

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

I. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO CORPORATIVO.

ARCO PORTUARIO S.A.U. 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 corporativos de su casa matriz, se establece la presente política diversidad para el Programa de Integridad de la Sociedad, con el objetivo de generar y mantener un marco de igualdad, respeto e inclusión de la más amplia diversidad en todas las operaciones de la concesión vial.

Bajo el diseño de esta política, se hace especial hincapié en que cada persona es única y, por ello, sus diferencias pueden influir tanto en sus oportunidades, capacidades, necesidades y vulnerabilidades. Se contempla, fundamentalmente, que la edad es un factor importante en el ciclo de vida de una persona, ya que afecta dichas capacidades y necesidades dentro del entorno operativo y de atención al usuario, siendo crucial tener en cuenta este factor en todas las políticas y acciones de la Concesionaria.

Asimismo, la igualdad de género dentro de la organización implica la equidad de derechos, responsabilidades y oportunidades, asegurando que los intereses, necesidades y prioridades de cada género sean estrictamente respetados en todos los niveles, desde el administrativo hasta el operativo.

Finalmente, 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 singulares. Estas diferencias deben ser reconocidas, comprendidas y valoradas en todos los contextos y operaciones específicos de la concesión para garantizar la protección de todas las personas, respetando la diversidad como una fuente de fortaleza y enriquecimiento para la organización y la sociedad, en un contexto de equilibrio de derechos y obligaciones.

II. APROXIMACIÓN A CONCEPTOS OPERATIVOS

Para la correcta interpretación y aplicación de la presente política en las estaciones de peaje, obras y oficinas de la concesión, se unifican los siguientes conceptos rectores:

- **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 de 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:** Consiste en cualquier valoración negativa de las distinciones y diferencias que existen en las personas, basadas en cualquiera de las formas de la diversidad desarrolladas en el apartado anterior. Puede manifestarse de forma directa o indirecta. La discriminación directa se produce cuando una persona recibe un trato más desfavorable

que otra en situaciones comparables a causa de los motivos expuestos o razones que no respondan al principio de equidad. 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 determinada o función dentro del ámbito laboral o de atención al público.

- **Equidad:** Propone un tratamiento diferenciado para cada grupo de personas de acuerdo con las desigualdades existentes, entendiendo que la capacidad de acceso a los recursos y las oportunidades de desarrollar las propias capacidades no son las mismas para todos y que muchas veces se parte de un punto desigual en el ejercicio de los derechos. La equidad es el medio para lograr la igualdad real en los ámbitos de la empresa, evitando que la aplicación de medidas puramente igualitarias aumente las diferencias.
- **Género:** Es la construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para las personas en función del sexo asignado al nacer, haciendo referencia a diferencias sociales aprendidas que cambian con el tiempo.
- **Identidad de Género:** Conforme a la Ley de Identidad de Género N° 26.743 de la República Argentina, se entiende por tal 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. La igualdad de género implica que todas las personas son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin limitaciones impuestas por los roles de género dominantes.
- **Inclusión:** Enfoque orientado a la transformación de los sistemas organizacionales y el entorno de la concesión 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:** Práctica violatoria de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. No solo 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.

III. DESTINATARIOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta política está dirigida de forma obligatoria a todo el personal de la Sociedad Concesionaria, sin importar su cargo, posición o ubicación geográfica dentro del Tramo objeto de la concesión. Es responsabilidad de todos los integrantes de la organización, desde la alta dirección y el Directorio hasta el personal operativo afectado a las cabinas de peaje, cuadrillas de mantenimiento vial y servicios de asistencia al usuario, respetar y promover esta política en su día a día. Su cumplimiento se exigirá, asimismo, a los contratistas y subconcesionarios de las áreas de servicio.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS VIALES

Es un objetivo estratégico de la Sociedad generar y mantener un marco de igualdad, respeto e inclusión de la más amplia diversidad en todas las áreas de la empresa, fijando los siguientes fines específicos:

- Promover una cultura organizacional diversa e inclusiva en la que se valore la diversidad y se respete la individualidad de todas las personas en los centros operativos de la ruta.
- Fomentar el respeto y la no discriminación en el lugar de trabajo y en las relaciones con los usuarios del servicio público.
- Garantizar el acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo, capacitación técnica vial y crecimiento dentro de la empresa.
- Prevenir y combatir de forma temprana cualquier forma de discriminación o acoso en el lugar de trabajo.

V. ACCIONES QUE COMPONEN LA ESTRATEGIA

Para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos de cara al comitente estatal, la Sociedad ejecutará las siguientes acciones institucionales:

- **Capacitación Obligatoria:** La Sociedad se compromete a brindar capacitaciones periódicas a todo el 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 incluirán obligatoriamente contenidos sobre la Ley Micaela y demás legislación concordante de la República Argentina.
- **Comunicación Abierta:** La empresa se compromete a comunicar de manera clara y transparente su compromiso con la igualdad, el respeto y la inclusión de la diversidad. Esta difusión se realizará a través de la página web oficial de la concesión, cartelera en las estaciones de peaje y campamentos, correos electrónicos institucionales, reuniones de equipo y charlas informativas periódicas.
- **Políticas de Recursos Humanos Transparentes:** La Sociedad se compromete a revisar y adaptar sus políticas de Recursos Humanos a fin de asegurar que se promueva la igualdad de oportunidades en todas las ventanas operativas del corredor vial.

VI. TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE EDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD

La estructura de *Compliance* de la Concesionaria asegurará la aplicación de este enfoque a través de los siguientes elementos principales:

- **Sensibilización Continua:** Implementación de talleres prácticos para que el personal pueda identificar y combatir activamente cualquier forma de discriminación directa o indirecta en los ámbitos de trabajo.
- **Normativas Inclusivas:** Mantenimiento de reglamentos internos e instrucciones operativas que garanticen la inclusión y el respeto mutuo en las bases de operaciones.
- **Selección y Promoción Objetiva:** Los procesos de reclutamiento y ascenso del personal (tanto administrativo como técnico y de mantenimiento) se basarán exclusivamente en criterios objetivos de idoneidad y actitud, asegurando la igualdad de oportunidades sin distinción de edad, género u otras características de la diversidad.

- **Ambiente Laboral Seguro:** Generación de un entorno inclusivo, seguro y libre de violencia, donde se fomente la participación activa y el diálogo respetuoso entre todas las franjas etarias y géneros.
- **Evaluación y Monitoreo de Compliance:** Realización de auditorías y monitoreos periódicos a cargo del Oficial de Cumplimiento para verificar la efectividad de las políticas de diversidad y detectar áreas de mejora en los centros operativos.

VII. CANAL DE REPORTES Y DENUNCIAS

Cualquier empleado, funcionario o tercero vinculado a la concesión vial puede canalizar denuncias por incumplimiento o violaciones a la presente Política a través de los canales del sistema de integridad de la Sociedad:

- **Plataforma Web de la Concesión:** www.arcoportuario.com.ar
- **Correo Electrónico de Compliance:** denuncias@arcoportuario.com.ar
- **Vía Directa:** Contactándose en persona o por medios idóneos con el Oficial de Cumplimiento Corporativo asignado a la Sociedad.