



---

## **MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

**FUNDACIÓN HONRA**

---

**JUNIO 2024**

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN, ÁMBITO Y ALCANCE DE APLICACIÓN DE ESTE MANUAL .....	3
2.	ELEMENTOS CENTRALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN .....	4
3.	MARCO LEGAL DE LA LEY DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS .....	7
4.	RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA Y MODELOS DE PREVENCIÓN .....	13
5.	EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO .....	14
5.1	DESIGNACIÓN .....	14
5.2	MEDIOS, FACULTADES Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.....	14
5.3	COMITÉ DE CUMPLIMIENTO .....	17
5.4	COMISIÓN DE ÉTICA .....	18
6.	DIAGNÓSTICO DE RIESGOS.....	19
6.1	MATRIZ DE RIESGOS .....	19
6.2	MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	23
6.2.2	POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES .....	26
6.2.3	POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO CON EMPLEADOS O FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	27
6.2.4	POLÍTICA DE REGALOS E INVITACIONES.....	28
6.2.5	POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA.....	29
6.2.6	RELACIÓN CON PROVEEDORES .....	29
6.2.7	POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN .....	30
6.2.8	PLAN DE INDUCCIONES Y CAPACITACIONES PERMANENTES .....	33
6.2.9	MONITOREO Y CONTROLES .....	36
6.2.10	AUDITORÍA .....	36
6.2.11	REPORTES.....	36
6.2.12	PLAN TRIANUAL DE AUDITORÍA INTERNA DEL MPD.....	37
7.	OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y SANCIONES .....	38
7.1	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS).....	39
7.2	CONTRATOS DE TRABAJO.....	39
7.3	CONTRATOS CON PROVEEDORES.....	39
8.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL MODELO .....	39
8.1	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	39
8.2	PROCEDIMIENTO ANTE HECHOS EVENTUALMENTE CONSTITUTIVOS DE DELITO EN CONTRA DE NNA. ....	42
8.3	FUNDACIÓN HONRA Y SUS CANALES DE DENUNCIA.....	42
8.2	SANCIONES INTERNAS.....	44
9.	CANALES DE INFORMACIÓN .....	44
10.	SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.....	46
11.	EVALUACIÓN DEL MPD POR TERCERO INDEPENDIENTE.....	47

## **1. INTRODUCCIÓN, ÁMBITO Y ALCANCE DE APLICACIÓN DE ESTE MANUAL**

La Ley N°20.393, que entró en vigor en Chile el año 2009, establece y regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos establecidos en su artículo primero. Por su parte, la publicación de la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos y Medioambientales estableció un marco legal más estricto en el ámbito económico y el alcance de los riesgos legales aumenta en cantidad y severidad y, asimismo, las sanciones se vuelven más rigurosas para los incumplimientos normativos de personas y empresas.

Las personas jurídicas son así penalmente responsables de los delitos antes señalados, cuando son perpetrados en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la comisión del delito se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la persona jurídica. Por lo tanto, la misma ley exime de responsabilidad penal a las personas jurídicas que implementen oportunamente un Modelo de Prevención de Delitos, esto es, un modelo de organización, administración y supervisión para prevenir, evitar y detectar la comisión de delitos. Es importante mencionar en este punto que la responsabilidad penal de la persona natural que realiza el acto indebido es perseguida individualmente por el Ministerio Público de modo independiente de la persecución penal a que pueda ser sometida la persona jurídica que se vio beneficiada por dicho acto.

Dada la expansión del conjunto de conductas que pueden conllevar responsabilidad penal para una empresa, se ha llevado a cabo un análisis de las operaciones de FUNDACIÓN HONRA y se ha estudiado la industria en la que se desenvuelve, a fin de identificar los riesgos relevantes de incumplimiento y establecer controles mitigantes efectivos. De ese modo se da una base sólida a las actividades de adaptación de la empresa a este cambio legislativo, fomentando una cultura en que la integridad sea parte fundamental de la

operación.

Como aproximación metodológica y tras el análisis de los antecedentes estudiados, se definieron las contingencias penales que pueden afectar con mayor probabilidad al giro y actividad de FUNDACIÓN HONRA:

i) Riesgos derivados de la comercialización y prestación de los servicios de seguridad: Cuasidelitos de lesiones u homicidio, Delitos contra la Personas, entre otros;

ii) Riesgos derivados de la relación de FUNDACIÓN HONRA con la autoridades e instituciones públicas;

iii) Riesgos derivados de la información sensible en los sistemas de FUNDACIÓN HONRA;

iv) Riesgos comunes a las actividades económicas en general: Corrupción entre Particulares, Administración Desleal, Apropiación Indebida, Receptación, entre otros.

## **2. ELEMENTOS CENTRALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN**

De acuerdo con el artículo 4º de la Ley N°20.393, se entenderá que un Modelo de Prevención de Delitos efectivamente implementado por la empresa es adecuado para los efectos de eximirla de responsabilidad penal cuando, en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle, considere seria y razonablemente los siguientes aspectos:

- La identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.

- El establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades a que se refiere el punto anterior, los que deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento. Estos protocolos

deberán comunicarse a todos los trabajadores e incorporarse expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.

- La asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión, acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, y para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La empresa deberá proveer al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica.
- La previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

#### **CUADRO 1: SINOPSIS DE UNA PREVENCIÓN DE DELITOS EFECTIVA**



En cumplimiento de dicha normativa, FUNDACIÓN HONRA, en adelante todas ellas también referidas como la “Fundación”, para asegurar que cumplen con la normativa nacional e internacional sobre políticas de prevención de

delitos, especialmente aquellos contenidos en las Leyes N°20.393 y N°21.595, ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, en adelante también referido como el “Modelo de Prevención”, el “MPD” o el “Modelo”, cuyas herramientas principales son:

1. El presente Manual, que contiene el Modelo de Prevención de FUNDACIÓN HONRA frente a los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley 20.393 diseñado para asegurar que la Fundación cumple con la normativa nacional e internacional sobre políticas de prevención de delitos.
2. Protocolos, políticas y procedimientos definidos para apoyar los controles mitigantes de las vulnerabilidades identificadas en la matriz de riesgos de delitos.
3. Una Matriz de riesgos de delitos y sus controles asociados.
4. Un canal y procedimiento de denuncias.
5. Un Título relativo al Modelo de Prevención en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
6. Cláusulas contractuales especiales en contratos de trabajo y contratos con proveedores.
7. Un plan de capacitación y comunicación dirigido a todos los trabajadores y colaboradores de FUNDACIÓN HONRA.
8. Un plan de seguimiento y monitoreo del Modelo de Prevención de Delitos.
9. En general, entregar normas respecto de las mejores prácticas para prevenir y mitigar los riesgos de los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley 20.393.

**Por su parte, los objetivos del presente Manual son:**

1. Dar a conocer las actividades y procedimientos necesarios para la efectiva implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos de

FUNDACIÓN HONRA.

2. Dar a conocer las pautas para la prevención y mitigación de los riesgos de delitos a los cuales FUNDACIÓN HONRA se encuentra expuesta.
3. Dar a conocer las actividades del Modelo de Prevención de Delitos bajo responsabilidad del sujeto responsable en cumplimiento de sus funciones de supervisión, las cuales deben orientarse a la eficacia y eficiencia del Modelo en el tiempo.
4. Dar cumplimiento estricto a los requisitos establecidos por la Ley N°20.393 para los modelos de prevención de delitos. En ese sentido, busca establecer los principales procedimientos y actividades conducentes a la efectiva implementación del modelo descrito, y la sostenibilidad de este en el tiempo.
5. Instaurar una cultura de respeto a los derechos fundamentales de los colaboradores y la transparencia en todos los procesos de FUNDACIÓN HONRA.
6. En general, entregar normas respecto de las mejores prácticas para prevenir la realización de actividades que puedan constituir alguno de los delitos contemplados en el artículo primero de la Ley N°20.393.

### **3. MARCO LEGAL DE LA LEY DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS**

La Ley N°20.393 establece y regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos señalados en su artículo primero, entre otros y de mayor relevancia para la operación de FUNDACIÓN HONRA:

- a) Cohecho de empleados públicos nacionales y funcionarios públicos extranjeros (artículos 250 y 251 bis del Código Penal);
- b) Corrupción entre particulares (artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal);

- c) Cuasidelitos de homicidio y lesiones graves;
- d) Delitos informáticos de la Ley N°21.459 -entre otros, el ataque a la integridad de un sistema, el ataque a la integridad de los datos informáticos, el acceso o interceptación Ilícita de un sistema informático, la receptación de datos y el fraude informáticos.
- e) Receptación (artículo 456 bis A del Código Penal);
- f) Lavado de Activos (artículo 27 de la Ley N°19.913);
- g) Financiamiento del Terrorismo (artículo 8° de la Ley N°18.314);
- h) Apropiación Indebida (artículo 470, número 1, del Código Penal);
- i) Administración desleal (artículo 470, número 11, del Código Penal);
- j) Los demás incluidos en la Ley N°20.393, en adelante todos juntos referidos como los "delitos de la Ley 20.393".

A su turno, la Ley N°21.595 de Delitos Económicos que modifica la Ley 20.393 y otros cuerpos legales, sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, adecúa las penas aplicables y establece un nuevo estatuto normativo para este tipo de delitos.

La Ley N°20.393 regula también el procedimiento aplicable a la investigación y establecimiento de la responsabilidad penal de una persona jurídica, la determinación de las sanciones procedentes y la ejecución de éstas.

Se debe hacer especial mención respecto a que en el concepto de persona jurídica caben no sólo las entidades de derecho privado con o sin fines de lucro, sino que también las empresas públicas; las empresas, sociedades y universidades del Estado; los partidos políticos; las fundaciones y las personas jurídicas religiosas de derecho público.

### **3.1 ACTIVIDADES CON RIESGOS RELEVANTES PARA FUNDACIÓN HONRA**

Se han identificado como delitos base más riesgosos para la operación de FUNDACIÓN HONRA a los siguientes:

- **COHECHO**

El cohecho a empleados públicos nacionales y a funcionarios públicos extranjeros están tipificados en los artículos 250 y 251 bis del Código Penal, respectivamente. Sin embargo, para efectos de la Ley N°20.393 y la responsabilidad penal de las personas jurídicas, sólo se considera el delito cometido por el sujeto que soborna al empleado o funcionario público, ya sea que le ofrece un soborno o consiente en darle el soborno que le solicita el empleado o funcionario público, según se tipifica en los artículos 250 y 251 bis del Código Penal.

- **CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES**

La corrupción entre particulares o soborno entre particulares es el delito que sanciona a los que soliciten, acepten recibir, den, ofrezcan o consientan en dar un beneficio económico o de otra naturaleza para favorecer, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente sobre otro. En términos simples, se trata de una figura muy similar a la del cohecho, pero en la que no participa un funcionario público, si no que se da entre dos particulares. Por ejemplo, en un proceso de negociación entre dos empresas, el ejecutivo de la empresa A da dinero al ejecutivo de la empresa B para cerrar un contrato.

- **CUASIDELITOS DE LESIONES Y HOMICIDIO.**

Debido a que la nueva Ley de Delitos Económicos incorporó los cuasidelitos de lesiones graves y homicidio del artículo 492 del Código Penal al catálogo de actividades delictivas susceptibles de generar responsabilidad jurídica para las empresas, FUNDACIÓN HONRA ha llevado a cabo una revisión y reforzamiento de su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

- **RECEPTACIÓN**

El delito de receptación fue agregado como delito base de la Ley N°20.393 en julio de 2016 y está tipificado en el artículo 456 bis A del Código Penal que sanciona al que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder especies robadas, hurtadas o procedentes de otros orígenes ilícitos o las compre, venda o transforme o comercialice en cualquier forma.

Es importante en este punto señalar que el contenido de este tipo penal no solo exige conocer el origen ilegítimo del bien, sino que también mandata una mínima diligencia al respecto ("*...no pudiendo menos que conocerlo...*").

- **LAVADO DE ACTIVOS**

El delito de lavado de activos está tipificado en el artículo 27 de la ley 19.913 y requiere de un delito precedente que genera los fondos que se intentan lavar. El lavado de activos consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de dinero o bienes, por provenir éstos de un delito anterior, o de mantener tales activos, de origen ilícito, en su poder.

- **FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO**

Según lo señalado en el número 1, del Artículo 2º, del Convenio Internacional para la Represión de la Financiación del Terrorismo de las Organización de las Naciones Unidas de 1999 "*comete delito en el sentido del presente Convenio quien por el medio que fuere, directa o indirectamente, ilícita y deliberadamente, provea o recolecte fondos con la intención de que utilicen, o a sabiendas de que serán utilizados, en todo o en parte, para cometer: a) un acto que constituye un delito comprendido en el ámbito de uno los tratados enumerados en el anexo y tal como esté definido en ese tratado; o b) Cualquier otro acto destinado a ocasionar la muerte o lesiones corporales graves a un civil o a cualquier otra persona que no participe directamente en las hostilidades en una situación de conflicto armado, cuando, el propósito de dicho acto, por su naturaleza o contexto, sea intimidar a una población u obligar a un buen gobierno u organización internacional a realizar un acto o abstenerse de hacerlo*".

Para que un acto constituya delito de financiamiento del terrorismo, no es

necesario que los fondos se hayan usado efectivamente en un delito terrorista, sino sólo que tuvieran ese fin.

- **APROPIACIÓN INDEBIDA**

La apropiación indebida está contemplada en el artículo 470 N°1 del Código Penal y corresponde, esencialmente, a la conducta de apropiarse o no restituir bienes muebles que han sido recibidos en administración u otro título que obligue a devolverlos o entregarlos.

- **ADMINISTRACIÓN DESLEAL**

La administración desleal se produce cuando el administrador de un patrimonio dispone fraudulentamente de los bienes de la sociedad o contraer obligaciones con cargo a ésta provocándole perjuicio económico a sus socios o titulares del patrimonio en cuestión. Es decir, se produce el delito por el uso del dinero o bienes que se administra para fines no adecuados o contrarios al interés societario o del dueño del patrimonio. Cometería así este delito, por ejemplo, el gerente de una empresa que, a sabiendas e intencionalmente, la endeudara muy por sobre su capacidad de pago, causándole finalmente daño económico o la insolvencia.

Este delito se encuentra tipificado en el artículo 470 N°11 del Código Penal, el que, en esencia, sanciona al que teniendo a su cargo la administración o gestión del patrimonio de otra persona, le causare, a esta última, un perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando cualquier acción de un modo manifiestamente contrario al interés de ella.

- **DELITOS CONTRA LA PROBIDAD ADMINISTRATIVA.**

Los delitos contra la probidad administrativa protegen el recto ejercicio de la función pública en sus dimensiones administrativa, legislativa y judicial. Los funcionarios públicos, debido a la naturaleza de sus cargos y las posibles consecuencias de sus acciones, tienen un deber especial de actuar con integridad

y transparencia, ya que sus actos pueden afectar el bien común. Estos delitos, aunque cometidos por funcionarios públicos, pueden involucrar la participación de terceros.

Entre estos delitos destaca la malversación de caudales públicos, que incluye la sustracción de fondos o peculado, tipificado en el artículo 233 del Código Penal. Este delito ocurre cuando un empleado público, encargado de fondos o efectos públicos o privados en depósito, los sustrae o permite que otro lo haga, dañando así el patrimonio de la Administración del Estado.

Otro delito relevante es el fraude al fisco, contemplado en el artículo 239 del Código Penal. Este delito implica que un empleado público, abusando de su cargo, cause un daño económico al Estado mediante engaño o incumplimiento de sus deberes. El fraude puede realizarse directamente por el funcionario o consentir que otra persona lo cometa, actuando con negligencia o complicidad. Ambos delitos buscan salvaguardar los recursos del Estado y mantener la confianza pública en la gestión de los asuntos gubernamentales.

#### **DELITO DE INOBSERVANCIA DEL AISLAMIENTO O DE OTRAS MEDIDAS DISPUESTAS POR LA AUTORIDAD SANITARIA EN PANDEMIA**

A través de la Ley 21.240, el 20 de junio de 2020 y a raíz de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, se agregó como delito base a la Ley 20.393 la nueva figura del artículo 318 ter del Código Penal, que sanciona a los empleadores que ordenen a un subordinado concurrir a su lugar de trabajo a pesar de que éste se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

#### **DELITO DE TRATA DE PERSONAS**

La nueva Ley de Migración y Extranjería N°21.325 entró en vigor el 12 de febrero de 2022. A través de ella, se incorporó el delito de trata de personas del artículo 411 quáter del Código Penal al catálogo de delitos que pueden generar responsabilidad penal a las Empresas.

Sin perjuicio de que la incorporación de esta figura penal amplía el catálogo de delitos base de la Ley N°20.393, el legislador omitió establecer las penas específicas en relación con dicha conducta por lo que no se contemplan sanciones determinadas para las personas jurídicas que resulten penalmente responsables por el delito de trata de personas, lo que tornaría inaplicable dicho delito de acuerdo con la garantía constitucional de que “no hay pena sin ley previa”.

#### **4. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA Y MODELOS DE PREVENCIÓN**

Finalmente, y respecto de la imputación de responsabilidad penal a la Persona Jurídica, el artículo 3° de la Ley N°20.393 dispone que: *“Una persona jurídica será penalmente responsable por cualquiera de los delitos señalados en el artículo 1, perpetrado en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la persona jurídica.”*

*“Si concurrieren los requisitos previstos en el inciso anterior, una persona jurídica también será responsable por el hecho perpetrado por o con la intervención de una persona natural relacionada en los términos previstos por dicho inciso con una persona jurídica distinta, siempre que ésta le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, o carezca de autonomía operativa a su respecto, cuando entre ellas existan relaciones de propiedad o participación. Lo dispuesto en este artículo no tendrá aplicación cuando el hecho punible se perpetre exclusivamente en contra de la persona jurídica.”*

##### **4.1 SANCIONES PENALES EN LA LEY N°20.393**

La Ley N°20.393 asigna distintas penas a la persona jurídica para los casos en que se establezca su responsabilidad penal en alguno de los delitos

contemplados expresamente por ella, sanciones que pueden ir desde la pérdida de beneficios fiscales, altas multas bajo el sistema de días-multa, o prohibición de celebrar contratos con el Estado u organismos del Estado, hasta la disolución o cancelación de la personalidad jurídica.

## **5. EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.**

### **5.1 DESIGNACIÓN**

El Oficial de Cumplimiento es el responsable de prevención de delitos. Será designado por el Directorio y durará hasta tres años en el cargo, pudiendo ser reelegido por periodos de igual duración. Con fecha 10 de enero de 2025 el directorio de la FUNDACIÓN HONRA, designa a **Tomás Eduardo Honorato Estévez** como oficial de cumplimiento, coordinador de Programas de la fundación.

El Oficial de Cumplimiento antes designado por FUNDACIÓN HONRA poseerá cabal conocimiento de:

1. Las funciones y los responsables de cada área de la Fundación.
2. La legislación y la normativa emanada de las autoridades reguladoras
3. El presente Manual de Prevención
4. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
5. La matriz de riesgos de los delitos contemplados en la Ley N°20.393
6. El plan de capacitación y difusión dirigido a todos los trabajadores y colaboradores de FUNDACIÓN HONRA
7. El plan de seguimiento y monitoreo de las actividades propias del Modelo de Prevención.

### **5.2 MEDIOS, FACULTADES Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO**

El Oficial de Cumplimiento gozará, en el ejercicio de sus funciones, de autonomía respecto de la administración y las gerencias de la empresa. Para

mantener dicha cualidad como característica esencial de su cargo, el Oficial de Cumplimiento contará con un presupuesto especialmente asignado para llevar a efecto sus funciones.

Por otra parte, el Oficial de Cumplimiento de FUNDACIÓN HONRA tendrá las siguientes facultades y funciones:

1. Ejercer el rol de Oficial de Cumplimiento de acuerdo con lo establecido en la Ley N°20.393.
2. Determinar y requerir a la Administración los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.
3. Liderar el establecimiento y operación del Modelo de Prevención de Delitos desarrollado e implementado por la empresa.
4. Identificar los riesgos asociados a los delitos de la Ley N°20.393 y definir los controles que permitan prevenir la comisión de éstos.
5. Reportar a la Administración, a lo menos semestralmente, informando a través del medio que considere más adecuado, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de sus funciones.
6. Velar por que se dé cumplimiento a los controles por las áreas correspondientes, se desarrollen las políticas y procedimientos requeridos por el Modelo de Prevención de Delitos y sugerir, y desarrollar e implementar cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesaria para complementar el modelo existente.
7. Fomentar que los procesos con riesgo de comisión de delito cuenten con controles de prevención y mantener evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles.
8. Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia del Modelo de Prevención de Delitos y su conformidad con las leyes y demás regulaciones, informando a la Administración respecto de la necesidad o conveniencia de su modificación.

9. Velar por la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo con los cambios normativos y el entorno de negocios de la empresa.

10. Proponer a esta Administración los métodos más idóneos para la aplicación efectiva del Modelo de Prevención de Delitos y su supervisión, tales como:

- Actividades de difusión y de capacitación a los trabajadores respecto del Modelo de Prevención de Delitos, sus componentes, así como las materias bajo el alcance de la Ley N°20.393.

- Seguimiento de los resultados de acciones relacionadas con infracciones a la Ley N°20.393.

- Revisiones periódicas de los procesos y documentación de aquellas áreas que revisten mayor riesgo de incumplimiento, dejando testimonio escrito de cada una de sus actuaciones, priorizando aquellos procesos con mayor probabilidad de ocurrencia o impacto según la respectiva matriz de riesgo.

11. Tomar conocimiento y efectuar un análisis de todo caso sospechoso de constituir uno de los delitos señalados en la Ley N°20.393 y, de considerarlo necesario, elevar dicho caso a esta Administración. A efectos del análisis, deberá recabar toda la documentación relacionada con ese caso, generando para tales efectos un archivo de antecedentes.

12. Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades de prevención de delitos.

13. Asistir, cuando corresponda, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que decida emprender la empresa en relación con los delitos señalados en la Ley N°20.393, y aportar todos los antecedentes que mantenga en su poder o de los cuales tuviere conocimiento en razón de su función.

14. Realizar trabajos especiales que esta Administración le encomiende en relación con las materias de su competencia.

15. Capacitarse continuamente en términos de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, especialmente en cuanto a modificaciones en las leyes nacionales y buenas prácticas empresariales.

### **5.3 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO**

El Comité de Cumplimiento en Fundación Honra será integrado por 2 y al menos uno de ellos debe ser miembro del Directorio. Este comité brinda soporte al Oficial de Cumplimiento en la promoción, implementación y supervisión de actividades preventivas del Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

Además de supervigilar las actuaciones del Oficial de Cumplimiento, las responsabilidades del Comité incluyen:

a) Implementación de Controles: Asegurar la efectiva aplicación y actualización de controles para prevenir delitos en sus áreas.

b) Promoción y Capacitación: Fomentar la conciencia sobre el cumplimiento y organizar actividades de difusión y capacitación sobre el MPD y la Ley N°20.393.

c) Monitoreo y Supervisión: Realizar revisiones periódicas de procesos y documentación, priorizando los de mayor riesgo, y documentar sus actividades.

d) Reporte y Comunicación: Informar al Oficial de Cumplimiento sobre irregularidades, sospechas de delitos y necesidades de ajustes, generando reportes detallados.

e) Análisis y Documentación: Analizar casos sospechosos de delitos, recabar documentación y colaborar en investigaciones, manteniendo un archivo organizado.

f) Asistencia en Demandas Judiciales: Colaborar en gestiones judiciales aportando antecedentes relevantes.

g) Actualización Continua: Mantenerse al día con cambios legales y mejores prácticas empresariales, participando en capacitaciones continuas.

El Comité de Cumplimiento es esencial para crear una red de apoyo efectiva, permitiendo al Oficial de Cumplimiento gestionar y mitigar riesgos delictuales de manera eficiente en toda la Fundación.

#### **5.4 COMISIÓN DE ÉTICA**

El Directorio de FUNDACIÓN HONRA establecerá la Comisión de Ética, la cual estará integrada por un grupo de profesionales de diversas disciplinas, garantizando una perspectiva amplia y enriquecedora en sus deliberaciones. Esta característica es esencial para abordar de manera integral las distintas situaciones que se presenten, asegurando una evaluación equilibrada y justa. La Comisión funcionará como una entidad colegiada, cuya principal función será brindar asesoría y consultoría en temas éticos.

La misión de la Comisión de Ética es velar porque todas las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención se desarrollen conforme a los valores éticos de la Fundación. Estas actividades deben alinearse con las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, así como con la mejor evidencia disponible.

La Comisión brindará asesoría en casos de denuncias que requieran decisiones éticas. Además, proveerá orientación sobre las mejores prácticas y los estándares éticos de la Fundación, garantizando que todas las acciones se realicen con la máxima integridad y respeto a los derechos humanos.

La Comisión se conformará de manera temporal y específica para cada caso que requiera su intervención. Una vez prestada su asesoría, los integrantes de la Comisión retomarán sus funciones habituales dentro de la institución. La administración de FUNDACIÓN HONRA determinará la conformación de la Comisión según las necesidades y la naturaleza del caso a evaluar. Los miembros serán seleccionados por su experiencia y capacidad para ofrecer una perspectiva adecuada sobre la cuestión discutida.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Ética, la Fundación cuenta con un conjunto de instrucciones internas que regulan los valores y las

expectativas hacia todos los trabajadores. Entre estos documentos se incluyen el Manual de Prevención de Delitos y todas sus Políticas y Procedimientos asociados y que establece los principios y valores que guían las acciones de la Fundación y de sus colaboradores; políticas de salud ocupacional, que aseguran el bienestar físico y mental de todos los empleados de la Fundación; y directrices de buenas prácticas, que promueven la excelencia y la ética en todas las actividades de la Fundación.

## **6. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS**

El diagnóstico de riesgos es el proceso a través del cual se identifican las actividades, procedimientos y negocios expuestos al riesgo de la comisión de los delitos contemplados en el artículo 1º de la Ley N°20.393. Las actividades y procesos de riesgo identificados son vaciados en una Matriz de Riesgos, en la cual se muestra también el nivel de riesgo que se ha determinado para cada uno de estos procesos o actividades identificados.

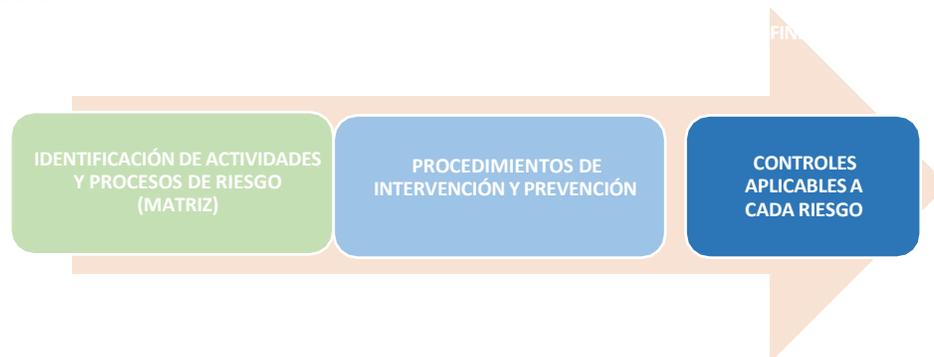
### **6.1 MATRIZ DE RIESGOS**

La matriz de riesgo es una herramienta que identifica los potenciales riesgos de comisión de los delitos contemplados en la Ley N°20.393 en los que FUNDACIÓN HONRA podría potencialmente verse involucrada durante el desarrollo normal de sus actividades.

La identificación de riesgos es liderada por el Oficial de Cumplimiento, quien, con la participación de los cargos más altos de la administración de la empresa, deberá analizar los principales escenarios de riesgo de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393.

La identificación, análisis y evaluación del riesgo de comisión de dichos delitos quedarán plasmados en una Matriz de Riesgos que deberá ser revisada anualmente o cuando sucedan modificaciones importantes en la regulación o las condiciones de operación de la empresa.

## CUADRO 2: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACION Y REACCION ANTE RIESGOS



El proceso de diagnóstico de riesgos comprende también el análisis de la probabilidad de que se produzca un evento de riesgo y el impacto que esto tendría para la organización. La probabilidad de ocurrencia y el impacto se combinan indicando el nivel o severidad del riesgo.

Para el análisis de riesgos de los procesos de FUNDACIÓN HONRA se han utilizado las tablas de valores que se muestran a continuación:

**TABLA 1: VALORACIÓN DE PROBABILIDAD**

MEDIDAS CUALITATIVAS DE PROBABILIDAD		
Descriptor	Valor	Descripción
Remota	1	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es muy baja, es decir, se tiene entre 1% a 10% de seguridad que éste se presente.
Baja	2	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es baja, es decir, se tiene entre 11% a 30% de seguridad que éste se presente.
Media	3	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es media, es decir, se tiene entre 31% a 70% de seguridad que éste se presente.
Alta	4	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es alta, es decir, se tiene entre 71% a 100% de seguridad que éste se presente.

**TABLA 2: VALORACIÓN DE IMPACTO**

MEDIDAS CUALITATIVAS DE IMPACTO O CONSECUENCIA		
Descriptor	Valor	Descripción
<b>Remota</b>	<b>1</b>	Riesgo cuya materialización no genera pérdidas financieras (\$) ni compromete de ninguna forma la imagen pública de la organización. Su materialización puede tener un pequeño o nulo efecto en la organización.
<b>Leve</b>	<b>2</b>	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto económico menor y/o comprometen de forma menor la imagen pública de la organización. Su materialización causaría un bajo daño en la organización.
<b>Moderado</b>	<b>3</b>	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto económico moderado y/o comprometen moderadamente la imagen pública de la organización. Su materialización causaría un deterioro en la organización, impidiendo que ésta se desarrolle parcialmente en forma normal.
<b>Grave</b>	<b>4</b>	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto económico importante y/o comprometen fuertemente la imagen pública de la organización. Su materialización dañaría significativamente en la organización, impidiendo que ésta se desarrolle en forma normal.
<b>Muy Grave</b>	<b>5</b>	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto catastrófico en su viabilidad económica y/o comprometen totalmente la imagen pública de la organización. Su materialización dañaría gravemente a la organización, impidiendo finalmente que ésta se desarrolle totalmente.

Por otra parte, la combinación de probabilidad e impacto permite definir la severidad (o nivel de severidad) con que el evento de riesgo afectaría a FUNDACIÓN HONRA, lo que luego puede graficarse de acuerdo con la siguiente tabla y mapa de riesgos:

**TABLA 3: NIVEL DE SEVERIDAD DEL RIEGO**

Nivel Probabilidad		Nivel Impacto		Severidad del Riesgo	
Alta	4	Muy Grave	5	Extremo	20
Alta	4	Grave	4	Extremo	16
Alta	4	Moderado	3	Alto	12
Alta	4	Leve	2	Alto	8
Alta	4	Sin Impacto	1	Alto	4
Media	3	Muy Grave	5	Extremo	15
Media	3	Grave	4	Extremo	12
Media	3	Moderado	3	Alto	9
Media	3	Leve	2	Moderado	6
Media	3	Sin Impacto	1	Bajo	3
Baja	2	Muy Grave	5	Extremo	10
Baja	2	Grave	4	Alto	8
Baja	2	Moderado	3	Moderado	6
Baja	2	Leve	2	Bajo	4
Baja	2	Sin Impacto	1	Bajo	2
Remota	1	Muy Grave	5	Alto	5
Remota	1	Grave	4	Alto	4
Remota	1	Moderado	3	Moderado	3
Remota	1	Leve	2	Bajo	2
Remota	1	Sin Impacto	1	Bajo	1

**TABLA 4: MAPA DE RIESGOS**

MAPA DE RIESGOS						
Catastrófico Mayor Moderado Menor Insignificante	Catastrófico	5	10	15	20	25
	Mayor	4	8	12	16	20
	Moderado	3	6	9	12	15
	Menor	2	4	6	8	10
	Insignificante	1	2	3	4	5
		Muy improbable	Improbable	Moderado	Probable	Casi certeza

Adicionalmente, la matriz de riesgos de FUNDACIÓN HONRA contiene los controles mitigantes respectivos para cada uno de los riesgos descritos, los cargos y áreas responsables de ejecutar dichos controles y las evidencias de la realización del control.

Procesos de Riesgo			Riesgo Residual (Net Risk)						Controles a implementar
Número	Proceso o actividad	Descripción del riesgo de violación Ley 20393	Probabilidad		Impacto		Severidad del Riesgo		Descripción
			Clasificación	Valor	Clasificación	Valor	Clasificación	Valor	
1	Ingreso de elementos peligrosos	Ingreso de elementos cortopunzantes o armas de fuego por parte de los NNA	Remota	1	Grave	4	Alto	4	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
2	Administración de medicamentos	Auto ingesta desmedida de medicamentos por parte de NNA	Remota	1	Grave	4	Alto	4	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
3	Atención e intervención con NNA	Consumo de elementos tóxicos por parte de los NNA	Remota	1	Grave	4	Alto	4	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
4	Visitas NNA	Que el adulto responsable o visita ingrese bajo los efectos de sustancias	Remota	1	Grave	4	Alto	4	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
5	Visitas	Que	Remota	1	Grave	4	Alto	4	Activación de

	NNA	concurra algún agresor/a de una NNA a la residencia							Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
6	Atención e intervención con NNA	Que los NNA sufran agresión sexual por parte de otro NNA	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
7	Uso indebido de TIC y redes sociales	Que NNA comparta imágenes, videos de connotación sexual	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
8	Atención e intervención con NNA	Que NNA obtenga fármacos de su domicilio y los facilite a otros NNA del programa	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
9	Atención e intervención con NNA	Maltrato de algún integrante del equipo algún NNA o a su familia	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética
9	Atención e intervención con NNA	Maltrato de algún integrante del equipo algún NNA o a su familia	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Activación de Protocolo de denuncia e intervención en crisis Activación comité de ética

Procesos de Riesgo			Riesgo Residual (Net Risk)						Controles a implementar
Número	Proceso o actividad	Descripción del riesgo de violación Ley 20393	Probabilidad		Impacto		Severidad del Riesgo		Descripción
			Clasificación	Valor	Clasificación	Valor	Clasificación	Valor	
1	Rendición de Cuentas	Perdida de documentación de respaldo, lo que puede provocar fraude en la subvención con motivo a que sólo existen registros físicos de la información	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Procedimiento de rendición de cuentas
2	Compra de bienes y servicios	Acciones de cohecho por parte del equipo y/o miembros de la fundación.	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Procedimiento de compras
3	Supervisión y Monitoreo	Sustracción de bienes e insumos pertenecientes desde la residencia y/o programa por parte equipo de la fundación.	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Implementación y supervisión de sistema de inventario

4	Supervisión y Monitoreo	Sustracción de bienes e insumos pertenecientes desde la residencia y/o programa por parte de NNA.	<b>Remota</b>	<b>1</b>	<b>Grave</b>	<b>4</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>	Implementación y supervisión de sistema de inventario
---	-------------------------	---	---------------	----------	--------------	----------	-------------	----------	---

## 6.2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

FUNDACIÓN HONRA cuenta con diversas normas, políticas y prácticas de prevención de conductas que pueden generar responsabilidad penal a la persona jurídica.

Entre ellas podemos encontrar:

### 6.2.2 POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

Los funcionarios de FUNDACIÓN HONRA deben evitar cualquier tipo de interés, relación o actividad que pueda afectar la objetividad en la toma de decisiones relacionadas con sus obligaciones y responsabilidades en el trabajo.

Habrá conflicto entre los intereses de un colaborador o trabajador y los de la compañía cuando su juicio o decisión sobre un asunto resulta, o puede verse afectado por un beneficio personal, real o posible, debido a una inversión, interés comercial, parentesco o alguna otra relación o asociación. Los beneficios pueden ser de cualquier tipo, directos o indirectos, financieros o no financieros, a través de conexiones familiares, asociaciones personales u otros. Por ejemplo, un conflicto de intereses surge si usted participa en una decisión de negocios de FUNDACIÓN HONRA que, a su vez, pueda beneficiarlo en sus finanzas personales (de una manera distinta a sus remuneraciones directas de parte de la empresa) o pueda beneficiar a su familia, amigos cercanos o inclusive a otras organizaciones en las cuales usted tiene un interés.

Así, la simple apariencia de que un representante o trabajador la empresa

está actuando en su interés propio, en vez de en el interés de FUNDACIÓN HONRA, puede dar cabida a preocupaciones relacionadas con su objetividad.

Conforme a los valores de la Compañía, se han establecido los siguientes principios y lineamientos para enfrentar debidamente un conflicto de intereses (actual o potencial):

- Todos los trabajadores y colaboradores de la empresa velarán por no ejercer, directa ni indirectamente, una actividad o hacer declaraciones que lo pongan en una situación de conflicto de intereses con FUNDACIÓN HONRA.

- Todos los trabajadores y colaboradores de la empresa deberán abstenerse de poseer intereses en una empresa cliente, proveedora o competidora de FUNDACIÓN HONRA, si la naturaleza de dicha posición pudiera afectar su comportamiento en el ejercicio de sus funciones.

- Todos los trabajadores y colaboradores de la empresa deben declarar si cuentan con algún familiar directo (cónyuge, padre, hijo/a, hermano/a, etc.) y/o alguna sociedad donde tenga participación en empresas proveedoras o de prestación de servicios a FUNDACIÓN HONRA.

- En el caso de contratación de familiares, se debe resguardar que no exista relación de subordinación entre dichos familiares.

- En caso de que, a pesar de todo lo anterior, se vea confrontado a un riesgo de conflicto de intereses, el trabajador o colaborador deberá ejecutar las conductas detalladas a continuación.

### **6.2.3 POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO CON EMPLEADOS O FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

De acuerdo con esta política, en las reuniones sostenidas con empleados o funcionarios públicos, los trabajadores y colaboradores de FUNDACIÓN HONRA deben seguir el siguiente protocolo:

- Para el caso de reuniones programadas formalmente, en asistencia a oficinas y/o recintos públicos, se deberá informar a la gerencia general, con la debida antelación, el motivo de la reunión, la entidad pública que se visitará y

demás detalles de la reunión (fecha, lugar, etc.)

-Para fiscalizaciones en dependencias de FUNDACIÓN HONRA, se recomienda la presencia permanente de a lo menos dos colaboradores durante la fiscalización.

-Terminada la visita, reunión o fiscalización, el responsable de ella deberá confeccionar un informe que incluirá los principales temas tratados, quiénes participaron de ella, así como cualquier incidencia relevante.

-Dicho informe deberá ser entregado dentro de las 24 horas siguientes al Oficial de Cumplimiento, quien deberá recibir los informes y generar una ficha mensual con la información de todas las áreas o unidades de la empresa para luego analizar la información recopilada.

-Cualquier irregularidad en relación con una fiscalización, visita o reunión con funcionarios públicos, debe ser inmediatamente informada y consultada con el superior jerárquico y el Oficial de Cumplimiento.

#### **6.2.4 POLÍTICA DE REGALOS E INVITACIONES**

En FUNDACIÓN HONRA, los negocios siempre se deben ganar en función del mérito. Los empleados de FUNDACIÓN HONRA solo pueden ofrecer cortesías comerciales que sean legales, adecuadas y en pleno cumplimiento de las políticas e instrucciones de la empresa sin dar lugar a la percepción de que se ofrecen con el fin de obtener una ventaja comercial injusta. Los funcionarios de FUNDACIÓN HONRA tampoco pueden usar fondos o recursos personales para entregar cortesías comerciales a nombre de la empresa.

Los regalos y cortesías comerciales a algunas personas como funcionarios y representantes del Estado o de empresas del Estado se encuentran generalmente prohibidos por leyes locales e internacionales. Las leyes anticorrupción también pueden extenderse a empleados de organizaciones internacionales e incluso a particulares. Es por ello por lo que los empleados que estén en posición de ofrecer o aprobar cortesías comerciales deben familiarizarse con las leyes y las políticas de la Fundación.

En este sentido se esperan de los trabajadores y colaboradores de FUNDACIÓN HONRA las siguientes conductas:

- Garantizar que todos los regalos o entretenimientos sean apropiados, estén debidamente aprobados y contabilizados y cumplan plenamente con la política de FUNDACIÓN HONRA, las instrucciones de gestión y todas las leyes aplicables.
- Ofrecer solo las cortesías comerciales que el destinatario pueda aceptar en virtud de las reglas de aceptación de regalos de su organización.
- Ante cualquier duda, solicitar orientación al Oficial de Cumplimiento o al Departamento Legal.

#### **6.2.5 POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA**

La Política de Debida Diligencia de FUNDACIÓN HONRA tiene por objeto establecer los criterios, lineamientos generales y herramientas para ejecutar el proceso de debida diligencia a terceros que se vinculen con FUNDACIÓN HONRA para, así, identificar y mitigar los riesgos derivados de dichas relaciones de negocios. Asimismo, esta política busca velar por el cumplimiento de los principios establecidos y evitar las relaciones comerciales o de negocios con terceros que puedan generar riesgos reputacionales o de cumplimiento normativo a FUNDACIÓN HONRA.

En línea con los principios y valores FUNDACIÓN HONRA, la compañía promueve como principio el establecimiento de relaciones comerciales y de negocios con terceros que también respeten la legislación y la ética en el desarrollo de sus actividades. Por lo anterior, FUNDACIÓN HONRA establece como política general que, antes de entrar en relación con un tercero, éste deba pasar por un proceso de debida diligencia para comprender los riesgos que aquello representaría y, si estos existieran y fuesen aceptables, determinar los controles pertinentes para mitigarlos.

#### **6.2.6 RELACIÓN CON PROVEEDORES**

Los funcionarios de FUNDACIÓN HONRA no pueden aceptar dinero o

beneficios de un proveedor o potencial proveedor. Los colaboradores de la empresa tienen prohibido representar a un proveedor de FUNDACIÓN HONRA o ser parte de su gestión operativa.

De este modo, se esperan las siguientes conductas de los funcionarios y colaboradores de FUNDACIÓN HONRA:

- Mientras sea empleado de FUNDACIÓN HONRA, no trabajar ni prestar servicios o asesoramiento a cualquier proveedor que actualmente suministre material o preste servicios a la empresa o a cualquier proveedor que pueda suministrar material o prestar servicios a la empresa.
- Rechazar cualquier forma de compensación o beneficio de un proveedor incluso si tales prácticas son aceptables en la cultura donde se realiza el trabajo.
- Obtener una decisión/solución de conflictos de intereses del Oficial de Cumplimiento previo a asumir cualquier empleo externo que pueda crear la apariencia de lealtad dividida, y comunicar y resolver cualquier situación existente que pudiera crear un conflicto de intereses.

Por otra parte, FUNDACIÓN HONRA vela por mantener una relación transparente y de largo plazo con sus proveedores. Así, las decisiones de compra o asignación de contratos son imparciales y basadas en factores objetivos, manteniendo siempre con ellos un trato equitativo y justo, evitando todo posible conflicto de interés en la relación de FUNDACIÓN HONRA con sus proveedores.

#### **6.2.7 POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

El objetivo de esta política es establecer y formalizar las etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal en Fundación Honra. Busca asegurar la cobertura oportuna de los cargos vacantes con las personas más adecuadas, alineadas con los requisitos específicos del puesto, del área y de la organización en general.

Esta política es aplicable a todos los procesos de reclutamiento y selección

de personal dentro de Fundación Honra. Incluye todas las fases, desde la identificación de necesidades de personal hasta la incorporación del nuevo empleado.

Etapas	Descripción
1. Análisis de Vacantes	<p>Los coordinadores y/o el coordinador nacional deberán de hacer envío de solicitud de contratación al coordinador de programas de la fundación, haciendo envío también de descripción de perfil de cargo si existiese.</p> <p>Tiempo de duración: 3 días</p>
2. <b>Aprobación de Vacantes:</b>	<p>Enviada la solicitud y/o en caso de que no existiese coordinador para ese programa, el coordinador nacional de programas deberá de obtener la aprobación de la alta dirección para proceder con el reclutamiento y confección y/o actualización de perfil de cargo.</p> <p>Tiempo de duración para la aprobación: 3 días.</p>
3. Publicación del concurso	<p>Publicar las vacantes en los medios seleccionados, asegurando una amplia difusión, ello estará a cargo del coordinador nacional de programas, quien hará envío de correo electrónico con el perfil de cargo y las especificaciones del anuncio, debiendo de enviarse la documentación al correo <a href="mailto:contacto@fundacionhonra.cl">contacto@fundacionhonra.cl</a></p> <p>Tiempo de duración: 5 días</p>
4. Recepción de antecedentes y candidaturas	<p>Realizar una preselección de candidatos basándose en los currículums, certificados de título, certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad, certificado de maltrato, certificado de antecedentes para fines especiales y cartas de presentación recibidas. Se seleccionarán en este acaso a 5 candidatos/as.</p> <p>Tiempo de duración: 3 días</p>

<p>5. Entrevistas</p>	<p>Realizar una entrevista virtual y/o presencial (preferiblemente) para evaluar en profundidad las competencias, habilidades y experiencia del candidato. Estas entrevistas pueden ser telefónicas o presenciales y serán realizadas por el coordinador de dicho programa o del coordinador nacional de programa, en caso de audiencia y/o vacancia del coordinador del programa en cuestión.</p> <p><b>Entrevista Con Dirección Ejecutiva:</b> Realizada las entrevistas presenciales se procederá a la entrevista con la dirección ejecutiva, quien entrevistará a 3 candidatos/as.</p> <p>Tiempo de duración: 5 días.</p>
<p>6. Evaluación de referencias</p>	<p>Revisión de evaluación de las referencias por parte de coordinador de programas según vacante y coordinador nacional.</p> <p>Tiempo de duración: 2 días</p>
<p>7. Decisión y oferta</p>	<p>Seleccionar al candidato más adecuado para el cargo y obtenida la aprobación de la alta dirección se procederá a enviar una oferta de trabajo formal al candidato seleccionado, incluyendo detalles sobre el cargo, salario, beneficios y condiciones laborales.</p> <p>Tiempo de duración: 3 días</p>
<p>8. Incorporación e inducción</p>	<p><b>Documentación:</b> Recopilar toda la documentación necesaria del nuevo empleado (<i>contrato, documentos personales, certificados de antecedentes personales para fines especiales, certificado de inhabilidades para trabajar con menores, certificado de maltrato</i>).</p> <p><b>Inducción:</b> Realizar un proceso de inducción para integrar al nuevo empleado en la organización, presentándole al equipo, los procedimientos y la cultura de Fundación Honra. Además, se capacitará al nuevo empleado respecto a los controles y Políticas relacionadas al Modelo de Prevención de Delitos de la Fundación.</p> <p><b>Tiempo de duración: 1 semana.</b></p>

### **6.2.8 PLAN DE INDUCCIONES Y CAPACITACIONES PERMANENTES**

FUNDACIÓN HONRA estima que la comunicación oportuna y capacitación permanente son maneras eficaces de prevenir la comisión de los delitos señalados en el artículo 1º de la Ley 20.393 como, asimismo, el cumplimiento de la normativa interna vigente. Por ello, los colaboradores de FUNDACIÓN HONRA deben estar oportuna y debidamente informados y capacitarse permanentemente.

El Oficial de Cumplimiento está a cargo de diseñar y coordinar un Plan de Inducciones y Capacitaciones sobre prevención de los delitos de la Ley N°20.393. Dicho Plan deberá indicar las materias objeto de la capacitación, metodologías mínimas a usar, su periodicidad, los medios que se emplearán para su ejecución y los procedimientos de evaluación obligatoria.

El propósito del Plan de Inducciones es proporcionar orientación sobre las responsabilidades a desempeñar y los aspectos del Modelo de Prevención de Delitos. Además, abarca la transmisión de información institucional básica y la cultura organizacional de prevención del delito adoptada por la Fundación, tanto en relación con las tareas a realizar en la institución como con los protocolos internos de funcionamiento. Estas acciones se llevan a cabo antes de cualquier contacto directo con niños, niñas o adolescentes, así como antes de la gestión de fondos públicos.

Establecer una cultura de prevención del delito en Fundación Honra implica la necesidad de familiarizar a todos los involucrados con la institución y su impacto en cada uno de los procesos que llevan a cabo, además de definir de manera clara el rol y el compromiso que adquieren con esta cultura organizacional de prevención.

Las disposiciones de este plan se aplicarán a todas las personas que

ingresen a trabajar en Fundación Honra, ya sea de manera permanente, transitoria, remunerada o voluntaria, antes de su primer año de vínculo laboral y antes tener contacto con niños, niñas y adolescentes y/o antes de realizar tareas relacionadas con el manejo de fondos públicos.

La inducción será gestionada por la jefatura directa correspondiente con la colaboración del responsable de Prevención de Delitos y el Director o Coordinador de los Programas de las líneas de acción pertinentes.

Al finalizar la inducción, tanto la Fundación como el nuevo trabajador o voluntario firmarán un acta que servirá como comprobante de la realización de esta y de la comprensión completa de sus contenidos.

Además, una vez completado el proceso de inducción, el nuevo empleado deberá firmar una declaración de compromiso sobre aspectos del Modelo de Prevención de Delitos, que incluirá lo siguiente:

- Aceptación y cumplimiento de todas las políticas de la institución relacionadas con estas materias.
- Compromiso de respetar las normas y límites en el trato con niños, niñas y adolescentes.
- Reconocimiento y aceptación del deber ético y legal de denunciar cualquier sospecha de abuso a niños, niñas o adolescentes.
- Disposición a someterse a pruebas de drogas aleatorias al menos una vez al año.
- Reconocimiento y aceptación de la obligación de cooperar con cualquier investigación interna relacionada con estas materias.
- Compromiso de informar de inmediato a la organización sobre cualquier implicación en procesos legales vinculados con delitos contra niños, niñas y adolescentes, o mal uso de fondos públicos, o sobre cualquier condena por un crimen o delito.

CAPACITACIONES	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Socialización de Modelo de Prevención de Delitos	■	■	■									
Políticas de Prevención de abuso sexual		■				■				■		
Intervención reparatoria en víctimas de abuso sexual			■				■				■	
Marco Jurídico Nacional e internacional de delitos Sexuales y NNA			■				■			■	■	
Primera acogida y derivación efectiva en caso de delitos sexuales en NNA				■				■				
Fenomenología de los delitos Sexuales			■			■				■		
Enfoque de género en la intervención con NNA				■			■		■			
Detección y abordaje de abuso sexual infantil			■					■			■	
Convención de los Derechos del Niño				■				■				■
Mecanismos de autocuidado con NNA			■			■				■		
Capacitación en buen uso de fondos públicos			■			■				■		
Otras capacitaciones que digan relación con MDP o exigidas por Mejor Niñez.			■			■				■		

## **6.2.9 MONITOREO Y CONTROLES**

FUNDACIÓN HONRA considera que el monitoreo del cumplimiento de sus políticas, normas y procesos internos es una actividad que debe desarrollarse de manera permanente y continua a fin de asegurar su debido cumplimiento, detectar brechas y mitigar o gestionar los riesgos.

Por su parte, el control tiene como propósito detectar las actividades riesgosas que se pretendan realizar o que se hayan realizado, así como también, mitigar o gestionar el riesgo, buscando que los procesos logren sus metas y objetivos en la prevención de los delitos señalados en el artículo 1º de la Ley 20.393.

### **6.2.10 AUDITORÍA**

El Oficial de Cumplimiento cuenta con la facultad de solicitar el apoyo de la Administración. Por su parte, y con el fin de resguardar los recursos financieros de la Fundación y de velar por la prevención de su utilización en toda clase de delitos, el área de Finanzas de la Fundación podrá efectuar los siguientes procedimientos:

a) Auditorías programadas relacionadas a aspectos operacionales, de contratos y proyectos relevantes de inversión, en base al marco legal y regulatorio vigente.

b) Auditorías no programadas de investigación, toma selectiva de inventarios y arqueos de tesorería, a fin de determinar el adecuado resguardo de los activos financieros de la empresa y su no utilización en actividades prohibidas.

### **6.2.11 REPORTE**

De acuerdo con el artículo cuarto de la Ley N°20.393 y lo señalado en el numeral **5.2** de este Manual, el Oficial de Cumplimiento debe reportar al Directorio y Comité de Cumplimiento, a lo menos anualmente, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de sus funciones, rindiendo cuenta de su gestión.

### **6.2.12 PLAN TRIANUAL DE AUDITORÍA INTERNA DEL MPD.**

El Oficial de Cumplimiento, en conjunto con el Comité de Cumplimiento, deben establecer procedimientos para la aplicación efectiva del Modelo de Prevención y controles para su supervisión, a fin de detectar y corregir sus fallas y actualizarlo de acuerdo con los requerimientos regulatorios.

En este sentido y con la finalidad de asegurar una efectiva implementación del Modelo, el Oficial de Cumplimiento debe coordinar un programa trianual de auditorías que asegure:

1. El cumplimiento de las políticas y procedimientos de administración de los recursos financieros.
2. El cumplimiento de los controles establecidos para prevenir los riesgos identificados.
3. El desarrollo de un programa de auditoría interna, aplicable a todas las áreas de FUNDACIÓN HONRA, en relación con los elementos que componen el Modelo de Prevención, con el objetivo de validar que éstos se encuentren operativos y que son actualizados con la periodicidad que se requiere.

El Oficial de Cumplimiento se asegurará de que se tomen las medidas correctivas necesarias y se realicen las actualizaciones a la matriz de riesgo y/o a las políticas y procedimientos de cumplimiento establecidos, según corresponda, en atención a los hallazgos o debilidades que dichas auditorías revelen. Los resultados deben también ser incorporados por el Oficial de Cumplimiento en los reportes que éste debe realizar a la Administración.

Los elementos del Modelo de Prevención de la Ley N°20.393 que deben ser auditados son los siguientes:

1. La realización de reportes semestrales por parte del Oficial de Cumplimiento a la Administración de FUNDACIÓN HONRA. Dicho informe deberá contener, a lo menos:

- i. Resultados y hallazgos de evaluación de auditoría interna (control financiero y modelo).
  - ii. Actualizaciones del Modelo si se requieren.
  - iii. Actividades de entrenamiento y difusión.
  - iv. Análisis presupuestario del área.
  - v. Resumen de denuncias y medidas adoptadas.
2. La realización y registro de las actividades de difusión y capacitación.
  3. Las actualizaciones de la Matriz de Riesgos del Modelo según haya sido necesario.
  4. La incorporación y firma progresiva de las cláusulas definidas para los contratos de trabajo.
  5. La incorporación y firma progresiva de las cláusulas definidas para los contratos de adquisición de bienes o contratación servicios.
  6. La actualización oportuna del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de forma tal que incorpore las obligaciones y prohibiciones que se requieran como consecuencia de las actualizaciones del Modelo.
  7. El cumplimiento de los procedimientos de denuncias establecidos por la empresa para la prevención de los delitos contemplados en la Ley N°20.393.

## **7. OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y SANCIONES**

En virtud de las normas de la Ley N°20.393, FUNDACIÓN HONRA ha establecido obligaciones y prohibiciones a las que están sujetos sus colaboradores, las que se han agregado a su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a los contratos de trabajo y a los contratos con

proveedores.

### **7.1 REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)**

De acuerdo con la Ley N°20.393, las personas jurídicas deben incorporar las obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas que se establezcan como parte del Modelo de Prevención, expresamente en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### **7.2 CONTRATOS DE TRABAJO.**

De acuerdo con el artículo 4° de la Ley N°20.393, las personas jurídicas deben incluir explícitamente el Modelo de Prevención de Delitos en los contratos de trabajo de todos sus trabajadores, empleados y prestadores de servicios, incluidos los altos ejecutivos. Estas disposiciones se añadirán como un anexo en los contratos existentes o como cláusulas especiales en los nuevos contratos para futuros empleados de la empresa.

### **7.3 CONTRATOS CON PROVEEDORES**

Asimismo, la Ley N°20.393 establece además que los principios del Modelo de Prevención deben incorporarse también en los contratos con proveedores y, por lo anterior, la Fundación incorpora a los contratos con sus proveedores cláusulas especiales referidas al Modelo de Prevención de Delitos.

## **8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL MODELO**

### **8.1 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

Es deber y obligación de todos los trabajadores y colaboradores de FUNDACIÓN HONRA denunciar de inmediato cualquier mal comportamiento que llegue a su conocimiento o del cual sospecharen y que pudiera violar normas del presente Manual.

En cumplimiento de la Ley N°20.393, se establece el siguiente Procedimiento de Investigación y Sanciones para las infracciones o incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos o actos que, eventualmente,

podrían constituir alguno de los delitos señalados en dicha de la Ley:

Las denuncias podrán ser efectuadas verbalmente o por escrito directamente al Oficial de Cumplimiento o mediante alguno de los canales establecidos por FUNDACIÓN HONRA al efecto. Cualquier denuncia deberá efectuarse de buena fe y debidamente fundamentada, indicando en lo posible hechos, lugares, fechas referenciales y nombres o cargos de los implicados. La Empresa garantiza que todas las denuncias, que formalmente sean presentadas, serán investigadas en forma seria, responsable y con la estricta confidencialidad requerida para resguardar tanto la identidad del denunciado como la del denunciante.

La Fundación se obliga a respetar, en todo momento, los derechos fundamentales de los trabajadores involucrados en una denuncia.

Recibida la denuncia, el Oficial de Cumplimiento tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar la etapa de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al denunciado del inicio de un procedimiento de investigación.

Las denuncias serán investigadas por el Oficial de Cumplimiento, quien recabará todos los antecedentes que estime pertinentes y adoptará las medidas conducentes al esclarecimiento de los hechos. Sin perjuicio de lo anterior, no podrán adoptarse medidas que directa o indirectamente afecten la dignidad del empleo del trabajador afectado.

El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que aportaran.

El Oficial de Cumplimiento será personalmente responsable de mantener estricta reserva del procedimiento y de asegurar el respeto de los derechos fundamentales de la o las personas investigadas.

El Oficial de Cumplimiento tendrá un plazo de 30 días para la recopilación

de antecedentes y emitir un Informe Preliminar sobre los resultados de la investigación.

El Oficial de Cumplimiento pondrá dicho Informe Preliminar en conocimiento del trabajador o trabajadores investigados, quienes tendrán el plazo de 10 días para presentar sus descargos, observaciones y aportar todos los antecedentes que estimen pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

Presentados los descargos del trabajador o trabajadores afectados, el Oficial de Cumplimiento podrá realizar nuevas diligencias, fijando para ello un plazo máximo 10 días.

Agotado el término a que se refiere el artículo anterior o transcurridos 15 días desde la presentación de los descargos, el Oficial de Cumplimiento emitirá un Informe Final en que expresarán las conclusiones de su investigación.

El Informe Final se referirá expresamente a la eventual responsabilidad del trabajador en los hechos, propondrá una sanción adecuada, la necesidad de efectuar las respectivas denuncias ante los Tribunales Ordinarios de Justicia y, si fuere necesario, las medidas necesarias para corregir internamente las irregularidades. El Oficial de Cumplimiento deberá incluir en sus conclusiones tantos los elementos que agravan la responsabilidad del trabajador, como aquellos que la atenúan. El Informe Final será puesto en conocimiento del Trabajador. Asimismo, el Oficial de Cumplimiento realizará un resumen de los antecedentes contenidos en él en su informe semestral que debe presentar a la administración de FUNDACIÓN HONRA.

Las decisiones relacionadas con las eventuales sanciones, absolución del trabajador y adopción de medidas correctivas en la organización, serán exclusivamente adoptadas por la administración de FUNDACIÓN HONRA.

La administración de FUNDACIÓN HONRA, por resolución fundada y dependiendo de la gravedad de la infracción o incumplimiento, podrá aplicar cualquiera de las sanciones internas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa respectiva.

Las sanciones que decida aplicar la administración no implican una renuncia a la facultad de denunciar a los Tribunales Ordinarios de Justicia en los casos que lo estime necesario.

## **8.2 PROCEDIMIENTO ANTE HECHOS EVENTUALMENTE CONSTITUTIVOS DE DELITO EN CONTRA DE NNA.**

Ante hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de niños, niñas y adolescentes en contexto de las operaciones de FUNDACIÓN HONRA, se deberá informar oportunamente a las autoridades pertinentes respecto a la ocurrencia de estos hechos y deberá adoptar las medidas necesarias para la debida protección, resguardo y reparación que proceda. Esta comunicación a autoridades debe ocurrir independientemente de cómo se tome conocimiento de ellos o de quién sea la persona a quien se le pueda atribuir, pudiendo ser ésta un trabajador dependiente de la Fundación, un tercero ajeno, u otro niño, niña o adolescente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N°20.032, las personas que ejecuten cualquiera de las líneas de acción de Mejor Niñez, **deberán denunciar de inmediato, o dentro de 24 horas siguientes, a la autoridad competente en materia criminal y comunicarlo al (la) Director(a) del proyecto, o a quien haga de tal.** La comunicación deberá incluir la información suficiente para la obtención del verificador de denuncia que corresponda; todo de acuerdo con lo dispuesto en el Código Procesal Penal, teniendo, además, en consideración lo dispuesto en el artículo octavo transitorio de la ley N°21.302 respecto a las Oficinas de Protección de Derechos de niños, niñas y adolescentes.

El procedimiento deberá dar cumplimiento estricto a lo dispuesto en el Reglamento de Participación y la Resolución Exenta N°155/2022, ambos del Servicio Mejor Niñez, y la Ley N°21.057 que regula entrevistas grabadas en video, y otras medidas de resguardo a menores de edad, víctimas de delitos sexuales.

## **8.3 FUNDACIÓN HONRA Y SUS CANALES DE DENUNCIA**

FUNDACIÓN HONRA dispone de un canal de denuncias común a todos sus colaboradores, un recurso confidencial para que los funcionarios y colaboradores de la empresa comuniquen cualquier pregunta o inquietud ética o cumplimiento, para solicitar orientación sobre estándares de conducta o para denunciar posibles actos ilícitos o conductas inapropiadas.

Canal de denuncias: [denuncias@fundacionhonra.cl](mailto:denuncias@fundacionhonra.cl) recibida la denuncia el oficial de cumplimiento tiene un plazo de 5 días hábiles para dar respuesta a la denuncia.

Además, siempre pueden reportarse situaciones irregulares, según sea la materia del asunto al Oficial de Cumplimiento, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Legal.

Se debe tener en cuenta que cualquier denuncia falsa o malintencionada será sancionada en conformidad con el Reglamento Interno y este Manual de Prevención.

Programas de Infancia que ejecuta la Fundación, presenta los siguientes canales de atención, ante dudas, reclamos y sugerencias de las familias, cuidadores o representantes legales de NNA atendidos: - Reclamos o consultas: [contactoinfanciapalena@fundacionhonra.cl](mailto:contactoinfanciapalena@fundacionhonra.cl) existe un plazo de 5 días hábiles para dar respuesta.

En caso de que cualquier trabajador/a, que se desempeñe en alguno de los programas de las líneas de acción, tome conocimiento de un hecho eventualmente constitutivo de delito contra niños, niñas y adolescentes, deberá proceder realizando la denuncia de forma inmediata a la autoridad competente y adoptando las medidas necesarias para la debida protección, resguardo y reparación que proceda. En el caso que el responsable de Prevención de Delitos es quien toma conocimiento, a través de los canales de denuncia, de alguna situación que pueda ser constitutiva de delito contra un NNA, procede de forma inmediata a la remisión de los antecedentes a la autoridad competente. Por otro lado, en caso de que la situación informada pueda ser constitutiva de delitos de mal uso de fondos públicos, el responsable de Prevención de Delitos pondrá

los

antecedentes a disposición del Comité de Prevención de Delitos, quienes efectuarán las denuncias respectivas ante la autoridad competente.

## **8.2 SANCIONES INTERNAS**

La violación de lo establecido en este Manual, así como a las políticas asociadas al mismo, podría resultar en las acciones correctivas y sanciones, de carácter progresiva y fundada, determinadas en el título respectivo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que podrán incluir, entre otras que se estimen pertinentes, las de amonestación, registro de los hechos para su consideración en el desarrollo profesional futuro de la persona infractora al interior de la empresa, el eventual despido de la persona infractora y la posible denuncia de los hechos a las autoridades correspondientes, todo lo anterior en atención a la naturaleza y gravedad de los hechos.

## **9. CANALES DE INFORMACIÓN**

La organización ha implementado una estrategia integral de información dirigida a los NNA (niños, niñas y adolescentes), sus familias o adultos responsables, y a los trabajadores. Esta estrategia tiene como objetivos principales informar periódicamente sobre herramientas de prevención del abuso y autocuidado, y sobre estrategias para la prevención de delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos.

Para alcanzar estos objetivos, se ha segmentado adecuadamente la audiencia. Se identificaron tres grupos destinatarios principales: NNA, familias/adultos responsables y trabajadores. El contenido se ha adaptado según la edad, desarrollo y capacidad de intelección de los NNA, asegurando que la información sea comprensible y relevante para cada grupo.

Se utilizan diversos métodos y canales de comunicación para asegurar una amplia y efectiva difusión de la información. Entre estos se incluyen capacitaciones presenciales, materiales didácticos, plataformas digitales, reuniones informativas y boletines. Las capacitaciones presenciales se realizan mediante talleres y seminarios adaptados para diferentes grupos de edad y

desarrollo. Los materiales didácticos, como folletos, guías y manuales, se han diseñado específicamente para las capacidades de intelección de los NNA y sus familias. Además, se utilizan aplicaciones móviles, sitios web y redes sociales para la distribución de contenidos. Las reuniones informativas se llevan a cabo periódicamente con familias y adultos responsables, mientras que los boletines informativos se publican regularmente, tanto en formato impreso como digital, para los trabajadores.

La estrategia mínima de información asegura la entrega eficaz y oportuna de los contenidos. Se ha establecido una frecuencia de información que incluye actualizaciones trimestrales para los NNA y sus familias, y semestrales para los trabajadores. El contenido específico para NNA y familias incluye herramientas de prevención del abuso, como señales de alerta, contactos de ayuda y derechos del niño, así como técnicas de autocuidado que abarcan prácticas seguras y cómo pedir ayuda. Por otro lado, el contenido para trabajadores se centra en estrategias de prevención del mal uso de fondos públicos, incluyendo procedimientos de control interno, políticas de transparencia y capacitación en ética y cumplimiento normativo.

El monitoreo y la evaluación son componentes clave de esta estrategia. Se realizan encuestas y evaluaciones periódicas para medir el impacto y la comprensión de la información proporcionada. Los resultados y retroalimentación de los NNA, familias y trabajadores se utilizan para realizar ajustes y mejoras continuas. Además, se publica regularmente un informe de resultados que asegura la transparencia en la comunicación de las acciones y logros alcanzados.

En resumen, la implementación y funcionamiento de los canales de información en la organización refleja una estrategia integral que considera la segmentación adecuada de la audiencia, la selección de métodos y canales efectivos, y una frecuencia de información que garantiza la comprensión y aplicación de los contenidos proporcionados. El monitoreo constante y la evaluación de la efectividad de estas acciones aseguran la protección y el autocuidado de los NNA y la integridad en el uso de fondos públicos por parte de

los trabajadores.

## **10. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.**

El Sistema de Evaluación y Supervisión del Modelo de Prevención de Delitos es una herramienta integral diseñada para asegurar la protección de niños, niñas y adolescentes, garantizar el correcto uso de fondos públicos en la organización solicitante y mitigar los riesgos de ocurrencia de actividades ilícitas dentro del funcionamiento de la Fundación. Este sistema es fundamental para mantener y mejorar continuamente la eficacia del MPD, asegurando el cumplimiento de la normativa interna y la adopción de mejores prácticas preventivas.

El sistema será ejecutado por el Oficial de Cumplimiento, quien es el encargado de supervisar y coordinar todas las actividades relacionadas con la prevención de delitos dentro de la organización. Entre sus funciones principales se incluyen la supervisión de la implementación del MPD, la evaluación periódica de su eficacia y la coordinación de esfuerzos para mejorar las prácticas preventivas.

Es fundamental que todos los trabajadores de la organización estén plenamente informados sobre el sistema de supervisión del MPD. Para ello, se realizarán sesiones de capacitación y se distribuirán materiales informativos que describan claramente los objetivos, procedimientos y expectativas del sistema. Se fomentará la participación de todos los empleados, incentivando la comunicación abierta y el reporte de cualquier irregularidad observada.

El sistema incluirá estrategias para asegurar la adopción y el cumplimiento de la normativa interna del Servicio de Mejor Niñez, contenida en Circulares y/u Orientaciones Técnicas de cada modalidad operativa de la organización. Se llevarán a cabo auditorías regulares y revisiones sistemáticas de los procesos y procedimientos del MPD para identificar posibles brechas y áreas de mejora.

Los resultados obtenidos a través de las auditorías y revisiones serán analizados para evaluar la efectividad del MPD. Este análisis incluirá la

identificación de puntos críticos y la evaluación del impacto de las medidas preventivas implementadas. Basado en los resultados del análisis, se desarrollará un plan de acción para implementar mejoras en el MPD. Este plan incluirá acciones correctivas y preventivas dirigidas a cerrar las brechas identificadas. El sistema de supervisión permitirá una retroalimentación continua, lo que facilitará la actualización periódica del MPD para adaptarse a nuevos desafíos y normativas.

A través de una supervisión rigurosa y mejoras continuas, se espera prevenir nuevas vulneraciones y garantizar la efectiva protección de los derechos de los menores, mejorando la calidad de la atención brindada a niños, niñas y adolescentes. El sistema ayudará a asegurar la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos públicos transferidos a la institución, minimizando el riesgo de malversaciones y garantizando un uso adecuado y ético de los fondos.

## **11. EVALUACIÓN DEL MPD POR TERCERO INDEPENDIENTE**

En conformidad a las leyes N°20.393 y N°21.595, un Modelo de Prevención no solo debe cumplir con las exigencias legales, sino que también se debe asegurar la mejora continua y la eficacia de este a través de evaluaciones periódicas por parte de terceros independientes que permitan mecanismos de perfeccionamiento o actualización.

Hasta ahora, la certificación de los Modelos de Prevención de Delitos en las empresas era voluntaria, sin embargo, la nueva normativa impone la obligación de prever evaluaciones periódicas efectuadas por terceros independientes. La implementación de estas evaluaciones es esencial porque refuerza una buena práctica internacional que busca la mejora continua a través de la revisión imparcial de un tercero. Este tercero debe ser realmente independiente, sin conflictos de interés o relaciones comerciales que puedan comprometer la objetividad de su evaluación. Por lo tanto, cualquier relación previa o concurrente entre la empresa evaluada y el evaluador puede ser cuestionada en sede penal, poniendo en riesgo la validez de la evaluación.

La independencia del evaluador garantiza que las evaluaciones no estén contaminadas por intereses comerciales y que se enfoquen en la objetividad y

veracidad de los hallazgos. La evaluación debe ir más allá de una simple verificación formal (checklist) y constar en informes detallados que demuestren una mejora continua. Esto implica actualizaciones permanentes del Modelo de Prevención de Delitos, integrando nuevos delitos, señales de alerta, riesgos, estándares y controles más eficientes. Un modelo inalterable a lo largo del tiempo indicaría una gestión inadecuada del programa de compliance penal. Lo que se requiere es evidencia tangible de una mejora continua virtuosa, validada por la opinión de un tercero verdaderamente independiente. Esto es fundamental para eximir a una empresa de responsabilidad penal.

Versión	2
Fecha Creación	20 junio 2024
Fecha última Modificación	04.05.2025
Fecha Aprobación Modificación	04.05.2025
Autor	Tomás Honorato