

Política de Diversidad, equidad e inclusión

ÍNDICE

| | |
|--|---|
| 1. OBJETIVO | 3 |
| 2. ALCANCE | 3 |
| 3. COMPROMISOS | 3 |
| 4. Comisión DEI | 4 |
| 5. Grupos de interés y desafíos | 4 |
| 5.1 Raza o etnia | 4 |
| 5.2 Migrantes | 4 |
| 5.3 Minorías | 4 |
| 5.4 Discapacidad | 4 |
| 5.5 Enfermedad | 5 |
| 5.6 Mujeres | 5 |
| 5.7 Religión | 5 |
| 5.8 Orientación sexual e identidad de género | 5 |
| 6. Protocolo de Violencia | 6 |
| 7. Canales de comunicación | 6 |
| 9. VALIDEZ Y REVISIÓN | 6 |
| 10. INDICADORES DE MEDICIÓN | 6 |
| 11. DOCUMENTOS RELACIONADOS | 7 |
| 12. GLOSARIO | 7 |
| 12. HISTORIAL DE REVISIONES | 7 |

1. OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo promover la sostenibilidad en todas las áreas en las que desarrollamos nuestras actividades y generamos impacto, integrando la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) como pilares fundamentales del negocio.

Entendemos que la inclusión sostenible no puede depender únicamente de la empatía individual, sino que debe estar integrada en la estrategia y operación de la compañía. El negocio es, por lo tanto, el motor que permite que la inclusión sea posible, sostenible y escalable, no como un fin en sí mismo, sino como parte genuina de la operación y cultura organizacional. Es por esto que promovemos activamente la inclusión laboral, el acceso al primer empleo y la participación plena en la sociedad de personas en situación de vulnerabilidad o desventaja, generando oportunidades reales de desarrollo.

Creemos que la tecnología no debe excluir a nadie y que constituye una herramienta clave para ampliar oportunidades. Por ello, trabajamos para incorporar a todas aquellas personas con las capacidades y el potencial para desarrollarse en el mundo digital, sin ningún tipo de discriminación, contribuyendo así a la creación de soluciones con impacto positivo.

Adoptamos acciones concretas que fortalecen nuestra evolución como una compañía diversa e inclusiva. Este documento, alineado con nuestra cultura y valores —como el respeto, el trato justo, la pluralidad de voces, la colaboración y el trabajo en equipo—, establece las bases de nuestra política de diversidad e inclusión, reflejando nuestro compromiso y responsabilidad con nuestra comunidad y la sociedad en su conjunto.

2. ALCANCE

La presente política es de carácter institucional y corporativo, y resulta de aplicación obligatoria en todas las sedes, oficinas y operaciones de IT Patagonia.

Alcanza a todas las personas que integran la organización, independientemente de su modalidad de contratación, nivel jerárquico o función, así como a terceros que se vinculen con la compañía en el desarrollo de sus actividades.

IT Patagonia asume la responsabilidad de planificar, coordinar, implementar y monitorear esta política, a través de acciones concretas que promuevan la diversidad, la equidad y una inclusión efectiva en todos los ámbitos de la organización.

3. COMPROMISOS

En IT Patagonia entendemos que la diversidad es un hecho, un valor, y un pilar estratégico que nos enriquece y potencia nuestro impacto. Por eso, fomentamos activamente una cultura basada en el respeto, la colaboración y la inclusión para generar un ambiente de trabajo profesional en el que cada persona sea valorada como parte esencial de nuestra cultura, nuestra identidad en un entorno de igualdad de oportunidades.

Con esta política, buscamos construir un equipo diverso, integrado y comprometido con la no discriminación y respecto de las diferencias. Reconocemos y valoramos la pluralidad de pensamientos, perspectivas o experiencias, entendiendo que esto es una fuente de aprendizaje, innovación y por ende nos enriquece como organización y parte de una sociedad.

Para poder lograr los objetivos previamente mencionados, nos comprometemos a:

1. **Propiciar la equidad y la inclusión**, sin discriminar por sexo, edad, condición socioeconómica, religión, raza, etnia, estado civil, orientación sexual, opinión política, discapacidad o cualquier otro tipo de sesgo, que pueda vulnerar los derechos de las personas.
2. **Igualar las oportunidades** de todas las personas que forman parte de IT Patagonia, a través de la eliminación de cualquier tipo de barrera y la promoción del trabajo en equipo.
3. **Generar espacios de colaboración** para la resolución de problemáticas y valorar las diferentes miradas sobre un mismo tema, para generar más y mejores ideas e innovación en la implementación de soluciones.
4. **Desarrollar criterios equitativos** en los procesos de búsqueda y selección que favorezcan la inclusión de los grupos denominados "minorías", especificados en este documento.
5. **Sensibilizar y comunicar esta cultura** de diversidad e inclusión de forma interna y externa, desterrar cualquier tipo de discriminación, y favorecer la escucha activa, el trato equitativo y el respeto.

4. Comisión DEI

La Comisión de diversidad, equidad e inclusión (DEI) es el órgano interno creado a mediados de 2025 para acompañar e impulsar la estrategia DEI en IT Patagonia, y asegurar su alineación con la cultura, valores y objetivos del negocio.

Su propósito es promover una mirada transversal e integral y facilitar el análisis de oportunidades de mejora, el seguimiento de iniciativas y la definición de acciones que contribuyan a consolidar un entorno laboral diverso, inclusivo, sostenible y basado en la igualdad de oportunidades para todas las personas.

5. Grupos de interés y desafíos

5.1 Raza o etnia

- El término raza se refiere al concepto de clasificación de las personas de acuerdo con las características físicas que comparten (que usualmente son resultado de la genética). Un grupo étnico es un grupo de personas que se identifican porque son de la misma nacionalidad o comparten tradiciones y cultura.

5.2 Migrantes

- Personas que han abandonado su país de origen. Se puede hacer mención de una nacionalidad legal (Por ejemplo: argentina, brasilera, etc.), o de una nacionalidad social-cultural, que refiere al sentido de pertenencia (Por ejemplo: comunidades de pueblos originarios).

5.3 Minorías

- En sociología, un grupo minoritario o minoría se refiere a una categoría de personas que experimentan una desventaja relativa en comparación con los miembros de un grupo social dominante. Es por esto que tienen un riesgo mayor de ser discriminados por sus características raciales, étnicas, religiosas, sexuales, etc.

5.4 Discapacidad

- personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan ver impedida o afectada su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad, el artículo 1).

5.5 Enfermedad

- Cualquier alteración del estado fisiológico, psicológico o social que produce síntomas o signos clínicos, o que puede llevar a una discapacidad o muerte. Es una perturbación en el funcionamiento normal del organismo, que puede ser causada por factores biológicos, químicos, físicos, psicológicos o sociales. (Organización Mundial de la Salud).

5.6 Mujeres

- Grupo de personas que tienen características biológicas o genéticas que identifican a una persona como femenino, puramente asociadas a su sexo. Este grupo, históricamente relegado por la posición dominante del sexo masculino, es extremadamente vulnerable a la inequidad de género en distintas situaciones de la vida cotidiana, especialmente en el ámbito laboral.

5.7 Religión

- Se entiende por religión a un conjunto de creencias, comportamientos y valores culturales, éticos y sociales, a través de los cuales un colectivo humano comparte una visión del mundo y de la existencia, y se vincula con una idea de lo sagrado, lo trascendente, es decir, le dan sentido y valor a la experiencia de vivir.

5.8 Orientación sexual e identidad de género

- Este grupo es representado por personas dentro de la comunidad LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queers, etc.). La orientación sexual es la atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo o de diferente género o de más de un género. El género, en cambio, puede entenderse como el conjunto de construcciones socioculturales que determinan las formas de ser en un tiempo y en una cultura específica. Esto implica que dichas construcciones no son fijas, sino cambiantes y transformables. Por ejemplo, no es lo mismo ser mujer u hombre en esta época y en este país, que haberlo sido en otro momento histórico. Por último, la identidad de género refiere a la vivencia individual del género tal y como cada persona la siente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al momento de nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Tiene que ver con cómo nos sentimos, cómo nos auto percibimos o identificamos: hombre y mujer cis, hombre y mujer trans, etc.

Sabemos que existen brechas significativas en los diferentes grupos mencionados que deben ir achicándose para tener una sociedad más equitativa.

Es por esto que como organización asumimos los siguientes compromisos:

1. Implementar comunicaciones no discriminatorias que fomenten la comprensión mutua entre los distintos colectivos.
2. Sensibilización: respetar con flexibilidad los días y horarios religiosos. Asumir en la comunicación que no todas las personas celebran las mismas festividades y tener en cuenta en las comunicaciones la pluralidad cultural y de credo.
3. Equidad en las oportunidades de selección, retribución y desarrollo profesional.
4. Implementar ajustes razonables para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades de todas las personas, mediante la adaptación del entorno y las condiciones de trabajo a las necesidades individuales.
5. Potenciar la construcción de equipos de trabajo diversos e inclusivos.
6. Promover e incentivar el contacto intergeneracional.
7. Celebrar, respetar y hacer respetar todas las formas de unión.
8. Propiciar un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.
9. Favorecer un ambiente de trabajo sano, justo y con un trato equitativo y respetuoso.

6. Protocolo de Violencia

- En línea con su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, y con el propósito de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación, en IT Patagonia contamos con un **Protocolo integral de prevención y actuación ante situaciones de violencia, acoso y/o discriminación**.

Este documento establece los principios, procedimientos y medidas aplicables ante este tipo de situaciones, para asegurar un proceso claro, confidencial y con debida diligencia.

El protocolo aplica tanto a Patagonians como a personas vinculadas a través de relaciones contractuales (proveedores, clientes o terceros).

7. Canales de comunicación

IT Patagonia dispone de la casilla de correo electrónico **dei@itpatagonia.com** para que el equipo Patagonian pueda canalizar las dudas, consultas, quejas, denuncias y recomendaciones respecto a todo lo expuesto anteriormente, de forma totalmente anónima y respetando la confidencialidad en todas las comunicaciones.

Ante cualquier hecho o alerta que incumpla con los compromisos que la empresa asume de forma integral, el área de Diversidad, equidad e inclusión llevará a cabo las acciones necesarias para cumplir y hacer cumplir el espíritu y propósito de esta política.

9. VALIDEZ Y REVISIÓN

Los documentos tienen una vigencia de 3 años, y pueden sufrir modificaciones antes de su fecha de vencimiento por cambios considerables en el mismo.

- Norma 0 Validez y revisión de documentos: [POL 00 - Política documental - Norma 0 V. Final](#)

10. INDICADORES DE MEDICIÓN

- Informe nómina de IT Patagonia con parámetros de género, discapacidad, nacionalidad y primer empleo.
- Porcentaje de personas de IT Patagonia que participan en instancias de formación sobre la política DEI.
 - **Meta:** Implementar **2 cápsulas de formación durante el año 2026**, asegurando la difusión y comprensión de la política por parte del equipo.
 - **Frecuencia de medición:** Anual.
- Cantidad de iniciativas de mentoría orientadas a promover el desarrollo y la inclusión de personas pertenecientes a colectivos priorizados dentro de la estrategia DEI.
 - **Meta:** Realizar **al menos 1 acción de mentoría dirigida a públicos DEI durante el año 2026**.
 - **Frecuencia de medición:** Anual.

11. DOCUMENTOS RELACIONADOS

N/A

12. GLOSARIO

- **Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas dentro de la organización.
- **Equidad:** Principio que busca garantizar igualdad de oportunidades mediante la eliminación de barreras.
- **Inclusión:** Creación de un entorno laboral donde todas las personas puedan participar y desarrollarse plenamente.
- **No discriminación:** Prohibición de cualquier trato desigual basado en características personales o sociales.
- **Minorías:** Grupos de personas que pueden encontrarse en situación de desventaja relativa dentro de un contexto social u organizacional.
- **Ajustes razonables:** Adaptaciones necesarias en el entorno o condiciones de trabajo para garantizar igualdad de oportunidades.
- **Sesgo:** Tendencia o predisposición, consciente o inconsciente, que puede influir en la toma de decisiones.

12. HISTORIAL DE REVISIONES

| Revisión | Fecha | Cambios | Modificado | Aprobado |
|----------|---------|-----------------------|--------------|----------|
| 00 | 04/2026 | Documentación Inicial | Comisión DEI | Board |
| 01 | | | | |