POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

La Corporación Municipal de Macul, define el Buen Trato Laboral como la forma particular de relación caracterizada por el reconocimiento del otro como legítimo otro, la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de conflictos y el adecuado ejercicio de la jerarquía.

En referencia a las Buenas prácticas Laborales, se compromete a facilitar una cultura del buen trato y ser promovidos constantemente los siguientes valores.

1.- Contribuir al mantenimiento de un ambiente de trabajo cordial y amable, reconociendo y aceptando los derechos y las diferencias de las demás personas, cumpliendo de manera oportuna con las responsabilidades establecidas y brindando un trato considerado y cortés a las personas con las que día a día nos relacionamos, principalmente nuestros compañeros y usuarios.

2.- Apoyamos las relaciones que fomentan la cooperación y colaboración dentro de los grupos, la comunidad funcionaria y otras instituciones que podrían ayudarnos a entregar un mejor servicio a la ciudadanía. Esta colaboración debe caracterizarse por un trato respetuoso, empático, por una comunicación efectiva, el apoyo mutuo y por la creación de acuerdos constructivos.

3.- Todos podemos ser líderes positivos, independiente de la posición jerárquica en la corporación. Significa cultivar un clima positivo, desarrollar relaciones, mantener la comunicación y, por último, crear en los demás, una percepción de sentido y significado positivos de su trabajo; guiando a otros hacia una meta común y creando un ambiente en el cual todos los miembros del grupo nos sintamos activamente involucrados en todas las actividades.

4.- Mantenemos una conducta intachable, desempeño veraz y leal de la función encomendada; asumiendo con compromiso nuestro rol, procurando mantener los más altos estándares de transparencia y probidad en todos nuestros actos, con tal de promover un sistema de salud más cercano, flexible y abierto a las personas.

5.- Nos interesa hacer el trabajo en forma correcta y oportuna, alcanzando tareas, programas y objetivos por medio de la optimización de los recursos disponibles, sin errores, pérdidas de tiempo, ni desperdicio de materiales, alcanzando el resultado esperado.

6.- Respetamos y reconocemos la diversidad ideológica, política, religiosa, de nacionalidad, cultural, sexual y de género. De esta manera valoramos las diferentes identidades personales y culturales como parte de una sociedad plural y diversa.

CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL
SECRETARIO GENERAL
* MACUL *

Secretario General
Corporación Municipal de Macul
Noviembre 2017

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

La Corporación Municipal de Macul al igual de lo que establece la Legislación Chilena, define Acoso Sexual como una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Corporación.

Serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

Nivel 1: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

La Corporación Municipal de Macul establecerá una Investigación y Sanción según lo indicado en los siguientes puntos:

1.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

2.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

3.- La Corporación dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.
En cualquier caso la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días.
Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y pueda fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva".

4.- Las conclusiones realizadas por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

5.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

En conformidad al mérito del informe, La Corporación Municipal de Macul deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del Nº 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL
SECRETARIO GENERAL
* MACUL *

Secretario General
Corporación Municipal de Macul
Noviembre 2017

POLÍTICA DE ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral se define como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En cumplimiento de lo establecido en la legislación Chilena y pensando principalmente en la dignidad de sus trabajadores, La Corporación Municipal de Macul dispondrá:

1.- Una investigación interna de los hechos, en el plazo de cinco días,
2.- Remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.
3.- En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá:

1.- constar por escrito,
2.- y ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

En conformidad al mérito del informe, La Corporación Municipal de Macul deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra f) del Nº 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL
SECRETARIO GENERAL
* MACUL *

Secretario General
Corporación Municipal de Macul
Noviembre 2017