



Gabriel Moura, gerente general de Itaú Chile, y la comunidad Soy como Soy durante el evento "Voces del Orgullo".



Marcela Jiménez, gerente corporativa de Personas y Sustentabilidad de Itaú junto a Carthey Boolz de Human Rights durante la entrega del sello "Mejores lugares para trabajar LGBTI+".

VOCES DEL ORGULLO

# Itaú liderando en diversidad e inclusión

Con el objetivo de impulsar espacios de trabajo equitativos, seguros y acogedores para el talento LGBTI+, Banco Itaú conmemoró el Mes del Orgullo con un conversatorio basado en testimonios de destacados representantes de la comunidad.

Con la presencia de la plana ejecutiva, 130 colaboradores en el auditorio y más de 500 itubers (colaboradores) conectados de manera online, Itaú realizó la charla "Voces del Orgullo", para reflexionar acerca de cómo fomentar una cultura más diversa en el banco. La actividad, que se llevó a cabo en la antesala de la conmemoración del Día Internacional del Orgullo, fue liderada por la destacada cantante y animadora argentina, María Jimena Pereyra y contó con la participación de la ejecutiva de Deloitte, la ingeniera Alessia Injoque, la académica de la Universidad Diego Portales, y doctora en Física, Alejandra León y el líder de la comunidad "Soy Como Soy" de Itaú, Mario Rada, segment manager.

Durante el conversatorio, las expositoras relataron sus experiencias de vida, los retos y desafíos que han enfrentado y las satisfacciones personales que les ha traído ser quienes son.

Para conmemorar el Mes del Orgullo, Itaú también impulsó jornadas de reflexión sobre diversidad e inclusión en cada una de sus 156 sucursales distribuidas en todo el país. Esto con el objetivo de concientizar a sus colaboradores o itubers -como se denominan en el banco- sobre estas temáticas. Adicionalmente, durante todo el año han realizado charlas y capacitaciones con el fin de relevar la importancia de estos valores.



Sucursales Itaú celebrando el día de la diversidad en Pride June.

"Nuestro enfoque en diversidad e inclusión comprende un conjunto de acciones orientadas a brindar oportunidades equitativas para todos y todas, resguardando un trato respetuoso y asegurando condiciones que faciliten el desempeño y desarrollo de los itubers, independiente de su género, nacionalidad, raza, orientación sexual, identidad de género, edad, situaciones de discapacidad, entre otras diferencias." aseguró Claudia Labbé, gerente de Sustentabilidad de Itaú.

Estas actividades son parte de las acciones

que impulsa Itaú en esta materia de diversidad e inclusión, un pilar fundamental en su cultura institucional, que se materializa en una política que reconoce la diversidad como una ventaja competitiva que enriquece la gestión de las distintas unidades de negocios.

"En Itaú queremos ser tan diversos como nuestros clientes. Las diferencias entre nuestros colaboradores permiten conformar equipos más empáticos y creativos y así construir un mejor banco para nuestros clientes, colaboradores y sociedad", afirmó Labbé.

Lo anterior recientemente se vio reflejado en la obtención de la certificación "Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+", que entrega Equidad CL junto a Fundación Iguales y Human Rights Campaign (HRC).

Para lograr esta certificación, Itaú en los últimos años ha impulsado una serie de iniciativas en materia de equidad e inclusión. Una de las más significativas es que fueron uno de los primeros bancos en crear una comunidad de diversidad sexual y de género. A fines de 2021 lanzaron "Soy Como Soy", cuyo propósito es construir espacios de trabajo equitativos, seguros y acogedores para el talento LGTBI+. Esta iniciativa actualmente cuenta con 45 miembros activos y más de 150 aliados

A la fecha esta iniciativa ha impactado positivamente en el índice de satisfacción neta de los empleados. Esto se observa en el employee net promoter score, específicamente en la pregunta: ¿tengo la libertad de ser tal cual soy? Itaú obtuvo un 94,6% de afirmaciones positivas.

Por otro lado, Itaú ha implementado algunos beneficios dirigidos especialmente a los itubers de la comunidad LGBTI+, como la ampliación de la cobertura del seguro médico, que ahora cubre tratamientos hormonales y cirugías enfocados en personas trans, el que también es extensivo a las cargas legales de los colaboradores.