

Modelo de Prevención del Delito

FUNDACIÓN ESTUDIO PARA UN HERMANO
EDUCERE

CONTENIDOS

- I. **INTRODUCCIÓN (SENTIDO DEL DOCUMENTO)**
- II. **PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.**
- III. **PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN**
 - a. De la Selección y contratación
 - b. De las y los candidatos seleccionados
 - c. De la evaluación

- IV. **PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN, VERIFICACIÓN, CAPACITACIONES**
 - a. De la Inducción
 - b. De la capacitación

- V. **MATRIZ DE RIEZGO**

- VI. **RESPONSABLE DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS**
 - a. Responsable de Prevención
 - b. Comité de Prevención del Delito

- VII. **COMISIÓN DE ÉTICA**

- VIII. **CANALES DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**
 - a. Canales de Denuncia
 - b. De las investigaciones internas
 - c. De las sanciones y las multas
 - d. Del procedimiento de reclamos
 - e. Del término del contrato de trabajo

- IX. **CANALES DE INFORMACIÓN**

- X. **SISTEMA DE SUPERVISION Y EVALUACION**

I. Introducción

En la opción concreta de alcanzar nuestros objetivos con la participación de todas las personas involucradas en nuestra acción social y educativa, tanto el equipo de trabajadores y trabajadoras como las y los participantes y sus familias y en concordancia con los objetivos de respeto de derechos y probidad que tenemos, hemos desarrollado un Modelo de Prevención del Delito.

Este modelo se refiere a un conjunto de diversas herramientas de control y de prevención, que se ejecutan sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de delitos susceptibles de ser cometidos en el desarrollo de nuestra función. Fundamentalmente apostamos y nos comprometemos a desarrollar procedimientos preventivos y de monitoreo, capacitaciones, talleres, reglamentos etc., elementos todos que puedan apoyar la labor de prevención y control.

Este modelo de prevención es aplicable e incumbe a todas las personas que tienen vinculación con la labor social y educativa de EDUCERE.

Tenemos que insistir en lo necesario de establecer y desarrollar herramientas para la prevención de delitos en el marco de nuestra acción transformadora. Debemos en toda circunstancia asegurar el respeto y la promoción de los derechos de las personas y de sus comunidades. La capacitación permanente es una de las herramientas privilegiadas para este fin. Requerimos de la misma forma canales de comunicación, de información, de denuncia y prevención claros, justos y accesibles a todas las personas.

El presente Modelo de Prevención del Delito debe ser sometido al criterio de la experiencia concreta y al mejoramiento continuo, por lo tanto debe ser revisado y actualizado periódicamente, en periodos no superiores a tres años.

Es en última instancia el directorio de Fundación Educere quien tiene el rol de primera línea en las políticas y medidas de prevención del delito y entre sus atribuciones y responsabilidades destacamos las siguientes (además de las que la asamblea general de la fundación y/o la posible modificación de los estatutos la vayan otorgando).

- Designar al encargado de Prevención de Delitos, de acuerdo con lo establecido por la ley 20.393, el que durará en su cargo mientras cumpla con las funciones de director o directora ejecutiva.

- Revocar la designación del Encargado(a) de Prevención de Delitos cuando corresponda.
- Proveer los medios y recursos necesarios para que el encargado de prevención cumpla sus roles y responsabilidades.
- Dar acceso directo al Encargado de Prevención de Delitos para que le comunique los requerimientos respecto del cumplimiento de la ley 20.393 y del Modelo de Prevención de Delitos.
- Aprobar el Modelo de Prevención de Delitos, lo que incluye las políticas y procedimientos de prevención de delitos.
- Supervigilar la correcta implementación y efectiva operación del Modelo de Prevención de Delitos (estructurar la forma como se establece la supervigilancia efectiva).
- Recibir y evaluar los informes de funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos generados por el encargado de prevención de delitos.
- Recibir y analizar el reporte de la gestión administrativa desarrollada por el encargado de prevención de delitos que se remite en forma periódica (al menos semestralmente) y aprobar la planificación para el siguiente periodo.
- Informar al encargado de prevención de delitos cualquier situación observada, que tenga relación con el incumplimiento de la ley 20.393 o del Modelo de Prevención de Delitos.
- Conocer las sanciones dispuestas por el Comité de Ética u otra instancia respecto de incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos y de la ley 20.393, donde estas sean publicadas oportunamente a sus trabajadores.
- Difundir y promover el Modelo de Prevención de Delitos y de la ley 20.393, dentro del área de su competencia.

En la misma concepción de delegar en las principales instancias jerárquicas y de responsabilidad de Fundación Estudio para un Hermano el seguimiento y cumplimiento de los planes y el modelo de prevención del Delito, el equipo de dirección ejecutiva de nuestra fundación tiene como roles:

- Apoyar administrativamente al encargado de prevención de delitos, disponiendo los recursos físicos y humanos adecuados al cumplimiento de su labor.
- Apoyar al encargado de prevención de delitos, asegurando su acceso sin restricciones a la información, instalaciones y a las personas, así como también en la coordinación de las actividades propias del Modelo de Prevención de Delitos en las áreas que se requiera.
- Informar al encargado de prevención de delitos de situaciones observadas, relacionadas a incumplimientos a la ley 20.393 o al Modelo de Prevención de Delitos.

- Promover la divulgación del Modelo de Prevención de Delitos, generando las acciones de difusión y compromiso por parte de toda la empresa, para hacer propios sus contenidos, practicarlos y difundirlos.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la ley 20.393 y al artículo N ° 16 de la ley 20.931, al encargado de prevención de delitos.
- Difundir y promover el Modelo de Prevención de Delitos y la Ley 20.393, dentro del área de su competencia.

II. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Fundación Estudio para un Hermano, hoy Educere, nace en el año 1997 con el objetivo de otorgar becas de estudio a personas provenientes de sectores vulnerables.

Esta intención cambió el año 2004, cuando el directorio reconoce que las becas de estudio dejan de ser una urgencia. Nace la idea de ampliar el objeto de la fundación a nuevos nichos de profunda vulneración.

Nace en el convencimiento de la potencia humana como lugar de reparación y recuperación de dignidad.

El ser humano independiente del nivel de vulneración y daño es capaz de ponerse de pie y sacar las maravillas que posee.

Así el sentido de la fundación es acompañar procesos de desarrollo humano para que la persona puede hacer brillar lo que ella es.

Desde entonces se viene promoviendo una acción social transformadora, acompañando a personas que han sido vulneradas en sus derechos para construir en conjunto, con el principal protagonismo de las propias personas vulneradas, procesos de autonomía creciente y de responsabilización, que buscan la constitución de comunidades sociales solidarias y sustentables.

Nuestra acción social y educativa se sustenta de manera fundamental en el convencimiento de la potencia humana como lugar de reparación y recuperación de dignidad.

El ser humano, independiente del nivel de vulneración y daño que experimenta, es capaz de ponerse de pie y sacar las maravillas que posee.

Así el sentido de la fundación es acompañar procesos de desarrollo humano para que la persona puede hacer brillar lo que es.

Nuestra Visión

Una sociedad justa y equitativa, donde los sujetos y sus comunidades son capaces de transformarse y ser protagonistas de su proyecto de vida.

Nuestra Misión

Promover y acompañar procesos de desarrollo personal y comunitario, generando las condiciones necesarias para que quienes viven situaciones de vulnerabilidad social, realicen sus proyectos de vida.

Nuestro Método Educeriano

Muchas veces en el camino de la fundación hemos revisado nuestro “hacer”. Ponernos bajo la lupa es una práctica sistemática, la que ha permitido que hoy hablemos de un método educeriano, un modo o manera debidamente estructurado, organizado y sistemático para llegar a un efecto, finalidad o resultado.

Partimos de la idea que acompañamos sujetos vulnerables o excluidos. Ese es el grupo de personas o comunidades por quienes decididamente optamos. Y los acompañamos en sus contextos, en su presente. Nuestra misión asimismo se orienta a la transformación o a la generación de procesos de cambio en las trayectorias de estas personas y comunidades.

Hablamos de acompañamiento pues es la metodología que nos hace sentido para encontrarnos con los sujetos de nuestra acción. A fines de los años 90 hablar de acompañar procesos y no, de hacer intervenciones sociales, era mirado con desconfianza y como falta de rigurosidad técnica. Hoy las cosas han cambiado y todos hablan de acompañar como una forma de hacer cambio social. Cuando ponemos el acento en el acompañamiento de otro/a nos acercamos a una experiencia encarnada que significa pensar e interactuar con y desde el cuerpo, porque así se genera sentido y se toma posición a partir de la vulnerabilidad y la intimidad donde se producen nuestras relaciones con los otros y con el mundo (Perez y Osorio, 2021).

Este acompañamiento es posible “en relación”. Definimos el método como relacional pues entendemos que el acompañamiento es un tipo de relación que reconoce en la interacción con otros la posibilidad de transformar y resignificar las representaciones y experiencias vinculares, las que permiten el desarrollo humano. Es decir, la emergencia del sujeto (siempre hay sujeto, muchas veces esta silenciado o adormecido, necesita emerger) es continuamente relacional, la persona se desarrolla a partir de sus contextos de relaciones humanas.

En síntesis, la transformación que busca el acompañamiento es una nueva forma de ser en la relación. El hombre nuevo, habitado, que se hace cargo de su historia y se incluye en la misma, como actor transformador para que todos puedan ser sujetos de su propia historia.

El trabajo/Misión de fundación Educere se Organiza en cuatro grandes áreas:

- Personas en situación de calle y Adicciones
- Mujeres, equidad de género y migrantes.
- Capacitación y empleo.
- Infancia y juventud.

Si, bien es cierto, el presente Modelo de prevención del Delito se elabora para ser presentado al Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y adolescencia, los criterios fundamentales del Modelo están presentes en el trabajo desarrollado en todas las áreas de la fundación.

III. Procedimientos de Selección, contratación y evaluación

a. De la Selección y contratación

Fundación Estudio para un Hermano realiza un procedimiento de selección de personal objetivo, informado y orientado a las necesidades específicas y diversas de las personas que son las beneficiarias directas de los programas, dispositivos y proyectos que desarrolla, para esto especial atención tiene el proceso de selección de las personas que ejercen sus funciones con las personas más vulnerables.

Este proceso de evaluación debe así mismo velar por el cumplimiento de los reglamentos, convenios firmados y el respeto de las leyes vigentes.

La selección de trabajadores/as debe respetar la privacidad de las personas y asegurar **que estas sean idóneas, tanto técnica como éticamente, para las funciones que deberán desarrollar.**

La selección cumple con diferentes fases, de acuerdo con los dispositivos y programas en ejecución, entre las cuales al menos deben asegurarse:

1.- Entrevistas personales de la o el postulante:

- Con la dirección del dispositivo o programa en concreto.
- Con la dirección ejecutiva de Fundación Estudio para un Hermano
- Con el área administración y finanzas de Fundación Estudio para un Hermano.

Estas entrevistas pueden o no ser simultaneas.

Fundación Estudio para un Hermano requiere la documentación pertinente para acreditar la idoneidad de la persona que postula a sus cargos, cuyo detalle debe ser especificado al momento del inicio de la postulación.

Los procesos de selección otorgan igualdad de oportunidades a los y las postulantes, y deben ser transparentes, participativas y no discriminatorios, buscando la contratación de la persona más adecuada al perfil del cargo, quien debe cumplir con cada una de las etapas del proceso de selección definidos para cada cargo, pudiendo requerir la aprobación de pruebas técnicas, actividades grupales, y/o exámenes psicolaborales (psicológicos y médicos), acordes al cargo que se postule. Especial atención se debe tener con relación a **la idoneidad e impedimentos legales para las funciones en dispositivos de acompañamiento y residencial con niñas, niños y adolescentes.**

De manera resumida los pasos mínimos para la selección de trabajadores/as contiene los siguientes pasos:

- La convocatoria de profesionales se realiza mediante llamado público en distintas redes sociales o bolsas de trabajo existentes, posteriormente se realiza un filtro de los mejores candidatos que cumplan con el perfil y se cita a una entrevista. Se considera preferentemente profesionales con experiencia en proyectos SENAME o psicosociales.
- Los candidatos deben concurrir a la entrevista con el currículum vitae actualizado y con referencias laborales intachables (se toma contacto a las referencias), copias de certificados de estudio, antecedentes para fines especiales, certificado de inhabilidades, reporte de inhabilidades por maltrato relevante y la de la Declaración Jurada de Incompatibilidades e Inhabilidades (Anexo N° 5).
- La entrevista técnica se efectúa con la dirección ejecutiva de la fundación y la dirección del dispositivo donde se explica el proyecto, cargo, aspectos contractuales y expectativas respecto al profesional requerido. En dicho espacio se establece una revisión de su historia laboral y proyección, además de destacar fortalezas o debilidades.
- Los candidatos(as) que aprueban la entrevista técnica son convocados a una entrevista psicolaboral con un psicólogo donde se realiza una serie de evaluaciones de competencias y test proyectivos de acuerdo con el cargo (Persona bajo la lluvia, Zullinger, Luscher, otros). Posteriormente los informes aptos y aptos con observaciones son enviados a una comisión responsable de la selección final, comunicándole al profesional y/o trabajador/a los resultados. Los profesionales que no resultan seleccionados son contactados para informar sobre el término del proceso y agradecimiento de su participación.

b. De las y los candidatos seleccionados

Para el ingreso a Fundación Estudio para un Hermano, el candidato seleccionado debe presentar previamente la siguiente documentación:

1. Fotocopia simple de ambos lados de la Cédula de Identidad.
2. Certificado de Antecedentes para fines especiales (original y de emisión recientes)
3. En caso de haber trabajado anteriormente, fotocopia del finiquito de su último empleo o del acto administrativo que puso término a la relación estatutaria o a la prestación de servicios, en caso de provenir desde el sector público.
4. Certificado de afiliación o de incorporación al sistema previsional (AFP o IPS).
5. Certificado de afiliación al sistema de salud (Isapre o Fonasa).
6. Fotocopia legalizadas del certificado de estudios y/o título profesional, si corresponde.
7. Antecedentes de cargas familiares (si corresponde).
8. Certificado médico de salud compatible con el cargo al que postula, cuando así lo requiera la legislación o el reglamento vigente.

Para los dispositivos ambulatorios y residenciales de acompañamiento a niños, niñas y adolescentes **la revisión y control de certificados de antecedentes es periódica (al menos cada 6 meses) debe ser verificada.**

Fundación Estudio para un Hermano da cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

El personal de Fundación Estudio para un Hermano con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

Fundación Estudio para un Hermano otorga diferentes tipos de permisos al personallos que no son compensados en dinero:

- a) Permiso por Nacimiento.
- b) Permiso por Matrimonio o acuerdo de convivencia civil.
- c) Permiso por Fallecimiento de Familiar Directo.
- d) Permiso Administrativo.
- e) Permiso Sin Goce de Remuneraciones:

Fundación Estudio para un hermano conforme a la legislación vigente respeta los siguientes tipos de licencia:

Licencia Médica:

Licencia por Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo o de Trayecto

Licencia Maternal:

c. De la evaluación

Estrategia de evaluación de desempeño y mejora.

El objetivo de esta estrategia es lograr mejores resultados en la ejecución del programa, lo cual afecta directamente en la calidad de los servicios otorgados a las personas que participan o son beneficiadas por estos programas. Así mismo apunta a la mejora continua por parte de los trabajadores/as, y que estos, de esta manera, se reconozcan como parte fundamental de la labor realizada.

Nuestra Evaluación de desempeño busca medir de manera objetiva la comprensión crítica de los objetivos del programa y la metodología de acción social para la transformación de las trayectorias de vida de las y los participantes, por parte de los equipos de profesionales, educadores y monitores sociales. Dicha evaluación es aplicada de manera sistemática y con una periodicidad lo más inelástica posible.

El primer hito evaluativo se realiza al terminar del tercer mes de trabajo en el programa, observando la comprensión y acción que tiene el trabajador/a con relación al rol específico que cumple en el programa y la relación con las y los participantes.

Posteriormente y a lo menos dos veces al año se aplican tanto los instrumentos de entrevista individual como aquellos de aplicación grupal.

La devolución de resultados se realiza a través de conversación entre el responsable del equipo y trabajador/a, la cual debe desarrollarse no más allá de la quincena posterior a la evaluación y de esta manera poder integrar las sugerencias de mejora a la brevedad.

Es importante destacar que lo que se busca en relación con el desempeño del trabajador/a es:

- Descubrir las necesidades de capacitación y/o entrenamiento
- Establecer nuevos objetivos de desempeño
- Mejorar y desarrollar las habilidades y competencias de cada colaborador o colaboradora de los programas.
- Dar claridad de lo que se espera de cada una de las personas del equipo
- Impactar positivamente y motivar a la mejora, destacando los aportes de cada persona en el desarrollo de los programas.

La pauta inicial está basada en la evaluación del cumplimiento de la descripción del rol y de sus funciones, además de lo requerido por la fundación.

Además se aplica registro de conversaciones con el trabajador/a, en donde se plantean dificultades que se observan en distintos momentos del año, más allá de los momentos de evaluación establecidos. Estos permiten completar la pauta, y dar seguimiento a los compromisos tomados con los distintos miembros del equipo.

Tiempos de evaluación y criterios a evaluar

Tiempo	Criterios a evaluar	¿Quién evalúa?
3 meses	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del rol - Relación con participantes - Conocimiento de la metodología - Participación (básica) en actividades de la fundación. 	Dirección proyecto Encargado de área
6 meses	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del rol - Relación con participantes - Conocimiento y practica de la metodología - Participación (activa) en actividades de la fundación. 	Dirección proyecto Encargado de área Participantes
1 año	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del rol - Relación con participantes - Conocimiento y practica de la metodología - Participación (activa) en actividades de la fundación - Evaluación de productos del año 	Coordinador directo Encargado de área Participantes

Para todos los trabajadores/as se continua con este proceso de evaluación y mejora con evaluaciones cada 6 meses. (los meses de enero y julio aproximadamente)

Otro elemento de supervisión es el de la revisión del estado de las plataformas informáticas, registros, cumplimientos de Plan de intervención, etc. Esto se realiza con el coordinador, a través de un instrumento de respaldo.

IV. Procedimiento de inducción, verificación y capacitaciones

a. De la Inducción

Todos los trabajadores/as de Fundación Estudio para un Hermano participando un proceso de inducción técnico, metodológico y administrativo. Este procedimiento es protagonizado por cada trabajador/a, combinando metodologías expositivas y vivenciales.

Entre los objetivos de estos procedimientos de inducción destacan el conocimiento y “experiencia” de la metodología de acompañamiento acción de nuestra Fundación, conocimiento en terreno de los diferentes dispositivos con el fin de experimentar y tener un conocimiento vivido de la práctica metodológica y la perspectiva de EDUCERE.

Los aspectos administrativos y normativos de igual forma deben ser parte del proceso de conocimiento e inducción para los trabajadores/as.

Cada trabajador/a debe **realizar una declaración de compromiso** en la que se manifieste el conocimiento y aceptación de los objetivos y convenios de cada dispositivo o programa en el que se desempeña, el conocimiento y comprensión de los alcances y procedimientos del presente Modelo de Prevención del Delito, **compromiso escrito sujeto a evaluación de mejora continua y perfeccionamiento.**

El conocimiento de los deberes y derechos de los trabajadores/as, las obligaciones de la Fundación y los mecanismos de evaluación y sanción también son parte del proceso de inducción.

Todo trabajador/a recibe al ser contratado un ejemplar del REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD de Fundación Estudio para un Hermano y deja constancia de haber recibido el documento con firma que consta dicha recepción.

Serán contenidos de esta inducción:¹

1.- PRINCIPIOS BASICOS DEL METODO DE ACOMPAÑAMIENTO RELACIONAL

- 1.1. Introducción.
- 1.2. Condiciones de entrada.
- 1.3. Sentido e intención del acompañamiento.

¹ Para conocer en extenso el método ver la publicación, “INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DE ACOMPAÑAMIENTO RELACIONAL DE FUNDACIÓN EDUCERE” www.educere.cl/metodologia_acompanamiento.pdf (anexo 2 metodología educeriana)

1.4. Forma de acompañar.

2.- EL MÉTODO EN LA COMUNIDAD RESIDENCIAL.

- 2.1. Introducción.
- 2.2. Dimensión personal de proceso.
- 2.3. Dimensión comunitaria del proceso.
- 2.4. Dimensión contextual del proceso.
- 2.5. Articulación sinérgica de las dimensiones.

3.- SOBRE LOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y NORMATIVOS

- 3.1. Obligaciones básicas de Fundación Estudio para Hermano
- 3.2. De las obligaciones generales de los trabajadores y trabajadoras.
- 3.3. De las obligaciones de los y las trabajadoras respecto al trato directo con los beneficiarios y/o familias

4.- DE LAS PROHIBICIONES AL PERSONAL

En la inducción se destacan, por la importancia que tiene para la consecución de los objetivos propios, de los programas y por la calidad del acompañamiento a personas en situación de vulnerabilidad, las siguientes prohibiciones a los trabajadores/as, que realizan su labor en contacto directo o indirecto con beneficiarios:

1. De manera fundamental y focalizada, por las funciones de acompañamiento y protección y sin excluir las acciones legales que estamos obligados, **queda estrictamente prohibido todo tipo de acoso, abuso, agresión de tipo sexual**. Nunca podrá considerarse ni siquiera como atenuante un pretendido consentimiento.
2. **Maltratar a los participantes**: Refiere a agresiones físicas y/o agresiones verbales directas. También constituye agresión el uso de lenguaje descalificador de las capacidades de las personas, que incidan directamente en los daños de autoestima del sujeto.
3. Atender a los beneficiarios o presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes y/o consumir dichas sustancias dentro de los establecimientos de la Fundación.
4. Utilizar los relatos o la historia de vida de los participantes para generar medidas de coerción. Utilizar apodosos o sobrenombres o hacer referencia a situaciones familiares que menoscaben la autoestima del participante.

5. Ventilar o difundir cualquier información entregada por los participantes en instancias de confianza y/o espacios terapéuticos, que sea ajeno al equipo que acompaña su proceso en la fundación.
6. Administrar medicamentos a usuarios sin prescripción médica.
7. Inducir a un beneficiario a actividades reñidas con la moral y las buenas costumbres.
8. Realizar cualquier otra actividad que vaya en desmedro de la integridad física o psicológica del beneficiario.
9. Adulterar de cualquier manera algún documento que conste con la firma de entrega de atención o prestaciones de los beneficiarios.
- 10. Mantener relaciones sexuales con participantes. Iniciar relaciones sentimentales, o establecer relaciones de pareja con participantes directos del programa. Constituye una falta gravísima el entablar una relación amorosa con un participante que responde directamente al acompañamiento del trabajador. Es un delito en cualquier y toda circunstancia mantener contacto sexual con menores de edad.**
11. Usar los recursos de la Fundación y los recursos provenientes de instituciones del Estado en gastos, compras o inversiones que no tengan relación con los compromisos y obligaciones que se desprenden de los convenios relacionados a cada programa, según distribuciones presupuestarias acordadas.
12. Adulterar o falsificar boletas, facturas comprobantes de gastos.
13. Utilizar los recursos económicos de los participantes sin autorización del mismo.

b. De la capacitación

Fundación Estudio para un Hermano promueve la capacitación, el desarrollo y el mejoramiento continuo de sus trabajadores/as, a fin de contar con las personas más adecuadas y con equipos de trabajo que posean las herramientas necesarias para el cumplimiento de su misión, a través de la utilización y desarrollo óptimo de las aptitudes y destrezas de cada trabajador/a acorde a su función, asegurando que cada integrante de la Institución se sienta parte y se identifique con ella, permitiéndoles mejores oportunidades y condiciones de trabajo y de vida procurando que sus intereses e inquietudes converjan con los objetivos de la Fundación.

La actualización del cuadro legal y normativo de manera permanente es parte de los objetivos de estas capacitaciones y talleres.

La prevención de delitos, fundamentalmente aquellos que afecten a las personas que son objeto de acompañamiento de nuestros dispositivos, programas o proyectos, debe ser parte integrante de la formación y capacitación continua de los equipos de trabajo de nuestra fundación.

Sin perjuicio a la realización de las necesarias capacitaciones y formación continua para los equipos de Fundación Estudio para un Hermano, al menos una vez al año se realiza capacitación en materia de prevención de delitos contra NNAJ y prevención de delitos y buena gestión de recursos del Estado. Esta capacitación está bajo la responsabilidad del Responsable de Prevención del Delito de Fundación Estudio para un Hermano.

Esta capacitación considera los temas y tópicos señalados en seguida:

- a) Análisis de los delitos que pudieren afectar a niños, niñas o adolescentes sujetos de atención del colaborador, así como de los que pudieren significar mal uso de recursos públicos administrados por el organismo.
- b) Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de los delitos contemplados precedentemente y formas de prevenirlas.
- c) Descripción del Modelo de Prevención de Delitos y todos sus componentes.
- d) Forma de participación y responsabilidad de todos los actores en el Modelo de Prevención de Delitos.
- e) Obligación de denunciar, descripción y conocimiento del canal de denuncia.
- f) Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa en materia de delitos.

Se integra en estos procesos siempre el enfoque de derechos con una perspectiva de género e intercultural que asegure el respeto y la promoción de la diversidad en todas sus formas.

La implementación de planes o acciones de capacitación y desarrollo está dirigida a todos los trabajadores/as que prestan servicios en la Fundación con contrato vigente, tanto al interior de los establecimientos y Casa Central.

Las acciones de capacitación y/o desarrollo se realizan preferentemente dentro de la jornada laboral, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles ello resultare imposible, en cuyo caso debe contarse con la aceptación del trabajador/



a de participar en ellas. Los trabajadores/as beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional, mantienen íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

Todo trabajador/a tiene la obligación de asistir a las capacitaciones internas de la Fundación ya que estas se consideran importantes y necesarias para el correcto funcionamiento, acompañamiento e intervención dentro de la naturaleza de los servicios que presta Fundación Estudio para un Hermano a nuestros beneficiarios.

V. MATRIZ DE RIESGOS

Diagnóstico

Nuestra institución tiene una vasta experiencia en desarrollo de programas sociales dirigidos a población en situación de alta vulnerabilidad. Personas que por su trayectoria de vida y por el contexto socio económico en el cual esta trayectoria se ha desarrollado han experimentado tanto la vulneración de sus derechos, como así mismo en algunos casos estas mismas personas han vulnerado (ocasional o reiteradamente) derechos de otras y otros.

En total acuerdo con nuestra perspectiva social transformadora, con nuestra visión y nuestra misión, apostamos decididamente al desarrollo de las habilidades, de las competencias y de la riqueza interna que debe aparecer.

Esta convicción, la que reiteramos guía nuestro compromiso y las acciones que emprendemos, no puede poner un velo y ni siquiera restar importancia a la vigilancia activa con el fin de prevenir que se produzcan hechos que atenten contra la integridad moral, física ni psicológica de las personas que participan de nuestra acción educativa y reparadora.

En nuestra Fundación creemos con convicción en la construcción de “comunidad” en cada uno de los proyectos que desarrollamos, esta puede y debe construir mecanismos de regulación y buen vivir compartido. Sin embargo, en el transcurrir de esta construcción, la cual no se desarrolla sin saltos y alteraciones, puede aparecer la ocurrencia de acciones ilegítimas e ilegales.

A partir de nuestra experiencia y de los estudios e informes de organismos competentes, hemos desarrollado la siguiente matriz de riesgos, considerando la posible comisión de faltas y/o delitos que pudieran acontecer en el desarrollo de los programas y proyectos que ejecutamos.

Entre estos debe llamarnos a la acción preventiva tanto educativa como normativa de manera urgente y vigilante aquellos delitos cometidos contra la integridad de las personas, tanto los que dicen relación con el maltrato físico y psicológico, como aquellos particularmente graves en los cuales la integridad sexual se ve menoscabada o derechamente violentada.

A lo largo de este MPD se detallan **las medidas preventivas, las personas y organismos colectivos responsables tanto de la prevención como de, cuando se requiere la toma de medidas disciplinarias, correctivas y de ser necesario la denuncia a organismos de protección y/o tribunales competentes.**

Detallamos las acciones, tanto delitos como faltas, que pueden tener ocurrencia en la interacción de nuestras comunidades. Consideramos, una vez más tal y como lo desarrollamos en este MPD, que la capacitación permanente, la selección idónea y el autocuidado son herramientas útiles e indispensables en la relación entre EDUCERE y las personas que conforman nuestros equipos profesionales.

La permanente acción educativa y preventiva, tanto como los mecanismos de participación comunitaria y el desarrollo integral de los sujetos, herramientas indispensables en la acción reparadora que apunta a la transformación de las vidas de las y los participantes de nuestros dispositivos comunitarios y programas en desarrollo.

MATRIZ DE RIESGO							
AREA	SITUACION/ACCION	PROVENIENCIA	RIESGO	PROBABILIDAD	SECUENCIA	PUNTAJE	ACCIONES DE CONTROL
DISPOSITIVO RESIDENCIA	VINCULOS INTERPERSONALES FALTA DE HERRAMIENTAS DEL PERSONAL PARA MANEJO DE SITUACIONES	INTRINSECA	MALTRATO FISICO Y/O PSICOLOGICO HABITUAL	FRECUENTE(5)	PELIGROSO (4)	20	SISTEMA DE TURNOS ROTATIVOS APLICACIÓN DE PROTOCOLO PLAN DE CAPACITACION. REPORTES (BITACORA). TALLERES AUTOCUIDADO
DISPOSITIVO RESIDENCIA	VINCULOS INTERPERSONALES FALTA DE HERRAMIENTAS DEL PERSONAL PARA MANEJO DE SITUACIONES	INTRINSECA	AGRESION FISICA	FRECUENTE(5)	PELIGROSO (4)	20	APLICACIÓN PROTOCOLOS: RESOLUCION DE CONFLICTOS. INTERVENCION EN CRISIS. MANUAL DE CONVIVENCIA. TALLERES AUTOCUIDADO
ADMINISTRACION	AUSENCIA DE SISTEMA DE REGISTRO. USO DE FONDOS PARA OTROS FINES	INTRINSECA	MALVERSACION DE FONDOS PUBLICOS	PROBABLE(4)	PELIGROSO (4)	16	RENDICION CUENTAS MENSUAL. BALANCES ANUALES LIBRO BANCOS REVISION DE FLUJO CAJA. AUDITORIA
GENERAL	RELACIONES DE ALTA COMPLEJIDAD	EXTRINSECA E INTRINSECA	AMENAZA DE MUERTE	PROBABLE(4)	PELIGROSO (4)	16	SUPERVISION PERMANENTE. APLICACIÓN PROTOCOLO: RESOLUCION DE CONFLICTOS INTERVENCION EN CRISIS. MANUAL DE CONVIVENCIA. REGLAMENTO INTERNO TALLERES AUTOCUIDADO
DISPOSITIVO RESIDENCIA	INGRESO DE DROGAS. CERCANIA DE ENTORNO. NEXOS FAMILIARES	EXTRINSECA	MICROTRAFICO DE DROGAS	PROBABLE(4)	PELIGROSO (4)	16	EN CASO CONSUMO - DUPLA REGISTRO (BITACORA). CONTROL INTERNO DE BIENES Y PERTENENCIAS
DISPOSITIVO RESIDENCIA	PROSTITUCION CONSUMO DE DROGAS. MANEJO INADECUADO RRSS	EXTRINSECA	SERVICIO SEXUAL O FAVORECIMIENTO IMPROPIO. TRATA DE PERSONAS	OCASIONAL(3)	CATASTROFICO (5)	15	VISITAS SUPERVISADAS. ACOMPANAMIENTO PERMANENTE SUPERVISION ESPECIALIZADA ETD
DISPOSITIVO RESIDENCIA	RESPUESTA ANTE UN DELITO COMETIDO CONTRA NNAJ. NO ACTIVACION DE PROTOCOLOS	INTRINSECA	NO EFECTUAR DENUNCIAS POR UN HECHO CONSTITUTIVO DE DELITO	PROBABLE(4)	MODERADO(3)	12	ACTIVACION PROTOCOLOS: RESOLUCION DE CONFLICTOS. ABANDONO RESIDENCIA
DISPOSITIVO RESIDENCIA	MANEJO DE DINERO Y BIENES MANEJO DE MEDICAMENTOS	INTRINSECA	HURTO	PROBABLE(4)	MODERADO(3)	12	MEDIDAS DE CONTROL INTERNO ACTIVACION PROTOCOLOS: ADMINISTRACION MEDICAMENTOS

DISPOSITIVO RESIDENCIA	FLITRACION MATERIAL PRIVADO INTIMO	INTRINSECA	TRAFICO O DIFUSION MATERIAL PORNOGRAFICO. ALMACENAMIENTO MATERIAL PORNOGRAFICO	OCACIONAL(3)	PELIGROSO (4)	12	COMUNICACIÓN ADULTO RESPONSABLE. APLICACIÓN PROTOCOLO: HECHOS CONSTITUTIVOS DE DELITO
DISPOSITIVO RESIDENCIA	ENTREGA ESPECIES. ENTORNO FAMILIAR	EXTRINSECA	RECEPTACION DE ESPECIES	OCACIONAL(3)	PELIGROSO (4)	12	MEDIDAS CONTROL INTERNO. INVENTARIO DE PERTENENCIAS. TALLERES PSICOEDUCATIVOS
ADMINISTRACION	RENDICIONES EMISION BOLETAS Y CERTIFICADOS	INTRINSECA	FRAUDE SUBVENCIONES	POSIBLE(2)	CATASTROFICO (5)	10	RENDICION CUENTAS MENSUAL. BALANCES ANUALES LIBRO BANCOS REVISION DE FLUJO CAJA. AUDITORIA
DISPOSITIVO RESIDENCIA	VISITAS SIN SUPERVISION. TRASLADOS DOMICILIOS	EXTRINSECA	SUSTRACCION DE MENORES	POSIBLE(2)	CATASTROFICO (5)	10	APLICACIÓN PROTOCOLOS: VISITAS DE PERSONAS E INSTITUCIONES SISTEMA DE TURNOS ROTATIVOS AUTOCUIDADOS
DISPOSITIVO RESIDENCIA	VISITAS SIN SUPERVISION. TRASLADOS DOMICILIOS. ACTIVIDADES EXTRAPROGRAMATICAS	EXTRINSECA	MALTRATO RELEVANTE TRATO DEGRADANTE	POSIBLE(2)	CATASTROFICO (5)	10	SUPERVISION EQUIPO A VISITAS. APLICACIÓN PROTOCOLOS: TRASLADOS - SALIDAS - VISITAS
DISPOSITIVO RESIDENCIA	VINCULOS INTERPERSONALES ALTO INDICE DE CONSUMO DE DROGAS. MANEJO INHADECUADO DE DROGAS	INTRINSECA	DELITO CONTRA LA INTEGRIDAD SEXUAL. VIOLACION ESTRUPO ACCESO CARNAL SIGNIFICACION SEXUAL	POSIBLE(2)	CATASTROFICO (5)	10	SENSIBILIZACION EN EDUCACION SEXUAL POR PROFESIONALES DE SALUD TALLERES DE GENERO SUPERVISION DE VISITAS. SISITEMA DE TURNOS ROTATIVOS TALLERES AUTOCUIDADO
DISPOSITIVO RESIDENCIA	MANEJO DE DINERO Y BIENES	INTRINSECA	ROBO	FRECUENTE(5)	MENOR(2)	10	MEDIDAS CONTROL INTERNO. INVENTARIO DE PERTENENCIAS. TALLERES PSICOEDUCATIVOS. PROTOCOLO ADMINISTRACION MEDICAMENTOS PLAN DE INTERVENCION "AUTONOMIA PROGRESIVA"
ADMINISTRACION	ELABORACION Y MANEJO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS	INTRINSECA	FALSIFICACION DE INSTRUMENTOS	IMPOSIBLE(1)	MENOR(2)	2	RENDICION CUENTAS MENSUAL. BALANCES ANUALES LIBRO BANCOS REVISION DE FLUJO CAJA. AUDITORIA
TODOS LOS PROGRAMAS	INTERACCION NNA Y ENTRE ADULTOS	INTRINSECA Y EXTRINSECA	CRISIS CLIMA LABORAL				TALLERES AUTOCUIDADO. DAR AVISO MUTUAL

RUBRICA DE RIESGO	
15 - 25	RIESGO MUY GRAVE: REQUIERE MEDIDAS PREVENTIVAS URGENTES NO SE DEBE INICIAR EL PROYECTO SIN LA APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS
10 - 15	RIESGO IMPORTANTE: MEDIDAS PREVENTIVAS OBLIGATORIAS SE DEBEN CONTROLAR FUERTEMENTE LAS VARIABLES DE RIESGO
5 - 10	RIESGO APRECIABLE: ESTUDIAR ECONOMICAMENTE SIE ES POSIBLE INTRODUCIR MEDIDAS PREVENTIVAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE RIESGO
0 - 5	RIESGO MARGINAL: SE VIGILARA AUNQUE NO SE REQUIERE MEDIDAS PREVENTIVAS INICIALMENTE

Este proceso se debe realizar al menos cada tres años y debe ser responsabilidad inmediata de quien tenga el cargo responsable de Prevención y del Comité de Prevención de Delitos de EDUCERE. Según la dinámica de los hechos, la confrontación con la experiencia que permanentemente se desarrolla y por cierto la inclusión de medidas correctivas y de mejora que apunten a la cualificación de nuestra acción social de forma sistemática y planificada debe ser evaluada y en perfeccionamiento continuo de la matriz.

VI. Responsable de prevención y Comité de prevención de Delitos

a. Responsable de Prevención

El directorio de Fundación Estudio para un Hermano designa como Responsable de Prevención de Delitos (RPD) a su director o directora ejecutiva, quien asegura el respeto, conocimiento, implementación y evaluación del MPD.

Esta designación, de RPD, es comunicada e informada a todas las personas que tienen relación con la labor social de nuestra Fundación. Se informa de su responsabilidad y función en cada recinto en el que se ejecute la acción social, dispositivos y programas de nuestra fundación, así como en la página web y RR. SS de EDUCERE.

Las funciones del RPD son permanentes mientras ejerce en la dirección ejecutiva de la Fundación y debe realizar un trabajo colaborativo y coordinado con el directorio, el Comité de Prevención de delitos y la Comisión de ética, debe velar por la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes y demás participantes de la acción social de la Fundación. Estas funciones dependen directamente del Directorio, siendo responsabilidad de estos últimos verificar el cumplimiento de todas sus tareas y responsabilidades. Ante este directorio el RPD debe dar cuenta de sus acciones, de la evaluación y actualización del plan de prevención del delito de la Fundación.

El encargado o Responsable de Prevención de Delitos, debe establecer los métodos para la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos, a fin de detectar y corregir las potenciales deficiencias, y actualizarlo de acuerdo con los cambios del entorno externo e interno de ella.

El RPD debe informar al directorio de Fundación Estudio para un Hermano, cada semestre al menos, sobre sus funciones y responsabilidades, hechos, acciones, correcciones relevantes en materia de Prevención del Delito. Debe informar al directorio la eventual y necesaria actualización o revisión del Modelo.

b. Comité de Prevención del Delito

El **Comité de Prevención del Delito**, este compuesto por un director/a de la fundación nombrada por el directorio, el o la responsable del Área de administración y RR. HH de la Fundación y un representante designado por los trabajadores/as.

Este comité supervisa las actividades del RPD y le apoya en las mismas cuando es requerido. Así mismo este comité depende funcional y administrativamente del directorio de la Fundación.

Entre sus funciones podemos destacar:

- Apoyar al encargado de prevención de delitos en las diferentes actividades de control y monitoreo que éste efectúa, principalmente en el proceso de identificación y análisis de denuncias que apliquen al Modelo de Prevención de Delitos.
- Conocer los resultados de las investigaciones internas y definir las sanciones correspondientes conforme al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y al Código de Ética.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la ley 20.393 y al artículo N ° 16 de la ley 20.931, y nuevos riesgos asociados a la eventual vulneración de derechos de niños, niñas o adolescentes sujetos de atención de las diferentes líneas de acción desarrolladas por el colaborador, al responsable de Prevención de Delitos.

Debe sesionar al menos dos veces al año y cada vez que sea requerido para el cumplimiento de sus funciones.

VII. Comisión de ética

Fundación Estudio para un Hermano ha decidido la conformación de una Comisión de Ética, compuesta por tres personas entre las cuales debe estar integrada por un miembro del directorio de la Fundación nominado por el directorio, un integrante de la dirección ejecutiva y un representante nombrado por los trabajadores/as. Su funcionamiento es colectivo, colegiado y de carácter consultivo y de asesoría, sin ser excluyente, las diferentes instancias de la Fundación, por ejemplo, responsable de prevención, comité de Prevención del Delito, Directorio, Área de administración central. Puede **asesorar frente a denuncias que requieran decisiones éticas, como desvinculación de trabajadores, ordenar investigaciones internas, revisiones de intervención técnica entre otras.**

Esta Comisión tiene como objetivo y función velar para que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, respetando la misión y la visión institucional, las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, y la mejor evidencia disponible.

Esta comisión, de carácter no permanente, deberá sesionar cuando sea necesario y deberá tener presente en sus labores el REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD de Fundación Estudio para un Hermano, las leyes vigentes y el respeto por los valores y la ética institucional.

VIII. Canales de denuncia y procedimientos de prevención, investigación y sanción

a. Canales de Denuncia

Frente a la comisión o planificación de delitos, tanto los participantes, las familias, como los trabajadores/as de Fundación Estudio para un Hermano, como ya se ha expresado más adelante, **deben realizar de manera inmediata la denuncia de estos**. Toda otra actitud que atente contra los objetivos, contra la probidad y la misión de nuestra Fundación debe ser comunicada para ser analizada, corregida y de ser necesario sancionada.

La denuncia se debe realizar con la jefatura o dirección inmediata de su dispositivo o proyecto. La jefatura o dirección debe comunicar esta situación al comité de prevención de delitos y de corresponder se debe hacer la denuncia a los tribunales correspondientes.

Las niñas, niños y adolescentes que participan en nuestros dispositivos y proyectos, las familias de ellos y ellas, como también toda persona que acompañamos en nuestra labor, tienen el mismo derecho de escucha y denuncia en caso de vulneración de derechos, menoscabo o denuncia de delitos. El canal para esta denuncia es el coordinador/a de cada dispositivo o programa y en su defecto o preferencia, la dirección ejecutiva o directorio de la fundación. Todos estos canales y personas deberán ser debida y públicamente informados, en cada local, residencia o dispositivo y/o en la página web de la Fundación.

Toda persona tiene el derecho a ser escuchado por la instancia correspondiente, no podrá tomarse acción contra las personas sin que se haga valer el procedimiento de investigación y corroboración correspondiente, salvo en el caso de sorprenderse la infracción o delito en curso mismo de realización.

En el caso de que la persona denunciada sea la jefatura o dirección inmediata, la denuncia debe realizarse a la instancia superior, dirección de área o dirección ejecutiva de la Fundación. En caso de ser la dirección ejecutiva la denunciada, esta se debe realizar directamente al comité de prevención o al directorio de la Fundación, quienes deben tomar las medidas correspondientes para la investigación, prevención, sanción o denuncia si corresponde.

El comité de prevención, debe tener presente todos los antecedentes que sea posible recabar, escuchando atentamente tanto al denunciante como al denunciado. En primer lugar, para su investigación y decisión se debe tener siempre presente los intereses y

derechos de las niñas, niños y adolescentes y de los demás participantes de nuestros proyectos, dispositivos y de quienes trabajan.

De igual manera, todo niño, niña y adolescente que participe en los programas y dispositivos ejecutados, sus familias, tutores, adultos responsables deberán tener conocimiento de un canal de denuncia abierto en el sitio www.educere.cl. También en él aparecerá en la misma página un enlace hacia la Defensoría de la Niñez, www.defensorianinez.cl, para poder realizar las debidas denuncias. El o la directora de cada dispositivo tiene la obligación de que esta información sea conocida por todas las personas incumbentes.

b. De las investigaciones internas

“La investigación interna es un procedimiento administrativo, que permite recopilar antecedentes de una situación de conflicto con uno o más trabajador o trabajadora, suscitado a raíz de una denuncia o reclamo. Éste procedimiento busca determinar posibles responsabilidades y soluciones ante hechos que revistan infracción a la ley, al reglamento interno y/o contrato de trabajo, mejorando así la gestión por parte de la institución”. En virtud de los antecedentes recopilados se adoptarán las medidas conducentes a corregir las causas o paliar los efectos negativos que se hubieren provocado, esto, con el fin de mejorar la gestión de la Fundación. Por lo anterior, las investigaciones internas configuran un sistema que sin perjuicio de encontrarse debidamente explicitado en el correspondiente Protocolo Institucional, no obstante, resulta imprescindible que el Reglamento Interno, contenga los derechos y principios fundamentales que la guían y la sustentan. No está demás destacar que fundamentalmente estos procedimientos apuntan a la **prevención de delitos contra las personas, principalmente** (pero no de manera exclusiva), **contra niñas, niños y adolescentes** que acompañamos en nuestra labor, dispositivos y programas y al buen y ético uso de los recursos.

Principios y derechos rectores de una investigación interna:

- 1) El respeto a la integridad física, psíquica, honra y dignidad de las personas constituye para Fundación Estudio para un Hermano un eje esencial de las relaciones laborales, no constituyendo una excepción a ello el hecho de que un trabajador o trabajadora se encuentre sometido a una investigación interna. Sin duda alguna el respeto de estos derechos no puede prevalecer frente a los derechos de las víctimas de delitos.
- 2) Fundación Estudio para un Hermano, garantiza a todos sus trabajadores/as sin excepción ni condición alguna, y a todos y todas las participantes de nuestros

dispositivos y programas el respeto a estos derechos fundamentales como a todos aquellos consagrados constitucionalmente.

3) En ese sentido, cabe precisar que Fundación Estudio para un Hermano asegura a toda persona involucrada en una investigación interna.

- a) El derecho a ser oído.
- b) El derecho a tomar conocimiento de el o los hechos en los que se le atribuye responsabilidad.
- c) El derecho a presentar antecedentes que contribuyan a esclarecer los hechos denunciados.
- d) El derecho a conocer el resultado de la investigación interna y sus fundamentos.
- e) El derecho a recurrir fundadamente del cierre del proceso investigativo ante la autoridad que decretó la sanción.

Etapas de las investigaciones internas:

1. Puesta en conocimiento a los presuntos involucrados del inicio de una investigación interna.
2. Recopilación de antecedentes por parte de la Comité de Prevención de delitos de la Fundación.
3. El Comité de Prevención de delitos de la Fundación deberá levantar un informe según los antecedentes levantados a la Dirección Ejecutiva de la fundación, o al directorio de esta misma si es necesario
4. Cuando el resultado de una investigación Interna arroje sanción para él o los involucrados, será enviado para ser visado al Administrador (a) de la Fundación en conjunto con el RPD de la Fundación, quienes entregarán la orientación o decisión más idónea al caso investigado de forma jurídica.
5. El resultado de la investigación interna debe ser notificado personalmente o por carta certificada al o los involucrados. El responsable del inicio, desarrollo y término de una investigación interna es el Comité de Prevención de delitos de la Fundación.

Plazos de las investigaciones internas.

1. Habiendo tomado conocimiento el Comité de Prevención de delitos de la Fundación del hecho infractor de ley, Reglamento Interno o contrato de trabajo, tendrá el plazo de 10 días para dar inicio a la investigación interna. No obstante, en relación con la gravedad del hecho

y/o sus implicancias, el inicio, desarrollo y cierre de la investigación interna deberá efectuarse tan pronto se haya tomado conocimiento del hecho.

2. No se realizará una investigación interna cuando entre la fecha de ocurrencia del hecho y la toma de conocimiento por parte del Comité de Prevención de delitos de la Fundación han transcurrido más de 6 meses, debiendo el Comité de Prevención de delitos de la Fundación recurrir a otra forma de resolución del conflicto, como por ejemplo la mediación, **salvo en el caso de tratarse de delitos, los cuales deben ser denunciados a las autoridades y juzgados correspondientes, independientemente del plazo transcurrido.**

3. Asimismo, el plazo existente entre la fecha de inicio de una investigación interna y el cierre de la misma no puede superar 4 meses. No obstante, de manera excepcional y previa consulta al Encargado de Asuntos Jurídicos de la Fundación, el plazo referido anteriormente podrá extenderse fundada, prudencialmente y por una sola vez de acuerdo con el caso en concreto.

4. Con todo, ninguna investigación interna podrá exceder los 6 meses contados desde la fecha de denuncia de los hechos. En caso que al trabajador/a investigado se le otorgue una licencia médica, se evaluará la necesidad de contar con su declaración, para la resolución del caso.

5. Efectuada la investigación interna por parte del Comité de Prevención del Delito y habiendo culminado el informe investigativo con sanción para él o los involucrados, este deberá ser remitido al Administrador (a) de la Fundación y este a su vez remitirlo al RPD con todos los antecedentes recopilados, en un plazo de 7 días hábiles contados desde la fecha en que se toma la decisión. Una vez recibidos los antecedentes el Administrador(a) en conjunto con el RPD deberá responder a la Administración central en un plazo máximo de 7 días hábiles, el cual será suspendido en caso de ser necesario considerar otros antecedentes para el cierre de la investigación.

c. De las sanciones y las multas

El trabajador o trabajadora que infrinja las normas legales, contractuales o reglamentarias, o incumpliese sus obligaciones o deberes laborales deberá ser objeto de sanciones por parte de la Fundación, según sea el caso.

En caso que la falta constituya delito contra las personas, acoso o abuso de carácter sexual, la fundación deberá denunciar de inmediato a la autoridad correspondiente.

En aquellos casos en que las transgresiones de los trabajadores o trabajadoras no se correspondan con una causal de término de sus respectivos contratos, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, podrán ser sancionadas por Fundación Estudio para un Hermano, a través de las diferentes medidas disciplinarias que se detallan en REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD de Fundación Estudio para un Hermano.

Las sanciones deberán ser aplicadas con ecuanimidad, tomando en consideración la naturaleza y trascendencia de la falta cometida, su gravedad e importancia, los móviles que hayan influido, los agravantes y atenuantes que concurren en la acción u omisión cometida.

Fundación Estudio para un Hermano, en ningún caso podrá aplicar al trabajador o trabajadora infractor, dos sanciones respecto a una misma falta.

d. Del procedimiento de reclamos

El trabajador o trabajadora afectados por alguna de las sanciones, podrá efectuar descargos y solicitar por escrito la reconsideración de la medida, acompañando nuevos antecedentes como prueba, ante la autoridad que aplicó la sanción, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que le sea comunicada la aplicación de la sanción. La autoridad requerida deberá resolver en igual plazo y por escrito la reconsideración. La sanción no podrá ser aplicada mientras se encuentre suspendida la relación laboral, la que deberá cursarse una vez que se reanude la misma. No se podrá cursar una sanción si han transcurrido más de 6 meses desde la ocurrencia del o los hechos que se reprochan, salvo, que la suspensión obedezca a interrupciones de la relación laboral por licencias médicas de cualquier naturaleza o a causa de permisos otorgados institucionalmente.

El trabajador o trabajadora, a quien se haya denegado la reconsideración de la sanción podrá apelar de tal decisión ante el Director Ejecutivo o Directorio, dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. El Director o Directorio, resolverá, sin más trámite sobre la apelación dentro de los cinco días hábiles siguientes de su presentación, o solicitará mayores antecedentes para tomar su resolución, pudiendo ampliar el plazo de la resolución hasta por quince días hábiles. En ambos casos, reposición o apelación, la autoridad se verá obligada a considerar y aplicar las atenuantes que se hayan alegado y acreditado.

e. Del término del contrato de trabajo

De acuerdo a la legislación laboral vigente, el contrato de trabajo terminará, por alguna de las causales establecidas en el artículo N ° 159 del Código del Trabajo.

Además se considera causal para término de relación alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

1. Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
2. Conductas de Acoso Sexual. (Denuncia a tribunales correspondiente)
3. Conductas de Acoso Laboral.
4. Vías de hecho (fuerza o violencia física que ejerce una persona en contra de otra) ejercidas por el trabajador o trabajadora en contra de las personas que acompañamos en nuestros dispositivos y programas y contra quien represente a Fundación Estudio para un Hermano, o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en la Institución.
5. Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora en contra de las autoridades de la Fundación Estudio para un Hermano.
6. Conducta inmoral que afecte a las personas o a la Institución, será causal de despido cuando el trabajador o trabajadora contraría de forma evidente y notoria las normas éticas y morales, con una actitud de ofensa y menosprecio hacia la persona de su empleador, compañeros de trabajo, de beneficiarios o de otras personas vinculadas a su quehacer laboral. Dentro de estas conductas inmorales y que afectan de forma evidente y notoria las normas éticas y morales de la Fundación está el involucrarse sentimentalmente, sexualmente, emocionalmente con beneficiarios entendiéndose que estos se encuentran en un momento de un alto rango de vulneración. **En el caso de tratarse de niños, niñas o adolescentes además del término de contrato se procederá a la denuncia a tribunales correspondientes.**
7. Abandono del trabajo por parte del trabajador o trabajadora, entendiéndose como tal: a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora de su lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso de la jefatura respectiva, o b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las actividades definidas en el contrato.
8. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o a la seguridad o las actividades de los trabajadores o trabajadoras y / o los beneficiarios, o a la salud de estos.
9. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, equipos, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
10. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

IX. Canales de información

Fundación Estudio para un Hermano se compromete a mantener permanentemente informados y actualizados sobre las diferentes herramientas y acciones para la prevención del Delito a todas las personas que están comprometidas con las labores de acompañamiento profesional (equipos de trabajo, directivos, directorio, voluntarios), a todos los y todas las participantes de los diferentes dispositivos y programas de acción de la Fundación (niños, niñas y adolescentes, Participantes/Beneficiarios de programas para personas adultas) a sus familias, adultos responsables o entorno afectivo directo.

Para cumplir con este compromiso se informará de manera adecuada y adaptada para su comprensión y sentido. En cada dispositivo de la Fundación existirá un ejemplar del presente documento.

Se realizarán, tal como está expresado en más arriba, capacitaciones periódicas sobre herramientas que promuevan la prevención y detección de delitos y el autocuidado en esta misma relación.

Se promulgará a través de diarios murales u otros elementos gráficos en los dispositivos los lineamientos y herramientas necesarias a la prevención y a la protección de las personas.

Permanentemente se usará el correo electrónico para comunicar sobre estas políticas, medidas de prevención y cumplimiento del plan de prevención del delito, así como de toda acción en este sentido.

La página web (www.educere.cl) contará así mismo con secciones necesarias de comunicación e información adecuada, clara y actualizada.

X. Sistema de Supervisión y Evaluación

De acuerdo al funcionamiento de la FUNDACIÓN y los programas que se ejecutan se ha establecido un sistema de supervisión y evaluación del modelo sustentado en dos instancias:

1. A cargo del Responsable de Prevención del Delito (RPD),
2. A cargo del Comité de Prevención del Delito (CPD).

Este sistema de supervisión es ejecutado por el Responsable de Prevención del Delito conforme a sus funciones y revisado por la Dirección. Ambas acciones se realizan generando verificadores y respaldos.

El sistema de supervisión contiene distintas estrategias para garantizar la adecuada ejecución del MPD, incluyendo la adopción y cumplimiento de la normativa interna de la Fundación. El Modelo de Prevención de Delitos debe actualizarse cada vez que exista nueva normativa o cambios relevantes.

De la correcta aplicación de las acciones del sistema de supervisión, se obtienen los resultados que permiten evaluar e implementar mejoras al modelo de prevención adoptado.

El seguimiento permanente y la evaluación del MPD, permite la disminución sistemática de las brechas encontradas, asegura la obtención de resultados favorables respecto al funcionamiento interno de la Fundación y ayuda a mejorar con ello la calidad de la atención, previniendo nuevas vulneraciones junto con asegurar una adecuada administración de los recursos públicos.

El RPD entregar un informe semestral al CPD, que evalúa la gestión del RPD y el funcionamiento del MPD a través de una revisión y análisis de dicho informe. El informe semestral contiene todos los reportes que se le asignan en sus funciones.

CARTA GANTT CAPACITACIONES EDUCERE																				
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1ERA. SEMANA	2DA. SEMANA	3ERA. SEMANA	4TA. SEMANA	1ERA. SEMANA	2DA. SEMANA	3ERA. SEMANA	4TA. SEMANA	1ERA. SEMANA	2DA. SEMANA	3ERA. SEMANA	4TA. SEMANA	1ERA. SEMANA	2DA. SEMANA	3ERA. SEMANA	4TA. SEMANA	1ERA. SEMANA	2DA. SEMANA	3ERA. SEMANA	4TA. SEMANA
INDUCCION INSTITUCIONAL		X																		
CAPACITACION REGLAMENTO INTERNO			X																	
CAPACITACION MPD					X															
SITUACIONES DE DESAJUSTE EMOCIONAL Y/O									X											
CAPACITACION INTERVENCION EN CRISIS										X										
CAPACITACION RESOLUCION DE CONFLICTOS																	X			
TALLER CUIDADO EQUIPO Y AUTOCUIDADO																		X		X

Barra de fórmulas