



PUERTO
COQUIMBO
Una puerta de la Región al Mar

POLÍTICA DE GÉNERO

Empresa Portuaria Coquimbo



Índice

1.	Introducción	3
2.	Marco Conceptual	4
3.	Objetivos	5
4.	Alcance	6
5.	Nuestros Compromisos	6
6.	Mecanismos De Difusión	8
7.	Control de Cambios	9

Índice de Tablas

Tabla 1: Control de Cambios.....	9
----------------------------------	---

1. Introducción

Actualmente, los temas relacionados con equidad de género toman cada vez más peso y relevancia al interior de las organizaciones, por ello es fundamental mantenerse a la vanguardia de los cambios, las iniciativas y mejores prácticas disponibles que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de mitigar las brechas y barreras por motivos de género, sexo, identidad de género u orientación sexual.

Para lograr esto, se requiere de un compromiso continuo y consecuente por todas y todos los integrantes de nuestra empresa. Este consiste en integrar la perspectiva de género a nuestro día a día, no sólo en nuestra forma de pensar, sino también en nuestro actuar y en los distintos roles que desempeñamos como personas, siendo uno de estos, nuestro quehacer como trabajadoras y trabajadores.

Esta política representa el compromiso de Puerto Coquimbo por fomentar la equidad de género, igualdad de oportunidades, el respeto hacia las diversidades y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores de forma transversal en nuestra cultura organizacional, además de potenciar lineamientos estratégicos, tanto en la toma de decisiones y en las prácticas corporativas, siendo este documento una referencia en nuestra forma de actuar.

El Directorio de Puerto Coquimbo, respalda la declaración de compromisos de la Política de Género que se establecen en el presente documento.

2. Marco Conceptual

- **Género:** *“El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.” (Organización Mundial de la Salud, s.f.)*
- **Estereotipos de género:** *“Generalizaciones preconcebidas sobre los atributos o características de la gente en los diferentes grupos sociales, en el caso de género, atributos asignados a hombres y mujeres en función de su sexo.” (Lagarde, 1998)*
- **Roles de género:** *El rol de género es la atribución social con base a los estereotipos antes mencionados, que determina el lugar que nos toca ocupar en la sociedad por el hecho de ser mujer u hombre. Por ejemplo, hombre proveedor, mujer cuidadora, dueña de casa, trabajos para hombres y trabajos para mujeres.*
- **Identidad de género:** *“La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo [...] y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.” (Yogyakarta Principles, 2007).*
- **Conciliación:** *Compatibilización del trabajo y de la vida personal y familiar mediante diferentes estrategias y acuerdos de organización que permitan una mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en diferentes circunstancias sociales.*
- **Corresponsabilidad:** *“Distribución equitativa del trabajo productivo y reproductivo en la familia. Con énfasis en las tareas de cuidado.”*
- **Acoso laboral:** *“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.” (Art. 2, Código del Trabajo)*
- **Violencia de género:** *“Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres por el hecho de serlo, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.”*
- **Perspectiva de género:** *“Una forma de mirar y de pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas; un marco teórico para entender las desigualdades de género.” (García, 2009)*

- **Equidad de género:** *“Imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.” (UNESCO)*

3. Objetivos

- **Objetivo General:**

Promover la aplicación de la perspectiva de género tanto en el ejercicio de las funciones de Puerto Coquimbo, como en su cultura organizacional, disminuyendo y eliminando brechas e inequidades de género.

- **Objetivos Específicos:**

- Definir lineamientos corporativos en materias de perspectiva de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal que serán entendidos como referencia en la forma de actuar de Puerto Coquimbo.
- Plantear lineamientos corporativos para reducir o mitigar brechas de género reales o potenciales, considerando impulsar contribuciones positivas en la organización.
- Impulsar la igualdad de condiciones y de oportunidades laborales entre colaboradoras y colaboradores en todos los aspectos de la organización.
- Reafirmar el compromiso de Puerto Coquimbo en ser un agente de cambio en el sector portuario, capaz de promover y practicar, en sus actividades diarias, la equidad de género y la igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

4. Alcance

La Política de Género aplica a todos los niveles de la organización, abarcando a los/as Directores/as, Gerente General y Colaboradores/as. Toda persona que integra la empresa será responsable de promover los principios y compromisos reunidos en el presente documento, en su actuar y lugar de trabajo.

Se espera que los proveedores y empresas de servicios también compartan estos lineamientos corporativos, por esto se promoverá constantemente la difusión de esta política para las empresas prestadoras de servicios que se relacionen con Puerto Coquimbo, con el fin de que estos puedan conocerlos, considerarlos en su accionar y poder así construir una cultura de responsabilidad transversal, vinculada al desarrollo sostenible y cumplimiento normativo.

5. Nuestros Compromisos

Buscamos integrar la perspectiva de género en nuestra estrategia para fortalecer el crecimiento equitativo e inclusivo dentro de nuestra empresa. Para esto, asumimos los siguientes compromisos corporativos:

I. Equidad de género:

- Promover un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y equitativo para hombres y mujeres dentro de los equipos de trabajo y los distintos cargos existentes en nuestra empresa, con el fin de progresar hacia una representación igualitaria. Puerto Coquimbo en base a lo anterior, buscará incentivar la participación y el empoderamiento de sus trabajadores.

II. Normativas de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- Cumplir las leyes y normativas referidas a diversidad, género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Puerto Coquimbo se compromete a cumplir con todos los lineamientos y directrices de la empresa que se relacionen con género y materias a fines, atendiendo al respeto de los derechos de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- Promover la corresponsabilidad al equipo de trabajo de Puerto Coquimbo respecto al cumplimiento de las actividades laborales, familiares y personales, eliminando los prejuicios y roles de género culturalmente infundidos en la sociedad.

III. Prevención del acoso sexual y laboral:

- Prevenir y detectar situaciones de acoso laboral, sexual y la violencia de género, sancionando cualquier conducta o situación que atente contra la dignidad, seguridad, calidad de vida, desarrollo personal y social de las trabajadoras y los trabajadores.

IV. Sensibilización respecto a la violencia de género:

- Implementar mecanismos de sensibilización respecto a la violencia de género dentro del contexto laboral y familiar. Puerto Coquimbo transferirá conocimientos y prácticas entorno a la distinción de equidad, igualdad, paridad de género y violencia de género en el ámbito laboral.

V. Cultura organizacional inclusiva y de colaboración:

- Impulsar una cultura organizacional inclusiva y de colaboración mediante la creación de instancias que permitan disminuir y prevenir las brechas de género, tanto reales como potenciales, en los diferentes aspectos de las actividades que desempeña Puerto Coquimbo.

VI. Reducción y mitigación de brechas en procesos de selección:

- Puerto Coquimbo se compromete a asegurar la no discriminación por, sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil a quienes participen de sus procesos de selección, definiendo sus perfiles de cargo de manera neutra y objetiva, evitando asociar una habilidad o competencia al género, garantizando la selección de la persona que mejor responda a las necesidades del puesto y a la cultura laboral de la empresa.

VII. Igualdad laboral y no discriminación:

- Puerto Coquimbo promoverá directrices, entre sus colaboradores y colaboradoras, que fomenten un comportamiento, no discriminatorio entre sus pares, ya sea cualquier forma de discriminación, de maltrato, violencia y segregación por género, orientación sexual, o cualquier expresión del género y la diversidad sexual, dentro de Puerto Coquimbo, hacia el personal y entre el personal, respetando sus diferencias individuales.

VIII. Formalizar, promover y sensibilizar respecto a la Política de Género:

- Sensibilizar e informar al equipo de trabajo respecto a conceptos de enfoque de género, prácticas inclusivas y la Política de Género de Puerto Coquimbo, todo esto garantizando una comunicación interna libre de sesgos utilizando un lenguaje no sexista. Además de difundir y socializar la Política de Género de Puerto Coquimbo a grupos de interés.

IX. Cumplir y hacer cumplir esta política:

- Puerto Coquimbo se compromete a garantizar la implementación y el cumplimiento de la Política de género en la organización, siendo responsables de ello la administración, junto con los trabajadores y las trabajadoras de Puerto Coquimbo. Además, se buscará generar planes de acción e iniciativas que den cumplimiento a esta Política.

6. Mecanismos de Difusión

El texto integrado y actualizado de la presente Política se pondrá y mantendrá a disposición de los grupos de interés en la página web de la empresa, mediante el siguiente enlace <https://www.puertocoquimbo.cl/puerto/sostenibilidad/>, asimismo se remitirá internamente por correo electrónico al equipo de trabajo y directores/as de la organización, realizando además un refuerzo permanente de sus contenidos en el boletín de género que es enviado mensualmente por el o la profesional encargado de Equidad de Género de la empresa.

7. Control de Cambios

El siguiente formulario está diseñado para llevar un registro de los cambios y modificaciones que se hayan realizado al presente documento.

Ver.	Razón de última modificación	Fecha actualización
1.0	Doc. Elaborado por primera vez.	26/01/2023
2.0	Incorporación de nuevos compromisos: Numeral VI. Reducción y mitigación de brechas en procesos de selección y numeral VII. Igualdad laboral y no discriminación.	26/10/2023
3.0	Revisión Anual del Documento.	14/03/2024
4.0	Modificación en el punto 6. Mecanismos de difusión.	06/06/2025

Tabla 1: Control de Cambios