



MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

**Organización Comunitaria Funcional
"HAKA PUPA O TE NGA POKI"
ISLA DE PASCUA
Año 2022**

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y GESTIÓN DE RIESGOS

El presente **Modelo de Prevención de Delitos** (MPD) de la O.C.F Haka Pupa o te Nga Poki, da cuenta de un proceso preventivo y de monitoreo que busca y tiene como objetivo promover la disminución de riesgos de delitos, que pudieran afectar a niñas, niños y adolescentes, al buen uso de fondos públicos y disponer de funcionarios dentro de la institución que no se consideren de riesgo para los usuarios; se espera que a través de diversos mecanismos de control sobre los procesos propios del funcionamiento de esta Organización, sus prácticas en contratación de personal y su gestión como trabajadores, se responda a la prevención del delito, promoviendo así también la gestión en materia de infancia y adolescencia, basada en la ética profesional y organizacional.

De esta forma y a través de protocolos, se busca mantener lineamientos y control de gestión conducente a resguardar el trabajo en favor de la niñez y adolescencia y, paralelamente, salvaguardar la eficiencia del quehacer institucional en lo que respecta a la prevención del delito.

Este Modelo será instruido a todo el personal de la Organización de manera obligatoria, como parte del proceso de formación en etapa de Inducción que más adelante se describe, y con especial resguardo de realizarse antes de estar en contacto con los niños, niñas y adolescentes, y con uso de fondos públicos. Todos los trabajadores o prestadores de servicios, sin importar su condición contractual, deben pasar por el proceso de formación del presente modelo, antes de cumplir con las tareas para las cuales han sido contratados.

De acuerdo a lo señalado previamente, se sostiene que el presente MPD contempla delitos asociados a niños, niñas y adolescentes, y al buen uso de fondos públicos, los cuales se detallan a continuación:

1.- Delitos contra la libertad y seguridad:

- Secuestro
- Sustracción de menores
- Tortura, otros tratos crueles inhumanos o degradantes

2.- Contra la integridad sexual:

- Violación
- Estupro
- Violación sodomítica
- Acciones distintas del acceso carnal
- Significación sexual
- Producción material pornográfico
- Promoción o facilitación de la prostitución

3. Delitos contra las personas:

- Delitos contra la vida, tales como:
 - (1) Homicidio
 - (2) Femicidio
 - (3) Auxilio al suicidio
 - (4) Cuasidelito de homicidio
- Delitos contra la salud e integridad corporal
 - (1) Maltrato a menores
 - (2) Trato degradante
 - (3) Trata de personas

4.- Delitos que afectan el correcto uso de recursos públicos:

- Malversación con caudales públicos
- Fraude al fisco
- Fraude de subvenciones

La Organización visibiliza a continuación, que cuenta con un “Modelo de Prevención de Delitos y Gestión de Riesgos”, que contempla y considera los ocho lineamientos correspondientes, según dicta Resolución Exenta N° 22 del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, con fecha 14 de enero del año 2022, y se detalla en las siguientes páginas.

LINEAMIENTO 1: PROCEDIMIENTO PARA EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Para el desarrollo del proceso de selección de personal para trabajadores/as permanentes o transitorios en la organización, la O.C.F. Haka Pupa o te Nga Poki cuenta con un procedimiento escrito e integral. Durante este proceso, se contempla la recopilación de antecedentes que logren explicitar la idoneidad técnica e idoneidad moral del postulante, con la finalidad de dar cuenta que la persona a contratar o convenir alguna prestación de servicios, se encuentre habilitada para ejercer la labor asignada en favor de la atención de niños, niñas y adolescentes, así como el correcto uso de fondos públicos.

Importante estipular que la selección y contratación de personal, está sujeta a lo establecido en la Ley N° 21.070 que regula y controla la residencia y permanencia en Isla de Pascua.

El procedimiento contempla los siguientes elementos:

1.- DESCRIPTORES Y PERFILES DE CARGO DE ACUERDO CON LOS ROLES A CUMPLIR

- **Descripción del cargo que se postula:** Explicitación de Cargo/Jornada/Área de desempeño/Conocimientos solicitados/Funciones a Realizar/Habilidades interpersonales esperables.
- **Llamado a postulación a cargo:** Se realiza mediante la difusión en medios locales radiales y redes sociales.
- **Recepción de antecedentes:** Se solicitan antecedentes que den cuenta de idoneidad para el cargo:
 - Idoneidad Técnica:* Currículum Vitae, copia de certificados de título profesional o técnico según corresponda (en caso de quedar seleccionado, deberá entregar certificado de título legalizado u original), estudios y capacitaciones, certificados de experiencia.
 - Idoneidad Moral:* Certificados de antecedentes para fines especiales, certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad por delitos sexuales, reporte de inhabilidades por Maltrato Relevante y una Declaración Jurada que no se encuentra afecto a sanciones judiciales ni administrativas de índole laboral en calidad de empleador, documentación que deberá estar a disposición permanente del Servicio para efectos de Supervisión.
- **Residencia:** Certificado de habilitación para residencia en territorio de Isla de Pascua si es postulante es Residente. En el caso de postulantes sin residencia en el territorio, no se exigirá aquel certificado, pero sí su posterior proceso de habilitación.
- **Referencia:** El postulante deberá acompañar al menos una referencia laboral o académica (esta última sólo en caso que se esté integrando al mundo laboral), vinculada a la función que desempeñará, debiendo ser validada dicha referencia por el profesional que esté a cargo del proceso de entrevista psicológica.
- **Pre- selección de postulantes:** Mediante evaluación de documentos y antecedentes presentados.

2.- ENTREVISTAS

- Entrevista Psicológica:

Dada la expertiz para la realización de este tipo de procesos y la objetividad que se requiere, una empresa externa experta en servicios para selección de personal que se encuentre en territorio continental, realizará Evaluación Psicolaboral online mediante Entrevista por Competencias, Test DISC (que indica un perfil laboral) y en el caso de personal en relación directa con NNA, el Test Cuida, creado y estandarizado especialmente para cuidadores.

- Entrevista Técnica:

Posteriormente se realizará una entrevista técnica de acuerdo con el perfil o el tipo de servicio que prestará y mantener el resguardo del material. Esta entrevista será presencialmente en caso que el postulante se encuentre dentro del territorio de Isla de Pascua, y de manera remota si fuera un postulante sin residencia en Isla de Pascua, profundizando en su experiencia en temáticas de infancia y adolescencia, interés por trabajar en el área y/o experiencia en el manejo de recursos públicos. Identificar algunas habilidades blandas que pudieran ser favorables para integrar equipos de trabajo de la organización. En dicha entrevista se consultará acerca de su experiencia de su trabajo con niños, niñas y adolescentes, así como con recursos públicos.

Es relevante destacar que el trabajador seleccionado para conformar parte de algún equipo de la organización, no sólo deben contar con la formación académica propia que requiere las líneas de intervención en el marco de la protección de derechos de los niños, sino que también deben tener características personales que apunten a contar con habilidades blandas, que pudieran favorecer a generar vinculación con los NNA y realizar acompañamiento y modelaje con las familias o adultos responsables. También priorizar criterio de objetividad especialmente considerando el territorio insular en el cual se desarrolla este programa, y probidad en el desarrollo de su trabajo profesional y fuera de éste, resguardando una postura consecuente con los ejes de intervención de la organización, siendo responsable con ello en todo momento, dado el rol de referencia para las familias y NNA una vez incorporado a la institución. Asimismo contar con motivación para el trabajo con NNA y sus familias; habilidades interpersonales para contribuir al trabajo en equipo y la generación de un ambiente bien tratante, teniendo apertura al aprendizaje y la innovación en la puesta en práctica de los postulados de la Convención de Derechos del niño.

3.- SELECCIÓN FINAL

Se cuenta con una pauta de chequeo de las áreas a evaluar por la terna de la organización, que estará conformada por la Presidenta de la organización, la Directora de Proyectos de la Organización y él o la Directora del Proyecto correspondiente; para poder sistematizar las apreciaciones de cada uno y así también las conclusiones a partir de las entrevistas realizadas, tanto psicológica como de competencias queden plasmadas en una carpeta de evaluación sin dejar de considerar ninguna dimensión relevante para la selección del personal.

✚ **LINEAMIENTO 2: PLAN DE INDUCCIONES Y CAPACITACIONES PERMANENTES EN MATERIA DE DELITOS CONTRA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, ASÍ COMO RESPECTO DEL CORRECTO USO DE FONDOS PÚBLICOS:**

1.- PLAN DE INDUCCIONES

La Institución cuenta con procesos de inducción, dirigidos a todos quienes integran la institución de manera permanente, transitoria y a honorarios, incluyendo al personal que realiza suplencias o trabajos temporales. Al ingreso de cada nuevo funcionario a la institución, él o la Directora de ésta, con el acompañamiento de la Presidenta de la Organización y a la Directora de Proyectos de ésta, darán curso a la etapa de Inducción a partir de la entrega de una carpeta con material para el nuevo funcionario, respecto de las tareas que debe desempeñar, antes de tener acceso a los niños, niñas y adolescentes; y/o fondos públicos, conforme al rol a desempeñar en la institución. Se abordarán materias asociadas a la prevención del delito. Se le hará una reseña de la historia de la O.C.F. Haka Pupa o te Nga Poki, los fines y acciones de ésta, y una capacitación sobre el funcionamiento de las estrategias de intervención (matriz lógica y metodología de intervención del proyecto en el cual se desempeñará). Este Plan tiene contemplado las siguientes FASES:

- **Momento de la inducción:** Previo a que persona seleccionada para el cargo, tenga vinculación con NNA y uso de fondos públicos.
- **Responsable de la inducción:** La persona responsable de llevar a cabo esta tarea, es la Directora a cargo de cada Proyecto en funcionamiento según corresponda.
- **Metodología de la inducción:** Este proceso es de manera presencial, con un tiempo de dos semanas de duración, previo al ingreso a prestar servicios.
- **Contenido:** El contenido se enfoca principalmente al contexto institucional y cultural, resultados esperados, funciones específicas según proyecto, comunicación, en Materia sobre Prevención del Delito, entre otros.
- Declarar firma de la **Carta de Compromiso**, según dicta la Resolución 22, en donde se indique lo siguiente:
 - a) Que ha recibido y leído todas las políticas de la organización y que acepta cumplirlas.
 - b) Que se compromete a respetar las normas y límites respecto del trato con los niños, niñas y adolescentes.
 - c) Que reconoce y acepta el deber ético y legal de denunciar sospechas de aviso a las autoridades internas y externas correspondientes.
 - d) Que está dispuesto a someterse a una prueba de drogas aleatoria al menos una vez al año.
 - e) Que reconoce y acepta su obligación de cooperar con cualquier investigación interna.
 - f) Que se compromete a informar de inmediato a la organización si está implicado en un proceso legal vinculado con delitos en contra de niños, niñas y adolescentes, o mal uso de fondos públicos, o ha sido condenado por un crimen o simple delito.

2.- PLAN DE CAPACITACIONES

- La Organización cuenta con un plan de capacitaciones dirigida para todos sus trabajadores, el cual se establece como obligatorio que deberán realizar a lo menos una vez, dentro del primer año de contrato del trabajador o prestación de servicios según corresponda. El objetivo es asegurar su preparación y que cuenten con el conocimiento y las habilidades necesarias, para prevenir y responder a los delitos descritos.
- Dentro de las estrategias para su realización es que será de manera presencial y/o online. Se difundirá contenido de los cursos a través de correo electrónico.
- Se mantendrán registro de la jornada, tanto del contenido entregado, como de la asistencia de los participantes (lista de asistencia, fotos, presentación, etc.)
- Las capacitaciones programadas son las siguientes:
 - Las políticas relacionadas con la prevención del abuso
 - Cómo mantener límites apropiados con los niños, niñas y adolescentes
 - Cómo reconocer circunstancias que presentan un alto riesgo para que se den transgresiones de límites
 - Cómo reconocer y responder ante señales de alerta
 - Cómo responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas
 - Cómo responder ante una revelación de abuso
 - Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados
 - Aplicación de Resolución Exenta N° 155
 - Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño
 - Derivación a la red abordaje de daño
 - Derivación a la red y coordinación intersectorial
 - Correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esa materia, así como las herramientas de prevención de éstos.
 - Probidad del trabajo y desempeño en el sector público a partir del Manual de Probidad y uso de recursos públicos.

✚ **LINEAMIENTO N° 3: MATRIZ DE RIESGO; IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PROTECTORES O DE RIESGO DE LA INSTITUCIÓN.**

La Matriz de Riesgo es una eficaz herramienta para identificar situaciones, relacionadas con los procesos y actividades que desarrolla una organización, que puedan poner en peligro el logro de objetivos de una institución. La Matriz de Riesgo se constituye como un instrumento válido para mejorar el control interno y la seguridad institucional. Dicho instrumento permite identificar y cualificar los riesgos asociados al funcionamiento transversal de la institución. La utilidad de esta herramienta, es que mediante ella es posible detectar qué situaciones podrían afectar el logro de los objetivos institucionales, además de evaluar la efectividad de controles y de la gestión de los riesgos, tanto financieros como operativos y estratégicos, que están impactando en la misión de la organización.

La matriz de riesgos es un documento en el cual principalmente se encuentran identificados los riesgos y probabilidades de cometer un delito, con sus respectivos controles mitigantes.

Es fundamental comprender un "riesgo" como "la posibilidad (probabilidad) de que un acontecimiento ocurra y afecte (consecuencia o impacto) negativamente el alcance de los objetivos. Dichos riesgos deben evaluarse en relación a niveles preestablecidos de tolerancia. (Resolución Exenta N° 470, de fecha 21 de julio de 2022).

En función del diagnóstico realizado, se han identificado posibles riesgos de delitos, que se estipulan en la Matriz de Riesgos de la Institución.

Definición de indicadores y sus ponderaciones:

Para la determinación de este riesgo inherente debemos, entonces, establecer una tabla de valores que se detallan a continuación:

1.- Respecto de la probabilidad de ocurrencia:

PROBABILIDAD	VALOR ASIGNADO
ALTA	3
MEDIA	2
BAJA	1

2.- Respecto al nivel de impacto que puede generar el riesgo en el alcance de los objetivos:

NIVEL DE IMPACTO	VALOR ASIGNADO
ALTO	3
MEDIO	2
BAJO	1

Para determinar el "riesgo inherente", se multiplican los valores asignados a probabilidad e impacto:

PROBABILIDAD X IMPACTO = RIESGO INHERENTE

3.- Respecto de la valoración del riesgo inherente

VALORACIÓN DEL RIESGO INHERENTE	INDICADOR DEL RIESGO INHERENTE
INSOPORTABLE	MAYOR O IGUAL A 6 (6-7-8-9)
DIFÍCIL DE LLEVAR	MAYOR O IGUAL A 3 (3-4-5)
SOPORTABLE	MAYOR O IGUAL A 1 (1-2)

Valoración que permite darle tratamiento a los riesgos inherentes:

NIVELES DEL CONTROL	VALORACIÓN DE CONTROLES
ÓPTIMO	3
ACEPTABLE	2
NO EXISTE	1

RIESGO INHERENTE / VALORACIÓN DE CONTROL = RIESGO RESIDUAL

VALORACIÓN DEL RIESGO INHERENTE	INDICADOR DEL RIESGO INHERENTE
INSOPORTABLE	MAYOR O IGUAL A 6 (6-7-8-9)
DIFÍCIL DE LLEVAR	MAYOR O IGUAL A 3 (3-4-5)
SOPORTABLE	MAYOR O IGUAL A 1 (1-2)

MATRIZ DE RIESGOS

ACTIVIDADES	RIESGOS asociados	DELITOS	CAUSAS	PROBABILIDAD	IMPACTO	RIESGO INHERENTE	CONTROLES	VALORACIÓN DE CONTROLES	RIESGO RESIDUAL INHERENTE	PLAN DE ACCIÓN (OPCIONAL)
				-ALTO (3) -MEDIO (2) -BAJO (1)	-ALTO (3) -MEDIO (2) -BAJO (1)	-SOPORTABLE (1-2) -DIFÍCIL DE SOBRELLEVAR (3-4,5) -INSOPORTABLE (6-7-8-9)		-ÓPTIMO (3) -ACEPTABLE (2) -NO EXISTE (1)	-SOPORTABLE (1-2) -DIFÍCIL DE SOBRELLEVAR (3-4,5) -INSOPORTABLE (6-7-8-9)	
ATENCIÓN DIRECTA DE NNA	DEVELACIÓN DE NNA O FAMILIA RESPECTO A EVENTO DE MALTRATO O TRANSGRESIÓN EN LA ESFERA DE LA SEXUALIDAD POR PARTE DE UN INTEGRANTE DEL EQUIPO PROFESIONAL.	ESTUPRO PORNOGRAFÍA	NO VERIFICAR REPORTE DE MALTRATO RELEVANTE DE TRABAJADOR.	3	3	9	<p>ATENCIÓN EN DUPLA OBLIGATORIA</p> <p>ACOMPANIAMIENTO DE PADRES EN SALA DE ESPERA CON LIBRE INGRESO</p> <p>EN SALA DE ATENCIÓN VENTANAS TRASLUCIDAS (ESPACIO VISIBLE) CORTINAS ABIERTAS</p>	3	3	
RENDICIÓN DE CUENTAS	PÉRDIDA DE DOCUMENTACIÓN DE RESPALDO	FRAUDE SUBVENCIONES	SÓLO EXISTEN REGISTROS FÍSICOS DE LA DOCUMENTACIÓN	3	3	9	<p>PROCEDIMIENTO DE RENDICIÓN DE CUENTAS</p> <p>DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTACIÓN</p>	2	4,5	
PAGO DE REMUNERACIONES PERSONAL	PÉRDIDA DE CHEQUES "ABIERTOS"	MALVERSIÓN DE CAUDALES PÚBLICOS	<p>SÓLO EXISTEN REGISTROS FÍSICOS DE LA DOCUMENTACIÓN</p> <p>INHADECUADA MANIPULACIÓN DE DOCUMENTOS BANCARIOS</p> <p>DÉBIL PROLIJIDAD</p>	3	3	9	<p>PROCEDIMIENTO DE RENDICIÓN DE CUENTAS PROLIJA</p>	2	4,5	



<p>CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO</p>	<p>FÁCIL ACCESO A BOLETAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</p>	<p>FRAUDE AL FISCO Y MALVERSA CIÓN DE FONDOS</p>	<p>TERRITORI O DE ISLA DE PASCUA EXENTO DEL PAGO DE IMPUESTOS POR LO QUE SE FACILITA EL ACCESO A BOLETAS DE LOCALES COMERCIA LES O PRESTADO RES DE SERVICIOS</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>9</p>	<p>CONTAR CON VERIFICADORES (COMPROBANTES DE EGRESO, FOTOGRAFÍAS, INFORMES DE ACTIVIDADES, ENTRE OTROS). SUPERVISIONES FINANCIERAS</p>	<p>2</p>	<p>4,5</p>	
<p>ESCUELAS DE VERANO PARA NIÑOS Y NIÑAS CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES PARA LA INTERVENCIÓN</p>	<p>CONTRATACIÓN DE PRESTADORES DE SERVICIO QUE EVENTUALMENTE PUDIERAN MANTENER ALGUNA RELACIÓN ÍNTIMA CON ALGÚN NNA.</p>	<p>ESTUPRO</p>	<p>-NO CONTAR CON PERSONAL SUFICIENTEMENTE IDONEO EN EL TERRITORIO DE ISLA DE PASCUA Y AL TENER LA NECESIDAD DE REALIZAR CUMPLIR CON EL DESARROLLO DEL PROYECTO , SE CONTRATAN A PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL TERRITRIO O INSULAR. NO REALIZAR ENTREVIST</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>9</p>	<p>PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DE PERSONAL. CA.</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	



			<p>A PSICOLAB ORAL AL PROFESIONAL PREVIO INGRESO A LA INSTITUCIÓN.</p> <p>NO VERIFICAR REPORTE DE MALTRATO RELEVANTE DE TRABAJADOR</p>							
<p>CAPTURA DE FOTOGRAFÍAS EN ACTIVIDADES CON NNA</p>	<p>QUE ALGÚN INTEGRANTE DEL EQUIPO HAGA MAL USO DE LAS IMÁGENES DE NNA EN TRAJE DE BAÑO O TOME FOTOGRAFÍAS INADECUADAS ENFOCADAS EN LO FÍSICO DE LOS NNA</p>	<p>PRODUCCIÓN MATERIAL PORNOGRÁFICO</p>	<p>- NO VERIFICAR REPORTE DE MALTRATO GRAVE.</p> <p>- FACIL ACCESO DE FOTOGRAFÍAS DE NNA EN ACTIVIDAD</p> <p>-NO REALIZAR ENTREVISTA PSICOLAB ORAL AL PSOTULANTE.</p>	1	3	3	<p>SÓLO UNA PERSONA SERÁ LA ENCARGADA Y AUTORIZADA DE TOMAR FOTOGRAFÍAS A LOS NNA EN LAS ACTIVIDADES PREVIA AUTORIZACION DE ADULTOS RESPONSABLES</p>	3	1	
<p>SESIONES INDIVIDUALES DE ATENCIÓN DIRECTA DE NNA</p>	<p>DEVELACIÓN DE NNA O FAMILIA RESPECTO A EVENTO DE MALTRATO O TRANSGRESIÓN EN LA ESFERA DE LA SEXUALIDAD POR PARTE DE UN</p>	<p>TORTURA, OTROS TRATOS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES -VIOLACIÓN - VIOLACIÓN SODOMÍTICA</p>	<p>NO VERIFICAR REPORTE DE MALTRATO RELEVANTE DE TRABAJADOR.</p> <p>SESIONES REALIZADA</p>	3	3	9	<p>PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DE PERSONAL CALIFICADO.</p> <p>SOLICITUD DE DOCUMENTOS PERTINENTES PARA OPTAR AL CARGO.</p>	9	1	

	INTEGRANTE DEL EQUIPO PROFESIONAL.	- ACCIONES DE SIGNIFICACIÓN SEXUAL. - LESIONES LEVES, MENOS GRAVES Y GRAVES - MALTRATO A MENORES	S EN SALA SIN VENTANILLA TRASLÚCIDA. SIN PRESENCIA DE UN TERCERO EN EL RECINTO DEL LUGAR DE TRABAJO.							
--	------------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--

A partir de los antecedentes vertidos en la Matriz de Riesgos, recientemente descrita, la O.C.F. Haka Pupa o te Nga Poki construirá un Plan Trienal de Prevención (PTP), el cual se detalla a continuación:

- Objetivos
- Alcance
- Limitaciones
- Materias críticas para el desarrollo y monitoreo del Modelo de Prevención de Delitos
- Recursos humanos y financieros requeridos
- Procedimiento aplicables para desarrollar la labor
- Reportes (tipo, periodicidad, distribución, otros)
- Elaboración de diagnóstico anual conforme al resultado del monitoreo del MPD, con el que se actualizará la matriz de riesgos con que cuenta la organización.

En cuanto a su contenido, cuenta con lo siguiente:

- a. Reglas que encuadran el contacto entre el personal y los niños, niñas y adolescentes a las actividades desarrolladas por el organismo.
- b. Reglas para población especialmente vulnerable, o que puede requerir cuidados especiales.
- c. Todos los contratos de trabajo y de prestación de servicios deben contener cláusulas que incorporen su complemento ajuste a estas disposiciones y las consecuencias ante su incumplimiento, relevando el carácter de esenciales de las nuevas obligaciones. Entre las medidas que deben incorporar está la posibilidad de decretar, en un procedimiento que garantice las exigencias constitucionales del debido proceso, la suspensión de funciones ante una denuncia con antecedentes de un posible delito.
- d. Asimismo, debe incorporarse el deber de los funcionarios del organismo, acusados de maltrato o abuso en tribunales de familia, de reportar esta situación a su director de proyecto, con el fin que la institución adopte la medida de separación o cambio de funciones, evitando que durante el tiempo de investigación el trabajador mantenga contacto directo con niños, niñas o adolescentes.

- e.** El instrumento debe promover el fortalecimiento de las capacidades de los equipos. Para ello, hay mecanismos que pueden instaurarse como buenas prácticas, tales como unidades de nivel central de acompañamiento y resolución de consultas, de modo de asistir durante las 24 horas a los equipos en las numerosas incertidumbres que los casos complejos conllevan o unidades de estudio que realicen devoluciones de su información estadística a los equipos aportándoles una mirada analítica externa o periódica a su trabajo.
- f.** Deben contemplarse sanciones internas para discursos y comportamientos de directivos y miembros del organismo, cualquiera sea el nivel, que se aparten del compromiso institucional.
- g.** El Responsable de Prevención del Delito debe constituir un resumen del Plan Trienal de Prevención que facilite su difusión.
- h.** En lugares visibles de los espacios donde se brinda atención de niños, niñas o adolescentes y a sus familias, debe mantenerse de manera permanente afiches, carteles, pendones u otros dispositivos similares, que contengan los derechos de los niños, niñas y adolescentes y los canales de denuncias institucionales.

✚ **LINEAMIENTO N° 4: RESPONSABLE Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

1.- FUNCIONES RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE DELITOS:

- El Directorio de la O.C.F. Haka Pupa o te Nga Poki tiene como Responsable del Modelo Prevención del Delito (RPD) a doña **Marisol Riroroko Hormazábal**, Rut N° 10.358.351-9, Secretaria del Directorio de la Institución.
- En el caso que doña Marisol no preste servicios en la institución, el Directorio de la O.C.F. designará al nuevo Encargado.
- En conjunto con la Administración, la RPD deberá formular trianualmente un Plan de Trabajo aprobado previamente un Plan de Trabajo aprobado previamente por el Directorio. Asimismo, deberá velar por el adecuado desarrollo, implementación y operación del MPD.

Para esto, deberá desarrollar las siguientes actividades:

- a. Coordinar que las distintas áreas del organismo cumplan con los procedimientos y directrices de prevención de los delitos incluido en el MPD.
- b. Reportar su gestión al Comité de Prevención sobre el estado del MPD y asuntos de su competencia y gestión con RPD. Adeás, deberá comunicarles inmediatamente cualquier denuncia que se realice ante la ocurrencia de un delito respecto del mal uso de fondos públicos o que adquiriera connotación pública al interior de la Organización.
- c. Coordinar con los encaragdos 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.
- d. Asimismo, 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.
- e. En conjunto con la Dirección Ejecutiva o la Gerencia del Organismo deberá promover los alcances a la Matriz de Riesgos, al Plan Trianual, y a los procedimientos y directrices que hagan operativo el MPD.
- f. Velar 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.
- g. Documentar y resguardar la evidencia relativa a sus actividades de prevención de delitos.
- h. En su función de monitoreo de la implementación efectiva del MPD, deberá realizar revisiones aleatorias y visitas, previamente notificadas y otras sin previo aviso a cualquiera de los programas y centros del organismo.
- i. Es responsable de las medidas de resguardo y cuidado respecto de quienes formulen denuncias o reclamos a través de un canal de denuncias.

- j. 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.
- k. Debe resguardar el cumplimiento de las exigencias descritas por el lineamiento 2 del presente documento.
- l. Debe construir un Resumen Ejecutivo del Plan Trienal que se hará público en la web institucional y se difunda por diversos medios.
- m. 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 incorporarlos, si parece necesario, en la revisión del Modelo y de la Matriz de Riesgos.
- n. 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.
- o. Presentará sus reportes directamente al Comité de Prevención del Directorio u órgano directivo, con copia a la Dirección Ejecutiva.
- p. Deberá rendir cuenta sobre el estado de implementación y funcionamiento del MPD conforme a los sistemas de supervisión del cumplimiento de este.

2.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS:

- El Comité de Prevención del Delito está compuesto por la Presidenta de la O.C.F. Haka Pupa o te Nga Poki doña **Irma Inez Riroroko Paoa**, Rut N° 7.491.471-3 y **doña María José Amelia Soler Hotu**, Rut N° 15.359.760-k Encargada de Finanzas del Programa PPF.
- En el caso que las dos personas designadas ya no presten servicios en la institución, la directiva de la O.C.F. designará a los nuevos integrantes del Comité de Delito.

El Comité de Prevención del Delito o el Directorio según corresponda debe:

- a. Supervigilar las actuaciones del responsable de prevención del delito
- b. En caso de tomar conocimiento de una denuncia, deberá:
 - b.1) Remitirse a la Resolución N° 155, del Servicio de Mejor Niñez, si son delitos cometidos en contra de niños, niñas o adolescentes atendidos, dando con ello, además, cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 14 de la Ley 20.032.
 - b.2) Denunciar cualquier hecho eventualmente constitutivo de delito, de manera inmediata al Ministerio Público, las policías o los Juzgados de Garantía, si refieres al mal uso de fondos públicos.

🚩 **LINEAMIENTO N° 5: CANALES DE DENUNCIAS**

La organización declara que cuenta, con distintos canales de denuncia que permiten recoger observaciones, inquietudes, quejas, reclamos o denuncias de manera directa y anónima de niños, niñas y adolescentes, familias y trabajadores/as de la institución, y en general, cualquier tercero que tome conocimiento o noticia de incumplimientos o irregularidades, debiendo investigarse cada uno de éstos, resguardando el anonimato de la persona denunciante y confidencialidad para prevenir represalias. Los canales están disponibles para todos los niños, niñas y adolescentes, familias y trabajadores/as. Dentro de un plazo de 24 horas, se revisan los canales de denuncia dispuestos, en cumplimiento al artículo N° 2014 de la Ley 23.932.

Los canales de denuncia de la institución, tienen como fin recepcionar todas las denuncias relacionadas al incumplimiento de las políticas internas de la Organización, incluyendo el incumplimiento de los controles del MPD o posible comisión de los delitos

Los canales de la institución son los siguientes:

- **Libro Institucional:** Este libro se mantiene en la entrada principal de las instalaciones de la oficina de la organización, a libre disposición de uso de las personas interesadas que se acerquen a este lugar, ya que es recurrente la asistencia de usuarios y personas de la comunidad tanto por atenciones directas como gestiones varias.
- **Equipo técnico:** Los funcionarios siempre están dispuestos a escuchar y denunciar hechos constitutivos de delitos, por lo que funcionan también como un canal de recepción de denuncias.
- **Correo electrónicos:** El correo electrónico también funciona como OIRS (Oficina de Información, reclamos y sugerencias). La persona interesada, podrá realizar la denuncia por medio de esta vía dirigiendo un correo electrónico a la dirección *hakapupa2009@gmail.com*. Si la denuncia se desea realizar en forma anónima, esta comunicación no será considerada si el denunciante no indica un número telefónico o un correo electrónico válido de contacto.
- **Redes sociales:** Contamos con la posibilidad de recibir denuncias vía *buzón en línea* de las plataformas "Instagram" (@hakapupa.rapanui) y "Facebook" (Haka Pupa).
- **Página Web:** Utilizando la Página Web (www.hakapuparapanui.cl), existe un link en el sitio con el cuadro de "contacto" para redirigir a OIRS de la institución.
- **Correo Tradicional:** La persona interesada, podrá realizar la denuncia por medio de carta confidencial dirigida a la Organización O.C.F. Haka Pupa o te Nga Poki.
- **Buzón de OIRS:** Existe un buzón en la entrada principal de las dependencias físicas de la organización, en donde cualquier persona interesada puede realizar una denuncia de manera anónima, a través de un escrito.

La socialización de la existencia de los canales de denuncia, se realizará a través de la página web, redes sociales y trípticos informativos. En el proyecto cada vez que se atiende a la familia, se entregará información al respecto, y como verificador de ello se entregará una carta simple en donde la persona estipulará “*recibo conforme la información otorgada*”.

En cuanto a los procedimientos cuando se tome conocimiento de hechos constitutivos de delito, se procederá bajo los flujos de procedimientos de los instrumentos que dispone el Servicio de Mejor Niñez en cada materia; tal como la Resolución 155 del Servicio, contemplando el envío de antecedentes a Servicio Mejor Niñez en los plazos establecidos, entregando paralelamente la información a la o el Supervisor Técnico, y policía de Investigaciones de Chile, según corresponda.

LINEAMIENTO N° 6: COMISIÓN DE ÉTICA

La O.C.F. Haka Pupa o te Nga Poki, declara la conformación y compromiso de activar la Comisión de Ética cuando corresponda. Éste funcionará como entidad colegiada, multidisciplinaria y tendrá carácter consultivo y asesor. Su función será Ah-Doc a cada caso y apelará en función de los valores éticos de la institución. Su funcionamiento está basado en los términos señalados por la Resolución Exenta N°22, Norma Técnica Resolución Exenta N° 470 y del Modelo de Prevención del Delito, y responde a los lineamientos en ellos establecidos.

La misión será velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención, se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, y la mejor evidencia disponible, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en protección y resguardar los derechos de niños, niñas y adolescentes, validando, modificando o adecuando las actividades referidas cuando lo ameriten.

LINEAMIENTO N° 7: CANALES DE INFORMACIÓN

La organización declara que periódicamente entregará a los niños, niñas y adolescentes, y a sus familias o adultos responsables, información pertinente según edad, desarrollo y capacidad de intelección, sobre herramientas que aporten a la prevención del abuso y autocuidado de éstos.

Los canales de información que la institución dispone para ello, son los siguientes:

- **Diario Mural:** En la entrada principal de las dependencias de la institución, se dispone un diario mural en donde se entrega información referente a diversas temáticas y en especial respecto a la prevención. Al encontrarse en un espacio que funcionamiento se asemeja a una sala de espera, se considera adecuado para poder contar con la atención de las personas para leer y acceder a la información que se expone. Ésta será escrita y con imágenes. Se mantendrá fotografía como registro verificador.
- **Página Web:** En la Página Web de la institución (www.hakapuparapanui.cl), se expondrá información de diversas fuentes. Se mantendrá fotografía de la página principal del sitio web.
- **Redes Sociales:** A través de las plataformas "Instagram" (@*hakapupa.rapanui*) y "Facebook" (*Haka Pupa o te Nga Poki*), compartiremos información de diversas fuentes, respecto a la materia en cuestión. Esta será escrita y en videos. Al ingreso de cada usuario al programa, solicitaremos su constante atención y seguimiento a nuestras redes sociales, como complemento a los procesos de intervención. Se mantendrá fotografía de las redes sociales como verificador.
- **Dípticos:** Al inicio del proceso de intervención en la sesión de bienvenida y encuadre inicial, se entregará el tríptico del Programa y el díptico con información referente a la prevención del abuso y autocuidado de éstos. Se guardará en PDF como verificador.

La Institución declara que periódicamente informará a sus trabajadores sobre estrategias para la prevención de delitos, por el mal uso de fondos públicos. Esto se realizará a través del envío de información vía correo electrónico.

LINEAMIENTO N° 8: SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

La Institución cuenta con un modelo de prevención del delito, que se sociabiliza con todos los trabajadores al inicio de sus labores como parte de la organización.

La operación del sistema de supervisión y evaluación del Modelo de Prevención del Delito, tiene a la Encargada de Prevención del Delito de la Institución, como responsable en su aplicación. Este Modelo se actualiza cada vez que existe una nueva normativa o cambios relevantes en la institución.

Las estrategias con las que se espera garantizar la adecuada supervisión y evaluación, de la ejecución del Modelo de Prevención del Delito, son las siguientes:

- Adopción y cumplimiento de la normativa interna del Servicio contenida en Circulares y/Orientaciones Técnicas de cada modalidad.
- Reuniones periódicas de revisión: En estas instancias de retroalimentación se busca identificar y proponer al sistema de Prevención de Delitos, posibles mejoras de cada verificador, a partir de reformas experimentadas con su aplicación, y también con nuevas propuestas que vayan surgiendo. Estos espacios de encuentro de revisión, se realizarán trimestralmente y participará el Comité de Prevención del Delito. Como medio de verificador se contará con ortografía, acta de reuniones y lista de asistencia.
- A partir de los resultados encontrados en el Modelo Prevención del Delito, se deberá fortalecer la Matriz Lógica, existiendo la oportunidad de mejora continua de la organización y su administración. Favoreciendo así disminuir de situaciones de riesgo que eventualmente pudieran afectar a NNA, como también asegurar el correcto uso de fondos públicos.

El seguimiento permanente del funcionamiento del MPD, contribuye a obtener resultados favorables para la Institución mejorando con ello la calidad de atención que se le otorga a los niños, niñas y adolescentes y sus familias, previniendo nuevas vulneraciones y garantizando la efectiva protección de sus derechos, junto con asegurar una adecuada administración de los recursos públicos.

La revisión del MPD, podrá conllevar a posibles infracciones y sanciones por incumplimiento injustificado de cada proceso como de alto impacto según matriz lógica, éstos son acordados por la Encargada de la Prevención del Delito y la Directiva de la organización.