

## **CÓDIGO DE ÉTICA CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ALPES S.A.**

El Código de Ética del Centro de Formación Técnica Alpes S.A. se respalda en los valores y principios que existen en nuestra Institución, establece principios que aseguran el desempeño y comportamiento de nuestros colaboradores.

### **Objetivos principales:**

✓ Se establece un lineamiento claro y preciso para el proceder de todos los funcionarios de C.F.T ALPES.

### **Objetivos Específicos:**

- ✓ Se establecen los valores de la Institución
- ✓ Dar a conocer misión y Visión de nuestra Institución
- ✓ Es de conocimiento público para todos los integrantes de la Institución

Nuestro compromiso a través del código de ética es mejorar en nuestras prácticas cada día con una preocupación constante en velar por la calidad de vida de nuestros colaboradores y así mantener relaciones éticas y asegurar responsabilidad y respeto en nuestro entorno.

Es de amplio conocimiento la misión y visión de nuestra institución para aplicar y facilitar el cumplimiento de este código.

### **Misión**

*“Nuestra Misión es construir un espacio de aprendizaje para nuestros estudiantes con el fin de formar Técnicos de Nivel Superior, creativos, proactivos y técnicamente aptos en el ámbito de la comunicación y las artes, que aporten al mundo de la imagen una mirada profundamente comprometida con su entorno social”.*

### **Visión**

*“Alpes aspira ser reconocida como la Escuela de Imagen y Comunicación técnica de referencia a nivel nacional, comprometida con una formación de calidad y por su capacidad de generar un espacio independiente de enseñanza, difusión y debate en la Comunicación Visual”.*

### **1. Discriminación**

Nuestra institución respeta la dignidad personal, por tanto, no se discrimina por motivos raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social

### **2. Correo electrónico e internet**

- Las claves de acceso (password) a los distintos sistemas computacionales de la institución son personales, secretas e intransferibles, debiendo cada usuario tomar los resguardos necesarios para mantener su reserva e informar a su Jefatura directa o quien corresponda de cualquier filtración de su clave de acceso, siendo responsable de su cambio ante el conocimiento por parte de una tercera persona ajena a la institución.
- Los usuarios deberán utilizar en forma adecuada y racional el sistema de correo electrónico existente en la institución, como también internet y cualquier otra herramienta de trabajo que se le proporcione al efecto, debiendo usarlas solo para fines relacionados con su quehacer laboral. Asimismo, deberán mantener la información respaldada en los medios y frecuencias que corresponda

### **3. Acoso Sexual**

- Se entenderá por acoso sexual 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. De conformidad al Art. 2 del Código del Trabajo, Art. 1 y 2 Ley N.º 18.620, Art. 1º N.º 1 a) Ley N.º 20.005 y Art. 1 N° 1 Ley N.º 20.607.
- Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superior y subordinado (y viceversa), como entre pares. Su manifestación puede producirse por diversas vías, entre ellas el correo electrónico, cartas, mensajes, llamados telefónicos, regalos, tarjetas, y otras manifestaciones que impliquen una conducta sexual no deseada por la persona afectada que atente contra su dignidad. Asimismo, constituye acoso sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada.

El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas también es constitutivo de acoso sexual. En la institución serán consideradas, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

#### **4. Prohibiciones que afectan a los trabajadores**

- Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas o estupefacientes, introducirlas en los lugares de trabajo, consumirlas en estos o darlas a consumir a terceros, como asimismo fumar en lugares no permitidos.
- Mantener una conducta dentro o fuera de la institución, en aquellos casos que el trabajador actúe en representación al CFT Alpes, reñida con la moral y las buenas costumbres, especialmente cuando ello adquiere notoriedad entre el personal y el público usuario de la institución
- Iniciar o participar en riñas y golpes al interior de los recintos de la institución.

#### **5. Información Confidencial**

En virtud de nuestro trabajo, podemos conocer información confidencial sobre nuestros alumnos, docentes u otras personas vinculadas a la organización. No compartiremos esta información sensible con ninguna persona ajena a la organización y, al interior de ésta, sólo en los casos en que proceda realizarlo en virtud de nuestras competencias laborales. Tampoco utilizaremos esta información para lucro personal. La obligación de proteger la información privada y confidencial continúa incluso después de concluido el empleo con el CFT. ALPES.

#### **6. Clima laboral**

Se busca generar constantemente un ambiente grato de trabajo y mantener buenas relaciones laborales, a través de una fluida comunicación y relación entre los colaboradores. Creemos que un lugar de trabajo donde se estimula el respeto hacia los demás, el trabajo en equipo y la diversidad de experiencias y puntos de vista es un lugar agradable para trabajar.

#### **7. Represalias y abusos**

Nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo en el cual los trabajadores puedan hacer preguntas, expresar preocupaciones y hacer sugerencias apropiadas, en un marco de mutuo respeto, referente a las prácticas de la organización.

No será tolerada represalia alguna en contra de cualquier persona por hacer públicas sus preguntas o dudas o por informar, de buena fe, cualquier posible conducta inapropiada. Todo miembro de la comunidad Alpes tiene plena libertad de informar sobre hecho o sospechas de conductas erráticas.