

# POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

## COPEC S.A



**COPEC**<sup>®</sup>  
Primera en servicio

# ÍNDICE



## Contenido

Introducción .....	3
Objetivo .....	5
Principios Generales .....	7



## INTRODUCCIÓN

Para Copec S.A. (en adelante e indistintamente “Copec” o la “Compañía”) la Diversidad e Inclusión entre sus Trabajadores constituye un pilar fundamental para el desarrollo de una propuesta de valor sostenible y la vocación país que la caracteriza.

En Copec las personas son prioritarias, por ello son aceptadas de acuerdo a la esencia más profunda de su ser para lograr el desarrollo integral de sus habilidades, capacidades y liderazgo, lo cual es una preocupación constante de la Compañía.

Para Copec es clave fomentar la formación de equipos multidisciplinarios, diversos e inclusivos, donde las distintas opiniones, talentos, características y condiciones sean respetadas y valoradas de manera de fortalecer la Compañía y asegurar el logro de los objetivos estratégicos.





## 5. Objetivo

---

Esta Política tiene por objeto entregar directrices generales que deben seguir los directores de la compañía y los ejecutivos y trabajadores (para efectos de esta política, en adelante, todos en conjunto “Trabajadores”) en sus labores y operaciones diarias con miras a la construcción de una Cultura de Diversidad e Inclusión.

Adicionalmente, entrega directrices que deben seguir los Trabajadores en sus relaciones con los proveedores, distribuidores, contratistas, concesionarios, y consignatarios.



## 7. Principios Generales

Los siguientes Principios Generales deben inspirar el actuar de todos los Trabajadores en sus labores diarias. Su fiel apego permitirá construir una sólida Cultura de Diversidad e Inclusión.

Todos los Trabajadores de Copec deberán cumplir los deberes, obligaciones o prohibiciones que de los principios emanen. Lo anterior sin perjuicio de las directrices o lineamientos específicos establecidos en las Políticas de Gestión Humana o los procedimientos que resulten aplicables para un determinado tipo de proceso u operación.

### 6.1 Respeto a la Diversidad:

Copec valora y respeta la Diversidad como expresión de características que hacen a cada persona distinta y única, y está seguro que esta constituye un valioso capital para construir una empresa sostenible.

Los Trabajadores de Copec deberán mantener siempre un trato respetuoso entre ellos y con todo aquél que se vincule a la Compañía, basado en la dignidad de las personas y libre de todo sesgo relacionado con sus particulares características. Especial importancia cobra el respeto a personas que forman parte de alguno de los Grupos de Especial Protección. Por tanto, no es aceptable efectuar ningún tipo de descalificaciones, comentarios ofensivos o caricaturas que se realicen respecto de las personas que forman parte de alguno de los Grupos de Especial Protección.

Ninguna comunicación verbal o escrita, al interior o exterior de la Compañía, puede contener declaraciones o material que sea ofensivo o intimidatorio.

No está permitido transmitir imágenes o textos que incluyan contenidos calumniosos, epítetos agraviantes o de los que puedan inferirse acosos, intimidación, ofensas o insultos hacia estas personas a través de los sistemas, equipos computacionales, equipos de telefonía móvil o aplicaciones de la Compañía.



### 6.2 Equidad:

Copec reconoce los méritos individuales de cada Trabajador independiente de sus características personales y valora su aporte y entrega de forma ecuánime.

En este sentido, la Compañía realizará sus mejores esfuerzos para adoptar medidas inclusivas respecto de personas de ciertos Grupos de Especial Protección a fin de promover una participación plena y acceso a oportunidades de desarrollo en igualdad de condiciones.

### 6.3 Rechazo a la discriminación arbitraria:

Copec promueve y valora la dignidad personal. Por ello no es aceptable distinguir, excluir o segregar a otras personas en base a sus aspectos raciales, religiosos, de género, orientación sexual, edad, nacionalidad, entre otros.

Este tipo de discriminación no tiene una justificación razonable y, no sólo atenta contra la dignidad de las personas y transgrede sus derechos humanos y libertades individuales, sino que impide la construcción de una Cultura de Diversidad e Inclusión en la Compañía.

### 6.4 Clima de confianza, libre de acoso u hostigamiento:

Todo Trabajador y en especial las jefaturas deberán promover la diversidad en sus equipos de trabajo y promover activamente un ambiente de trabajo de confianza, donde se valoran las contribuciones y aportes de todos los Trabajadores, independiente de sus características particulares y que permita el desempeño pleno y de excelencia de ellos.

Construir y mantener un clima de trabajo de confianza es fundamental para la Compañía. Por esta razón no es aceptable el hostigamiento o acoso de cualquier tipo, entendiéndose por tal, cualquier actitud o comportamiento de presión no deseado por la persona afectada o que incida en su continuidad o desarrollo en la Empresa.

Por tanto, es deber de todo Trabajador y en especial las jefaturas promover un ambiente de trabajo, libre de acoso, maltrato o conductas abusivas ya sean físicas, verbales o visuales.





## 6. Medidas para una Cultura de Diversidad e Inclusión

### 7.1 Procesos de Gestión Humana

Como una forma de lograr la formación de equipos más diversos e inclusivos, la Gerencia de Gestión Humana velará por incorporar las directrices de la presente política en cada una de sus Políticas de Gestión Humana.

### 7.2 Accesibilidad Universal

La Compañía velará por desarrollar espacios, infraestructuras, lenguaje, comunicaciones, señaléticas que generen las condiciones necesarias para el desarrollo de las labores de cada Trabajador en igualdad de oportunidades, independiente de sus características particulares.

En este sentido Copec seguirá esforzándose para que tanto el edificio corporativo como gran parte de sus instalaciones a lo largo del país estén diseñadas para consolidar una cultura que promueva la colaboración, trabajo en equipo y sostenibilidad y permita una accesibilidad universal.

### 7.3 Sensibilización y Concientización

Copec desarrollará una serie de actividades destinadas a sensibilizar a los Trabajadores acerca de la importancia de aceptar y promover la Cultura de Diversidad e Inclusión así como a eliminar mitos, juicios, prejuicios y/o estereotipos que eventualmente puedan existir y atenten contra el respeto y la sana convivencia.

Entre las distintas actividades de sensibilización y concientización se podrán desarrollar actividades tales como campañas de comunicación, difusión, charlas, seminarios, testimonios, intervenciones, instalaciones, entre otras.

### 7.4 Indicadores de Gestión y Monitoreo

La gestión de la Diversidad e Inclusión es una forma de agregar valor a la Compañía y hacerla más competitiva ya que permite contar con distintos y diversos puntos de vista, incrementando la creatividad y la innovación. Con la finalidad de medir adecuadamente los grados de avances así como las brechas existentes en la Compañía en materia de Cultura de Diversidad e Inclusión, el Comité de Diversidad e Inclusión aprobará los indicadores de gestión respecto de cada Grupo de Especial Protección propuestos por el encargado de diversidad e inclusión y realizará un seguimiento anual de la evolución de los mismos.



**COPEC**  
Primera en servicio