



## POLÍTICAS DEL INAF

### **POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS**

El INAF, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, contrata al personal mejor calificado en el proceso de selección, fijando niveles de remuneraciones que consideran las realidades existentes en el sector de la Educación Superior. Además, otorga a su personal incentivos económicos y no económicos, los cuales son convenidos en forma individual, y quedan estipulados expresamente en el contrato de cada trabajador, según corresponda.

Los elementos de tipo monetarios son el pago directo, el que se refiere a la sumatoria de los elementos de pago fijo o variable de ocurrencia mensual o anual, garantizado y suscritos en contratos individuales, tales como: sueldo base, asignaciones, bonos, colación, movilización, Caja de Compensación, aguinaldos, entre otros. Se considera también la entrega de beneficios que corresponden a una retribución monetaria indirecta, tales como: seguro oncológico, atención interna paramédica y kinesiológica, vestuario de trabajo, préstamos empresa, becas).

Dentro de los beneficios no monetarios se incluyen las oportunidades de desarrollo de competencias, capacitación y perfeccionamiento, condiciones y características del trabajo, estabilidad laboral, ambiente y relaciones de trabajo y sentido de pertenencia.

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, NO DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

El INAF garantiza la protección de las personas, mediante el desarrollo de acciones para la prevención del acoso laboral, acoso sexual, no discriminación y el adecuado tratamiento de situaciones que podrían atentar su dignidad. En este contexto, la institución define y ejecuta actividades de difusión y promoción del buen trato y respeto a las personas, los derechos y deberes de los trabajadores y la probidad administrativa, como práctica para una adecuada prevención de estas situaciones.

Para ello se considera:

- Instruir procesos administrativos
- Instruir medidas de resguardo de los involucrados de acuerdo a antecedentes obtenidos
- Obtener asesoría técnica para fundamentar decisiones en casos que se requiera.
- Instruir acciones de intervención, con el fin de restablecer los ambientes laborales.
- Aplicar sanciones, si corresponde, de acuerdo con los informes de procesos administrativos cursados.
- Promover de manera activa acciones de prevención y promoción de las buenas prácticas al interior de la institución.

En consecuencia, las políticas del Instituto garantizan el trato justo a sus funcionarios, de acuerdo a las funciones que desempeñan, sin discriminación de ninguna índole, con el otorgamiento de beneficios adicionales a las rentas convenidas, y con igualdad de oportunidades de capacitación y perfeccionamiento para su crecimiento personal y profesional en las funciones específicas que desempeñan en la institución.