de los derechos humanos (complicidad beneficiosa)	4			A fin de no incurrir en complicidad beneficiosa, la Universidad incluye criterios para la selección de proveedores, y cuenta con un manual de compras sostenibles. También se realizan reuniones periódicas con proveedores, a fin de socializar los nuevos lineamientos institucionales. En este sentido, se ha implementado como requisito para la inscripción y actualización de proveedores una certificación o declaración juramentada, en el cual este expresa que no está implicado en acciones de vulneración de derechos humanos.
8	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se realizan acciones de violación de los derechos humanos en la comunidad en la que se pertenece (complicidad silenciosa)	-			

DERECHOS LABORALES

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva					
9	¿Se cuentan con mecanismos en la empresa (políticas, programas, sistemas de administración, etc.) que protejan la libertad de asociación y sindical independientes a la legislación local?	4	3	80%	La Universidad respeta la libre asociación, y cuenta con dos sindicatos vigentes (ASOPROSIMBOL Y ASIPODA) El literal 4 del artículo 53 del Reglamento Interno del Trabajo, establece como una Prohibición " Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación", asimismo, el Literal 6 del artículo 52, del mismo reglamento describe: "Queda expresamente prohibido a los trabajadores: Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
10	¿Cuenta con los mecanismos para demostrar que los trabajadores cuentan con la libertad para formar y unirse al sindicato de su elección sin temor a ser intimidados o a sufrir represalias?	4			La Universidad permite la libre asociación, y cuenta con dos sindicatos vigentes (ASOPROSIMBOL Y ASIPODA) El literal 4 del artículo 53 del Reglamento Interno del Trabajo, establece como una Prohibición " Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación", asimismo, el Literal 6 del artículo 52, del mismo reglamento describe: "Queda expresamente prohibido a los trabajadores: Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse". También el literal 6 del artículo 51 del reglamento define como una de las obligaciones especiales de la Universidad: "La Universidad concederá permisos necesarios a sus trabajadores (...) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización(...) siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad o a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la Universidad". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf
11	¿Se reconocen a los sindicatos o representantes de los trabajadores para realizar con ellos la negociación colectiva de las condiciones y metas del trabajo?	4			La Universidad respeta la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva. Cuenta con dos sindicatos (ASOPROSIMBOL Y ASIPODA) y convención colectiva.
12	¿Se utilizan los convenios o contratos colectivos de trabajo como medio de información sobre los términos y condiciones laborales, así como para reforzar las relaciones entre los contratantes y empleados?	4			La Universidad respeta la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva. Cuenta con dos sindicatos (ASOPROSIMBOL Y ASIPODA) y convención colectiva vigente.
13	¿Se tienen mecanismos para determinar la eficacia de las acciones establecidas en este principio?	-			
Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio					
14	¿Se cuenta en la empresa con mecanismos de información sobre políticas establecidas en contra del cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio?	4	4	90%	La Unisimón, caracterizada por una gestión transparente, publica en su sitio Web para consulta de la comunidad universitaria y demás grupos de interés los Reglamentos Institucionales, así como la Política para el desarrollo de las funciones sustantivas y administrativas en la Universidad. https://www.unisimon.edu.co/servicios/centrodedocumentos El Literal 6 del artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo, establece que queda expresamente prohibido a los trabajadores "Coartar la libertad para trabajar o no trabajar (...)". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
15	¿Los empleados conocen los términos y condiciones del servicio para el que fue contratado, así mismo, es de su conocimiento la naturaleza voluntaria del trabajo y la libertad de abandonarlo, en apego a los procedimientos adecuados para este fin?	4			La Universidad dispone de un procedimiento de contratación "Vinculación y terminación del contrato laboral "documentado en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), el cual contempla la firma de contratos laborales por ambas partes. Adicionalmente se dispone de manual de funciones de los cargos que se encuentra disponible en ISOtools (Sistema de información de Gestión de Calidad) , para consulta y manejo de los colaboradores. Así mismo, se realiza el proceso de inducción y reintroducción, el cual también se encuentra documentado en el SGC " Procedimiento de Inducción General, Entrenamiento en el Cargo y Reinducción". También se cuentan con Manuales de funciones y perfiles de cargos establecidos, publicados en sistemas de información institucionales como son el portal de autogestión a través de Kactus y en Isotools.
16	¿Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, ¿condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad)?	4			La Universidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral y un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en funcionamiento. Así mismo, El Reglamento Interno de Trabajo en su título XVIII trata sobre los mecanismos de prevención y control de las conductas de acoso laboral. https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf Por otra parte, la Política Integrada de Gestión en el ítem 2 . Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece "En cumplimiento de la normativa legal vigente, la Universidad Simón Bolívar establece su compromiso con la prevención de los riesgos laborales y la protección y promoción de la salud de los trabajadores incluyendo a sus contratistas y subcontratistas en sus diferentes sedes, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo". https://barranquillas.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20260128180625_0.pdf Adicionalmente, se ha dispuesto del buzón electrónico: derechoshumanos@unisimon.edu.co, para la atención específica de casos o denuncias relacionadas con posibles eventos de violaciones de derechos humanos en la Universidad y de las líneas anticorrupción y de violación de derechos humanos, como un mecanismo confidencial de reporte de casos relacionados con las situaciones que representen vulneraciones a la declaración universal de derechos humanos o conductas vinculadas a la corrupción. https://www.unisimon.edu.co/servicios/derechoshumanos
17	¿Se cuentan con mecanismos para verificar que el salario otorgado se encuentra dentro de los límites establecidos en la regulación laboral?	4			El Reglamento Interno de Trabajo, regula lo relacionado con el salario de los colaboradores, garantizado que se cumplimiento a lo establecido en la Ley. El artículo 39, del título X Salario y forma de pago, define "La Universidad de conformidad con la Ley convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle. Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf Por otra parte, en el año 2019 se realizó estudio de compensación estratégica a partir del cual se definirá una política de equidad salarial.
18	¿Se cuentan con mecanismos para vigilar las condiciones laborales, el análisis de la información obtenida y la implantación de acciones correctivas, preventivas o de mejora con el propósito de mejorar el cumplimiento de este principio?	2			La Universidad realiza la medición del clima organizacional, cuyos resultados permiten la implementación de planes de mejoramiento.

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil					
19	¿Se tiene establecidos en la empresa mecanismos y políticas para que sólo se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según las leyes y regulaciones nacionales?	4	4	88%	La Universidad contempla en su política la abolición del trabajo infantil, para ello tiene en cuenta lo siguiente: Ítem 4 de la Política de Talento Humano, que señala "Contrata a sus colaboradores nacionales y extranjeros, teniendo como referente lo establecido en la ley, el procedimiento de vinculación y los lineamientos de asignación académica. Los colaboradores extranjeros deben tener visa de trabajo vigente a nombre de la universidad Simón Bolívar y establece no contratar menores de edad, excepto para los casos de contrato de aprendizaje de aprendices Sena en cumplimiento de la Cuota Regulada según la Normativa vigente". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf A su vez, el Reglamento Interno de Trabajo, en el artículo 49 del título XII define " La Universidad Simón Bolívar tendrá en cuenta y aplicará todo lo ordenado en la ley laboral vigente, en la aplicación del trabajo para mujeres y los menores de dieciocho (18) años. Teniendo en cuenta la protección especial para el desarrollo de sus labores, respetando las limitaciones y prohibiciones que allí se señalan". "Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos para los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf
20	¿Si es el caso, se tienen establecidos mecanismos para que los niños trabajen solo las horas establecidas en las leyes y regulación nacional?	4			La Universidad no tiene menores de edad en su nómina. Solamente se cuenta con aprendices SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) que se encuentran realizando prácticas bajo la modalidad de contrato de aprendizaje. En este sentido, el Reglamento Interno de Trabajo en su título IV trata sobre el Contrato de Aprendizaje, entendido este como en una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la Universidad patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios de giro ordinario de las actividades de la Universidad por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. La Universidad celebrará contratos de aprendizaje únicamente con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios de Básica Secundaria o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que se trata el Código Sustantivo de Trabajo. https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf
21	¿Cuentan con programas o apoyos para que los niños continúen sus estudios, reciban capacitación o asesoramiento (incluyendo, si es necesario a los padres del menor)?	2			La Universidad no tiene menores de edad en su nómina. Solamente se cuenta con aprendices SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) que se encuentran realizando prácticas bajo la modalidad de contrato de aprendizaje.
22	¿Cuentan con programas de capacitación y/o auditoría para los proveedores de la empresa con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil?	4			Desde Financiera se realizan reuniones y capacitaciones con proveedores, en donde se socializan procedimientos institucionales, normativas, así como nuevos lineamientos en temas de sostenibilidad. También, se ha implementado como requisito para la inscripción y actualización de proveedores una certificación o declaración juramentada, en el cual este expresa que no está implicado en acciones de vulneración de derechos humanos. Adicionalmente, se realizan visitas e inspecciones a los proveedores.

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación					
23	En los procesos de gestión del personal se tienen mecanismos que previenen la discriminación, la supervisan y le dan seguimiento, a fin de evitarla en todas sus formas	3	4	88%	Es deber institucional jalonar, coordinar y apoyar el desempeño del Talento Humano en las actividades que lleven a cabo, según la naturaleza de sus funciones, así como garantizar óptimas condiciones de trabajo para el desarrollo de estas, alineando los principios y valores institucionales al proyecto de vida de cada colaborador. Para ello, desde el proceso de Talento Humano, se implementan procedimientos documentados en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) de selección, vinculación, inducción, capacitación y evaluación, proporcionando igualdad de oportunidades para todos sus colaboradores. Por su parte, el Reglamento Interno de trabajo. en su artículo 49 dispone " La Universidad Simón Bolívar tendrá en cuenta y aplicará todo lo ordenado en la ley laboral vigente, en la aplicación del trabajo para mujeres y los menores de dieciocho (18) años. Teniendo en cuenta la protección especial para el desarrollo de sus labores, respetando las limitaciones y prohibiciones que allí se señalan". "A las mujeres se les brindarán las mismas garantías y derechos que a los hombres". La Universidad garantiza el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB), del Comité de Educación Superior Inclusiva, Igualdad y Equidad de Género (CESIIEG), del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), los comités de programas académicos, y el comité disciplinario. Así como el cumplimiento de reglamento interno de trabajo, de profesores y estudiantes. También se cuenta con un Protocolo de atención en casos de violencia o acoso en la Universidad Simón Bolívar, que tiene como propósito promover la sana convivencia en la comunidad universitaria, la apropiación de principios institucionales de dignidad humana, equidad y la puesta en práctica de valores éticos para la convivencia, enmarcados en el Horizonte Pedagógico Socio Crítico , mediante lineamientos expresos orientados a la prevención, atención y acompañamiento en casos de acoso o de las diversas formas de violencia que puedan presentarse en la Institución. Todo lo anterior se puede evidenciar en la constitución de su equipo de colaboradores, así: 62% del personal administrativos son mujeres y el 53% de los profesores son mujeres, respetándose con ello la igualdad de género.
24	En el proceso de selección y contratación del personal se evita la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política, nacionalidad, etc.	4			Existen procedimientos documentos en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), tales como el procedimiento de selección de personal y el procedimiento de vinculación y terminación del contrato laboral, los cuales se cumplen a cabalidad, garantizando la igualdad de oportunidades y evitando la discriminación en todas sus manifestaciones. Las convocatorias y procesos de reclutamiento establecidos por la Universidad se basan exclusivamente en la selección con base a un perfil laboral indistintamente de la edad, género, nacionalidad, entre otras. A su vez, la Política de Talento Humano señala ".Realiza la selección de profesores y administrativos atendiendo las necesidades institucionales, de acuerdo con los perfiles definidos para los cargos en la Universidad, para garantizar la vinculación de profesionales con las competencias requeridas para el desarrollo adecuado de las actividades académicas y administrativas; y fomenta la promoción y ascenso del personal". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf
25	En el proceso de administración de sueldos y promociones al personal se mantiene una política de igualdad de oportunidades considerando las competencias.	4			El Reglamento Interno de Trabajo, regula lo relacionado con el salario de los colaboradores, garantizado que se cumplimiento a lo establecido en la Ley. El artículo 39, del título X Salario y forma de pago, define "La Universidad de conformidad con la Ley convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle. Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
26	En los programas de capacitación y desarrollo del personal se mantiene la igualdad de oportunidades considerando las competencias	4			Desde su fundación, en la Universidad Simón Bolívar se ha reconocido el carácter trascendental del Talento Humano, para el cumplimiento con calidad de las funciones sustantivas que se desarrollan en la Educación Superior. En ese sentido, considera el desarrollo del personal académico y administrativo y el fomento de la excelencia las personas que en ella trabajan, del ambiente laboral y de los recursos de los que éstos disponen para llevar a cabo sus actividades, entre otros aspectos. Es deber institucional jalonar, coordinar y apoyar el desempeño del Talento Humano en las actividades que lleven a cabo, según la naturaleza de sus funciones, así como garantizar óptimas condiciones de trabajo para el desarrollo de las mismas, alineando los principios y valores institucionales al proyecto de vida de cada colaborador. De esta manera, se brinda igualdad de oportunidades a todos los colaboradores, a través de procesos transparentes y documentados en el marco del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), Procedimiento de Formación. A su vez, el ítem 6 de la Política de Talento Humano señala " Promueve el desarrollo permanente de los profesores y del personal administrativo, para lo cual formula e implementa un plan de desarrollo profesoral y profesional, de conformidad con los objetivos definidos en el Plan Estratégico de Desarrollo y alineado a los objetivos de la educación superior, contemplando aspectos académicos y pedagógicos, de desarrollo humano, profesionales, y formación en lengua extranjera, entre otros aspectos". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf En este sentido se cuenta con fondos de desarrollo profesoral y profesional, a través del cual se financian planes de formación y desarrollo profesoral y profesional que se construyen basado en las necesidades y acorde a la estrategia organizacional indistintamente del nivel jerárquico, género, edad, entre otros, los cuales son de acceso a todos los colaboradores de la organización. En 2025 se invirtieron \$2.135.792.145 en fondos de desarrollo del talento humano.
27	Existen mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal en cualquiera de sus formas	2			La Universidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral en funcionamiento-COCOLAB. Así mismo, El Reglamento Interno de Trabajo en su título XVIII trata sobre los mecanismos de prevención y control de las conductas de acoso laboral. https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191115095329_0.pdf
28	Se cuenta con indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de género, edad, etc.	4			La Universidad mide la distribución del personal administrativo y profesores por género, obteniéndose que el 62% del personal administrativos y 53% de profesores son de género femenino, y el 38% del personal administrativo y 47% de los profesores, son de género masculino.

MEDIO AMBIENTE

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales					
29	Se cuenta con una política de prevención de impacto al medio ambiente.	4	3.8	95%	La Universidad, desde los objetivos declarados en su Estatuto Corporativo, define como uno de sus objetivos "Promover la conservación del medio ambiente sostenible, fomentar la educación y cultura ecológica, así como acciones que permitan la conservación y el fomento del patrimonio cultural". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/Res_MEN_10342_de_2018_Estatuto_Corporativo_USB.pdf Lo anterior se refuerza en el ítem 3. Gestión Ambiental de la Política Integrada de Gestión, donde se define que "La gestión ambiental en la Universidad Simón Bolívar enmarca su compromiso con la protección del ambiente, el desarrollo sostenible y el cuidado de los recursos naturales para garantizar la sustentabilidad de nuestra especie, alineado al propósito misional de participar activamente en el desarrollo social". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf En concordancia con lo anterior, la Política de Responsabilidad Social Universitaria en e ítem 2, señala un compromiso con los impactos medioambientales y sociales para que nuestros procesos de docencia e investigación se fortalezcan y propendan por una formación integral de la comunidad interna para que se irradie de la misma manera a la comunidad externa y sus grupos de interés. https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf Estos lineamientos permiten tener un claro entendimiento de aquellos impactos negativos que se deben gestionar en la Institución eficazmente y resaltar los impactos positivos de la gestión socio ambiental, en todas las sedes donde tiene influencia directa la Universidad Simón Bolívar (Barranquilla y Cúcuta).
30	Los proyectos o actividades susceptibles de causar impacto al medio ambiente se encuentran sometidos al sistema de evaluación periódica correspondiente.	4			A través de la matriz de aspectos e impactos ambientales, se ha determinado que uno de sus impactos ambientales significativos es la generación de residuos o desechos, lo que ha conllevado a monitorear su gestión para estimular la reducción, reutilización y/o aprovechamiento de los mismos, en concordancia con la política de economía circular. Igualmente, se garantiza que aquellos desechos o residuos peligrosos para el ambiente o para la salud humana, sean dispuestos de forma eficaz, efectiva y segura.
31	Se adoptan medidas para prever el gasto excesivo de energía y agua en el desarrollo de sus actividades	4			La Universidad ha implementado un programa de ahorro de la energía y del agua, así como sistemas de ahorro de energía (luminaria LED, control de la carga de aires acondicionado y domotización), sistemas de ahorro de agua (grifos tipo PUSH) y sistemas de reutilización de aguas pluvias y de aires acondicionados.
32	Se tienen identificadas las áreas y procesos críticos en materia de impacto ambiental, se cuenta con medidas preventivas.	4			A través de la matriz de aspectos e impactos ambientales se califican los impactos significativos y en la matriz de riesgos ambientales se identificaron aquellos riesgos residuales de alta significancia para establecer áreas o actividades críticas en pro de aplicar medidas preventivas en materia ambiental. El resultado se tradujo en la formulación de dos programas ambientales relacionados con: Gestión integral de residuos PGRI y programa de Uso Eficiente y Ahorro de agua PUEAA.
33	Las medidas preventivas contemplan un sistema de indicadores para dar seguimiento periódico a su cumplimiento.	3			Desde el programa de gestión de residuos se realiza seguimiento mensual a la destinación dada a dichos residuos dependiendo de si se reducen, reutilizan, aprovechan o disponen lo que ha conllevado al registro mensual de indicadores para la gestión de los residuos. Para el programa de ahorro y uso eficiente del agua se realiza el seguimiento al consumo del agua proveniente del medio natural (captación de agua subterránea), lo que permite identificar ajustes o mejoras en lo relacionado al uso eficiente y ahorro del agua.

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental					
34	En los procesos y el manejo de productos existe una gestión responsable y ética con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales.	4	4	97%	El Programa de gestión de residuos general PGIR y el Plan de Gestión de Residuos Generados en la Atención en Salud y Similares PGIRASA, son documentos específicos para la gestión de residuos peligrosos y sustancias químicas. En ellos se contempla la gestión responsable y ética con respecto a la salud y la seguridad, lo que se gestiona de manera conjunta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, suministrando a los implicados en este manejo los lineamientos para su autocuidado. A su vez, la Política Integrada de Gestión en el ítem 3. Gestión Ambiental, establece "Identifica los procesos internos de la institución y sus impactos ambientales en la prestación del servicio (literal 3)", "Implementa programas ambientales orientados a gestionar los aspectos, impactos y contingencias generados en la prestación del servicio, con un enfoque preventivo que coadyuve a la gestión de riesgos y oportunidades (literal 4)". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf
35	En los procesos se mantiene una política de reciclaje en los materiales que utiliza.	4			La Universidad cuenta con una Política Integrada de Gestión, que contempla la Gestión Ambiental (ítem 3) y define "Desarrolla una gestión integral de los residuos generados enfocada hacia la economía circular (literal 6)". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf Desde el programa de gestión de residuos general PGIR, se establecen los lineamientos para la identificación de los diferentes tipos de residuos que son destinados a reutilización y/o aprovechamiento o reciclaje. Para lo anterior se garantiza la toma de conciencia por parte de la comunidad universitaria con el apoyo del comité ambiental estudiantil a través de procesos de divulgación y capacitaciones específicas. Se disponen de puntos de acopio y recolección selectivo (plástico PET, tapas plásticas, papel y cartón, eléctricos, etc.).
36	En el enfoque medioambiental se contempla la creación de conciencia ambiental entre su personal	4			Se cuenta con un Departamento de Gestión Ambiental (DGA) que vela por el cumplimiento de la normatividad ambiental, la prevención, minimización y control de la generación de cargas contaminantes, el establecimiento e implementación de acciones de gestión ambiental, y la promoción de prácticas de producción más limpia así como el uso racional de los recursos naturales. Asimismo, se cuenta con el apoyo de un grupo ambiental conformado por estudiantes, profesores y administrativos, para el fomento de la sostenibilidad, la cultura ambiental y ecológica en la Institución (comité ambiental estudiantil). Desde la política integrada de gestión en el aparte relacionado con la política de gestión ambiental se establece "Adopta medidas y promoverá el adecuado desempeño ambiental entre nuestros profesores, trabajadores administrativos, estudiantes, aliados estratégicos y partes interesadas para contribuir a la mitigación del cambio climático, reducción del consumo de energía y el cuidado de los recursos naturales (literal 5)". https://portal.unisimon.edu.co/web/index.php/showimagen/showpdf/centrodocumentos/20191206180752_0.pdf Se cuenta con un programa de capacitación en temas ambientales, plasmado en el documento "diagnóstico de necesidades de formación-DNF" donde se establecen las jornadas de formación y capacitación periódicas relacionadas con los aspectos, impactos, riesgos y oportunidades ambientales inherentes a las actividades de docencia e investigación en la Universidad Simón Bolívar.
37	Se cuentan con la descripción de los impactos medioambientales de sus principales productos o servicios	4			La Universidad cuenta con una herramienta donde se identifican y valoran los aspectos e impactos en materia ambiental, en la cual califican todos los impactos teniendo en cuenta las medidas de control aplicadas. Esta herramienta permite valorar los impactos significativos para hacerles seguimiento estricto con el propósito de mantenerlo controlado. Esta calificación se realiza anualmente para evaluar los no conformes en materia ambiental y las oportunidades de mejora continua del desempeño ambiental.

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
38	El control de emisión de gases y sustancias perjudiciales previenen el impacto al medio ambiente	4	8	88%	A través de la herramienta seguimiento y evaluación del desempeño ambiental, se realizan actividades de inspección y control para retroalimentar las necesidades de formación, adquisición de bienes y servicios, que contribuyan al mejoramiento del desempeño ambiental y a tomar acciones en caso de desviación.
39	Se garantiza el manejo limpio en las cadenas de abastecimiento	3			Las cafeterías son sujeto del seguimiento de que trata el ítem anterior y se realiza acompañamiento durante las visitas de las autoridades sanitarias. El Departamento de Gestión Ambiental realiza visitas de seguimiento y auditorías a estos proveedores.
40	Se aplican medidas correctivas al detectar alguna no conformidad en sus procesos críticos de impacto ambiental	4			Se cuenta con un proceso de Gestión Ambiental y un Sistema de Gestión Basura Cero, este último certificado por ICONTEC. Se dispone de una matriz de gestión de riesgo ambiental, así como de un mecanismo para el reporte de Contingencias Ambientales para aplicar medidas correctivas a partir de las situaciones identificadas. Así mismo, resultado de las actividades de inspección y control se formulan recomendaciones para que se tomen las acciones encaminadas a la mejora del desempeño ambiental y sanitario, en caso de desviación.
41	Se mantienen registros de accidentes y multas por la falta de cumplimiento a las leyes y normas existentes	4			Se realiza seguimiento a los cumplimientos legales a través de la Matriz de Requisitos Legales y la Matriz de Requisitos Reglamentarios ambientales/sanitarios con el propósito de reducir los riesgos de multas o sanciones por incumplimiento. En caso de que se materialice el riesgo de una sanción o multa, se documentarán y gestionarán dependiendo de las circunstancias.
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente					
42	Se está al tanto de los adelantos en la tecnología en materia ambiental para implementarla según las posibilidades de la Universidad	4	8	88%	Se implementan mejoras en materia de infraestructura física y tecnológica, orientadas a la reducción del consumo de agua, energía, y la utilización de equipos amigables con el medio ambiente
43	Dentro de los planes a futuro se pretende cambiar los procesos o técnicas de manufactura hacia una tecnología más ecológicas.	3			La Universidad contempla en su Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI, la compra de equipos con tecnología que propende por la reducción de los impactos significativos al ambiente.
44	Se utilizan materiales biodegradables, y de reducidos niveles de toxicidad.	3			Desde el Departamento de Gestión Ambiental DGA, se realiza la retroalimentación al Departamento de Compras, entregándole un registro donde se especifican las características fisicoquímicas y administrativas que deben cumplir los proveedores de bienes y servicios, orientado a la reducción y/o minimización de impactos negativos en el ambiente, propendiendo por la estimulación de adquisición de productos o servicios innovadores.
45	Se reutilizan materiales: Separando, tratando y recuperando los desperdicios y materiales útiles.	4			Existen puntos de acopio por tipo de material, y a partir de estos se realiza la reutilización, aprovechamiento o disposición final de los residuos. En 2025 se generaron en Barranquilla 44.301 kg de residuos sólidos. Del total de residuos generados, 4.543 kg correspondieron a residuos peligrosos y 39.758 kg a residuos no peligrosos. De los residuos peligrosos, 2.601 kg fueron destinados a tratamiento mediante incineración y 1.942 Kg destinados a reciclaje. Respecto a los residuos no peligrosos, 14.508 kg se destinaron a relleno sanitario/vertedero y 25.250 Kg a reciclaje. En Cúcuta se generaron 23.241 kg de residuos. Del total generado, 3.013 kg correspondieron a residuos peligrosos y 20.228 kg a residuos no peligrosos, para un total de 23.241 kg de residuos sólidos generados en Cúcuta.

ANTICORRUPCIÓN

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	%	Descripción cualitativa
Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno					
46	Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho	3	3	65%	Se realiza la identificación de riesgos en actividades susceptibles de corrupción (soborno).
47	Los procesos cuentan con candados para evitar los sobornos y el cohecho	-			
48	Existe una política que prevenga los actos de corrupción y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno	4			La Universidad cuenta con lineamientos que promueven la ética al interior de sus procesos. Mediante el fortalecimiento de los sistemas de control interno se busca fomentar la cultura de autorregulación y autocontrol de los procesos. La función auditoría interna vela por determinar el nivel de cumplimiento de las normas legales vigentes y asesorar sobre los diferentes aspectos que impliquen el mantenimiento de políticas, procedimientos y sistemas de la institución. Se cuenta con una Política Anticorrupción cuyo objetivo es establecer un marco normativo que garantice la integridad, transparencia y ética en todas las actividades de la Universidad Simón Bolívar, prohibiendo y sancionando cualquier forma de corrupción. Busca alinear la gestión institucional con los más altos estándares de conducta y los compromisos del Pacto Global de las Naciones Unidas, protegiendo la reputación institucional y promoviendo un entorno libre de prácticas corruptas que fomente la responsabilidad y sostenibilidad. https://www.unisimon.edu.co/showimagen/showpdf/A_2024_39_Politica_Anticorruptcion.pdf
49	Existen mecanismos de revisión internos que identifican los actos de corrupción y soborno del personal de manera periódica	3			Se han dispuesto las líneas de anticorrupción y violación de derechos humanos, así como el correo electrónico "anticorruptcion@unisimon.edu.co", para la identificación y denuncia de casos relacionados con posibles actos de corrupción y soborno en la Universidad. Por otra parte, se cuenta con una Estrategia de Rendición de Cuentas, concebida como un proceso fundamental del buen gobierno, y como una buena práctica que favorece la transparencia, los procesos de autoevaluación institucional, y el mejoramiento continuo de su gestión en el cumplimiento de sus funciones. https://www.unisimon.edu.co/servicios/rendiciondecuenta/871/1312 Como parte de las actividades del portafolio de formación institucional, se han incluido capacitaciones en materia de anticorrupción para que anualmente se entregue información a los colaboradores relacionada con el tratamiento de riesgos de corrupción y violación de derechos humanos.
50	Se adoptan las medidas necesarias para corregir los actos de corrupción identificados en las revisiones	3			Se dispone de un procedimiento para la debida diligencia, ante estos casos.

RESULTADO

CONSOLIDADO

Áreas	Principios	Promedio	Porcentaje
Derechos Humanos	Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	4	95%
	Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	2	58%
Derechos Laborales	Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	3	80%
	Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	4	90%
	Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil	4	88%
	Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	4	88%
Medio Ambiente	Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	4	95%
	Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	4	97%
	Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	4	88%
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	3	65%

Promedio General (porcentajes)	84%
---------------------------------------	------------



UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR

BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN

INFORME DE
GESTIÓN Y
SOSTENIBILIDAD