

MUNICIPALIDAD DE PUENTE ALTO
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DEPTO. DE CAPITAL HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ADMU/DAJ/DICON/RR.HH/CAP.HUM/Hach.-.

PUENTE ALTO, 24 OCT 2024

LA ALCALDIA DECRETO HOY LO QUE SIGUE:

EX. N° **377** VISTOS: Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones, de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales y lo dispuesto en la Ley N°21.422, Normas sobre Igualdad de Oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, Ley N°21.015 Inclusión Laboral y sus modificaciones, Ley N°20.609 Establece medidas contra la Discriminación y Ley N°20.820, crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y modifica normas legales. Ley N°21.643 denominada Ley Karin, sobre Prevención y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo y la modificaciones.

CONSIDERANDO : 1.- Que de acuerdo a la Ley N°21.015, Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo Laboral, vigente desde el 01 de abril del año 2018, Ley N°21.643 denominada Ley Karin, sobre Prevención y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo y la modificaciones y Ley N°20.609 Establece medidas contra la Discriminación.

2.- Que, la Municipalidad tiene la obligatoriedad de implementar las herramientas y acciones necesarias para la aplicación de las Leyes, que aborden los diferentes aspectos tanto institucionales como individuales de los funcionarios.

3.- Que la necesidad de contar con una Política de Inclusión y Diversidad para el personal Municipal, que regule los procedimientos y se enmarque dentro del marco legal.

D E C R E T O:

APRUEBASE POLITICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD AÑO 2024, DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE ALTO.

Anótese, comuníquese y archívese.



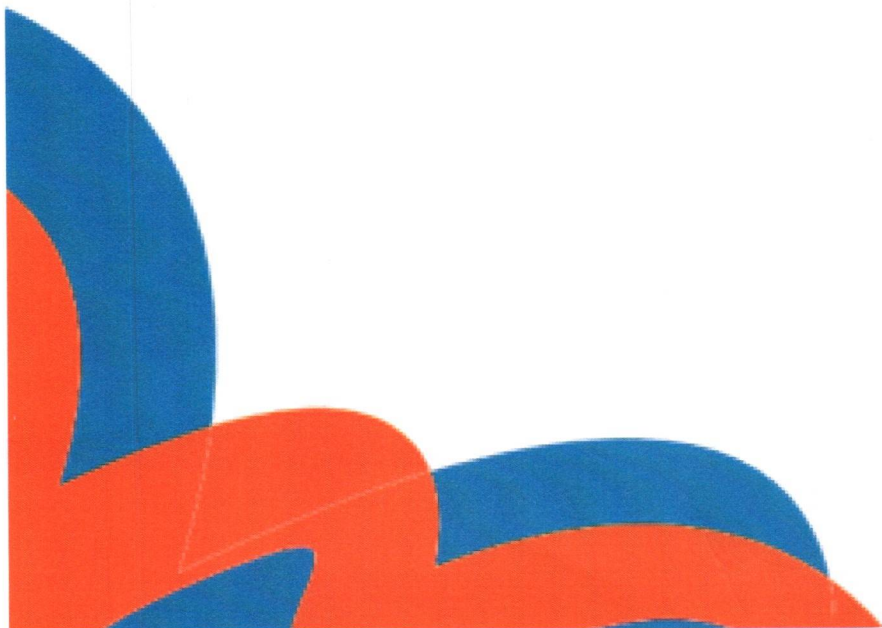
MIGUEL ANGEL ROMAN AZAR
SECRETARIO MUNICIPAL



RENE BORGNA VERDUGO
ALCALDE (S)

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD MUNICIPALIDAD DE PUENTE ALTO

Dirección de Recursos Humanos



INTRODUCCIÓN

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las del entorno en donde vive.

En este marco, el Estado de Chile ha elaborado políticas públicas para la inclusión de personas con discapacidad, dentro de estas se encuentran:

Ley N°20.422 (vigente desde el 2010) que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, y que tiene por objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Ley 21.015 de inclusión laboral, entró en vigor el 1 de abril del año 2018, y tiene por finalidad promover una inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Los organismos públicos y las empresas que tengan una dotación anual de 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar a lo menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

La nueva Ley de Inclusión Laboral, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, es una oportunidad para que nuestra institución implemente una gestión de recursos humanos inclusiva y adecuen sus procesos de selección, reclutamiento, inducción y capacitación, para los trabajadores y funcionarios que presentan discapacidad.

Ley 21.690 publicada en el Diario Oficial el 24 de agosto del 2024, introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, uno de los principales cambios es el aumento de la cuota del 1% al 2%, entre otras modificaciones que establece la normativa para el sector público.

En este marco, en la Municipalidad de Puente Alto entendemos la discapacidad como parte de la condición humana, cualquier persona puede sufrir discapacidad, ya sea de manera transitoria o permanente en algún momento de su vida.

Ley 20.609, **Establece medidas contra la Discriminación**, esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Esta ley define discriminación arbitraria como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.

Ley 20.820 crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y modifica normas legales.

La presente Política de Inclusión y diversidad, es un paso más que da el municipio en materia de modernización, declarando explícitamente la visión institucional en cuanto a discapacidad e inclusión y diversidad, y los caminos que seguirá para su implementación.

Con esta Política, esperamos contribuir a una sociedad más inclusiva y justa, orientando las conductas y quehaceres de la Municipalidad y sus trabajadores y trabajadoras en materia de inclusión y diversidad.

Así también del compromiso a promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de incluirlas socialmente, contribuyendo a sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación, mediante acciones como disponer de puestos de trabajo, mejorar el acceso y eliminar las barreras físicas y psicológicas de los empleos, capacitar a nuestros trabajadores, generando una cultura inclusiva y de no discriminación.

OBJETIVO

Desarrollar en la Municipalidad de Puente Alto una cultura de inclusión y diversidad, un compromiso laboral que implique respetar y valorar las diferencias individuales para aprovechar el talento y las fortalezas de cada trabajador.

ALCANCE

La política aplica para todos los funcionarios y funcionarias que trabajan en la Municipalidad de Ponte Alto, hombres y mujeres, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicación, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la ley, independiente de su calidad jurídica, quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estas directrices, manteniendo un ambiente de respeto y colaboración e inclusión.

DEFINICIONES¹

Discapacidad: se entiende como una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación. Este concepto indica los aspectos negativos de la interacción, entre un individuo y sus factores contextuales, considerando los ambientales y personales (concepto basado en la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS, 2001).

Discapacidad auditiva: se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona.

Discapacidad física: se da cuando una persona tiene un estado físico que le impide de forma permanente e irreversible moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz. Esta discapacidad incluye la discapacidad visceral.

Discapacidad intelectual: esta discapacidad se manifiesta por la afectación de facultades de diversas áreas del desarrollo, como las habilidades cognitivas y la conducta adaptativa. El retraso mental afecta a la capacidad de adaptarse a las exigencias cotidianas de la vida.

¹ Obtenidas del Glosario de Discapacidad del Servicio Nacional de Discapacidad (2015). Disponible en: https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad. A excepción de aquellas definiciones que tienen su propia fuente indicada.

Discapacidad múltiple: la presencia de una combinación de necesidades físicas, médicas, educacionales y socioemocionales. Con frecuencia, también las pérdidas sensoriales, neurológicas, dificultad de movimientos y problemas conductuales (MINEDUC. 2019).

Discapacidad psicosocial: según la OMS, la discapacidad psicosocial se refiere a las personas con diagnóstico de trastorno mental que han sufrido los efectos de factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión.

Discapacidad visceral: las personas con discapacidad visceral poseen afecciones a las funciones y las estructuras de órganos internos (corazón, pulmones, páncreas, hígado, riñones, piel, etc.).

Discapacidad visual: la discapacidad visual se refiere a personas con deficiencias funcionales del órgano de la visión y, de las estructuras y funciones asociadas, incluidos los párpados. Está determinada por los niveles de deterioro de la función visual, y que se establece tras la medición de la agudeza visual y del campo visual de cada uno de los ojos por separado.

Grados de discapacidad: según el Reglamento para la Calificación y Certificación de la Discapacidad del Ministerio de Salud, existen grados de discapacidad: 0% a 4% sin discapacidad. 5% a 24% leve. 25% a 49% moderada. 50% a 94% severa. 95% a 100% profunda.

Inclusión: según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Persona con discapacidad (PcD): se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Artículo 5°, Ley N° 20.422).

Discriminación arbitraria: la ley N°20.609, en su artículo 2° al definir la discriminación arbitraria, la asimila a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que podrá producirse entre otros, en circunstancias motivadas por el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

Diversidad: entendemos como el valor de contar con el talento de los trabajadores de distintos orígenes, culturas, perspectivas, ideas, naciones, grupos étnicos, generaciones, opciones sexuales, habilidades, capacidades y todas las características que hacen a cada uno de nosotros un ser único.

Equidad de Género: comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombre y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

Respeto: observar y aceptar a las personas por su valor individual, fortalecer el buen trato entre pares, entre jefaturas y funcionarios como base fundamental de la Política de Recursos Humanos.

PRINCIPIOS EN MATERIA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

La Política de Inclusión y Diversidad establece los lineamientos para fomentar el respeto mutuo y el mejoramiento de la calidad de vida, buscando proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo de los mismos.

La inclusión representa la apertura y aceptación de las diferencias individuales valorando a todas las personas por sus contribuciones que realizan para la consecución de los objetivos de la Institución.

La Municipalidad promueve un trato con respeto, digno y de confianza para todos los funcionarios y funcionarias, por lo que no se permite discriminación alguna en el trabajo por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, opinión política, género, orientación sexual, religión, discapacidad, grupo étnico, nacionalidad o cualquier otra condición protegida por la ley.

Además, de desarrollar espacios de inclusión, entregar los conocimientos necesarios para aprender a convivir con las personas con discapacidad, y así, respetar y comprender sus complejidades y aspectos favorables, acciones impulsadas a través de la capacitación, la entrega de herramientas para la buena convivencia y el fomento a espacios de trabajo en equipo y respeto mutuo, de acuerdo a los siguientes valores establecidos en la Política de Recursos Humanos de la Municipalidad:

VALORES QUE NOS ORIENTAN:

RESPECTO, observar y aceptar a las personas por su valor individual, fortalecer el buen trato entre pares, entre jefaturas y funcionarios como base fundamental de la política de Recursos Humanos

PROBIDAD Y TRANSPARENCIA, propender a una gestión de personas transparente, basada en la honestidad e integridad en el desempeño de nuestros cargos y funciones orientando nuestros esfuerzos hacia la misión organizacional.

COMPROMISO con nuestros Funcionarios, con la Organización y con el sentido público fortaleciendo permanentemente nuestras acciones.

EQUIDAD, velar por la igualdad de condiciones, en función a los méritos o condiciones individuales de cada funcionario.

COLABORACIÓN, orientada a instaurar prácticas de trabajo colaborativas e integradoras que generen sinergias para el logro de los resultados organizacionales.

CALIDAD DE VIDA, contribuir al bienestar de nuestros funcionarios y equipos de trabajo, a través de un desarrollo psicosocial.

COMPROMISOS

Para el éxito de esta Política, se necesita el compromiso de todos los funcionarios y funcionarias de manera activa y trabajar en equipo, fomentando un ambiente de inclusión, respeto y colaboración.

La Municipalidad se compromete a implementar los procesos y actividades que permitan y faciliten la inclusión, equidad y diversidad efectiva.

LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE ALTO, DECLARA:

1. Favorecer que los funcionarios y funcionarias sean incluidos en igualdad de oportunidades en nuestra organización, en todos los ámbitos y niveles.
2. Desarrollar estrategias de sensibilización social que eliminen las barreras de acceso al mundo laboral de las personas sin discriminación alguna.
3. Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo.
4. Fomentar el respeto mutuo y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias.
5. Velar por la no discriminación entre los funcionarios y funcionarias o hacia los mismos.
6. Liderar y promover todas las medidas necesarias para prevenir la violencia laboral.
7. Favorecer el mantenimiento de relaciones respetuosas y adecuadas en el entorno laboral, fomentando la comunicación abierta, la colaboración y el apoyo mutuo entre todos los miembros de la organización.
8. Sentir y creer que ningún trabajador es tan importante como todos ellos juntos.
9. La Política de Inclusión y Diversidad debe ser socializada y conocida por todos los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Puente Alto.


RENE BORGNA VERDUGO
ALCALDE (S)

AMLD/HACH.-

Distribución

RR.HH

FUNCIONARIOS/AS MUNICIPALIDAD

ARCHIVO