

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

APRUEBA	REVISA	AUTORIZA
Compliance	Recursos Humanos Legales Auditoría	Directorio

Historial de Cambios

Fecha de Vigencia	Versión	Descripción del cambio
29/NOV/2025	1	Emisión de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Contenido

1. CARTA DE PRESENTACIÓN	3
2. INTRODUCCIÓN	4
3. ALCANCE.....	5
4. DEFINICIONES.....	5
4.1. DIVERSIDAD	5
4.2. EQUIDAD.....	5
4.3. INCLUSIÓN.....	5
4.4. IGUALDAD.....	6
4.5. VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	6
4.6. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	6
4.7. DISCRIMINACIÓN.....	6
5. NUESTROS PRINCIPIOS	7
5.1. RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS	7
5.2. PROMOVEMOS LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN.....	7
5.3. FOMENTAMOS LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS PERSONAS	7
5.4. ESTIMULAMOS UN LIDERAZGO ÉTICO E INCLUSIVO	7
6. NUESTROS COMPROMISOS	7
7. COMPROMISO DE LOS LÍDERES.....	9
8. CONSULTAS O DENUNCIAS	10
9. CONSECUENCIAS.....	11
10. DECLARACIÓN DE COMPROMISO	12

1. Carta de Presentación

En el marco del propósito de nuestra Empresa de “Acercamos Uruguay al mundo con pasión”, y de nuestro compromiso con el respeto por las personas y los derechos humanos, compartimos a continuación, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) , que se integra a nuestro Código de Conducta.

Operar en un entorno seguro, donde todas las personas puedan desempeñarse en un clima de respeto, integridad y justicia, independientemente de cualquier consideración de género, origen, edad, religión, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra característica no relacionada con el desempeño, es vital para seguir creciendo como organización y como equipo. Por este motivo, a través de esta política buscamos llevar claridad sobre los principios y comportamientos que honran nuestro compromiso de respeto, protección y promoción de derechos en sintonía con la igualdad de oportunidades.

Todas las personas que forman parte de Corporación América Airports S.A y sus subsidiarias Aeropuertos Uruguay (Puertadel Sur S.A., Consorcio Aeropuertos Internacionales S.A.) y LACC (T.C.U. S.A.), en adelante “La Empresa”, tienen la responsabilidad de colaborar activamente en su implementación y fomentar un ambiente inclusivo en cada rincón del país en donde desarrollamos nuestra operación.

A su vez, promovemos la aplicación de esta Política a las interacciones y el diálogo con los clientes, permisionarios, proveedores, contratistas, subcontratistas, agentes, consultores, autoridades públicas, la comunidad empresarial, las agencias regulatorias y la sociedad en general. Este compromiso compartido es fundamental para construir y mantener relaciones sólidas y respetuosas, que fomenten un entorno de trabajo positivo y productivo en toda nuestra comunidad.

Mantendremos esta Política actualizada para enfrentar los diferentes escenarios y las relaciones que están en constante evolución, y asegurar que la empresa continúe liderando hacia un futuro cada vez más inclusivo e igualitario.

Presidente
Martín Eurnekian

CEO
Diego Arrosa

2. Introducción

A través de nuestro Código de Conducta, en la Empresa adhiere plenamente a la obligación y al deber de respetar, proteger y promocionar los derechos humanos. Este compromiso incluye identificar, prevenir, interrumpir y sancionar situaciones de violencia y/o vulneración de derechos.

Con ese propósito la Empresa ha incorporado como pilar estratégico global a la inclusión, para promover condiciones de trabajo y liderazgos que tengan en cuenta a las personas, que sean equitativos y justos.

Esta Política propone también escenarios seguros para tomar decisiones y realizar prácticas desde la mirada de los derechos humanos. A través de la inclusión, equidad y respeto a la diversidad se sientan las bases para promover un entorno coherente entre “la decisión” y “el hacer” para las personas de la organización y los grupos de interés (stakeholders). La igualdad de oportunidades se manifiesta de esta manera, como una realidad palpable.

Esta forma de gestionar contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas #10 “Reducir la desigualdad en los países y entre ellos” y el #8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. La Empresa, como Adherente del Pacto Global para el capítulo Uruguay, se ha comprometido no sólo a respetar los derechos humanos (a través de sus propias acciones y las de sus socios y colaboradores), sino también a trabajar en la erradicación de toda práctica de discriminación.

Las ventajas para el negocio, además, incluyen atraer y retener el mejor talento, fomentar la innovación y acercarse a una sociedad diversa y cambiante enriqueciendo la cultura empresarial e impulsando nuestro desarrollo de manera sostenible.

Fomentamos una cultura de diversidad e invitamos a todas las personas que están relacionadas, de una u otra manera, con la Empresa a ser partícipes de esta experiencia. Esta política *es una* hoja de ruta para crear un lugar de trabajo donde todos tengan la oportunidad de sumarse a nuestro equipo, se sientan bienvenidos, apoyados y capaces de crecer.

3. Alcance

Esta Política se aplica a la Empresa y a cada una de las personas integran nuestro equipo. Asimismo, promovemos que toda persona o entidad que actúe como agente, socio de negocio, incluidos los socios comerciales, representante, intermediario, consultor o que actúe en nombre de o preste servicios para la Empresa (en adelante, “Terceros”) también la cumpla.

4. Definiciones

4.1. Diversidad

Concepto referido a la variedad de características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada persona, así como las similitudes y a las diferencias entre las personas, representadas por distintas identidades, a través de rasgos de raza, culturales, sociales, religiosos, género, sexo, identidad y expresión de género, etnia, discapacidad, nacionalidad, etc. La diversidad tiene en cuenta lo que una persona es como ser humano único e irrepetible.

4.2. Equidad

La equidad es un principio que se basa en la igualdad, pero que da un paso más al tener en cuenta las particularidades de cada persona y ofrecerle soluciones y posibilidades de desarrollo a medida. Debemos tomar acciones deliberadas para eliminar las barreras sistémicas, grupales e individuales que obstaculizan las oportunidades y afectan el bienestar.

4.3. Inclusión

Consiste en que todas las personas se sientan bienvenidas y valoradas en su diversidad. Una cultura inclusiva se traduce en una organización donde se cultivan el respeto, la equidad y el reconocimiento positivo de las diferencias y se escuchan voces diversas.

Una cultura y un entorno inclusivos garantizan un acceso equitativo a los recursos y a las oportunidades para todas las personas. También permiten que las personas y los equipos se sientan seguros, respetados, escuchados, comprometidos, motivados y valorados por quiénes son.

4.4. Igualdad

Significa que todo ser humano debe ser reconocido como un igual ante la ley y obtener el mismo trato y las mismas oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos fundamentales, sin ningún tipo de discriminación.¹

4.5. Violencia y Acoso

Refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas. Incluye el acoso sexual, psicológico, bullying y el ciber acoso. Son conductas que tienen como objetivo causar o ser susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual, económico y/o patrimonial. Implican también afectar a las personas en su libertad, dignidad e integridad como así también en su seguridad personal.

El *maltrato* es una forma de violencia y/o acoso psicológico que busca desestabilizar, aislar y deteriorar la autoestima de las personas.

El *ciber acoso* es un hostigamiento, a través de medios digitales como el mail, WhatsApp, mensajes de texto y en redes sociales principalmente.

4.6. Violencia y acoso por razón de género

Se trata de discriminar y/u obstaculizar el acceso, las oportunidades y derechos de una persona debido a su apariencia física, sexo, género y otras elecciones privadas de este tipo.

4.7. Discriminación

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el ejercicio de los derechos humanos y libertades. Incluye también a las elecciones que atenten contra la dignidad humana por razones de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier otra circunstancia.

¹ *Diferencias en los conceptos Igualdad y Equidad. Todas las personas somos iguales en derechos y dignidad. La equidad logra acceso a esos derechos y dignidad, tratando a las personas de manera diferente dependiendo de la necesidad, las circunstancias y la consideración de las desigualdades.*

5. Nuestros principios

5.1. Respetamos los Derechos Humanos

Reconocemos y respetamos los derechos humanos universales y fundamentales de todas las personas reconocidas en los instrumentos internacionales. Identificamos además los potenciales impactos en los derechos y obligaciones de las personas que nuestras operaciones y actividades pudieran generar directamente o a través de sus Terceros, desarrollando mecanismos de prevención y mitigación de esos riesgos, reparando los impactos negativos en caso de que se materialicen promoviendo una cultura de respeto de los derechos humanos por parte de las personas que colaboran con la Empresa y su cadena de valor.

5.2. Promovemos la diversidad, la equidad y la inclusión

Contribuimos al bienestar de todas las personas que colaboran con la Empresa propiciando un entorno de trabajo seguro, diverso e inclusivo. Promovemos la contratación y participación de personas con diferentes orígenes y formas de entender el mundo, reconocemos que estos equipos de trabajo aportan un gran valor en la toma de decisiones, fomentan la innovación, la agilidad, la fidelización del talento, el respeto y el compromiso.

5.3. Fomentamos la igualdad de oportunidades para todas las personas

Favorecemos el desarrollo profesional y personal en condiciones equitativas de acuerdo a criterios objetivos de mérito y capacidad, garantizando la igualdad de oportunidades.

5.4. Estimulamos un liderazgo ético e inclusivo

Inculcamos en nuestros líderes los valores fundamentales de la organización, así como el compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y los derechos humanos. Exigimos a nuestros líderes la máxima integridad y un comportamiento ejemplar en la aplicación de las políticas de la Empresa.

6. Nuestros compromisos

Para vivenciar nuestros valores y principios nos comprometemos a:

1. Promover **el respeto por las personas** y al mismo tiempo impulsar la **tolerancia cero** hacia cualquier práctica que pueda implicar discriminación, violencia, acoso, bullying u otro tipo de maltrato o abuso.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

2. Atraer, contratar y fidelizar activamente una fuerza laboral diversa que refleje las comunidades a las que servimos.
3. Asegurar un **ambiente de trabajo inclusivo y abierto al diálogo**, donde todas las personas puedan expresar sus diferencias y opiniones de forma segura. Para ello, promovemos el respeto, la empatía y la escucha activa.
4. Garantizar la **igualdad de oportunidades**, comprometiéndonos a brindar las mismas condiciones a todas las personas, en función del mérito y las capacidades, independientemente de su origen, condición o preferencias.
5. Promover la **equidad**, impulsado el desarrollo diverso y justo para todas las personas.
6. Tomar **decisiones** basadas en fundamentos de **justicia y equidad**, sin incurrir en situaciones de abuso de autoridad.
7. Ofrecer a las personas que forman parte de nuestra organización dinámicas que promuevan el equilibrio entre la vida profesional y laboral, promoviendo la salud y el bienestar.
8. Capacitar, promover y acompañar a los líderes para ejercer el **liderazgo ético e inclusivo**, reconociendo positivamente su compromiso con los valores y principios de la Empresa.
9. Promover, a través de nuestras **relaciones comerciales**, nuestro **compromiso de diversidad e inclusión**, fomentando la diversidad en la cadena de suministro y apoyando a proveedores que impulsen entornos de trabajo equitativos.
10. Ser transparentes en nuestros esfuerzos de DEI y comunicarlos regularmente.
11. Implementar **iniciativas y medidas concretas** que incluyen:
 - Diseñar, implementar y actualizar un Plan de diversidad, equidad e inclusión.
 - Brindar capacitación a todos los colaboradores en la perspectiva DEI.
 - Promover la participación equitativa de las mujeres y los hombres en los procesos y espacios de toma de decisiones, desde los procesos de selección externos e internos hasta el acceso a la formación necesaria para su logro.
 - Fomentar un entorno de trabajo inclusivo, guiado por el respeto mutuo, la franqueza, la honestidad y el espíritu de confianza y cooperación.
 - Garantizar dentro de la Política de remuneraciones y su implementación la igualdad de
 - condiciones para los hombres y las mujeres por un trabajo igual, o de igual valor, y a los mismos
 - niveles de seniority y/o desempeño.
 - Continuar generando prácticas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los colaboradores, incluyendo medidas de corresponsabilidad que reconozcan la diversidad de hogares y familias.

- Gestionar información, monitorear y analizar los datos de nuestra fuerza laboral para identificar y abordar las disparidades.
- Incorporar la perspectiva de DEI en el desarrollo de servicios a nuestros clientes.
- Articular con las cadenas de valor y suministro de la empresa, con los concesionarios y otros actores clave para que adhieran al compromiso de alcanzar la igualdad de género.
- Colaborar cuando sea posible con las comunidades donde operamos, el gobierno, organismos y otros públicos de interés de la sociedad civil para promover la igualdad entre mujeres y hombres disminuyendo la brecha de género.
- Desarrollar mecanismos y actividades para la prevención de cualquier acto de intimidación, discriminación, violencia o acoso que sea contrario a los principios de esta política.

7. Compromiso de los líderes

Entendemos que las personas que ocupan posiciones de liderazgo en la organización desempeñan un rol fundamental para promover y garantizar nuestros valores y compromiso con la diversidad, equidad e inclusión.

Por ello, promovemos un liderazgo ético e inclusivo, fomentando en las personas que asumen y ocupan distintas posiciones de liderazgo demuestren los siguientes comportamientos:

1. **Integridad:** que demuestre coherencia de todas y cada una de sus acciones con los valores y principios establecidos por la Empresa. Adicionalmente, que considere las posibles consecuencias de sus acciones.
2. **Respeto:** que ejerza y exija un trato respetuoso utilizando un vocabulario y tono de voz amable y comportamientos libres de agresiones y violencia.
3. **Escucha activa:** que busque comprender e interpretar las distintas opiniones, que interprete sin pre-conceptos y que pueda ponerse en el lugar de las demás personas a partir de capacidades cognitivas y empáticas.
4. **Empatía:** que reconozca las emociones de las otras personas y comprenda, desde el lugar de las otras personas, sus inquietudes. Que mantenga conversaciones frecuentes para dicho reconocimiento y comprensión.
5. **Capacidad para crear un ambiente de confianza en sus equipos:** que genere a través del respeto y honestidad, un espacio seguro de trabajo en donde las personas puedan plantear sus ideas y opiniones sin miedo a represalias (seguridad psicológica). Adicionalmente, que promueva y potencie el aprendizaje, el desarrollo y la evolución continua.
6. **Apertura para incluir pensamientos y personas diversas:** que posea una mirada sistémica y abierta que le permita encontrar el valor en la diversidad de pensamientos y personas.

Que pueda integrar otras miradas en la toma de decisiones. Ir, más allá de la simple tolerancia, implica reconocer y promover activamente el valor de todas las diferencias.

Percibir el cambio como un desafío para producir resultados nuevos y diversos.

7. **Flexibilidad cognitiva:** que pueda pensar en las cosas de una manera nueva o diferente, lo que lo ayuda a afrontar la incertidumbre, a resolver problemas complejos, a recepcionar los cambios favorablemente y adaptarse a los mismos, a incorporar nueva información que permita ampliar sus ideas, fomentar la innovación y las nuevas posibilidades.

Nuestros líderes tienen la responsabilidad de respaldar el cumplimiento de la presente política a través de acciones concretas creando un lugar de trabajo donde la diversidad sea, no sólo aceptada, sino celebrada. Deben predicar con el ejemplo, a través de sus propias acciones y también de las de sus equipos de trabajo, debiendo actuar y hacerse responsables ante acciones que contradicen nuestros valores, esta política y las demás normas de la Empresa en línea con nuestro compromiso con la diversidad, equidad e inclusión.

8. Consultas o denuncias

Para la Empresa es fundamental que todas nuestras acciones estén alineadas con los valores y principios descritos en esta Política. Por eso, la Empresa pone a disposición canales de contacto para poder responder consultas y/o reportar situaciones -de forma anónima si así se prefiere-, sobre comportamientos o sospechas sobre incumplimientos de la presente política.

Los canales de comunicación habilitados son los siguientes:

- Formulario web Corporación América Airports:
<http://www.resguarda.com/INTEGRITYLINE/en.html>
- Formularios Web Uruguay
 - PDS: <https://etica.resguarda.com/INTEGRITYLINE/ur/company/pds/es.html>
 - CAISA: <https://etica.resguarda.com/INTEGRITYLINE/ur/company/caisa/es.html>
 - LACC: <https://etica.resguarda.com/INTEGRITYLINE/ur/company/tcu/es.html>
- Correo electrónico: integrityline@resguarda.com
- Línea telefónica: 000-4052-10128
- O ante cualquier miembro del Comité de Denuncias

Nuestro personal a cargo del canal se encuentra capacitado y posee las competencias necesarias para brindar asesoramiento, contención ante cualquier planteo respecto a la presente política y para investigar los hechos que se reporten.

Nos comprometemos a garantizar la confidencialidad de las denuncias que se reciban y a proteger a cualquier denunciante de buena fe y persona que colabora con la investigación de cualquier tipo de represalias.

Consideramos fundamental que todas las personas cumplamos y hagamos cumplir los principios y compromisos expresados en la presente política.

9. Consecuencias

La decisión de tolerancia cero implica respetar nuevos valores y compromiso con la diversidad, equidad e inclusión como una de las obligaciones dentro de la Empresa. Por ello, todo incumplimiento a esta Política y a las normas que la complementen será pasible de sanción.

La sanción dependerá de la gravedad de la conducta y de los antecedentes de la persona, pudiendo llegar incluso hasta el despido y/o la finalización de la relación laboral o comercial, sin perjuicio de las acciones legales o penales que pudieran impulsarse.

10. Declaración de compromiso

Declaro que he leído y que comprendo la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. Acuerdo cumplir plenamente con todas sus disposiciones y con las políticas referidas a todas mis actividades relacionadas con la Empresa y sus negocios y operaciones y/o cuando actúe en representación de la Empresa. Entiendo que es mi responsabilidad respetar las políticas, las prácticas y las normas establecidas y acepto que esta Declaración de compromiso es una expresión de mi consentimiento libre de cumplir con esta Política.

Nombre completo:

Número de Legajo:

Departamento:

Lugar/Fecha:

Firma:

Nota importante:

Este documento impreso podría no ser válido. Consulte la última versión aplicable y publicada en el Sistema Normativo antes de su implementación.