



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT

65 2354501 | @empormontt | www.empormontt.cl

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

En la Empresa Portuaria Puerto Montt, empresa con foco en la administración, y desarrollo de la infraestructura pública proveyendo servicios portuarios y de conectividad de excelencia a las empresas y comunidad de la Región de Los Lagos, para facilitar de manera sostenible su desarrollo económico y social.

En este contexto, creemos que el crecimiento y el desarrollo de la diversidad de la fuerza laboral es fundamental para lograr relaciones sólidas y sostenibles, que brinden beneficios a todas las partes interesadas con las que interactuamos. La presente Política tiene como objetivo consolidar y fortalecer la cultura y estructura organizacional con un enfoque de género para contar con personas competentes, motivadas y alineadas con la estrategia trazada por la empresa. Estableciendo el compromiso con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores y colaboradoras como un imperativo valórico para cada una de las personas que forman parte de esta organización y su ámbito de influencia.

Para ello, en La Empresa Portuaria Puerto Montt, nos comprometemos a:

Ser una empresa que promueva un ambiente de igualdad de oportunidades y derechos a las personas, además de, un trato equitativo, ambiente laboral digno y de respeto mutuo entre colaboradoras y colaboradores.

Mejorar la eficacia de nuestro sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, promoviendo un mayor compromiso, desarrollo y bienestar de las personas, a través de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

Fomentar el valor de los equipos mixtos, abordando las desigualdades que afecten tanto a mujeres como a hombres en el ámbito profesional, promoviendo una comunicación abierta entre las personas de la organización y la gerencia influyendo en la mejora de la resolución de problemas y la moral laboral, considerando el impacto positivo que esto tiene en nuestra cultura organizacional.

Fomentar un lenguaje inclusivo, en todas sus formas, ya sea oral, escrito o visual, en las acciones comunicacionales y difusiones internas o externas de La Empresa Portuaria Puerto Montt.

Escuchar, aprender, medir, analizar los datos y adoptar las mejores prácticas con el propósito de mejorar continuamente la eficacia de nuestro sistema.

Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en materia de igualdad de género y conciliación familiar, personal y laboral, así como los requisitos de nuestra organización.

A fin de cumplir con los compromisos mencionados, se considerará la normativa legal vigente, la que contempla:

1. Convención Internacional de los Derechos Humanos.
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
3. Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW).
4. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
5. ley N°20.348, artículo 62 bis en el Código del Trabajo.
6. Reglamento interno orden, higiene y seguridad (RIOHS)
7. Ley 20.820: Esta ley establece el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan un mismo trabajo o función en una misma empresa
8. Que, el Estado de Chile habiendo ratificado en el año 1989 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se obliga a dar cumplimiento, específicamente a lo señalado en el artículo 10 de dicha convención, que indica “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”
9. Que, en el mismo sentido, el Estado de Chile ratificó el 24 de octubre de 1996, y entrada en vigencia el 11 de noviembre de 1998, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, contempla en su artículo 5 “Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos”, acto seguido señala en el artículo 7 una serie de deberes para los Estados que ratifiquen de tal manera que su cumplimiento prevendría la generación de violencia hacia las mujeres y por ende un medio ambiente libre de violencia para el ejercicio de sus derechos, entre ellos los derechos sociales, comprendidos en estos el derecho a la educación libre de violencia y de concepciones sexistas.

10. Que, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha determinado diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los cuales considera en el número cinco la Igualdad de Género, el cual busca erradicar la discriminación hacia las mujeres permitiendo el acceso de forma igualitaria entre otros ámbitos la educación, mediante estrategias que deben elaborar los Estados miembros considerando legislación al respecto o implementación de políticas públicas con dicho objetivo.

La Alta gerencia de la Empresa Portuaria Puerto Montt tiene el compromiso de la mejora continua, en revisar todos nuestros procesos anualmente con el fin de respetar las individualidades como un derecho humano fundamental, en conjunto con la mesa técnica.

EDMUNDO

SILVA MARTEL

Firmado digitalmente
por EDMUNDO SILVA
MARTEL

Fecha: 2023.11.27
13:10:54 -03'00'

Edmundo Silva Martel
Gerente General
Empresa Portuaria Puerto Montt