

# ... POLÍTICA DE ... INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



## 01. // INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN-

En IT Patagonia trabajamos para promover la sustentabilidad en todas las áreas donde nos desarrollamos y generamos impacto. Es por esto que perseguimos objetivos de inclusión laboral, apoyo al primer empleo juvenil (a través de cursos de formación en programación) e inclusión social de personas vulnerables o desfavorecidas.

Transformarnos y evolucionar es parte de nuestro ADN. En un contexto mundial complejo y en permanente cambio el desafío es mayor. Creemos que es de vital importancia, tomar acciones concretas que impulsen esta evolución corporativa y sentar las bases de una política de inclusión y diversidad que marque el compromiso y responsabilidad con nuestra comunidad y la sociedad en su conjunto.

Este documento, se apoya en la cultura de la empresa y en valores como el respeto, el trato justo, la pluralidad de voces, la colaboración y el trabajo en equipo.

## 02. // ALCANCE DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ALCANCE DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN-

El presente documento es de carácter institucional y corporativo, por lo tanto, es de absoluta aplicación en todas las sedes y oficinas de la compañía como así también, para todo el equipo que forma parte de IT Patagonia.

La empresa es responsable de planificar, coordinar y gestionar esta política a través de la ejecución de acciones concretas que fomenten la diversidad e integración real de todos los involucrados.

## 03. // POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: COMPROMISOS

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: COMPROMISOS-

En IT Patagonia, entendemos la diversidad como una oportunidad para agregar valor a lo que hacemos. Es una herramienta que consideramos fundamental para el desarrollo social y cultural de las personas, pero también para el del negocio y la comunidad en su conjunto.

Con esta política, buscamos construir un equipo integrado y comprometido con la no discriminación y valoración de los pensamientos individuales, entendiendo que esto 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, eliminando cualquier tipo de barrera y promoviendo el trabajo en equipo.



**3.** Generar espacios de colaboración para la resolución de problemáticas, valorizando las diferentes miradas sobre un mismo tema. Esto propicia la generación de más y mejores ideas y la 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 mismo documento más adelante.



**5.** Sensibilizar y comunicar una cultura interna y externa de la diversidad e inclusión, desterrando cualquier tipo de discriminación, favoreciendo la escucha activa, el trato equitativo y el respeto.

# // GRUPOS DE INTERÉS PARA IT PATAGONIA: IDENTIFICACIÓN

## GRUPOS DE INTERÉS PARA IT PATAGONIA: IDENTIFICACIÓN-

Existe una deuda histórica con los grupos más discriminados y desfavorecidos de la sociedad en materia de inclusión y respeto a sus derechos fundamentales. Esto generó, a través de los años, una brecha de oportunidades extremadamente marcada en distintos ámbitos, en especial, en el laboral.

IT Patagonia, asume el compromiso y la responsabilidad de incluir y de propiciar la equidad a través, no solo de su discurso sino de políticas concretas. Encontramos en la diversidad una oportunidad de agregar valor, por eso tenemos un interés genuino y toma relevancia en nuestras acciones y comunicaciones. Sabemos que enriquece los espacios y defenderla es nuestra mayor responsabilidad. Para IT Patagonia resulta extremadamente relevante establecer, ejecutar y velar por que se cumplan políticas de inclusión y equidad por parte de nuestra comunidad y de la sociedad en su conjunto.

Para identificarlos, utilizamos los criterios que promueve la Organización de Naciones Unidas (ONU) para grupos protegidos. Estos son:

**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.

**2. Migrantes:** personas que han abandonado su país de origen. Se puede hacer mención de una nacionalidad legal (Por ejemplo: argentino, brasilero, etc.), o de una nacionalidad social-cultural, que refiere al sentido de pertenencia (Por ejemplo: Comunidades de pueblos originarios).

**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.

**4. Enfermedad o discapacidad:** este grupo se conforma con personas que presentan algún tipo de deficiencia, algún tipo de limitante de la actividad o una restricción en la participación. Es decir, y en orden de redacción, un problema en la función corporal, dificultad para realizar tareas y la imposibilidad de participar en tareas vitales.

**5. 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.

**6. 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.

**7. 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.

En IT Patagonia, comprendemos y trabajamos en políticas de diversidad e inclusión, sabiendo que existen brechas significativas en los diferentes grupos previamente mencionados que pueden y deben ir achicándose para tener una sociedad más equitativa

Es por esto que asumimos los siguientes compromisos:

- **a.** Implementar comunicación no discriminatoria que fomenten la comprensión mutua entre los distintos colectivos.
- **b.** Sensibilización: respetar con flexibilidad los días y horarios religiosos, asumiendo en la comunicación interna que no todas las personas celebran las mismas festividades. Las comunicaciones de IT Patagonia tienen en cuenta la pluralidad cultural y de credo.
- **c.** Equidad en las oportunidades de selección, retribución y desarrollo profesional.
- **d.** Potenciar los equipos de trabajo diversos e inclusivos.
- **e.** Promover e incentivar el contacto intergeneracional.
- **f.** Celebrar, respetar y hacer respetar todas las formas de unión.
- **g.** Propiciar un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.
- **h.** Favorecer un ambiente de trabajo sano, justo y con un trato equitativo y respetuoso.

# 05. // CANALES DE COMUNICACIÓN

## CANALES DE COMUNICACIÓN-

IT Patagonia dispondrá de la casilla de correo electrónico de Talento Humano para que el equipo 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 Talento Humano llevará a cabo las acciones necesarias para cumplir y hacer cumplir el espíritu y propósito de esta política.

# 06. // VIGENCIA DE LA POLÍTICA

## VIGENCIA DE LA POLÍTICA-

El presente documento, entrará en vigencia a partir del 25 de Febrero del año 2021 y por resolución del Directorio de IT Patagonia.

