



CÓDIGO DE ÉTICA

FUNDACIÓN HONRA

2026

ÍNDICE

1. Introducción
2. Propósito de este Código
3. Misión, Visión y Valores de Fundación Honra
4. Ámbito de Aplicación
5. Cumplimiento de la Ley y Marco Normativo
6. Conductas Éticas Esperadas
7. Conductas Irregulares Prohibidas
8. Conflictos de Interés
9. Confidencialidad e Información
10. Prevención, Salud y Seguridad
11. No Discriminación y Buen Trato
12. Canal de Denuncias
13. Comité de Ética
14. Obligaciones y Sanciones

1. INTRODUCCIÓN

Fundación Honra tiene como propósito central contribuir al desarrollo de personas y comunidades en situación de vulnerabilidad, actuando con excelencia, integridad y compromiso social. Somos una institución que ejecuta programas de intervención sociolaboral, comunitaria y de rehabilitación, en alianza con organismos del Estado y la sociedad civil.

Nuestro quehacer se sustenta en la convicción de que las personas merecen ser tratadas con dignidad y respeto, en toda circunstancia y sin distinción alguna. Esta convicción no es un enunciado retórico: es el principio que articula nuestra forma de trabajar, relacionarnos y tomar decisiones.

Para que estos principios sean una realidad cotidiana, la Fundación elabora el presente Código de Ética, un instrumento que orienta la conducta de todos quienes formamos parte de esta organización. No se trata de un conjunto de normas optativas: su cumplimiento es una obligación de todos los colaboradores, independientemente de su cargo, función o modalidad contractual.

Las conductas éticas no son opcionales. Usted debe ser el ejemplo: se le evaluará no solo por lo que hace, sino por cómo lo hace. Cuando enfrente una duda sobre si una acción es correcta, pregúntese: ¿es legal?, ¿es ético?, ¿es coherente con los valores de Fundación Honra? Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es 'no', no lo haga.

2. PROPÓSITO DE ESTE CÓDIGO

El Código de Ética de Fundación Honra tiene como objetivos:

- Asegurar un comportamiento ético y profesional de todos los colaboradores en el ejercicio de sus funciones.
- Establecer relaciones laborales e institucionales basadas en la integridad, honestidad y responsabilidad.
- Contribuir a un ambiente laboral que propicie el respeto, el buen trato y la colaboración.
- Garantizar el cumplimiento de las normas legales y la normativa interna de la Fundación.
- Prevenir, detectar y denunciar toda forma de fraude, soborno, corrupción, acoso y discriminación.
- Proteger la reputación institucional y la confianza de los beneficiarios, organismos financiadores y la comunidad.
- Contribuir a la sostenibilidad del quehacer de la Fundación y al cumplimiento de sus compromisos con el Estado.

3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión

Contribuir al desarrollo integral de personas y comunidades en situación de vulnerabilidad, a través de programas de intervención sociolaboral, comunitaria y de rehabilitación, ejecutados con excelencia técnica, compromiso ético y perspectiva de derechos.

Visión

Ser reconocida como una fundación de referencia en Chile en la ejecución de programas sociales, caracterizada por su rigor técnico, su transparencia institucional y su capacidad de generar impacto real en la vida de las personas y territorios donde opera.

Valores

Dignidad y respeto

Reconocemos el valor intrínseco de toda persona, comenzando por nuestros propios colaboradores. Las relaciones al interior de la Fundación y con los beneficiarios de nuestros programas deben estar fundadas en el respeto irrestricto a la dignidad humana.

Integridad

Actuamos con coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos. La honestidad, la transparencia y la probidad no son atributos opcionales: son el estándar mínimo que se espera de todos quienes formamos parte de esta institución.

Compromiso social

Nuestro trabajo tiene un sentido: servir a personas en situación de vulnerabilidad. Este compromiso nos exige excelencia técnica, pero también vocación y responsabilidad con los territorios y comunidades donde operamos.

Excelencia

Nos esforzamos por la calidad en cada proceso, documento, intervención y relación institucional. La mejora continua es parte de nuestra cultura.

Colaboración

Valoramos el trabajo en equipo y la construcción colectiva. Sabemos que los resultados que logramos son posibles gracias al aporte de todos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de este Código son de cumplimiento obligatorio para:

- Todos los trabajadores de Fundación Honra, cualquiera sea su cargo, función o modalidad contractual (planta, contrato a plazo fijo, honorarios, prestadores de servicios).
- Los directivos, Dirección Ejecutiva y miembros del Directorio de la Fundación.
- Toda persona que actúe en nombre o representación de la Fundación, incluidos proveedores, consultores y subcontratistas.

- El personal que ejecute programas en convenio con organismos del Estado —SENDA, SENAME, SERCOTEC u otros— en tanto representen a Fundación Honra.

Se espera especial cumplimiento y liderazgo ético de quienes tienen personal a su cargo. Los directivos, coordinadores y supervisores tienen la responsabilidad adicional de modelar las conductas descritas en este Código y promover activamente su aplicación.

Si tiene dudas sobre si una conducta es conforme a este Código, consulte con su jefatura directa, la Dirección de Administración y Control de Gestión, el Oficial de Cumplimiento o el Comité de Ética. Siempre es mejor preguntar antes de actuar.

5. CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y MARCO NORMATIVO

Todos los colaboradores de Fundación Honra deben cumplir la legislación vigente en el ejercicio de sus funciones. Esto incluye, entre otras normas:

- Código del Trabajo y legislación laboral complementaria.
- Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas (lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, entre otros).
- Ley N°21.643 sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Ley N°20.066 y N°20.480 sobre violencia intrafamiliar y femicidio.
- Normativa específica de los programas que ejecuta la Fundación (bases técnicas, circulares y reglamentos de SENDA, SENAME y otros organismos financiadores).
- Ley N°19.628 sobre protección de datos personales.
- Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los colaboradores deberán abstenerse de realizar actos constitutivos de delito conforme a la legislación chilena, así como de cualquier conducta que atente contra los valores y la normativa interna de la Fundación. Cuando tomen conocimiento de hechos que pudieran revestir carácter de delito, deberán comunicarlo de inmediato al Oficial de Cumplimiento o a la Dirección Ejecutiva.

6. CONDUCTAS ÉTICAS ESPERADAS

Las principales conductas éticas que se espera observen los colaboradores de Fundación Honra son:

En el ejercicio de sus funciones

- Cumplir las políticas, directrices y procedimientos internos de la Fundación y la legislación vigente.
- Entregar de manera oportuna, veraz, exacta y completa la información requerida por beneficiarios, jefaturas, organismos financiadores y entidades de control.
- Colaborar activamente con las auditorías, supervisiones e investigaciones internas o externas destinadas a verificar el cumplimiento de los programas.
- Actuar con probidad en todo momento, procurando una conducta honesta, leal y comprometida con los valores institucionales.

- Utilizar responsablemente los recursos de la Fundación —materiales, financieros, tecnológicos y humanos— exclusivamente para los fines institucionales autorizados.

En las relaciones interpersonales

- Tratar con respeto y dignidad a todos los colaboradores, beneficiarios, usuarios, proveedores y representantes institucionales.
- Contribuir a un ambiente laboral positivo, libre de violencia, acoso y discriminación.
- Mantener relaciones jerárquicas respetuosas y favorecer el trabajo colaborativo y la comunicación transparente.
- Dar aviso oportuno a la jefatura o instancia competente de cualquier irregularidad o riesgo del que se tenga conocimiento.

En la relación con beneficiarios y comunidades

- Respetar la dignidad, derechos y diversidad cultural de los beneficiarios de los programas.
- Mantener los límites relacionales adecuados con los usuarios, evitando cualquier tipo de abuso de poder o vulneración de derechos.
- No discriminar a ningún beneficiario por razones de género, edad, etnia, origen, religión, condición socioeconómica, discapacidad u orientación sexual.
- Proteger siempre la confidencialidad de la información de los usuarios y beneficiarios.

Rol de las jefaturas

Los directivos, coordinadores y toda persona con personal a su cargo tienen responsabilidades adicionales:

- Fomentar un clima laboral positivo donde sean aceptables solo las conductas legales y éticas.
- Comunicar regularmente la importancia de las prácticas éticas y aplicar este Código en la gestión cotidiana.
- Crear condiciones para que los colaboradores puedan plantear inquietudes sin temor a represalias.
- Utilizar adecuadamente la autoridad, evitando situaciones de abuso de poder, acoso moral o sexual.
- Ser ejemplo en su conducta personal y profesional.

7. CONDUCTAS IRREGULARES PROHIBIDAS

Se entenderá como conducta irregular todo acto que transgreda lo establecido en este Código, la normativa interna de la Fundación o la legislación vigente. Las principales conductas irregulares prohibidas son:

Soborno y Anticorrupción

Ningún colaborador podrá, directa o indirectamente, ofrecer, prometer, pagar, solicitar o aceptar dinero, regalos, favores u otros beneficios con el fin de obtener ventajas indebidas o influir en decisiones

institucionales o de terceros. Esta prohibición aplica tanto en relaciones con organismos del Estado como con proveedores, contrapartes y beneficiarios de los programas.

Cualquier donación, auspicio o beneficio recibido deberá declararse al Oficial de Cumplimiento y seguir el procedimiento institucional definido para tales efectos.

Fraude e Irregularidades Financieras

Se prohíbe expresamente:

- Falsificar, alterar o destruir documentos, registros, informes o rendiciones de cuentas.
- Apropiarse o hacer mal uso de recursos de la Fundación o de los programas que ejecuta.
- Presentar información falsa o engañosa a organismos financiadores del Estado.
- Realizar gastos no autorizados o no vinculados a los fines institucionales.

Lavado de Activos

Todos los colaboradores deben abstenerse de participar, facilitar o inducir actividades que constituyan lavado de dinero. Ante cualquier indicio de que fondos de origen ilícito pudieran estar relacionados con las actividades de la Fundación, deberán comunicarlo de inmediato al Oficial de Cumplimiento.

Acoso y Violencia en el Trabajo

Conforme a la Ley N°21.643 y las políticas internas de la Fundación, se prohíbe toda forma de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Esto incluye:

- Acoso laboral: toda conducta de agresión u hostigamiento, ejercida de forma reiterada o en un solo acto de especial gravedad, que menoscabe, maltrate o humille al afectado, o perjudique su situación laboral.
- Acoso sexual: todo requerimiento de carácter sexual no consentido que amenace o perjudique la situación laboral de la persona afectada, en cualquier entorno, incluidos contextos virtuales o fuera del horario laboral.
- Violencia en el trabajo ejercida por terceros: agresiones de personas externas que afecten la integridad física o psicológica de los colaboradores durante el desempeño de sus funciones.

Discriminación

Queda prohibida toda conducta discriminatoria basada en raza, color, sexo, maternidad, edad, estado civil, religión, origen étnico, condición socioeconómica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, enfermedad u otra condición protegida por la ley.

Negociación Incompatible y Administración Desleal

Se prohíbe a los colaboradores, en especial a quienes ejerzan cargos de dirección o tengan facultades de administración, participar en negocios, contratos u operaciones en las que su interés personal sea contrario al de la Fundación, así como actuar de manera abusiva en el ejercicio de sus funciones en perjuicio de la institución.

8. CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de interés se produce cuando el interés personal de un colaborador puede influir, o aparentar influir, en el desempeño de sus funciones o en las decisiones que adopte en nombre de la Fundación.

Los colaboradores deben estar atentos a situaciones que puedan comprometer su objetividad, especialmente en los procesos de contratación de proveedores, selección de personal, adjudicación de recursos y rendición de cuentas ante organismos del Estado.

Cuando exista o pueda existir un conflicto de interés, el colaborador deberá:

- Declararlo por escrito al Oficial de Cumplimiento o a la Dirección Ejecutiva antes de adoptar cualquier decisión o actuación que pudiera verse afectada.
- Abstenerse de participar en los procesos o decisiones que involucren dicho conflicto, hasta que se resuelva conforme al procedimiento institucional.

Está especialmente prohibido:

- Favorecer a personas relacionadas (cónyuge, conviviente, parientes hasta segundo grado) en procesos de contratación, selección o adjudicación de la Fundación, sin la debida declaración y control de conflicto de interés.
- Realizar transacciones privadas con proveedores, beneficiarios o contrapartes institucionales que puedan generar un beneficio personal.
- Ejercer cargos remunerados en instituciones que desarrollen funciones análogas a la Fundación, sin autorización expresa de la Dirección Ejecutiva.

Ante la duda sobre si una situación constituye un conflicto de interés, el colaborador debe consultar al Oficial de Cumplimiento antes de actuar. La declaración oportuna protege tanto al colaborador como a la institución.

9. CONFIDENCIALIDAD E INFORMACIÓN

La información es un activo estratégico de Fundación Honra. Su adecuado manejo es esencial para el cumplimiento de los programas, la confianza de los organismos financiadores y la protección de los derechos de los beneficiarios.

Información confidencial

Se considera confidencial toda información de la Fundación que no sea de dominio público, incluyendo:

- Datos personales de beneficiarios, usuarios y colaboradores.
- Información técnica y financiera de los programas en ejecución.
- Informes, rendiciones de cuentas y documentación de convenios con el Estado.
- Estrategias institucionales, planes de desarrollo y acuerdos comerciales o interinstitucionales.
- Remuneraciones y condiciones contractuales del personal.
- Datos de procesos de denuncia o investigación interna.

Los colaboradores deberán guardar reserva sobre esta información, absteniéndose de divulgarla —de forma oral, escrita o electrónica— a personas no autorizadas, salvo cuando sea estrictamente necesario por razones de servicio o por requerimiento legal debidamente fundado.

Protección de datos personales

De acuerdo con la Ley N°19.628 y el artículo 154 ter del Código del Trabajo, la Fundación mantendrá en reserva toda la información y datos privados de los colaboradores y beneficiarios a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral o programática. El tratamiento de datos personales deberá realizarse con estricto respeto a los principios de finalidad, proporcionalidad y seguridad.

10. PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD

Fundación Honra tiene el compromiso de proporcionar a cada colaborador un ambiente de trabajo seguro y saludable. En cumplimiento de la Ley N°16.744 y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), todos los colaboradores deben:

- Conocer y cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo establecidas en el RIOHS y por las entidades competentes.
- Adoptar las precauciones necesarias para proteger su propia integridad y la de sus compañeros.
- Reportar de inmediato al encargado correspondiente cualquier situación, objeto o espacio que represente un riesgo para la seguridad.
- Conocer los protocolos de emergencia vigentes en los recintos donde desempeñen sus funciones.
- Abstenerse de concurrir o permanecer en el lugar de trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia de alcohol, drogas o sustancias psicotrópicas no prescritas médicamente.

El cuidado de la salud mental también forma parte de este compromiso. Fundación Honra reconoce que el trabajo social puede generar altos niveles de estrés y desgaste emocional, por lo que promueve activamente el autocuidado, la supervisión clínica y la búsqueda de apoyo cuando sea necesario.

11. NO DISCRIMINACIÓN Y BUEN TRATO

Fundación Honra tiene la convicción de que todas las personas deben ser tratadas con dignidad y respeto, independientemente de su raza, color de piel, origen étnico, nacionalidad, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, estado civil, discapacidad, condición socioeconómica o cualquier otra característica personal.

Este principio aplica a todas las relaciones al interior de la organización y en la relación con beneficiarios, familias, comunidades e instituciones contraparte.

En particular, la Fundación promueve:

- Un trato libre de violencia, acorde con la dignidad de cada persona y con perspectiva de género, conforme al artículo 2° del Código del Trabajo.
- La igualdad de oportunidades y remuneraciones entre hombres y mujeres, sin distinción.

- El respeto a la diversidad en todas sus expresiones, como un valor que enriquece el trabajo en equipo.
- La prevención y sanción de toda conducta de maltrato, hostigamiento o intimidación en el lugar de trabajo.

Las relaciones afectivas o íntimas entre colaboradores deben ser informadas voluntariamente al Área de Personas cuando involucren una relación de subordinación directa, con el objeto de prevenir situaciones de conflicto de interés o de acoso. En ningún caso la existencia de una relación afectiva podrá interferir con el trato laboral igualitario ni generar condiciones de privilegio o desventaja para las personas involucradas.

12. CANAL DE DENUNCIAS

Fundación Honra dispone de un Canal de Denuncias interno que permite a todos los colaboradores y personas vinculadas a la institución reportar conductas irregulares, actos contrarios a este Código o a la normativa vigente.

Las denuncias podrán realizarse a través de los siguientes canales:

- Denuncia directa ante la Dirección de Administración y Control de Gestión.
- Comunicación al Oficial de Cumplimiento (EPD) de la Fundación.
- Presentación escrita ante el Comité de Ética.
- Canal de denuncias anónimas disponible en la plataforma institucional.

Toda denuncia debe estar sustentada en antecedentes fundados. El denunciante deberá proporcionar toda la información de que disponga para facilitar la investigación. Las denuncias de buena fe serán tramitadas con estricta reserva de identidad, en la medida que la legislación lo permita.

Fundación Honra garantiza que ningún colaborador será objeto de represalias por haber realizado una denuncia de buena fe. La protección del denunciante es una obligación institucional irrenunciable. En caso de duda sobre si una conducta debe o no denunciarse, se recomienda informar de todas formas: siempre es mejor reportar una irregularidad que no hacerlo.

Las denuncias serán recibidas por el Comité de Ética, quien convocará a sus integrantes para analizar el caso y determinar las acciones a seguir. La investigación se realizará con máxima discreción y en el plazo más breve posible.

13. COMITÉ DE ÉTICA

Composición

El Comité de Ética de Fundación Honra estará integrado por:

- La Dirección Ejecutiva o su representante designado.
- El Oficial de Cumplimiento (EPD).
- Un integrante adicional según el área o programa involucrado en el caso a tratar.

Funciones

- Establecer y desarrollar procedimientos para el fomento de conductas éticas al interior de la Fundación.
- Interpretar, supervisar y aplicar las normas de este Código y de la normativa complementaria.
- Establecer mecanismos de difusión, capacitación y sensibilización en materias éticas.
- Recibir, conocer e investigar los reportes de posibles infracciones a este Código.
- Decretar las acciones a seguir y establecer las sanciones que correspondan en cada caso.
- Responder consultas de los colaboradores sobre situaciones éticas concretas.
- Revisar y actualizar periódicamente este Código y la normativa de cumplimiento asociada.

14. OBLIGACIONES Y SANCIONES

Obligaciones generales

Todos los colaboradores de Fundación Honra tienen la obligación de:

- Conocer, comprender y cumplir las disposiciones de este Código desde el inicio de la relación laboral.
- Informar de manera oportuna cualquier debilidad, riesgo ético o irregularidad de que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Participar en las instancias de capacitación en materias de ética y cumplimiento que disponga la Fundación.
- Suscribir la declaración de conocimiento y aceptación de este Código en el momento de la incorporación a la institución.

Sanciones

La infracción o incumplimiento de las normas de este Código constituye una falta grave a las obligaciones del trabajador y puede acarrear consecuencias disciplinarias y legales.

Las sanciones serán proporcionales a la gravedad del incumplimiento y podrán incluir:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Multa conforme a lo dispuesto en el RIOHS y el Código del Trabajo.
- Desvinculación sin derecho a indemnización, en los casos que corresponda conforme a la ley.
- Denuncia a las autoridades competentes (Inspección del Trabajo, Ministerio Público, organismos sectoriales), cuando los hechos revistan carácter de delito o infracción administrativa grave.

Toda sanción deberá estar sustentada en una investigación interna que establezca fehacientemente los hechos. Las sanciones serán determinadas por el Oficial de Cumplimiento o la Dirección Ejecutiva, según la relevancia del caso.

La integridad no es una elección: es el estándar mínimo de toda persona que forma parte de Fundación Honra. Actuemos con honestidad, cuidemos a las personas que servimos y protejamos la confianza que la sociedad ha depositado en esta institución.



Fundación Honra

Código de Ética | 2026

"Actuar con integridad es la forma más concreta de honrar a las personas que servimos."
