

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Elaborado por: Departamento Gestión Personas EPAUSTRAL 2023	Validado por: Eduardo Barahona Kompaizki Jefe Gestión Personas	Autorizado por: Marcela Mansilla Velásquez Gerente General (i) EPAUSTRAL 
--	---	--

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

NOTA INCLUSIÓN

En conformidad a las declaraciones de Empresa Portuaria Austral, este documento ha sido elaborado con un **lenguaje inclusivo**, que hace explícito lo femenino y lo masculino o utiliza vocabulario neutro y **no discriminatorio**, que reconoce la diversidad de las personas en los ámbitos de discapacidad, migración, identidad sexual y pueblos indígenas.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información contenida en este documento es de propiedad de Empresa Portuaria Austral y debe ser tratada de acuerdo con su nivel de confidencialidad, sobre la base de las instrucciones establecidas en la política de clasificación y manejo de información. El uso no autorizado de la información contenida en este documento podrá ser sancionado de conformidad con la ley chilena.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

INDICE

1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	4
2. CONTEXTO NACIONAL, REGIONAL Y EMPRESARIAL	4
3. OBJETIVO	4
4. ¿EN QUÉ CONSISTE LA POLÍTICA EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD EN EPAUSTRAL?	5
5. MARCO NORMATIVO	5
6. DEFINICIONES Y CONCEPTOS	6
7. ROLES Y RESPONSABILIDADES	10
8. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA	13
9. DIFUSIÓN	13
10. REEVALUACIÓN	13

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

En su compromiso por avanzar hacia un modelo cada vez más inclusivo y respetuoso por todos quienes se vinculan a su ámbito de acción, la Empresa Portuaria Austral presenta su Política de Equidad de géneros, Inclusión y Diversidad. Reflejando la realidad social del país y las particularidades de la región de la cual es parte, Epaustral desarrollará e implementará acciones orientadas a lograr un ambiente de trabajo que incorpore el respeto a las diferencias, conciliando la vida laboral, personal y familiar. Esta política está en concordancia tanto con los lineamientos relacionados con la Gestión de Personas y con el Código de Conducta del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, pues comparten los valores que inspiran el quehacer de la empresa sobre una base ética y de respeto a los derechos humanos.

2. CONTEXTO NACIONAL, REGIONAL Y EMPRESARIAL

Como empresa SEP, Epaustral debe contribuir además a materializar los compromisos suscritos por el país en temáticas de integración, promoción de la sostenibilidad, así como avanzar en materias de inclusión, valoración de la diversidad y equidad de género. Entre ellos, se encuentra la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015 por la ONU con objeto de incorporar en la gestión de sus países miembro 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que abarcan diversos ámbitos, tales como, eliminación de la pobreza, combate al cambio climático, educación, igualdad de la mujer, defensa del medio ambiente o diseño de las ciudades.

Asimismo, Chile es miembro pleno desde el 7 de mayo de 2010 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), organismo de cooperación internacional compuesto por 37 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. En este contexto, Chile integra el Programa Regional de la OCDE para América Latina y el Caribe (LAC), creado con el fin de incrementar su colaboración con países no miembros, lo que les permite realizar evaluaciones comparativas de políticas públicas e intercambiar buenas prácticas. En términos generales, el Programa LAC tiene por objetivo apoyar el proceso de reformas de la región en tres áreas fundamentales: productividad, inclusión social y gobernanza. Entre las acciones desplegadas que se vinculan directamente con la gestión de Epaustral destaca la “Revisión de las Guías de Gobierno Corporativo del Sistema de Empresas Públicas”, que actualizó los contenidos del Código SEP y las Guías SEP, agregando nuevos lineamientos y ajustándolos a las directrices de la OCDE 2015 sobre Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas y refundiendo en un solo texto ambos documentos.

3. OBJETIVOS

La Política de Equidad, inclusión y diversidad, tiene como objetivo general promover capacidades orientadas a prevenir, investigar y sancionar el acoso y maltrato laboral y sexual¹ junto a la discriminación de género al interior de Empresa Portuaria Austral, promoviendo la equidad de género, reconociendo la diversidad de las personas y protegiendo a las víctimas en el ámbito de su competencia, propiciando un ambiente laboral seguro para todas las personas que se relacionen en la Empresa, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, en el marco de la ley vigente y garantizando la equidad e inclusión en cualquiera de sus formas.

¹ PARA UNA ACABADA LECTURA, REVISAR: “PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL EPAUSTRAL 2023”

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

4. ¿EN QUÉ CONSISTE LA POLÍTICA DE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD DE EPAUSTRAL?

Considera compromisos organizacionales que convocan a su Directorio, gerentes, jefaturas, líderes y colaboradores, todos quienes integrarán en su gestión los valores de inclusión, diversidad y equidad:

1. No permitiremos ningún tipo de abuso, acoso o discriminación arbitraria.
2. Promoveremos la equidad de oportunidades sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición que refleje algún sesgo de discriminación o afecte los derechos fundamentales de las personas.
3. Velaremos por la salud y seguridad en nuestros recintos portuarios y nos preocuparemos de asegurar la igualdad de oportunidades y respeto a los derechos humanos de nuestros trabajadores. Además, promoveremos acciones en esta línea entre nuestros usuarios, proveedores y contratistas.
4. Diseñaremos e implementaremos procesos de gestión de personas, velando por la eliminación de barreras que obstaculicen su incorporación, desarrollo y desempeño al interior de nuestros equipos. En esta línea, garantizaremos la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres.
5. Promoveremos una cultura interna de diversidad e inclusión, sancionando los actos discriminatorios, favoreciendo la aceptación y fomentando el trato respetuoso al interior de nuestros equipos.
6. Fomentaremos un ambiente de trabajo donde prime el respeto, el diálogo, la igualdad, la participación y la colaboración, para constituirnos en un espacio de desarrollo y aprendizaje continuo.
7. Respetaremos la libertad sindical y mantendremos canales de diálogo abiertos para relacionarnos con nuestros trabajadores, además de fortalecer los medios de comunicación interna, procurando fomentar una cultura organizacional de compromiso con los desafíos de sostenibilidad de la empresa.

5. MARCO NORMATIVO

- Norma Chilena 3262-2012 Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
- Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad
- Procedimiento Personas Empresa Portuaria Austral
- Procedimiento de denuncia conductas de maltrato y acoso laboral y sexual Epastral
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la Discriminación.
- Ley N°19.253, establece normas sobre la protección, fomento y desarrollo de los indígenas.
- Ley N°20.820, crea Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y procura la eliminación de todo tipo de discriminación arbitraria contra las mujeres.
- Ley N°21.120, Ley identidad de género, reconoce y da protección al derecho de identidad de género.
- Convenio N°111 Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre discriminación en el empleo y ocupación, que define este concepto como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u original social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

6. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS

Para los propósitos de esta Política de Empresa Portuaria Austral, se aplican los términos y definiciones indicados en NCh3262-2012, en las normas y procedimientos del referente de denuncias conducta de maltrato y acoso laboral y sexual interno, procedimiento gestión de personal y reglamento interno orden higiene y seguridad.

Acción afirmativa / Acción positiva: Describe medidas de trato preferencial, orientadas a garantizar la igualdad de resultados entre hombres y mujeres, considerando las desventajas y discriminaciones a las que han estado sujetas las segundas. Un ejemplo son las cuotas para la incorporación de mujeres a las listas electorales de los partidos políticos o la instrumentación de un cupo para mujeres en los altos cargos ejecutivos en algunas empresas.

Acción a favor del personal: Son acciones que permiten promover la equidad de género, pues con el mejoramiento de las condiciones laborales de hombres y mujeres, observamos un impacto positivo en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico y cultural.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseada.

Acción preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseada.

Acoso laboral / Acoso moral: Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral es: *“Cualquier incidente en el trabajo en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización”*.

Acoso sexual: Se produce **Acoso Sexual** cuando una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida, y por cualquier medio, **requerimientos de carácter sexual no consentidos** por la persona requerida (hombre o mujer), y que estos perjudiquen deliberadamente su situación laboral.

El **Acoso Sexual**: es un problema que afecta a la dignidad de los (as) trabajadores (as), perjudicando el clima laboral de la organización o empresa. El empleador tiene la **obligación** de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual², medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora. (**Dirección del Trabajo**)

Análisis de género: Es un proceso analítico, teórico y práctico, que está orientado al cambio social, y que examina de forma diferenciada las condiciones de vida de hombres y mujeres. El objetivo es inspeccionar y diagnosticar la construcción social adjudicada a los distintos géneros, visualizándola en el marco de relaciones asimétricas de poder. Este proceso, nos permite identificar la “política de las relaciones de género” y cómo mejorarla en términos de equidad.

Androcentrismo: Es el principio por el cual la experiencia masculina es presentada como el parámetro estándar a tomarse en cuenta y como único criterio relevante.

Brechas de género: Son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas brechas se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de un género sobre otro.

² PARA UNA ACABADA LECTURA, REVISAR: “PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL EPAUSTRAL 2023”

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

Discriminación: En el Convenio número 111 de la OIT, se define la discriminación como: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (OIT, 1958, artículo 1, párrafo 1, apartado A).

Discriminación de género: Según el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), será discriminación contra la mujer: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". Puede ser directa, interpersonal o indirecta, es decir, institucionalizada en prácticas, normas y procedimientos.

División sexual del trabajo: Es una división social de tareas a partir de las construcciones culturales adjudicadas a hombres y mujeres. A partir de esta adjudicación diferencial, los hombres han tenido, primordialmente, el rol de proveedor de la familia y la mujer el rol de reproductora, responsable del hogar y de la crianza de los hijos (as).

Estereotipo de género: Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones diferentes. Comúnmente, los atributos de grupos vulnerables están altamente desvalorizados y sus miembros son vistos de forma simplista y sesgada.

Equidad: La equidad es un medio o un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir y crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración igualitaria de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia. Este trato justo asegura una igualdad real, sustantiva o, de hecho, aun cuando las personas expresen diferencias.

Feminismo: Ideología que propone un cambio en las relaciones sociales que conduzcan a la liberación de la mujer –y también del varón– a través de la eliminación de las jerarquías y las desigualdades entre los sexos. El feminismo pretende transformar las relaciones basadas en la asimetría, eliminando la opresión sexual mediante una acción movilizadora. También, puede decirse que esta ideología, es un sistema de ideas que estudia y analiza la condición de la mujer en las distintas expresiones sociales, ya sea familia, educación, política, trabajo, etc.

Género: Es la organización social de las relaciones entre los sexos, por lo mismo, debemos entender el género como una construcción sociocultural. La creación social de ideas produce expectativas de conducta "apropiadas" para hombres y mujeres, determina identidades y mecanismos de distribución de recursos y reconocimiento. En esta perspectiva, el género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. La asignación social de funciones y de actividades naturaliza los roles que desempeñan hombres y mujeres y condiciona su visión del mundo y proyecto de vida.

Igualdad de oportunidades: El principio de igualdad de oportunidades, supone la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, que garantiza que puedan, en las mismas condiciones, gozar de los derechos que establece la ley.

Igualdad de derecho: Es la igualdad ante la ley de hombres y de mujeres. Si bien es un paso necesario, por sí misma, es insuficiente para garantizar la igualdad sustantiva o de resultados entre hombres y mujeres.

Igualdad sustantiva o de facto: Igualdad sustantiva es la igualdad de resultados entre hombres y mujeres, la cual supone la vigencia de la igualdad de oportunidades y la corrección de desigualdades por medio de acciones de equidad.

Indicador sensible al género: Es una medición de cambios en la situación de hombres y mujeres en una organización a través del tiempo.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

Innovación: Es el proceso de incorporación de nuevos o mejores productos o servicios, nuevas o mejores formas de organizar el trabajo en la empresa, o incluso en la logística y en la comercialización.

Innovación en organización: Es la introducción de cambios en las formas de organización y gestión del establecimiento o local, en la organización y administración del proceso productivo, la incorporación de estructuras organizativas modificadas significativamente, e implementación de orientaciones estratégicas nuevas o sustancialmente modificadas.

Mobbing: Conducta consciente y sistemática, repetitiva, de hostigamiento contra un (a) trabajador (a). La más común es la que se da de un jefe a un empleado (descendente), pero también se puede dar entre pares (horizontal) o incluso de subordinados hacia sus jefes (ascendente). Más información en el siguiente link: <http://www.bcn.cl/de-que-se-habla/mobbing-acoso-chile>.

Patriarcado: Es un modo de dominación masculino institucionalizado en una sociedad, en el cual priman los intereses de los hombres por sobre los de las mujeres, estableciendo relaciones sociales no equitativas entre los géneros. Se asegura el monopolio de las distintas formas de poder al dominio de los hombres.

Plan de auditoría: Descripción de las actividades y de los detalles acordados de una auditoría.

Plan de equidad de género: Es la orientación documentada de la política organizacional hacia la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, apoyada por la Gerencia General. Proporciona un marco de referencia para impulsar acciones de igualdad.

Perspectiva o enfoque de género: Es una forma de examinar la realidad que revela los papeles culturales que han sido asignados para hombres y para mujeres y que dictan el comportamiento esperado de ambos géneros. Estos papeles se edifican a partir de relaciones de poder desiguales, posicionando a las mujeres siempre en desventaja frente a los hombres. La mirada crítica de la perspectiva de género permite, entre otras cosas: a) develar estándares de androcentrismo, b) identificar la presencia de un doble estándar para evaluar, en las mismas condiciones, a mujeres y hombres en detrimento de las primeras, y c) detectar la invisibilización del género femenino y de los atributos propios de las mujeres en la sociedad.

Responsabilidad Social Empresarial: Son las actividades de una empresa orientadas a desarrollar a sus empleados, sus comunidades y su entorno laboral, bajo el supuesto de que las acciones corporativas revisten una trascendencia pública fundamental.

Política de Igualdad de Género y Conciliación: Es un marco de referencia que sustenta la implementación y operación de este Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación en la vida familiar, laboral y personal.

Roles de género: Son roles socialmente aprendidos a partir de patrones culturales dominantes en un momento histórico. De esta forma, hombres y mujeres están condicionados a percibir ciertos comportamientos, conductas y actividades como femeninas o masculinas, siendo las masculinas apropiadas casi exclusivamente para hombres y las femeninas casi exclusivamente para mujeres. Los roles de género están atravesados por otros clivajes como la raza, la etnia y la clase social.

Segregación por sexo: La segregación por sexo, en particular en el mundo del trabajo, es la concentración demográfica de hombres y mujeres en ciertas ocupaciones. La segregación no es una mera diferencia, por el contrario, pone de manifiesto profundas desigualdades. Las ocupaciones demográficamente femeninas tienden a recibir más bajas remuneraciones, contar con una menor cobertura social y disponer de pocas oportunidades de desarrollo profesional. Al contrario, los cargos de mayor responsabilidad y remuneración económica están reservados para hombres.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

Sexo: Es una categoría biológica y física que nos clasifica en hombres y en mujeres. Socialmente, se nos define como hombre o mujer, según nuestras características físicas.

Sistema: Conjunto de elementos mutualmente relacionados o que interactúan.

Sistemas de Género: Es el conjunto de estructuras sociales, económicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales de lo masculino y lo femenino, asignando distintos trabajos con diferentes obligaciones, valores y responsabilidades.

Sistema de Gestión: Sistema que busca establecer políticas y objetivos, desarrollando formas para dar alcance a los mismos.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género: El Sistema de Gestión de Igualdad de Género es un conjunto de procedimientos y medidas adoptadas por las empresas para reducir las brechas de género, de acuerdo con los requisitos establecidos en una norma donde se estipula el protocolo de trabajo de dicho sistema.

Violencia de género: Es cualquier comportamiento, palabra o gesto, que pueda atentar contra la dignidad y la integridad física o emocional de una persona en razón de su género. La violencia de género ha sido ejercida, mayoritariamente, contra el sexo femenino, y es la que se manifiesta mediante el daño y el sufrimiento físico, sexual y psicológico, en muchas ocasiones esta ferocidad ha terminado en asesinatos. Las amenazas, la coacción y la privación de la libertad en la vida pública y privada, son expresiones de la violencia de género, por lo mismo, hallamos opresión de un sexo al otro en las distintas esferas sociales. La violencia laboral e institucional cobra particular relevancia, porque pone en peligro el empleo de las mujeres y degrada el clima laboral.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para asegurar el cumplimiento de esta Política, así como para planificar la transversalización de la perspectiva de género, Empresa Portuaria Austral debe definir una estructura funcional con responsabilidades que permita la administración de esta y la aplicación adecuada y oportuna de las definiciones, políticas y procedimientos del sistema que exige la Norma Chilena 3262. Estos roles y responsabilidades deben ser aprobados por el Directorio EPAUSTRAL y deben oficializarse a toda la Empresa.

7.1 Estructura funcional Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Empresa Portuaria Austral.

DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES

7.1.1 Directorio – Gerencia General

La responsabilidad de la Política de Equidad entre los Géneros, diversidad e inclusión, como su ulterior obtención de certificación NCh 3262 y su Sistema de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal es del/la Gerente General.

En el cumplimiento de este rol se compromete a:

- (I) Definir y revisar para su adecuación las políticas y directrices corporativas en el ámbito de la igualdad de género y conciliación;
- (II) Aprobar los documentos del sistema de gestión relacionados con su alcance;
- (III) Asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas que den cumplimiento a la política;
- (IV) Entregar los recursos necesarios para la operación y difusión del sistema;
- (V) Expresar y difundir ese compromiso a toda la Empresa, así como revisar el sistema de gestión en forma sistemática en base al modelo de mejora continua establecido de un manual posterior.

7.1.2 Asignación de Responsabilidad de Gerencia General – Jefatura Gestión Personas EPAUSTRAL

El/la Jefe/a Gestión Personal Empresa Portuaria Austral asume el rol de Responsable, desde asignación³ de Gerencia General, para el llevar a cabo esta política y su posterior sistema de gestión. En el cumplimiento de este rol se compromete a:

- a) Asegurar que se establezcan, implementen y mantengan los procesos necesarios para el funcionamiento de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación.
- b) Informar a la Gerencia General y al Directorio sobre el desempeño del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación y cualquier necesidad de mejoramiento.
- c) Asegurar que se promueve la toma de conciencia, en todos los niveles de la organización, respecto de la necesidad de la adopción de un enfoque de género.
- d) Asegurar que se difunde la política y los objetivos en materia de igualdad de género y conciliación en todos los niveles de la organización.
- e) Contribuir al logro de los objetivos y metas, de un futuro sistema de gestión, cumpliendo con la política de Igualdad de género y conciliación y llevando a cabo las distintas actividades comprometidas.
- f) Instalar, a modo transversal en Empresa Portuaria Austral, una mesa de Inclusión laboral.

³ ASIGNACIÓN ECONÓMICA AL ROL Y FUNCIÓN

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

7.1.3 Mesa de Inclusión

La Mesa de Inclusión es una instancia de trabajo permanente que tiene como objetivo fomentar una cultura inclusiva que reconozca y facilite las condiciones laborales bientratantes, debiendo proponer a la Gerencia General y su Directorio iniciativas que favorezcan el desarrollo de proyectos que vayan en beneficio y apoyo de dicho grupo de la población.

Algunas de sus funciones son proponer al Gerente General iniciativas que favorezcan el desarrollo de proyectos en materia de inclusión social y visibilizar inequidades, brechas y barreras en los ámbitos de la discapacidad, género, migrantes, etnias, diversidad sexual y otras. En ese contexto, actuará en la mantención del futuro Sistema de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal Epastral, apoyando que la inclusión en todas sus dimensiones se aplique también para sus trabajadores.

7.1.4 Responsable o (Administrador/a) del Sistema

La mesa de inclusión laboral designará a un/a responsable o administrador/a del futuro sistema de gestión, quién debiese tener facultades en el análisis de datos, estudios, planificación y desarrollo, su compromiso para el sistema se relaciona con:

- a) Liderar el sistema de gestión NCh3262.
- b) Controlar y verificar que los procesos y acciones comprometidas en el futuro sistema de Gestión, se ejecuten en tiempo y forma, con la finalidad de asegurar la conformidad del sistema respecto de los requisitos establecidos por la NCh 3262-2012.
- c) Apoyar en el monitoreo y seguimiento de los objetivos y metas.
- d) Facilitar la información para la Revisión por la Gerencia General.
- e) Asegurarse de que se mantiene actualizada la documentación.
- f) Asegurar la adecuada planificación de las auditorías internas y/o externas y el monitoreo del cumplimiento de las acciones correctivas y preventivas comprometidas por Empresa Portuaria Austral.
- g) Coordinar las reuniones necesarias para dar seguimiento al futuro Sistema Gestión Interno sobre Género, Inclusión y Diversidad.
- h) Contribuir al logro de los objetivos de la Política de Género, Inclusión y Diversidad.

7.1.5 Encargado/a de comunicaciones – Periodista

El/la Periodista de Empresa Portuaria Austral asume el rol de encargado/a de comunicaciones para esta Política de Género y su futuro sistema de Gestión. En el cumplimiento de ese rol se compromete a establecer los procesos de comunicación apropiados dentro y fuera de la organización para la adecuada y eficaz difusión. Para dar cumplimiento a su función lleva a cabo las siguientes acciones:

- a) Diseñar y ejecutar una estrategia comunicacional que permita sensibilizar a las personas que trabajan en Empresa Portuaria Austral a través de reuniones, charlas, instrumentos comunicacionales, entre otros. Así también, debe sensibilizar e informar a la comunidad Magallánica sobre las mismas materias y el trabajo que realiza la Empresa en ello.
- b) Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a un plan de comunicaciones que permita, la adopción por parte de funcionarios/as de la Política de Género en la lógica de la corresponsabilidad.
- d) Promover y utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en los mensajes, fotos, ilustraciones y en toda forma de comunicación.
- e) Contribuir al logro de los objetivos del futuro Sistema de Gestión de Género, cumpliendo con la Política de igualdad de género y conciliación.
- f) Medir la eficacia y eficiencia del proceso de comunicaciones.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

7.1.6 Jefaturas, cargos de liderazgo al interior de la Empresa Portuaria Austral.

Los avances en materias de igualdad de género y conciliación dependen de un trabajo colectivo donde cada persona que cumple un rol dentro de la Epastral es un agente de cambio. En ese contexto los roles de liderazgo y jefatura deben estar alineados y conectados con estos esfuerzos, además, tener los conocimientos y competencias adecuadas para generar los cambios necesarios y cumplir con las definiciones propias de esta Política.

Para ello se han definido las siguientes responsabilidades básicas:

- a) Contribuir en mantener los procesos libres de sesgos de género, aportando a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que trabajan en Epastral.
- b) Aportar en la detección y eliminación de acciones discriminatorias presentes en los procesos de trabajo, así como en el relevamiento de los estereotipos que están determinando el orden de género en la organización.
- c) Seguir los conductos regulares en casos relacionados con acoso laboral, sexual, prácticas discriminatorias y violencia intrafamiliar que afecten a sus equipos⁴.
- e) Aportar a mantener espacios de trabajo donde prime el respeto por cada una de las personas, sin importar su género, raza, ideología, empresa en la que se desempeña o rol que realiza, de acuerdo a sus necesidades y demandas colectivas.

7.1.7 Funcionarios/as Empresa Portuaria Austral

Los avances en materias de igualdad de género y conciliación dependen de un trabajo colectivo donde cada persona que cumple un rol dentro de la Epastral es un agente de cambio.

Para ello se han definido las siguientes responsabilidades básicas:

- a) Seguir los conductos regulares en casos relacionados con acoso laboral, sexual, prácticas discriminatorias y violencia intrafamiliar que afecten a sus equipos.
- b) Contribuir a mantener espacios de trabajo sin sesgos de género, dónde prime el respeto por cada una de las personas, sin importar su género, raza, ideología, empresa en la que se desempeña o rol que realiza.
- c) Conocer la Política de Género, Inclusión y Diversidad, así como su futuro Sistema de Gestión, su estructura, documentación, políticas y directrices.
- d) Participar activamente de las campañas de difusión y actividades de formación relacionadas con el Sistema de Gestión.
- h) Contribuir al logro de los objetivos de la Política y su sistema de gestión, cumpliendo en forma y fondo con la igualdad de género y conciliación.

⁴ PARA UNA ACABADA LECTURA, REVISAR: "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL EPAUSTRAL 2023"

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	POLÍTICA DE EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	12.12.2023

8. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

Empresa Portuaria Austral, en su compromiso por avanzar hacia un modelo cada vez más inclusivo y respetuoso por todos quienes se vinculan a su ámbito de acción promueve la excelencia en su cada ámbito de su gestión, asumiendo el imperativo ético de llevar a cabo su misión y visión de manera inclusiva, respetando los derechos humanos fundamentales. Para lo anterior, Epastral se aboca a construir una cultura de trabajo inclusiva, equitativa, que potencia el desarrollo de funcionarios y funcionarias, promoviendo el equilibrio entre su desempeño laboral, la corresponsabilidad familiar y el desarrollo personal. En este contexto, nos comprometemos:

1. Cumplir leyes y normativas pertinentes a la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como asimismo políticas, dictámenes y directrices gubernamentales asociadas a esta materia, con respeto irrestricto a la dignidad humana de las personas que trabajan en la Empresa y en sus instalaciones.
2. Asegurar y promover la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan en Epastral, eliminando progresivamente las brechas de género entre hombres y mujeres en todos los procesos y niveles institucionales.
3. Asegurar ambientes laborales sanos y seguros, *bientratantes*, libres de violencia, acoso, maltrato o cualquier acción discriminatoria que menoscabe a las personas que trabajan en Empresa Portuaria Austral y en sus instalaciones. Y difundir el uso de los procedimientos y canales de denuncia para este tipo de situaciones⁵.
4. Crear, reforzar y cuidar el lenguaje, comunicación y actitudes en las relaciones humanas de las personas que trabajan en la Empresa y en sus instalaciones, eliminando formas de trato sexistas o discriminatorias que falten el respeto a la vida y dignidad de todos y todas.
5. Facilitar y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la creación, mantención y mejoramiento de iniciativas que propendan a ello, garantizando el cumplimiento de los derechos parentales y fomentando la corresponsabilidad.
6. Sensibilizar, capacitar y fomentar la toma de conciencia de la pertinencia e importancia del comportamiento de las personas que trabajan en Epastral y cómo esto contribuye al logro de los objetivos del sistema.
7. Liderar un sistema de gestión basado en la NCh3262 que vele por la correcta implementación y ejecución de los procesos institucionales con un enfoque de género y conciliación, así como el mejoramiento continuo de la eficacia y eficiencia de este sistema.
8. Respetaremos la libertad sindical y mantendremos canales de diálogo abiertos para relacionarnos con nuestros trabajadores, además de fortalecer los medios de comunicación interna, procurando fomentar una cultura organizacional de compromiso con los desafíos de sostenibilidad de la empresa.

9. DIFUSIÓN

La política, sus normas y sus correspondientes actualizaciones y/o modificaciones que emanen desde la Gerencia General serán publicadas en la página de la intranet de Empresa Portuaria Austral, como método principal de difusión. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán llevar a cabo otras acciones de comunicación y difusión por los distintos métodos o medios que posee o genere la Empresa y el/la encargado/a comunicaciones.

10. REEVALUACIÓN

Se debe revisar, evaluar y, si es necesario, actualizar el contenido de la presente Política, por lo menos cada dos (2) años o si se producen cambios significativos en Empresa Portuaria Austral, para garantizar su idoneidad, adecuación y efectividad continua.

⁵ PARA UNA ACABADA LECTURA, REVISAR: "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL EPAUSTRAL 2023"