Código de Ética

Grupo Educativo

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE

ASESORÍAS Y SERVICIOS GRUPO EDUCATIVO SpA

El presente Código de Ética y Conducta (el "**Código de Ética**") tiene por objeto fortalecer los valores y compromisos institucionales que rigen a Asesorías y Servicios Grupo Educativo SpA (en adelante indistintamente "**GE**" o la "**Organización**"), con sus miembros y con el entorno que la rodea.

De este modo, el presente documento constituye un instrumento que permitirá establecer directrices de conducta para quienes forman parte de GE regulando su comportamiento, tanto en lo relativo a la integridad de las personas como en relación con la legalidad vigente. Buscamos a través de este Código de Ética fortalecer la convivencia saludable entre los diversos miembros de GE, promoviendo integridad y transparencia entre los mismos.

El presente Código persigue que quienes forman parte de GE desplieguen, en el desarrollo de sus funciones, un comportamiento ético en base a los principios fundamentales éticos descritos en el articulado de este Código. Ahora bien, somos conscientes que el presente Código de Ética por sí solo, no garantiza el comportamiento ético de cada uno de los miembros de GE, sino que requiere además del compromiso y colaboración de cada uno de quienes formamos parte de esta organización.

TÍTULO PRIMERO

PRÓPOSITO Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo Primero: Propósito.

El Código de Ética tiene como propósitos:

- Crear un marco de referencia respecto a las conductas esperadas por los miembros de GE, estableciendo criterios y premisas contenidas en el presente Código de Ética y que permitan ajustar el actuar de todos quienes se desempeñan dentro de GE.

- Promover estándares éticos para los efectos antes señalados.

- Establecer una mejorara continua del clima laboral al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de GE.

Artículo Segundo: Ámbito de Aplicación.

Nuestro Código de Ética es aplicable a todas las personas que trabajamos en o para GE, independiente de la calidad jurídica o relación contractual que mantengamos con la organización e independiente del lugar en que nos encontremos desarrollando nuestras

labores: dependencias propias de GE, trabajo en terreno, teletrabajo u otras. Además, daremos a conocer nuestro Código de Ética a cualquier persona que se relacione con nosotros de manera tal, que quienes se relacionen con GE, actúen en observancia con este Código.

El Código de Ética se encuentra a disposición de cada uno de los integrantes de GE y de terceros que se relacionen con nuestra organización en nuestra página web www.grupoeducativo.cl/codigodeetica.cl.

TÍTULO SEGUNDO
MISIÓN Y VALORES

Artículo Tercero. Misión.

La misión de GE es contribuir, desde la mirada educacional, al desarrollo de nuestro país de manera de consolidar los pilares de la democracia, justicia social y aprendizaje, estableciendo dichos pilares como capacidades claves propias de toda persona y esenciales para lograr el país que deseamos.

Artículo Cuarto. Valores.

Son valores de GE, los siguientes:

- Amor y valor por el trabajo

Nos moviliza el amor por el trabajo bien hecho tanto nuestro como de los equipos que apoyamos ya que incide directamente en la formación, desarrollo y felicidad de cientos de niños, niñas y jóvenes.

- Compromiso con los equipos que trabajamos

Porque todos y todas podemos aprender, apostamos por la educación como fuerza transformadora capaz de eliminar brechas e inequidades en el tejido social.

- Entusiasmo

La educación nos inspira, apasiona y estimula a vivir la vida con alegría que se refleja en el entusiasmo con que hacemos las cosas.

- Espíritu crítico.

  Nos cuestionamos día a día nuestro saber y actuar buscando mejorar nuestro aporte en forma continua.

- Rigurosidad

Porque el aprendizaje de niños, niñas y jóvenes es nuestra prioridad, analizamos y trabajamos con rigor para buscar soluciones creativas a los diferentes escenarios y problemas que enfrentamos cada día.

- Sentido de justicia.

Los cambios y mejoras que provocamos en la educación impactan y aportan en la transformación de las personas reduciendo significativamente las brechas de aquellos que han tenido menos oportunidades.

TÍTULO TERCERO

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES ÉTICOS

Artículo Quinto. Relaciones de respeto entre los diversos miembros de GE.

En todo momento GE y sus miembros deben resguardar que sus relaciones sean de respeto y cordialidad, promoviendo de este modo entornos de confianza que permitan a todos y todas manifestar sus opiniones y/o sugerencias, tanto en el ejercicio profesional para mejorar el desarrollo de sus labores, como en sus relaciones interpersonales.

Artículo Sexto. Rechazo a la discriminación.

GE promueve la dignidad de las personas, rechazando actitudes discriminatorias basadas en aspectos raciales, de religión, sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, descendencia, estado civil, discapacidad, entre otros, tanto respecto de sus miembros, como respecto de postulantes a nuevos puestos de trabajo. La no discriminación arbitraria debe ser parte de los procesos de reclutamiento y contratación, así como de la definición de términos y condiciones de empleo, (V.gr.: tareas a realizar, capacitación, remuneración, beneficios, promoción, transferencia y disciplina interna).

Artículo Séptimo. Rechazo al acoso sexual.

GE sanciona y repudia toda conducta de acoso sexual, según lo establece el nuevo inciso segundo letra a) del artículo 2° del Código del Trabajo, a saber: *"entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".*

Asimismo, GE entenderá como conducta de acoso sexual, toda presión indebida ejercida en contra de la persona afectada para silenciar tales conductas.

Artículo Octavo. Rechazo al acoso laboral y violencia en el trabajo.

En GE se rechaza cualquier tipo de conducta de acoso laboral, sea psicológico o verbal que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, humillante u hostil.

Para efectos de este Código de Ética se entiende como conducta de acoso laboral aquella definida por el nuevo inciso segundo letra b) del artículo 2 del Código del Trabajo que señala: *"el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".*

Del mismo modo, GE repudia y no acepta conductas de violencia en el trabajo, entendiendo a éstas, como aquellas definidas por el nuevo inciso segundo letra c) del artículo 2 del Código del Trabajo que establece: *"La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros".*

Artículo Noveno. Comunicaciones internas oportunas y transparentes.

Es importante que las comunicaciones entre los miembros de GE sean oportunas, directas y transparentes, entendiendo por tales, aquellas que se dan dentro de un marco de cordialidad, claridad, honestidad y premura. Este compromiso debe observarse especialmente en cuanto a los objetivos de GE y la información de carácter laboral que pueda afectar directamente a los miembros de la organización, tales como: funciones, metas, cumplimiento de normativa, descripción de cargos, criterios de evaluación, tipos de contratación, etc.

De este modo, cada miembro de GE podrá contar con la claridad suficiente de cómo será su desarrollo profesional dentro de la Organización a lo largo de los años.

Artículo Décimo. Trato igualitario.

GE promueve la asignación igualitaria de labores entre sus miembros de acuerdo al cargo que cada uno de los trabajadores ostenta dentro de la Organización mediante un trato equitativo en la exigencia de tareas, deberes y derechos que les corresponde.

Artículo Undécimo. Uso de activos y bienes de GE.

Son bienes de propiedad de GE los recursos materiales y bienes intangibles, tales como como: imagen corporativa, reputación, datos e información, derechos de propiedad intelectual e industrial y/o los programas y sistemas informáticos.

Todos los miembros de GE utilizan adecuadamente los recursos y bienes que GE les provee sólo con la finalidad de desarrollar correctamente sus funciones profesionales; jamás para

beneficio propio o de terceros, por lo que se comprometen a su cuidado, correcta mantención y resguardo.

En caso que el ejercicio profesional requiera el desplazamiento de miembros de GE a ciudades en que se requiera pernoctar fuera de sus respectivos hogares, éstos se comprometen a hacer uso adecuado de las instalaciones que al efecto se le faciliten, por lo que en ningún caso podrán hacer uso de ellas para provecho personal.

Artículo Duodécimo. Integridad personal.

Quienes sean miembros de GE entienden la importancia de las labores que desempeñan, es por ellos que utilizan su tiempo de jornada laboral exclusivamente para los servicios que han sido contratados y no en actividades personales, tales como negocios o estudios. Excepcionalmente se autoriza la realización de actividades personales durante la jornada laboral, en aquellos casos expresamente autorizados por cada jefatura.

Artículo Decimotercero. Calidad profesional.

Quienes ostenten la calidad de consultores de GE deben prestar sus servicios con calidad profesional de excelencia, probidad y siendo en todo momento coherentes en la ejecución diaria de sus funciones, creando de este modo relaciones de confianza para con los clientes de GE.

El plagio u otras acciones que pongan en juego la credibilidad de quienes prestan sus servicios profesionales, son conductas reprochables y que no se condicen con los valores de GE.

Asimismo, quienes formen parte de GE velarán en todo momento por la propiedad intelectual de información y documentación a la que tengan acceso y propenderán la protección de datos personales a los que pueda acceder.

Artículo Decimocuarto. Pluralidad.

GE al ser una organización destinada la promoción de la educación en Chile es, por ende, una entidad eminentemente pluralista, por lo que no se involucra directa o indirectamente con ninguna actitud partidista o electoral.

El pensamiento político individual de cada miembro de GE no involucrará a la organización frente a terceras personas.

Artículo Decimoquinto. Conflicto de intereses.

En caso que las relaciones personales, profesionales o de otra índole, interfieran o puedan interferir, directa o indirectamente en la objetividad de los miembros de GE, estamos en presencia de un conflicto de interés. Entre otros: recomendar la contratación de familiares o amigos de miembros de GE, sin informar dicha situación a la jefatura respectiva; o bien, uno de los miembros de GE tiene un amigo o familiar en de las municipalidades a la que asesora, por dicha situación se debe informar a la jefatura respectiva para que sea ésta quien defina las vías de acción que correspondan.

Cada miembro de GE tiene el deber ético de evitar cualquier situación que implique un conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, GE rechaza cualquier situación que implique que algún miembro de ésta actúe de manera parcial en un proyecto determinado y su decisión no se funde en criterios técnicos. En suma, las decisiones de quienes forman parte de GE deben ser tomadas en base a argumentos técnicos y no deben ser el resultado de intereses personales.

No es esperable que los miembros de GE promuevan a nuestra organización como una plataforma para fomentar intereses externos, de negocios o para beneficiar familiares o amigos.

En el evento que un miembro de GE considere que una determina conducta puede revestir características de conflicto de interés, deberá informar a la brevedad dicha situación al correo codigodeetica@grupoeducativo.cl.

Artículo Decimosexto. Regalos, soborno y cohecho.

Con el objeto de resguardar la probidad de los miembros de GE, éstos no podrán, en el ejercicio de sus labores, aceptar de terceros, sean éstos contrapartes o no, regalos, favores o cualquier otro tipo de beneficio.

Asimismo, ninguno de los miembros de GE durante el ejercicio de sus funciones podrá ofrecer directa o indirectamente a sus contrapartes y/o a un funcionario público regalos, beneficios, trabajos, favores, viajes, pagos, donaciones, servicios, entre otros, que los favorezcan en lo personal o a terceros y que pueda ser considerado un soborno o cohecho.

Con todo, quienes formen parte de GE podrán dar regalos o realizar invitaciones, siempre que éstos sean efectuados dentro de un contexto de cortesía o marketing y no como un incentivo en el accionar de la contraparte y previa aprobación de la jefatura respectiva.

TÍTULO CUARTO

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Artículo Decimoséptimo. Modelo de prevención de delitos económicos.

GE declara expresamente conocer la legislación a la que hace mención este artículo, como su responsabilidad de implementar un modelo de prevención de delitos de conformidad a lo establecido en las Leyes Nos 20.393 y 21.595, sus modificaciones posteriores o leyes complementarias.

TÍTULO QUINTO

CONSULTAS Y DENUNCIAS

Artículo Decimoctavo. Consultas al Código de Ética.

Todo integrante de GE podrá realizar las consultas que estime conveniente relativas a las materias y/o aplicación de que trata este Código de Ética. Para tales efectos, GE ha creado la siguiente dirección de correo electrónico codigodeetica@grupoeducativo.cl.

Formulada una consulta a la dirección de correo indicada en el párrafo anterior, GE tiene la obligación de contestar acuso de recibo dentro de un plazo de dos días hábiles desde la fecha de envío del respectivo correo.

GE analizará la consulta que le fuera formulada y deberá contestar, en atención a la complejidad de la misma, dentro de un plazo máximo de cinco a diez días hábiles.

Las consultas que al efecto se formulen tendrán el carácter de reservadas.

Artículo Decimonoveno. Denuncias por infracción al Código de Ética.

Todo integrante que se encuentre en presencia de una acción u omisión que implique un incumplimiento al presente Código podrá formular su denuncia a la siguiente dirección de correo electrónico denuncia@grupoeducativo.cl

La denuncia debe formularse en términos claros, proporcionando información concreta de los hechos e indicando el principio ético infringido.

Las denuncias formuladas, tanto respecto a la identidad de la persona que la presenta, como el contenido de la misma son estrictamente reservadas, salvo que producto de la investigación que al efecto se realice que adopte una decisión en contrario.

Formulada una denuncia a la dirección de correo indicada en el párrafo anterior, GE tiene la obligación de contestar acuso de recibo dentro de un plazo de dos días hábiles desde la fecha de envío del respectivo correo.

GE analizará la denuncia que le fuera formulada y deberá contestar, en atención a la complejidad de la misma, dentro de un plazo máximo de diez a quince días hábiles.

En caso de comprobarse que los hechos denunciados carecen de sustento o bien son manifiestamente falsos, quedará sin efecto la denuncia y se comunicará de ello a la parte denunciante. En este caso, los antecedentes pasarán a la gerencia de GE, para que este órgano la evalúe y defina los pasos a seguir.

Con todo, aquellas denuncias que digan relación con conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo se someterán al procedimiento que se indica en el artículo siguiente.

Artículo Vigésimo. Denuncias por infracción al Código de Ética en lo que dice relación a normas por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito a la dirección de correo electrónica indicada en el artículo décimo noveno anterior, a la dirección de correo electrónico que indique el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o de manera verbal a GE, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba tiene la obligación de levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante y se iniciará el procedimiento de investigación contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de GE, de acuerdo a los plazos allí contemplados y sujetándose en todo momento a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Con todo, el procedimiento de investigación por infracción a las materias de que trata este artículo se ajustará estrictamente, a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°21 de fecha 26 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión social, que constituye el Reglamento de la Ley Karin.

TÍTULO SEXTO

DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO POR LAS INFRACCIONES COMETIDAS

Artículo Vigésimo Primero. Carácter vinculante del Código de Ética.

Las disposiciones de este Código de Ética son de carácter obligatorio. El incumplimiento a sus disposiciones acarrea la aplicación de un procedimiento de investigación interno, el que una vez finalizado y de comprobarse una actuación en infracción al Código, conllevará la aplicación de las sanciones que se indican en los artículos siguientes.

El procedimiento de investigación será aquel contemplado en el artículo decimo noveno o vigésimo, según la materia de la que se trate.

Artículo Vigésimo Segundo. Sanciones por infracciones al Código de Ética.

Las sanciones aplicables por infracciones a este Código, que no sean de las infracciones de que trata el artículo siguiente, y dependiendo de la gravedad de estas, son las siguientes:

a) Amonestación Verbal: Consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente a quien infrinja este Código, sin dejar constancia en su carpeta personal.
b) Amonestación o Censura por Escrito: Consiste en la reprensión que se hace a quien infrinja este Código por escrito, dejando constancia en su carpeta personal. Esta

amonestación procederá en caso de reiteración de la misma falta o de la gravedad de ella.

c) Multa: Consiste en sanción pecuniaria de un máximo de la cuarta parte de la remuneración diaria u honorario líquido.
d) Término del Contrato de Trabajo sin derecho a indemnización o término del contrato a honorarios, según corresponda.

Artículo Vigésimo Tercero. Sanciones por infracción al Código de Ética en lo que dice relación normas por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

Luego del proceso de investigación respectivo y llegando a la conclusión de la existencia de un hecho que constituya un acto de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Las sanciones aplicables podrán ser aquellas indicadas en el artículo vigésimo precedente, o bien, el empleador, en los casos que corresponda, podrá poner término a la relación laboral conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160.

En caso que la infracción sea cometida por quien presta servicios profesionales a GE, y no bajo una relación de subordinación o dependencia, la sanción podrá comprender alguna de las sanciones indicadas en el artículo anterior hasta el término inmediato del contrato a honorarios respectivo.

TÍTULO SÉPTIMO

DE LA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Artículo Vigésimo Cuarto. Revisión y actualización del Código de Ética.

El contenido del Código de Ética será actualizado y revisado periódicamente, adaptándolo a los cambios que experimente GE y la regulación vigente.

Será responsabilidad de GE disponer de procedimientos participativos de evaluación y modificación al presente Código de Ética.

****