



CÓDIGO DE ÉTICA PROGRAMA DE INTEGRIDAD

INSTITUTO FORESTAL

AÑO 2025



INDICE

1. PREÁMBULO	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	3
4. RESPONSABLE	4
5. MARCO NORMATIVO	4
6. GENERALIDADES	6
7. PRINCIPIOS	7
7.1. Demostrar Integridad	7
7.1.1. Honestidad y Valentía Profesional.....	7
7.1.2. Expectativas Éticas del Instituto Forestal	8
7.1.3. Comportamiento Legal y Ético	8
7.2. Mantener la Objetividad	9
7.2.1. Objetividad Individual.....	9
7.2.2. Salvaguardar la Objetividad	9
7.2.3. Declarar los Impedimentos a la Objetividad.....	9
7.3. Mantener la Confidencialidad	10
7.3.1. Uso de Información	10
7.3.2. Protección de la información.....	11
8. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	11
9. PROTOCOLO DE DENUNCIA	11
10. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN INDIVIDUAL ..	12
11. APROBADO POR EL DIRECTOR(A) EJECUTIVO(A) EL DÍA 25 DE AGOSTO DE 2025. PARA CONSTANCIA FIRMA:	12



1. Preámbulo

En el Instituto Forestal (INFOR), nos adherimos a los más altos estándares de Integridad, Objetividad, Competencia, Confidencialidad y Debido Cuidado Profesional, elementos que son vitales para mantener y fortalecer la confianza en nuestro servicio al interés público. Hemos desarrollado este Código de Ética, en línea con las directrices y las regulaciones del sector privado y público que nos resultan aplicables, para guiar a nuestros colaboradores en la práctica de sus actividades profesionales.

Este Código de Ética establece un marco claro para la conducta ética que esperamos de todo el personal de INFOR, con la finalidad de asegurar que su trabajo no solo sea efectivo sino también sea ejemplar en su ética y profesionalismo.

A través de este código, afirmamos nuestro compromiso con un enfoque sistemático y disciplinado hacia la gobernanza, la gestión de riesgos y el control. Estas prácticas no solo son esenciales para la evaluación efectiva y justa de nuestra gestión y operaciones, sino que también refuerzan nuestra dedicación a actuar con probidad y justicia en todas nuestras acciones.

2. Objetivo

El presente Código de Ética del Instituto Forestal está concebido para establecer principios, normas y/o reglas de conducta que describan el comportamiento esperado de los trabajadores(as), y tiene como propósito respaldar la confianza de las partes interesadas en la gestión interna y en la capacidad que tiene la organización, promoviendo una cultura ética en el ejercicio profesional.

3. Alcance

Los principios y normas de conducta que se describen en el Código de Ética deben ser cumplidos en forma estricta por todo el personal bajo dependencia y subordinación de INFOR, y por todos quienes ejerzan labores de distinta naturaleza, en forma permanente o temporal en el Instituto Forestal.

El hecho de que una conducta o comportamiento en particular no se encuentre contenida en el presente Código de Ética, no impide que ésta sea considerada inaceptable o como un descrédito, y, en consecuencia, puede hacer que quien la incumpla sea sometido a una acción disciplinaria, según los procedimientos establecidos en el Instituto Forestal y conforme al régimen disciplinario aplicable.

4. Responsable

El cargo responsable de fiscalizar el correcto cumplimiento del presente Código de Ética corresponde a la Sub Dirección Ejecutiva, con apoyo de la Unidad de Auditoría Interna y Gerentes de Áreas y Sedes institucionales.

El responsable podrá optar por delegar ciertas acciones de la gestión, sin perjuicio que siempre mantiene la responsabilidad sobre la ética y profesionalidad institucional.

5. Marco Normativo

El personal de INFOR, incluyendo los proveedores de servicios de aseguramiento y/o asesoría contratados, además de aplicar el presente Código de Ética, deberán tener presente en su actividad la obligación de cumplir con las demás normas constitucionales, legales y reglamentarias aplicables en el ámbito de las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores(as) en general, incluyendo entre otras:

- i. Constitución Política de la República: Artículos 6° inciso 1, 7°, y 8° inciso 1 y 2.
- ii. Código Del Trabajo, con últimas modificaciones a Julio 2025.
- iii. Ley 19701, Reforma Los Institutos Tecnológicos Corfo.
- iv. Estatutos Instituto Forestal.
- v. Código Penal: Artículos 12° numerando 8, 193°, 213°, 214°, 220°, 233°, 234°, 235°, 236°, 237°, 239°, 240°, 240° bis, 241°,

241° bis inciso 1, 242°, 243°, 244°, 246°, 247°, 247° bis, 248°, 248° bis, 249°, 250°, 250° bis, 251°, 251° bis, ter, quater, quinquies, sexties, y septies.

- vi. Ley N° 19.880, Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado: Artículos 11°, 12°, 16° inciso 1, 16° bis, 64°, 65, y 66°.
- vii. Código Procesal Penal: Artículos 175°, 240°, 248°, 249°, 250°, 251°, 252°, 253°, 254°, 255°, 256°, y 257°.
- viii. Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada: Artículos 7°, 9° inciso 1 y 2, 10°, y 11°.
- ix. Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública: Artículos 21°, 22° inciso 1, 23° inciso 1.
- x. Ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses: Artículos 1°, 2°, 3° inciso 1, 4° numerando 9, y 47°.
- xi. Ley Marco de Ciberseguridad N°21.663: Artículos 33°, 34°, 35°, y 36°.
- xii. Ley 19.886 sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios: Artículos 35 bis, ter, quáter, quinquies, sexties, septies, octies, nonie, y decies.
- xiii. Resolución N° 1096/2023: Aprueba Estrategia Nacional de Integridad Pública - ENIP.
- xiv. Oficio Circular N°03 de 2016 del Ministerio de Hacienda, sobre Planificación para la Elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos y Oficio Circular N° 1316 del Ministerio de Hacienda, sobre Instrucciones para Implementación del Sistema de Integridad en los Servicios Públicos.
- xv. Dictámenes de la Contraloría General de la República sobre la materia, en especial el N° 6.677/2017.

- xvi. Instrucciones Presidenciales, Gubernamentales, Ministeriales sobre la materia.
- xvii. Circular N°05, de 17 de octubre de 2022, de la Dirección Ejecutiva de INFOR, sobre aplicación del Principio de Probidad en el desempeño de las labores.
- xviii. Circular N°03, de 28 de febrero de 2023, de la Dirección Ejecutiva de INFOR, sobre Buenas Prácticas Laborales.
- xix. Circular N°11, de 11 de noviembre de 2024, de la Dirección Ejecutiva de INFOR, Decálogo de Buenas Prácticas Laborales.
- xx. Circular N°11, de 12 de junio de 2025, de la Dirección Ejecutiva de INFOR, sobre aplicación de los Principios de Trato Digno y de Probidad en el desempeño de las labores.
- xxi. Memorandum N°8, de 24 de julio de 2025, de la Gerencia de Administración y Finanzas de INFOR, que reitera disposiciones de operación institucional, entre otros, la aplicación del Principio de Probidad.

6. Generalidades

El presente Código de Ética incorpora dos componentes esenciales:

- Los principios que son relevantes para la ejecución de las labores por parte de trabajadores(as).
- Las normas individuales sobre conducta y comportamientos que deben ser observados por cada uno de los trabajadores(as).

Cumplir con estos principios y normas no solo fortalece la confianza en las(os) trabajadores(as), sino que también fomenta una cultura ética organizacional, estableciendo una base sólida para la confianza en el trabajo.

A continuación, se describen los principios y normas individuales que deben ser aplicados y cumplidos por los trabajadores(as).

7. Principios

7.1. Demostrar Integridad

La integridad de los trabajadores(as) del Instituto Forestal, establece la confianza y, consiguientemente, provee la base para confiar en su trabajo y ganarse el respeto. A su vez, es la base para el cumplimiento de los principios de objetividad, la competencia, el debido cuidado profesional y la confidencialidad.

La integridad se caracteriza por la adhesión a los principios morales y éticos, incluyendo la demostración de honestidad y valentía al momento de actuar en base a los hechos relevantes, incluso cuando existan presiones para hacer lo contrario, o cuando al actuar se crean potenciales consecuencias personales adversas o para la Instituto Forestal.

En resumen, se espera que los trabajadores(as) sean honestos y actúen de manera correcta aun cuando sea incómodo o difícil.

7.1.1. Honestidad y Valentía Profesional

- Los trabajadores(as) deben actuar de manera honesta, precisa, clara y abierta, y ser respetuosos en todas sus relaciones profesionales y comunicacionales, incluso cuando expresan su escepticismo u ofrecen un punto de vista contrario.
- Los trabajadores(as) no deben hacer declaraciones falsas, engañosas, ni ocultar u omitir observaciones y otra información pertinente proveniente de las comunicaciones.
- Los trabajadores(as) deben divulgar todos los hechos materiales que conozcan y que, de no ser divulgados, pudieran afectar a la capacidad del Instituto Forestal en la toma de decisiones informadas.
- Los trabajadores(as) deben mostrar valentía profesional al comunicarse de manera honesta y al tomar acciones apropiadas, incluso ante un dilema o situación difícil.

- El Instituto Forestal debe mantener un entorno de trabajo en el que los trabajadores(as) se sientan apoyados cuando expresen resultados legítimos y basados en evidencias, ya sean favorables o desfavorables.

Cuando los trabajadores(as) se enfrenten a situaciones que supongan un desafío para su honestidad o valentía profesional, deberán comentar las circunstancias con superior jerárquico para determinar el mejor curso de acción.

7.1.2. Expectativas Éticas del Instituto Forestal

- Los trabajadores(as) deben comprender, respetar, satisfacer y contribuir a las expectativas legítimas y éticas del Instituto Forestal y deben ser capaces de reconocer la conducta que sea contraria a dichas expectativas.
- Los trabajadores(as) deben alentar y promover una cultura basada en la ética dentro de la Instituto Forestal.

7.1.3. Comportamiento Legal y Ético

- Los trabajadores(as) no deben realizar ni participar en ninguna actividad ilegal o que vaya en detrimento o bien que pudiese causar daño al Instituto Forestal, y sus trabajadores(as).
- Los trabajadores(as) deben comprender y cumplir las leyes y regulaciones que sean relevantes para el sector público y privado, a nivel general y específico del ámbito en que opera el Instituto Forestal, incluyendo la realización de declaraciones correspondientes cuando se requieran.
- En el caso de que los trabajadores(as) identifiquen incumplimientos legales o de regulaciones, deben comunicar dichas incidencias a las personas que cuenten con la autoridad para tomar las acciones apropiadas, tal y como indican las leyes, regulaciones, políticas y procedimientos aplicables.

Cuando las políticas del Instituto Forestal no sean lo suficientemente precisas para abordar las situaciones eventualmente reñidas con el presente Código, la Dirección Ejecutiva debería desarrollar e implementar una metodología que especifique las acciones que se espera que tomen

los involucrados en respuesta a incumplimientos legales o regulatorios que conozcan. Dicha metodología podrá incorporar un procedimiento para validar que se hayan tomado acciones apropiadas para abordar dichos incumplimientos.

7.2. Mantener la Objetividad

La objetividad es una actitud mental imparcial que permite que los trabajadores(as) hagan juicios profesionales, cumplan sus responsabilidades y logren el propósito del presente Código sin comprometer dichos juicios.

7.2.1. Objetividad Individual

Los trabajadores(as) deben mantener su objetividad profesional en la realización de todos los aspectos relacionados a sus labores, sin comprometer ni subordinar su juicio al de otras personas. La objetividad profesional requiere que apliquen una actitud mental imparcial, libre de sesgo y emitir juicios en base a una evaluación equilibrada de todas las circunstancias relevantes.

7.2.2. Salvaguardar la Objetividad

- Los trabajadores(as) deben reconocer y evitar o mitigar cualquier impedimento real, potencial o aparente a la objetividad.
- Los trabajadores(as) no deben aceptar ningún objeto tangible o intangible como un regalo, recompensa o favor que pudiese suponer o interpretarse como un impedimento a la objetividad.
- Los trabajadores(as) deben evitar los conflictos de intereses y no deben ser influenciados indebidamente por sus propios intereses o los de terceros, incluyendo los del Consejo Directivo y de otras personas con autoridad, o por el clima político y otros aspectos de su entorno.

7.2.3. Declarar los Impedimentos a la Objetividad

- En el caso de existir impedimento a la objetividad en el desempeño de sus labores, de hecho, o en apariencia, los datos de tal impedimento

deben declararse oportunamente por el trabajador(a) a su superior jerárquico y a las partes apropiadas, cuando corresponda.

- En el caso de que los trabajadores(as) tengan conocimiento de un impedimento que podría afectar a su objetividad, deben declarar dicho impedimento a su superior jerárquico. Si el superior jerárquico determina que dicho impedimento afecta a la capacidad del trabajador(a) para desempeñar sus funciones de forma objetiva, debe comentar dicho impedimento a la Dirección o Responsable de la actividad bajo revisión y al Director(a) Ejecutivo(a) cuando corresponda, y proponer las acciones apropiadas para resolver la situación.
- En el caso de descubrir algún impedimento que afecte la fiabilidad, de hecho, o en apariencia, de los hallazgos, recomendaciones y/o conclusiones de un trabajo después de haberlo completado, el trabajador(a) debe comunicar el asunto a la Dirección o Responsable de la actividad bajo revisión y al Director(a) Ejecutivo(a) cuando corresponda, y/o las otras partes interesadas afectadas, y proponer las acciones apropiadas para resolver la situación.

7.3. Mantener la Confidencialidad

Aquellos trabajadores(as) que cuentan con acceso irrestricto a los datos, registros y otra información confidencial, de propiedad exclusiva y/o información que permita la identificación personal (sensible), incluyendo información en formato físico o digital, así como la información derivada de las comunicaciones orales, como las conversaciones formales o informales en reuniones, deben respetar el valor y la titularidad de la información que reciben, al emplearla solo para finalidades profesionales y protegerla del acceso o divulgación no intencionada, tanto interna como externa.

7.3.1. Uso de Información

Los trabajadores(as) deben seguir las políticas, procedimientos, leyes y regulaciones que sean relevantes cuando emplean la información del Instituto Forestal.



Los trabajadores(as) no deben utilizar información para el lucro personal o que de alguna manera fuera contraria a, o en detrimento de, los objetivos legítimos y éticos del Instituto Forestal.

7.3.2. Protección de la información

- Los trabajadores(as) que corresponda deben conocer sus responsabilidades sobre la protección de la información y actuar de forma que demuestren su respeto a la confidencialidad, privacidad y titularidad de la información que obtienen al desempeñar sus servicios profesionales.
- Las consideraciones que son especialmente relevantes incluyen:
 - La custodia, retención y disposición de los registros de los trabajos.
 - La posibilidad de dar a conocer los registros de los trabajos a terceras partes, internas o externas.
 - El tratamiento del acceso a la información confidencial, o copias de ella, cuando ya no la necesiten.
- Los trabajadores(as) no deben divulgar información confidencial a las partes no autorizadas, a menos que exista una responsabilidad legal o profesional.

8. Difusión y Sensibilización

El Instituto Forestal debe promover la difusión y la sensibilización formales e informales, respecto del cumplimiento de los principios y normas descritos en el presente Código de Ética, especialmente en lo relacionado con la forma en que los trabajadores(as) pueden abordar los impedimentos a la objetividad y en las políticas y expectativas que se tienen sobre la confidencialidad.

9. Protocolo de denuncia

Nuestra institución ofrece un protocolo para trabajadores(as) que sean testigos o sospechen conductas que infrinjan nuestro código de ética:

- Canal de denuncias: Nuestros colaboradores pueden hablar directamente con su superior jerárquico o gerente respectivo para levantar una denuncia por medio de correo electrónico.
- Investigación y acción inmediata: Nuestra institución se compromete a realizar una investigación inmediatamente, siguiendo los procedimientos descritos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, excluyendo del proceso a quienes hayan sido denunciados para que no puedan influenciar en esta y garantizado la seguridad del denunciante.
- Informe de la investigación y medidas acorde: Una vez recopilada la información del caso, los encargados de la investigación entregarán un informe con sus conclusiones y recomendaciones. En caso de que se confirme una situación de corrupción o de falta a la ética, se tomarán todas las medidas recomendadas en el informe de la investigación, que pueden ser, sanciones administrativas, término de contrato, restitución de recursos, revisión de procesos internos, informar a las autoridades competentes, entre otros

10. Declaración de Conocimiento y Aceptación Individual

Todos los trabajadores(as) de INFOR recibirán una copia y firmarán la conformidad de la recepción, en señal de conocimiento, aceptación y comprensión del contenido del presente Código de Ética, lo que constará en el documento denominado "Formulario Entrega Código de Ética del Procedimiento de Salvaguardas". Esta firma deberá hacerse tanto por el personal vigente, como los nuevos colaboradores al momento de su vinculación al Instituto Forestal.

11. Aprobado por el Director(a) Ejecutivo(a) el día 25 de agosto de 2025. Para constancia firma:



SANDRA GACITUA ARIAS
DIRECTORA EJECUTIVA
INSTITUTO FORESTAL