



**POLÍTICA DE DIVERSIDAD,
EDAD y GÉNERO.**



Introducción.

CPC S.A. es una empresa comprometida con los valores éticos y morales en su accionar, siempre respetando la legalidad y promoviendo la responsabilidad, la honestidad, el respeto, la equidad y la integridad en cada una de sus decisiones. En línea con estos valores, se ha elaborado la presente política de género, diversidad y edad para el Programa de Ética y Compliance de CPC S.A., con el objetivo de generar y mantener un marco de igualdad, respeto e inclusión de la más amplia diversidad en la empresa.

Hacemos especial hincapié en que CADA PERSONA ES ÚNICA y por ello, sus diferencias pueden influir tanto en oportunidades, capacidades, necesidades y vulnerabilidades. Contemplamos, fundamentalmente, que la EDAD es un factor importante en el ciclo de vida de una persona, ya que afecta dichas capacidades y necesidades y, por lo tanto, es crucial tener en cuenta este factor en todas las políticas y acciones.

La igualdad de GÉNERO implica la equidad de derechos, responsabilidades y oportunidades, asegurando que los intereses, necesidades y prioridades de cada género sean respetados.

Finalmente, es importante destacar que la DIVERSIDAD se refiere a las diferentes características personales específicas, como los valores, actitudes, aptitudes, perspectivas culturales, creencias, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, salud, estatus social, habilidades y otras características.

Estas diferencias deben ser reconocidas, comprendidas y valoradas en todos los contextos y operaciones específicos para garantizar la protección de todas las personas. En definitiva, la diversidad debe ser respetada como una fuente de fortaleza y enriquecimiento para la sociedad.

Aproximación a conceptos.

Diversidad. Refiere al valor de contar con el talento de personas de distintos orígenes, edades, culturas, valores, sexo, identidades de género, religiones, creencias, perspectivas, ideas, educaciones, formas actuación y pensamiento, tradiciones, experiencias, naciones, grupos étnicos, comunidades, generaciones, estados de salud, situaciones socioeconómicas, actitudes, estados civiles, orientaciones sexuales, habilidades, capacidades, estilos de



vida y todas las características que hacen a cada persona un ser único y singular.

Discriminación. La discriminación consiste en cualquier valoración negativa de distinciones y diferencias que existen en las personas, basadas en cualquiera de las formas de la diversidad desarrolladas en el apartado anterior. La discriminación puede ser directa o indirecta, la primera se produce cuando una persona recibe un trato más desfavorable que otra en situaciones comparables a causa de los motivos arriba expuestos, y la discriminación indirecta puede darse cuando la aplicación de disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutrales sitúa en desventaja comparativa a las personas de una religión, género, discapacidad, edad, orientación sexual, etc. determinada.

Equidad. Equidad no debe confundirse con igualdad, porque en la mayoría de los contextos, la capacidad de acceso a los recursos, las oportunidades de desarrollar las propias capacidades, no son las mismas para todas las personas, muchas veces, se parte de un punto desigual en el ejercicio de los derechos. Si se aplicaran las medidas igualitarias en estos casos se contribuiría a aumentar las diferencias, es por eso que la equidad propone un tratamiento diferenciado para cada grupo de personas de acuerdo con las desigualdades existentes. En este sentido, la equidad es el medio para lograr la igualdad en los ámbitos.

Género. Se denomina género a la construcción cultural, mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para las diferentes personas en función del sexo asignado al nacer (o incluso antes). Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes.

Identidad de género. Conforme a la Ley de Identidad de Género N° 26.743 sancionada en el año 2012 en nuestro país, se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del propio cuerpo.



Igualdad. Refiere al concepto individual y colectivo inalienable de recibir el mismo trato y de contar con las mismas oportunidades en el ámbito laboral y social. Igualdad de género se refiere a la situación en la cual todas las personas son libres para desarrollar sus capacidades personales y para la toma de decisiones, como así también para el pleno ejercicio de sus derechos sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles de género dominantes.

Inclusión. Se entiende a la inclusión como un enfoque que se orienta a la transformación de los sistemas organizacionales y el entorno para que sean de calidad para todas las personas, partiendo de la base de la diversidad como característica de toda la sociedad.

Violencia por motivos de género. Constituye una práctica violatoria de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. No sólo supone el maltrato físico, sino que incluye también otras formas de violencia como la psicológica, sexual, económica, simbólica y mediática dirigida hacia una persona en razón del género adoptado.

Destinatarios.

Esta política está dirigida a todo el personal de CPC S.A., sin importar su cargo o posición dentro de la empresa. Es responsabilidad de todos los integrantes de la organización, desde la dirección hasta el personal operativo, respetar y promover esta política en su día a día.

Objetivos estratégicos.

Es un objetivo estratégico de CPC S.A. generar y mantener un marco de igualdad, respeto e inclusión de la más amplia diversidad en todas las áreas de la empresa. Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Promover una cultura organizacional diversa e inclusiva en la que se valore la diversidad y se respete la individualidad de todas las personas.
- Fomentar el respeto y la no discriminación en el lugar de trabajo.
- Garantizar el acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.



- Prevenir y combatir cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo.

Acciones que componen la estrategia.

Para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

Capacitación: CPC S.A. se compromete a brindar capacitaciones periódicas al personal sobre la temática de diversidad, género y edad, con el objetivo de sensibilizar y concientizar sobre la importancia de la igualdad, el respeto y la inclusión en el ámbito laboral. Estas capacitaciones deberán incluir contenidos sobre la ley Micaela y demás legislación concordante de Argentina.

Comunicación: La empresa se compromete a comunicar de manera clara y transparente su compromiso con la igualdad, el respeto y la inclusión de la diversidad, a través de distintos medios como, por ejemplo, la página web de la empresa, cartelería en la empresa, correos electrónicos, reuniones y charlas informativas, entre otros.

Políticas de Recursos Humanos: CPC S.A. se compromete a revisar sus políticas de Recursos Humanos, a fin de asegurar que se promueva la igualdad.

Elementos principales para la transversalización de un enfoque de edad, género y diversidad

Para transversalizar un enfoque de edad, género y diversidad, es importante considerar los siguientes elementos principales:

Sensibilización y capacitación: Es fundamental que el personal de CPC S.A. reciba capacitación y sensibilización en materia de género, diversidad y edad, para poder identificar y combatir cualquier forma de discriminación.

Políticas y normativas inclusivas: La empresa debe contar con políticas y normativas que promuevan la inclusión y el respeto de la diversidad en todas las áreas de la organización.



Selección y promoción: La selección y promoción del personal debe basarse en criterios objetivos y no discriminatorios, como lo son la idoneidad y la actitud, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su edad, género u otras características.

Ambiente laboral inclusivo: CPC S.A. debe generar un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y seguro para todas las personas, donde se promueva la participación activa y el diálogo respetuoso.

Evaluación y monitoreo: Es fundamental llevar a cabo evaluaciones y monitoreos periódicos para verificar que se están cumpliendo las políticas de diversidad y detectar posibles áreas de mejora.

Cualquier empleado y funcionario de CPC S.A., puede canalizar denuncias por incumplimiento a la presente Política a través de los siguientes canales de comunicación:

- i.** En el sitio web de la empresa www.cpc-sa.com.ar
- ii.** Por correo electrónico a denuncias@cpc-sa.com.ar
- iii.** Contactándose con el Oficial de Cumplimiento en persona o por
- iv.** Cualquier otro medio idóneo.