

CONVIÉNDOSE EN UN REFERENTE EN DIVERSIDAD EN EL PAÍS:

En Itaú Chile, la diversidad es un valor estratégico que impulsa una cultura más humana, inclusiva y sostenible

El banco ha impulsado una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la equidad a través de políticas concretas, beneficios innovadores y espacios seguros de participación.

Cada vez más empresas reconocen que fomentar espacios diversos no solo es un imperativo ético, sino también una ventaja competitiva. Itaú Chile ha hecho de esta visión una convicción corporativa. Desde su alta dirección, el banco impulsa una estrategia de sustentabilidad donde diversidad e inclusión es uno de los pilares fundamentales y además, uno de los valores de su cultura organizacional que orienta a los más de 4.500 itubers.

"En Itaú Chile la diversidad es un valor. No es un área más dentro del banco, sino una forma concreta de construir una mejor organización e impactar a la sociedad. Estamos convencidos de que una empresa diversa es un activo para el negocio que incrementa nuestra capacidad para empatizar con las necesidades de nuestros clientes que también son diversos", afirma Marcela Jiménez, gerente corporativo de Personas, Sustentabilidad y Marketing de Itaú Chile.

Esta visión ha tomado forma en un conjunto articulado de iniciativas. Un hito importante fue la decisión de integrarse a Pride Connection, red de empresas que promueven entornos laborales inclusivos para personas LGBTQ+.

"Sumarnos fue una decisión estratégica. Nos permitió conectarnos con otras organizaciones que comparten nuestro compromiso, aprender de sus experiencias, compartir nuestras buenas prácticas y trabajar de manera colaborativa", señala Jiménez.

Hoy, Itaú ha pasado de ser una empresa "mentee" a transformarse en una entidad mentora dentro de la red, guiando a otras compañías en el camino hacia la inclusión. La creación de la comunidad "Soy como Soy" en 2022 marca otro avance significativo. Este



ITAÚ CHILE

El banco ha desarrollado políticas que respaldan con hechos su compromiso con la comunidad LGBTQ+.



ITAÚ CHILE

Marcela Jiménez, gerente corporativo de Personas, Sustentabilidad y Marketing de Itaú Chile.

espacio, actualmente integrado por más de 200 personas entre colaboradores LGBTQ+ y aliados, tiene un rol protagónico en la cultura corporativa. "Es un lugar seguro, de conversación y acción, donde se promueve el liderazgo, la participación activa y la construcción de comunidad",

explica la ejecutiva.

En paralelo, el banco ha desarrollado políticas que respaldan con hechos su compromiso. La Política de Diversidad e Inclusión, lanzada en 2023, establece tres pilares: equidad de género, inclusión de personas con discapacidad y diversidad sexual.

La empresa ha implementado medidas pioneras, como un Protocolo de Transición de Género, que entrega acompañamiento a las personas que deciden transitar y también a sus equipos de trabajo, garantizando respeto, contención y claridad institucional en cada paso del proceso. Además, el seguro complementario de salud de Itaú incorporó cobertura para cirugías relacionadas con disforia de género y tratamientos hormonales, eliminando barreras que históricamente han afectado el bienestar de personas trans.

En 2025, además, se creó una mesa de trabajo específica para potenciar el liderazgo y la gobernanza de esta comunidad,

ampliando su alcance e impacto en la organización.

FORMACIÓN COMO EJE CLAVE

Desde el proceso de onboarding para nuevos ingresos hasta capacitaciones transversales, el banco ha instalado espacios de sensibilización que abordan sesgos, estereotipos y lenguaje inclusivo. Un ejemplo destacado fue el evento "Voces del Orgullo", realizado en el mes de Pride, donde dos mujeres compartieron cómo vivieron su transición de género en el contexto laboral. La actividad convocó a más de 130 personas en formato presencial y 450 conectadas virtualmente, generando un espacio de aprendizaje y empatía.

Para asegurar la efectividad de sus iniciativas, Itaú aplica una medición rigurosa. Participa anualmente en la Radiografía Pride Connection, donde en 2024 y 2025 obtuvo la calificación más alta, "A", junto con el Sello Equidad CL. A nivel interno, la encuesta de percepción aplicada en 2025

alcanzó una participación superior al 90%, y reveló un dato muy significativo: el 95% de los colaboradores considera que el banco es un lugar seguro para expresarse libremente y ser quienes son.

"Uno de los desafíos ha sido potenciar el rol de las personas aliadas e instalar conversaciones sostenidas en los equipos. La inclusión no es una tarea del área de Personas: es una responsabilidad compartida", advierte Jiménez.

Por eso, el banco promueve una cultura de liderazgo consciente, donde la diversidad es transversal y coherente con el propósito organizacional. A quienes recién comienzan este camino, desde Itaú recomiendan dar el primer paso sin esperar tener todo resuelto.

"Escuchen a sus colaboradores, generen espacios de diálogo seguros y formen alianzas como la de Pride Connection. Lo importante es avanzar con convicción, sabiendo que la inclusión es un camino continuo de aprendizaje", concluye la ejecutiva.