

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

Fundación PATHER NOSTRUM establece y mantiene la presente política de prevención de actos ilícitos, basado en el compromiso de dedicarse integralmente a honrar la misión de la Fundación “Incluir social y laboralmente a personas en situación de discapacidad, acogiendo, acompañando y potenciando sus sueños e intereses” y con la convicción que eso, solo es posible con ética y probidad en todas las acciones que lleva a cabo.

Promover y favorecer una conducta ética, ha sido una labor permanente de Pather Nostrum, conforme a los principios y valores de la institución. Nuestra cultura de prevención de riesgos y preservación de los estándares de excelencia, en especial los relacionados al aspecto regulatorio, hacen necesario que todos quienes ejercen roles o funciones de dirección, administración, ejecutivas, de supervisión y laborales en la institución acaten las directrices y principios definidos en la presente política.

En diciembre de 2009 se publicó la Ley N°20.393, en el contexto de la incorporación de Chile a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). Esta Ley establece que las personas jurídicas serán responsables de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho cometidos en su beneficio. Esta ley ha tenido posteriormente modificaciones los años 2016, 2018 y 2019.

CERTIFICACIÓN 20.393

CASA MATRIZ
LUIS CRUCHAGA 457 - CURACAVÍ
FONO 22835 34 25

La Ley N°20.393, establece que la responsabilidad de las personas jurídicas aplicará si los delitos antes mencionados fueran cometidos directamente en beneficio de la institución, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración o supervisión, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la institución, de los deberes de dirección y supervisión. Así también, la persona jurídica responde penalmente cuando los delitos hayan sido cometidos por personas naturales que estén bajo la supervisión directa de alguno de los sujetos anteriormente nombrados. Las personas jurídicas no serán responsables en los casos que las personas naturales indicadas anteriormente, hubieren cometido el delito exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero.

Para que se configure la responsabilidad penal de las personas jurídicas deben cumplirse requisitos específicos que establece la Ley N°20.393, dentro de los cuales es necesario que la comisión del delito sea consecuencia del incumplimiento por parte de la persona jurídica de sus deberes de dirección y supervisión. Es por ello, que la Ley N°20.393 faculta a las empresas para que adopten un “Modelo de Prevención de Delitos”, cuya implementación implica cumplir con los deberes de dirección y supervisión.

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD), consiste en un sistema preventivo y de monitoreo, a través de la ejecución de diversas tareas de control, sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393 y sus modificaciones, así como también atendiendo a lo establecido en la Ley N°21.302. En este sentido se extiende el alcance del Modelo de Prevención del Delito más allá del uso de fondos públicos, a la prevención de delitos que pudieran afectar a niños, niñas o adolescentes atendidos por los organismos colaboradores del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

El propósito de este documento es establecer los lineamientos que sustentan y guían la adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos, especialmente:

- Delitos que afecten la vida, integridad física o psicológica, indemnidad sexual, privacidad, de niños, niñas y adolescentes.
- Delitos que afecten o comprometan el patrimonio del Estado, especialmente la malversación de dineros públicos.

Pather Nostrum con el propósito de prevenir la comisión de delitos establecidos ha implementado un MPD conformado por los siguientes 8 lineamientos:

Lineamiento I

Contar con un procedimiento escrito e integral para la evaluación y selección de personal

El reclutamiento y selección de personal es el procedimiento por el cual se atrae, contrata e incorporan personas a un puesto determinado dentro de una empresa. Este es un paso de suma importancia, ya que deben encontrarse candidatos adecuados que reúnan características afines al puesto a ocupar. La gestión eficaz de los recursos humanos dentro de una organización debe comenzar con una adecuada y eficiente selección del personal que la conforma (Morales, 2008).

I.1. Descripciones y/o perfiles de cargo:

Antes de iniciar un proceso de búsqueda Fundación Pather Nostrum es la jefatura directa en conjunto con el área de recursos humanos quienes elaboran el **descriptor de cargo** que incluye las cualidades, competencias y requisitos que debe cumplir el candidato para un determinado cargo. Además se cuenta con el **perfil de cargo, en el cual se establece** las funciones y objetivos del cargo a desarrollar, qué, cómo y por qué realiza determinadas tareas. El perfil de cargo menciona las dependencias directas y los objetivos a perseguir del cargo.

La información expuesta antes es de suma importancia para el proceso de selección ya que con ella se lleva a cabo un proceso idóneo, que permite realizar desde un adecuado filtro, hasta terminar con la selección del candidato que se requiere.

Dentro del proceso es fundamental contar con la siguiente información:

- Curriculum Vitae idóneo
- Certificado de título (técnico o profesional)
- Certificado de experiencia
- Certificado de capacitaciones y perfeccionamiento
- Certificado de antecedentes para fines especiales

Además de lo anterior se recopila información relativa a la gestión de riesgo en la comisión de delitos:

- Consulta de inhabilidades para trabajar con menores de edad
- Consulta de inhabilidades por Maltrato Relevante
- Declaración jurada

I.2. Entrevistas

Una vez recolectados los antecedentes de los postulantes, se realiza un filtro inicial de los mismos, para determinar quiénes cumplen los requisitos y continuar a la etapa de entrevistas.

Los postulantes seleccionados son convocados a una entrevista personal, la que, de preferencia se realiza de manera presencial, a cargo de la jefatura que solicita el puesto de trabajo. En seguida se realiza una prueba técnica en el caso que se requiera.

Al término de estas etapas se realiza el filtro según el rendimiento de cada postulante, para determinar el número final de seleccionados. Finalmente se realiza una entrevista psicológica.

Cabe destacar que, en todas las instancias de entrevista, se indaga con los postulantes acerca de el trabajo con niños/as y adolescentes, así como en referencia al uso de recursos públicos.

I.3. Referencias

El/la encargado de recursos humanos revisa y confirma a lo menos una referencia laboral o académica, vinculada a la función que el postulante lleve a cabo. Para esto, el profesional se contacta vía telefónica o a través de mail con la persona mencionada en el Curriculum Vitae del postulante.

Lineamiento II

Plan de inducciones y capacitaciones permanentes en materia de delitos contra niños, niñas y adolescentes, así como respecto del correcto uso de fondos públicos.

II.1. Proceso de inducción:

Una vez que el trabajador se incorpora a la institución debe realizar un proceso de inducción a cargo de su jefatura directa. Esta inducción la realiza cualquier trabajador que se incorpore a la institución, ya sea a corto, mediano o largo plazo, así como quienes realicen voluntariado. Quienes no hayan realizado este proceso de inducción no pueden tener ningún tipo de contacto con los niños/as o adolescentes, así como tampoco el manejo de fondos públicos.

Durante este proceso se entrega al nuevo trabajador una copia (digital) del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Código de conducta, ética y buenas prácticas.

- Objetivo de la inducción: en esta inducción el trabajador conoce con mayor detalle las tareas que debe realizar y lo que se espera de él o ella, protocolos de funcionamiento interno. Así mismo, se le da a conocer el presente Modelo de Prevención del Delito y la cultura organizacional referente a la prevención.
- Plazo de ejecución: dentro de la primera semana de ingreso a la institución.

- Resultados esperados: que el trabajador conozca y comprenda los lineamientos de la institución respecto a la prevención del delito no sólo con menores de edad si no que en cuanto al correcto uso de fondos públicos.

Una vez realizada la inducción, los trabajadores firmarán una declaración de compromiso (Anexo 1).

II.2. Plan de capacitaciones

Una finalidad esencial del MPD es la de fomentar el cumplimiento al más alto nivel de normas profesionales y éticas, así como de todas las leyes y regulaciones aplicables, con el objeto de prevenir la comisión de cualquier conducta que revista carácter de ilicitud en el marco de la actividad de Pather Nostrum.

Con objeto de tener la seguridad de que todos los colaboradores estén plenamente familiarizados con las conductas prohibidas tipificadas como delito por la legislación chilena, se cuenta con un Plan de capacitaciones; en el Responsable de Prevención del Delito (RPD) recae la responsabilidad principal de implementar tal programa.

La intención de éste es la de proporcionar un nivel apropiado de información e instrucción para cada colaborador en lo que se refiere a conductas prohibidas, la normativa relativa, actividades de prevención y proceso de denuncias. También contempla, si fuere procedente, el informar de estas materias a proveedores o personal externo.

Con apoyo de medios proporcionados por Pather Nostrum como por asesoría externa, prepara actividades de capacitación que incluyen en su contenido la responsabilidad penal de las personas jurídicas y su sistema de prevención. El material se encuentra a disposición de los colaboradores y si corresponde de los proveedores. Estas capacitaciones son obligatorias para los colaboradores. El Responsable de Prevención del Delito actualiza y revisa el material según lo considere apropiado.

Además de la capacitación antes señalada, las materias de importancia se encuentran contenidas en la presente política y en los documentos que forman parte integrante de la misma, sin perjuicio de que pueda prepararse y enviarse otras comunicaciones sobre la materia.

Los principales lineamientos de este Plan de capacitaciones son los siguientes:

- Explicación de la ley en cuanto a la obligación de contar con una política de prevención.
- Definición del Modelo de Prevención del Delito y sus componentes.
- Entendimiento de los delitos.
- Descripción de los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la organización.
- Políticas de prevención del abuso
- Aplicación de la Resolución exenta número 155 del 2022.
- Comunicación de las medidas de prevención que se deben cumplir.

Son elementos mínimos de este plan de capacitaciones los siguientes puntos, contenidos en la Resolución Exenta N 22:

- 1.- Las políticas relacionadas con la prevención del abuso
- 2.- Cómo mantener límites apropiados con los niños, niñas y adolescentes
- 3.- Cómo reconocer circunstancias que presentan un alto riesgo para que se den transgresión de límites
- 4.- Cómo reconocer y responder ante señales de alerta
- 5.- Cómo responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas
- 6.- Cómo responder ante una revelación de abuso
- 7.- Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o ser abusados
- 8.- Aplicación de Circular 05 de 2019
- 9.- Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño
- 10.- Derivación de la red y coordinación intersectorial
- 11.- Correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de estos.

Una vez finalizada cada jornada de capacitación se deja registro de los participantes, a través de un listado de asistencia. Cabe destacar que todo colaborador debe participar al menos en una jornada de capacitación durante su primer semestre de contrato.

Lineamiento III

Matriz de riesgo

Dios es dador de vida y nos ha guiado como fundación todos estos años, Pather Nostrum, ha logrado con la providencia del Espíritu Santo, crecer sostenidamente desde sus inicios; nuestro desafío como institución es, "Vayan, pues, y hagan que todos los pueblos sean mis discípulos. Bautícenlos en el Nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo, y enséñenles a cumplir todo lo que yo les he encomendado a ustedes. Yo estoy con ustedes todos los días hasta el fin de la historia" Mt 28, 19-20.

La institución se dedica específicamente a la inclusión, trabajando con hombres y mujeres en situación de discapacidad o necesidad especial. Uno de los cambios más relevantes del 2020, fue la reestructuración de los departamentos institucionales, ratificando los 5 pilares institucionales los cuales se dividen de la siguiente manera:

- Departamento Inclusión
- Departamento Adulto Mayor
- Departamento Educación e infancia.
- Departamento Capacitación
- Departamento Intermediación laboral.

Los principales objetivos que mueven el actuar de la institución son:

- General: Generar y mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad atendidos por Pather Nostrum, a través de la inclusión social y laboral de los mismos.

- Específicos:

Incluir laboralmente a los usuarios en situación de discapacidad, atendidos por la ONG.

Incorporar al mundo social a las PeSD, pertenecientes a alguno de los programas de la institución.

Nuestras líneas estratégicas, fijadas desde el 2018 hasta el 2023, obedecen a la siguiente estructura:

- Objetivos claros y realistas de cada uno de los departamentos.
- Conocimiento objetivo del entorno.
- Gestión realista de los recursos.

III. 1 Diagnóstico de funcionamiento

Es importante destacar que de la mano de la estructura anterior, y en base al funcionamiento cotidiano de la institución y sus diversos programas, es posible determinar lo siguiente:

- Importancia de la gestión Pastoral en todos los departamentos institucionales, fomentando la fe tanto en los colaboradores, como en los usuarios.
- Reforzar la Innovación, desarrollo e investigación, (I+D+I), estableciendo la mejora tecnológica permanente de todas las áreas, aparte de la gestión en investigación interna en el ámbito de discapacidad.

También este punto se centrará en generar nuevos productos o servicios tecnológicos para PeSD.

- Mejora en gestión de procesos y programas, a través de protocolos de atención, flujogramas, presupuestos, etc.
- Control de áreas y programas, para lograr la mejora del control general de indicadores en cada una de las áreas o departamentos institucionales.
- Reforzar el área de Recursos Humanos, principalmente en los procesos de selección y conformación de equipos de trabajo.
- Fortalecer la gestión de colaboradores, que se realizará a través formación permanente de los colaboradores, promoción de encargados y mejora en la estructura institucional.

II. 2 Matriz de Riesgos

A raíz del diagnóstico realizado a nivel institucional, tanto a nivel de funcionamiento interno de los programas y proyectos, equipo de trabajo, cultura organizacional, junto a los factores contextuales que influyen a la organización, se han identificado una serie de riesgos, los cuales se asocian a las actividades desarrolladas por la institución. En base a lo anterior se ha generado una Matriz de Riesgos que permite visualizar, categorizar y generar estrategias de control y prevención.

II.3 Plan Trianual de prevención de delitos

El principal objetivo de este Plan, es revisar, supervisar y actualizar el Modelo de prevención de delitos. La Responsable de Prevención del Delito, de manera anual realiza una actualización del diagnóstico institucional, tomando para ello información que emerja de insumos, tanto internos como externos a la institución. Dentro de las fuentes de información consideradas podemos mencionar:

- Encuestas realizadas a colaboradores
- Reuniones con Directorio
- Reuniones de análisis con colaboradores
- Entrevistas personalizadas aleatorias con colaboradores y directivos
- Informes de organismos externos de supervisión

Este diagnóstico es presentado a su vez ante el Directorio de la Fundación en el mes de Diciembre de cada año, generando un acta de toma de conocimiento de la información entregada. La actualización del plan y por ende de la Matriz de Riesgos se realiza cada 3 años, proceso que se encuentra a cargo de la Responsable de Prevención del Delito.

Lineamiento IV

Responsable de prevención de delitos y Comité de prevención de delitos

IV. 1. Responsable de Prevención de Delitos

La designación de un Responsable de Prevención de Delitos (RPD) está a cargo del Directorio, la persona designada permanece en su cargo hasta tres años, pudiendo prorrogarse su designación por períodos de igual duración. El Responsable de Prevención de Delitos cuenta con la adecuada autonomía que el ejercicio de su función requiere, ya sea respecto del propio Directorio, como de la Administración de Pather Nostrum y, actúa de manera independiente en relación a las demás gerencias o áreas funcionales, reportando directamente al Directorio.

Actualmente el Responsable de Prevención de Delitos es: Francica Rojas Berguño, CI 17.577.460-2 egresada de la carrera de Derecho, quien se desempeña como Directora del Departamento de Intermediación Laboral. Ante eventualidades se cuenta con un Responsable interino: Carolina Saavedra Fenández, CI 15.607.477-2 de profesión Psicóloga quien se desempeña como Directora Departamento de Educación e Infancia en Pather Nostrum.

Pather Nostrum, a través del Directorio, provee al Responsable de Prevención de Delitos los recursos y medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones, cuenta con amplias facultades de acceso a la información y documentación de la Fundación, tanto física como aquella almacenada en medios electrónicos, relacionada con su ámbito de acción. Así mismo tiene derecho a concurrir a las sesiones del Directorio con derecho a voz, pero sin derecho a voto, y debe hacerlo siempre que sea necesario para mantener informado a éste de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta o informar de su gestión, debiendo reportar a lo menos semestralmente al Directorio, sin perjuicio de hacerlo cada vez que alguna situación particular lo amerite.

El Responsable de Prevención de Delitos formula trianualmente un plan de trabajo en conjunto con el Departamento de administración, el que se encuentra previamente aprobado por el Directorio de la institución, velando por la adecuada implementación y operación del Modelo de Prevención del Delito.

Dentro de las funciones del Responsable de Prevención de Delitos se encuentra:

- 1.- Coordinar que las distintas áreas del organismo cumplan con los procedimientos y directrices de prevención de los delitos incluido en el MPD.
- 2.- Reportar su gestión al Comité de Prevención sobre el estado del MPD y asuntos de su competencia y gestión como RPD. Además, comunica inmediatamente cualquier denuncia que se realice ante la ocurrencia de un delito respecto del mal uso de fondos públicos o que adquiera connotación pública al interior de la organización.

- 3.- Coordinar con los encargados de cada proyecto de su respectivo organismo la reportabilidad y el análisis de aquellas situaciones que podrían activar el funcionamiento de la Comisión de ética.
- 4.-A partir del diagnóstico y la Matriz de Riesgos, debe confeccionar un “Plan Trianual de Prevención”, que contemple las acciones de prevención necesarias para enfrentar los riesgos detectados que detallan acciones, medios y responsables.
- 5.- En conjunto con la Dirección Ejecutiva de la institución debe promover los alcances a la Matriz de Riesgos, al Plan Trianual, y a los procedimientos y directrices que hagan operativo el MPD.
- 6.- Vela por el conocimiento y cumplimiento de los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención de delitos, en el actuar diario de los trabajadores y terceros involucrados en su actuación, como proveedores y otros actores esporádicos.
- 7.- Documenta y resguarda la evidencia relativa a sus actividades de prevención de delitos.
- 8.- En su función de monitoreo de la implementación efectiva del MPD, debe realizar revisiones aleatorias y visitas, previamente notificadas y otras sin previo aviso a cualquiera de los programas y centros del organismo.
- 9.- Es responsable de las medidas de resguardo y cuidado respecto de quienes formulen denuncias o reclamos a través de un canal de denuncias.
- 10.- Toda decisión que pueda generar un riesgo de un delito comprendido en el artículo 35 inciso tercero de la Ley N° 21.302 debe ser visada por el RPD, ya sea que la adopte el directorio, el director ejecutivo u otra instancia directiva.

- 11.- Debe resguardar el cumplimiento de las exigencias descritas por el lineamiento 2 del presente documento.
- 12.- Debe construir un Resumen Ejecutivo del Plan Trianual que se hará público en la web institucional y se difunda por diversos medios.
- 13.- Debe velar por el adecuado registro de episodios críticos y compilarlos, elaborando un informe anual que entregará al comité de prevención del órgano directivo, y recopilar los Informes de Comprensión de Proceso, velando porque se realicen en tiempo y forma. También, deberá incorporar los, si parece necesario, en la revisión del Modelo y de la Matriz de Riesgos.
- 14.- Debe configurar los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan al organismo prevenir su utilización en los delitos contra el correcto uso de fondos públicos.
- 15.- Presenta sus reportes directamente al comité de prevención, con copia a la Dirección Ejecutiva.
- 16.- Debe rendir cuenta sobre el estado de implementación y funcionamiento del MPD conforme a los sistemas de supervisión del cumplimiento de este.

IV.2. Comité de prevención de delitos

El Comité de prevención de delitos está conformado por los miembros del directorio de Fundación Pather Nostrum:

- Cristian Gonzalo Espinoza Camus, Presidente
- Francisca Loreto Rojas Berguño, Vice presidenta
- Carolina Andrea Saavedra Fernández, Tesorera
- Marina Alejandra Araos Gallardo, Secretaria

- Sabrina Estefani Núñez Vera, 1er Director
- Karen Andrea Ovalle Lobos, 2do Director

Son funciones del Comité, las siguientes:

1. Supervigilar el funcionamiento y actuación del RPD
2. Ante la toma de conocimiento de alguna denuncia, el Comité debe Remitirse a la circular 05 de 2019, dando cumplimiento a los establecido en la Ley 20.032. Además, debe denunciar inmediatamente cualquier hecho que constituya eventualmente un delito ante el Ministerio Público, policía o Juzgado de Garantía, si refiere a mal uso de fondos públicos.

Lineamiento V

Canales de denuncias

El procedimiento de denuncias e investigación aplicable a Pather Nostrum forma parte integrante de este Modelo. Su objetivo es establecer los pasos para recepcionar, investigar y determinar la forma de actuar de la institución en caso de denuncias directas o anónimas de niños, niñas, adolescentes, sus familias, trabajadores y/o cualquier persona que tome conocimiento de algún hecho de esta naturaleza.

- Niños, niñas y adolescentes

Se dispone de un equipo computacional de libre acceso a la plataforma web de la institución, para que niños, niñas y adolescentes que lo requieran, realicen sus denuncias, reclamos o sugerencias. Igualmente, se mantiene en un lugar abierto para niños, niñas y adolescentes, una libreta para contar con otra forma de recopilar información.

- Trabajadores, voluntarios, familias, terceros

La Pather Nostrum ha establecido un Canal de Denuncias que permite el acceso tanto para colaboradores como personas externas a la Pather Nostrum. Este Canal de Denuncias se encuentra disponible a través del sitio web de la Fundación. Adicionalmente, los colaboradores si así lo estiman conveniente, pueden efectuar su denuncia directamente con el Director del Proyecto o el RPD.

Se procura velar en todo momento por la protección del anonimato del denunciante, así como también de que no se generen represalias directas o indirectas contra un colaborador que informa sobre la presunta comisión de un acto o conducta que revista caracteres de delito.

Ante hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de niños, niñas y adolescentes el procedimiento a realizar es el que estipula la Resolución Exenta N 155 (marzo, 2022); es así como se sigue fielmente los procesos y manejo de la información, respondiendo a lo establecido en la Ley 21.302 y en la Convención de los Derechos del Niño.

Lineamiento VI

Comisión de ética

La comisión de ética es un grupo de suma importancia que se activa según la solicitud de la administración, en respuesta a situaciones que requieran revisión o asesoría dentro de la institución.

Esta comisión se encuentra conformada por un equipo de trabajadores de la organización, cuyo encargado es el Director/a del proyecto, quien reporta al directorio de la institución su funcionamiento y resultados.

Los integrantes de la comisión son los siguientes:

- Director/a del proyecto
- Un miembro del directorio
- Encargado de recursos humanos
- Un profesional del equipo

Esta comisión funciona como una instancia de consultas y asesoría ante diversas situaciones; esta comisión vela por que las actividades de trabajo directo con los niños, niñas y adolescentes sea adecuado, pertinente y respete siempre sus derechos e integridad.

Son llevados a esta comisión los casos en que existe alcances éticos respecto a la intervención del equipo con un niño, niña o adolescente, y que produzca algún tipo de cuestionamiento. Esta comisión es accesible tanto para niños, niñas y adolescentes, como para sus representantes o adultos responsables.

En base a lo anterior, **Fundación Pather Nostrum se compromete a activar la Comisión de ética cuando corresponda, según lo establecido en la Resolución Exenta N 22.**

Se adjunta de todos modos el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente en la institución (Anexo 2).

Lineamiento VII

Canales de información

En Pather Nostrum se mantiene constante promoción, prevención de abusos y autocuidado, así como educación en torno a los derechos de niños, niñas y adolescentes, tanto para ellos como para los adultos responsables, cuidadores, así como para los trabajadores de la institución. Por lo anterior, la información entregada apunta principalmente a:

- Los límites y comportamiento aceptables de parte de los trabajadores hacia ellos y ellas y entre sí.
- Difundir las consecuencias de las faltas al reglamento en cuanto al trato entre ellos y ellas.
- Informar acerca de qué hacer en caso de transgresión de sus límites.
- Aclarar cuál es el procedimiento y qué debería hacer si sufren abuso o maltrato.

Las estrategias que se utilizan para la difusión de la información antes mencionada es la siguiente:

1. Niños, niñas y adolescentes y sus familias o adultos responsables:
 - Instancias de participación grupal, determinados según edad, a cargo de un profesional idóneo; en estas instancias se educa en torno a aquellas situaciones que puedan implicar riesgo para su integridad.

- Paneles informativos actualizados, los cuales cuentan con textos e imágenes, de esta manera permite transmitir la información relevante respondiendo a las diversas etapas del desarrollo y capacidad de intelección de niños, niñas y adolescentes.

2. Trabajadores/as:

- Difusión mensual de contenido informativo relativo a la prevención de delitos por mal uso de fondos públicos, a través de mailing, al equipo de trabajadores.
- Se mantiene registro de recepción de la información entregada a los trabajadores/as.

LINEAMIENTO VIII

Supervisión y Evaluación

El RPD, en conjunto con el Directorio, han establecido métodos para la aplicación del modelo de prevención de los delitos y su supervisión a fin de detectar y corregir sus fallas, así como actualizarlo de acuerdo al cambio de circunstancias de la respectiva entidad.

La realización de una adecuada supervisión permitirá obtener resultados que permitan a su vez evaluar y además implementar mejoras al MPD.

Este sistema de supervisión del MPD será socializado por el RPD a los trabajadores de la institución; es importante destacar que una mejora continua de este modelo busca disminuir sistemáticamente las brechas encontradas y mejorar la calidad de atención entregada a los niños, niñas y adolescentes.

Para realizar la supervisión y evaluación del Modelo, el RPD puede solicitar apoyo a personas de las diversas áreas de la organización, para recopilar mayor cantidad de antecedentes. Las principales actividades a realizar, en cuanto a la evaluación del Modelo son las siguientes:

- Verificar el correcto funcionamiento de las actividades de control que han sido establecidas.
- Revisión del registro de recepción de las denuncias realizadas.
- Revisión del registro de resultados de las investigaciones realizadas y el cumplimiento de las sanciones establecidas.

- Verificar la realización de reuniones planificadas para entrega de información y para resolución de situaciones complejas.
- Verificar el porcentaje de trabajadores capacitados durante el año.

Estas actividades de monitoreo y evaluación serán reportadas por el RPD al Directorio al finalizar cada año. En este reporte se deberá establecer a su vez, las sugerencias de actualización tanto de la Matriz de Riesgos como del Modelo; las sugerencias deberán establecer estrategias de corrección ante las deficiencias observadas, procurando mejorar el funcionamiento del Modelo.

En relación al MPD se distinguen dos grupos de infracciones: a) al MPD y su normativa; y b) aquellas que digan relación con la comisión de ilícitos.

La Dirección a iniciativa y proposición exclusiva del RPD de la Fundación, tendrá siempre la facultad de proponer y supervisar la aplicación de sanciones, determinar o pronunciarse sobre su procedencia, y revisar o reconsiderar las sanciones cursadas.

1. Infracción al Modelo de Prevención de Delitos

Será motivo de sanción, la falta de colaboración en la implementación y cumplimiento de los lineamientos del programa de prevención de delitos por parte de los colaboradores, quienes estarán sujetos a las acciones disciplinarias que el Comité de Prevención de Delitos estime proponer. Entre las acciones u omisiones que harán que un colaborador esté sujeto a disciplina por esta razón están, a título enunciativo, pero no limitativo, lo siguiente:

- Contravenir las normas de la Política de Prevención de Delitos;
- No informar de un hecho o conducta que revista caracteres de delito;
- Infringir los principios generales de comportamiento y actuación;
- No hacer o falsificar cualquier certificación exigida bajo el programa de prevención;
- Falta de atención o de diligencia por parte del personal de supervisión que, directa o indirectamente, ocasione la realización de hechos o conductas que revistan caracteres de delito;
- Represalias directas o indirectas contra un colaborador que informa sobre la presunta comisión de un acto o conducta que revista caracteres de delito.

Si un colaborador contraviene cualquier norma contenida en la presente política y/o sus documentos complementarios, dependiendo el tipo de falta, podrá ser amonestado en forma verbal o escrita, previa evaluación del caso por parte del Comité de Prevención de Delitos, generando un plan de acción respecto al hecho ocurrido, definiendo un plazo para su normalización. Una copia del plan de acción, con la firma del Supervisor y del colaborador, será incorporada a la carpeta personal de éste. Dependiendo de la situación, se podrá enviar una copia a la Inspección del Trabajo.

Las acciones antes descritas se entenderán sin perjuicio de las multas previstas en el Artículo 157o del Código del Trabajo o de otras sanciones legalmente procedentes e incorporadas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Cuando un Supervisor constate una falta, la informará a su superior debiendo dar cuenta al RPD de Pather Nostrum, quien a su vez reportará el evento al Comité de Prevención de Delitos, el cual, en base a los antecedentes y resultados de la investigación, propondrá a la Alta Administración y/o al Directorio la sanción correspondiente. Lo descrito precedentemente, se entiende sin perjuicio de la facultad de la Fundación de poner término al Contrato de Trabajo, cuando la situación lo justifique, previa investigación y determinación de la sanción por el Comité de Ética.

2. Infracción de la Ley en materia penal

La participación penal de algún colaborador en cualquier clase de delito, en especial de los delitos sancionados por el Artículo 1° de la Ley N°20.393, realizada en el desempeño de sus funciones o con ocasión de éstas, se considerará como falta de probidad grave del colaborador.

En caso de verificarse hechos o conductas que revistan caracteres de los ilícitos referidos, comprobando razonablemente la veracidad de ellos, Pather Nostrum procederá a la desvinculación inmediata del colaborador, sin derecho a indemnización, en virtud de verificarse las conductas graves señaladas como causal de despido en el Artículo 160o del Código del Trabajo, numeral 1°, letras a) y e); y procederá a citar al Comité de Prevención de Delitos para que se pronuncie sobre la procedencia de denuncia o presentación de querrela criminal en contra de los supuestos responsables del hecho delictivo, previo informe del RPD.

Con la finalidad de asegurar una adecuada ejecución y evaluación del Modelo de Prevención del Delito, se implementarán las siguientes estrategias, a cargo del RPD:

- Reuniones de revisión a cargo del RPD, realizadas de manera trimestral en que participará un representante de cada estamento de la institución: directorio, administración, trabajadores.
- Se aplicará además una encuesta en formato online, de manera semestral, a todos los trabajadores de la institución. Con ello se podrá recabar información acerca del funcionamiento del MPD y sus posibles mejoras.