

4. Colaboradores

Asumimos el compromiso de mejorar la experiencia de quienes trabajan en Itaú, promoviendo un entorno diverso, inclusivo, saludable y con propósito.

Trabajamos con foco en desarrollar programas de liderazgo, mentoring, seguridad ocupacional, cultura digital y de datos y cercanía. Asímismo nos enfocamos en crear conciencia organizacional en temas de género, expandir la práctica de home office y horario flexible, generar programas de atracción y selección para personas con discapacidad.

Buscamos personas siempre conectadas a nuevos conceptos, que logren adaptarse a distintos contextos y situaciones, con la mente abierta a la innovación y con buen equilibrio emocional. Priorizamos creatividad, autodidaxia, pensamiento tecnológico, inteligencia emocional, flexibilidad y visión sistémica.

558 colaboradores **47%** mujeres, **53% hombres** 94% de Montevideo del interior

0.4% personas con discapacidad

79% contratos de tiempo completo

21% contratos de 6,5 horas **37%** menores de 30 años **49%** entre 30 y 50 años

14% mayores de 50 años

g cargos directivos: 1 mujer + 8 hombres

53 cargos gerenciales: 14 mujeres + 39 hombres

150 jefaturas: 44 mujeres + 86 hombres

niveles medios: 129 mujeres + 88 hombres

149 niveles iniciales: 77 mujeres + 72 hombres

años de antigüedad promedio en Itaú

87,5% de los altos ejecutivos hombres son contratados de la comunidad local

100% de las altas ejecutivas mujeres son de la comunidad local Los índices de rotación son bajos en el sistema bancario y estos últimos años se han mantenido estables para ${\rm lta}\dot{u}^7$

	Mujeres	Hombres	Total
Rotación			1,43%
Ingresos	8	5	13
Egresos	6	24	30

48 personas tomaron licencia por maternidad y paternidad



27 mujeres y 21 hombres

El 100% regresó y mantuvo su trabajo

Diversidad

103-1, 103-2; 103-3, 405-1

Definimos dos líneas de trabajo con foco en diversidad: inclusión de personas con discapacidad y equidad de género. Durante 2020, año especial por la pandemia, avanzamos principalmente en la segunda.

El primer paso fue firmar los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP) de ONU Mujeres en 2017. En nuestra primera evaluación interna de brecha de género (GGAT Gender Gap Analysis Tool (GGAT) el resultado fue de un 25 %, que nos sitúa en la categoría de principiante.

Durante estos años hemos implementado distintas acciones y en 2020 obtuvimos el 52 %, que nos sitúa en el nivel de avanzado

Acciones desarrolladas para crear conciencia organizacional en temas de género:

- Ajustes en politicas internas para incorporar criterios de género. El Código de Ética (con efecto entre
 colaboradores, clientes y proveedores) consagra una política de no discriminación e igualdad de oportunidades.
 Con respecto al compromiso de liderazgo o de apoyo a la diversidad de género y empoderamiento de las mujeres,
 ajustamos la *Política de mérito y ascenso* para hacer explícito que no existe discriminación de ningún tipo.
- Capacitación de comunicación y género para agencias de publicidad que trabajan con Itaú
- Ciclo de charlas Diversidad: "El valor de la diferencia", "Equidad de género y sesgos inconscientes", "Barbershop igualdad de género en clave masculina", ciclo "Mujeres que lideran".
- Segundo diagnóstico interno de brechas de género
- Taller de mujeres líderes. Movidos por el propósito de promover el liderazgo de las mujeres a través de una red de colaboración y transformar nuestra cultura de organización para que sea más justa, se llevó adelante este taller que finalizó con el acuerdo de crear la Red de Mujeres de Itaú en 2021.

Política de género - Política KYE (Know Your Employee - Conozca a su empleado)

En el Proceso de Reclutamiento y Selección incorporamos formalmente el concepto, explicitando que dicho proceso se realiza con el compromiso de

valorar la diversidad, reconociendo, garantizando y promoviendo la igualdad de oportunidades de todos en un entorno de respeto mutuo.

Seguridad financiera, salud y bienestar

103-1, 103-2,103-3, 201-3, 401-2, 405-2

Frente a la emergencia sanitaria por covid 19, nuestra primera iniciativa fue crear un comité de emergencia con reuniones diarias priorizando tres focos:

- **1.** Colaboradores: Lo más importante es la salud de cada uno de nosotros. Por nosotros mismos, por nuestras familias y por el banco.
- **2.** Clientes: Apoyar más que nunca a nuestros clientes con diversas medidas de flexibilización.
- **3.** Banco: Cuidar al Banco como un todo, siendo responsables por el bienestar social y de la comunidad.

Desde el área de Personas nuestro objetivo es estar cerca de quienes trabajan en Itaú: escuchar cada realidad, cada contexto, cada sentimiento; contener, contemplar y adaptarnos.

- Nos contactamos en forma personal con más del 80% de los colaboradores.
- Generamos videoconferencias con gerente general y directores, por oficina.
- Hicimos una encuesta al 100% de los colaboradores para conocer su percepción sobre la situación.

Soñamos con relaciones cercanas y transparentes, basadas en el respeto y la confianza; relaciones de autonomía y madurez. Buscamos trabajar en forma colaborativa, pero con cada colaborador ganando autonomía y mostrando responsabilidad. La pandemia nos puso a prueba, pero saldremos fortalecidos y con orgullo de pertenecer.

Acciones destacadas:

- Home office: Definimos que las personas que pudieran hacerlo trabajaran desde su casa lo hagan. Luego se implementó una rotación de equipos para asegurar un 50 % en home office y un 50 % en el Banco. Se llegó a implementar un 80 % de home office en áreas centrales, ratio que se fue ajustando en función de la realidad sanitaria del país.
- Desde el primer día se envió a su casa a las personas con enfermedades de riesgo.
- Se suspendieron las nuevas contrataciones.
- Se clausuraron transitoriamente los comedores y se redujo al mínimo la capacidad en las salas de reuniones, evaluando el aforo máximo de cada sala.
- Se incentivó que las reuniones fueran virtuales. En las presenciales se debió cumplir con todas las medidas del protocolo (uso de tapabocas, distancia mínima, duración máxima de una hora).
- Se cerraron por precaución y de forma temporal las agencias de: Cordón, Rivera, Goes, Millán, Bulevar España, Aguada, Pocitos, Rondeau y Zonamérica.
- Cerramos de forma definitiva las agencias Villa Biarritz, Unión y Entrevero. Se reubicó al 100% de la dotación en otras agencias.
- Durante 2020 no hubo personas enviadas al seguro de paro ni egresos involuntarios.

Remuneración fija y variable

103-1, 103-2,103-3, 201-3, 405-2

Contamos con un programa de remuneración variable que considera el cumplimiento de objetivos globales e individuales. El resultado se asocia directamente con el plan variable. Además, el Banco participa anualmente en encuestas de remuneración del mercado bancario y se rige por los convenios colectivos que proponen ciertos ajustes y promociones por antigüedad.



\$3.247.460.753 invertidos en remuneraciones, beneficios, incentivos y cargas sociales



\$1.307.427.699 en mujeres



\$1.940.033.054 en hombres

La relación porcentual de salarios promedio por cargo entre hombres y mujeres, se calcula tomando como base el sueldo promedio percibido por los hombres del cargo en cuestión. El salario promedio percibido por una mujer en comparación con el salario promedio percibido por un hombre para un mismo cargo equivale al porcentaje indicado en la siguiente tabla.

Cargos directivos	81%
Cargos gerenciales	100%
Cargos de jefatura	92%
Niveles medios	97%
Niveles iniciales	108%

Beneficios y compensaciones

102-1, 103-3, 201-3, 401-2, 404-2

Ofrecemos compensaciones y beneficios atendiendo a las necesidades de nuestros equipos y considerando los lineamientos del convenio colectivo. Frente a la necesidad del trabajo remoto, hicimos un gran esfuerzo con la entrega de computadoras a colaboradores para que pudieran desarrollar su trabajo en casa sin inconvenientes.

Compensaciones

- Salarios ajustados por consejo de salarios y por convenio colectivo
- Prima por antigüedad
- Subsidio familiar
- Salario vacacional superior al legal
- Remuneración variable por desempeño
- Aguinaldo graciable
- Partida de alimentación
- Viáticos por horario nocturno
- Viáticos por trabajo en zona balnearia
- Partida jubilatoria
- Seguro de desempleo

Licencias

- Estudio
- Matrimonio
- Maternal
- Paternal
- Por fallecimiento
- Premio por 25 años
- Enfermedad familiar
- Medio horario maternal
- Días por trabajo en Turismo
- Sábados y feriados no se cuentan para la licencia legal

Salud

- Chequeo médico carné de salud
- Cobertura médica por encima de Fonasa
- Cobertura médica del núcleo familiar
- Emergencia móvil
- Reintegro de costo de lentes
- Reintegro de órdenes y tiques
- Seguro de vida
- Seguro de vida para el cónyuge
- Seguro de vida por viaje laboral

Capacitaciones

- Becas para posgrado y máster
- Entregamos 12 cupos para la plataforma de estudios Coursera: Se asignaron en función del tipo de curso elegido y la necesidad del Banco frente al trema planteado.
- Descuento en universidades para cursos de grado y posgrado del colaborador
- Descuento en universidades para cursos de grado de familiares
- Descuento en institutos de enseñanza de idiomas para colaboradores y sus familiares

Productos

- Chequeras gratis
- Compra/venta de dólares a tipo de cambio preferencial
- Crédito hipotecario por el 80 % del valor de tasación
- Crédito sin gastos administrativos
- Cuentas gratis y sin límite de movimientos
- Préstamo Casa
- Tarjetas de crédito sin costo anual
- Tarjetas de crédito sin costo de consumos en el exterior
- Tasa de interés diferencial en créditos
- Tasación para hipoteca gratis

Otros

- Programas de ayuda a la transición
- Programa Summer Jobs
- Espacio Mamá
- Fruta en la oficina
- Estacionamiento para bicis
- Partida escolar
- Comedor
- Vestimenta casual: continuación del programa de vestimenta" Voy como soy"
- Actividades de integración, fiestas, eventos
- Club de colaboradores

Calidad de vida

103-1, 402

Fomentamos el Home Office y el horario flexible, con talleres de como sobrellevar la cuarentena y el aislamiento. Mantuvimos comunicaciones constantes con los colaboradores para seguir de cerca sus inquietudes con esta nueva forma de trabajar.

Cobertura médica

103-1, 103-2, 103-3, 403-6

El Banco ofrece cobertura de salud total para colaboradores y sus familias. La persona elige la sociedad médica (privada o mutualista) que desee, para sí y su núcleo familiar. Se incluye también la emergencia médica.

Asumimos los costos del control médico (carné de salud), ofrecemos la vacunación contra la gripe estacional de forma voluntaria con un puesto en nuestras oficinas y cubrimos un seguro de vida con beneficios adicionales para colaboradores de Itaú.

Cubrimos las licencias por enfermedad y ofrecemos apoyo para la recuperación si es necesario.
Periódicamente, el área de Personas recibe un informe de las faltas por enfermedad, que analiza a los efectos de implementar medidas correctivas si corresponden. Se realiza además un seguimiento a aquellas personas con enfermedades prolongadas o graves, para ofrecerles apoyo y contención.

Desde hace cinco años la Asociación Solidaria de Donantes de Sangre de Banco Itaú, en convenio con el Fondo Nacional de Sangre, realiza jornadas anuales de extracción de sangre. Existen en la actualidad 50 personas socias que con su donación anual obtienen la posibilidad de contar, para sí o seis familiares designados previamente, con hasta 12 dosis de hemocomponentes por evento.

Capacitación y desarrollo

103-1, 103-2,103-3, 404-1, 412-2, FS4

Trabajamos para motivar altos niveles de satisfacción, compromiso y excelencia profesional en el logro de los resultados planeados para incrementar el liderazgo competitivo y sustentable de la organización. En 2020, la principal adaptación fue brindar nuestras capacitaciones de forma virtual, priorizando tres focos: comportamentales, de cultura digital y "acompañando el día a día".



Principales talleres y charlas de capacitación

Cultura digital

- Mindset digital: Innovación y liderazgo en la era digital
- Importancia del diseño de UX
- Cultura digital: Metodología de trabajo
- Ciclo interno: Data Analytics

Centralidad en el cliente

- Manejo de emociones difíciles en clientes
- "Ser positivos siempre es mejor que la alternativa" - Victor Küppers

Colaboradores

- Covid-19: Retorno a la actividad. Acción pandemia
- Orientación financiera: Activa tu neurona
- Gestión de equipos a distancia
- Taller de feedback
- El desafío emocional de salir
- Si estás vivo podés ser feliz

Diversidad

- Diálogo regional de CEO: "Respuesta a la pandemia covid-19 y la perspectiva de género"
- Brechas de género en los ingresos laborales en Uruquay
- El aporte de las mujeres al PBI
- Prevención y actuación ante el acoso sexual laboral
- Gestionar con enfoque de género: buenas prácticas francesas
- "El valor desde la diferencia" (Pilar Sordo)
- Equidad de género y sesgos insconscientes
- Diversidad barberShop
- Mujeres que lideran
- Incluir para crecer
- Charla sobre acoso sexual laboral
- Mujeres que lideran: Puesta a punto

Sustentabilidad

- Aprendé a gestionar tus residuos
- Evaluación de impacto B
- Ciclo interno: Sustentabilidad
- Inversión de impacto
- Reportes de sustentabilidad GRI

Programa de Liderazgo

Este Programa, que lleva varios años implementándose para nuestros gestores, en 2020 se llamó "Programa Liderazgo a Distancia, #crecemos juntos" con el objetivo de enfrentar mejor los desafíos de liderar equipos a distancia.

Se dictaron talleres mensuales de dos horas:

Felices en la vida: 51 personas
 Mostrá aprecio: 44 personas
 Efecto Mariposa: 32 personas
 Mano con Mano: 38 personas

Programa de Mentoring

Continuando con este programa en su tercera edición, en 2020 se desarrolló de forma presencial o virtual, a elección del mentor y el mentoreado.

Mentoring es un encuentro entre un líder con experiencia y alta performance (mentor) que comparte conocimiento con otro colaborador (mentoreado) con el objetivo de desarrollarlo profesionalmente, transmitirle la estrategia de la organización, su postura institucional, cultura y valores, entre otros



19 mujeres y

20 hombres mentoreados

11 mujeres y

25 hombres mentores

Proyecto Cultura Digital

Generar capacitaciones para fortalecer la cultura digital ha estado en nuestras prioridades desde 2019, presente en todas las actividades de capacitación del Banco. El contexto de pandemia trajo el desafío de involucrar en esta nueva forma de trabajar a colaboradores de entre 20 a 60 años.

Cultura digital es actitud: buscar mejoras, hacer que suceda, no temer al error.

Durante 2020 iniciamos nuestra campaña de Cultura Digital con el objetivo de que todas las personas en el Banco conocieran los conceptos básicos de metodologías ágiles. Realizamos tres videos informativos que iban desde conceptos generales como qué es cultura digital hasta temas más específicos como qué metodologías ágiles se utilizan en el Banco.

Luego organizamos dos charlas de sensibilización y con un primer grupo de interesados una profundización en los principios y componentes de las metodologías ágiles. Este mismo grupo continuará con la práctica en casos reales para luego certificarse como scrum master.

138 personas participaron en la charla "Cultura digital: metodología de trabajo", brindada por el área Digital del Banco.

Satisfacción y compromiso

Clima laboral

102-43, 102-44, 103-1, 103-2, 103-3

Queremos crear un excelente lugar para trabajar y por eso diseñamos experiencias para cada momento importante de la vida, a través de varios programas. La gestión del clima laboral es una tarea diaria y es responsabilidad de todos.

La encuesta Pulso, que se realiza una o dos veces al año, mide aspectos relevantes tales como la relación entre pares, con gestores, el *feedback* como herramienta de crecimiento, la percepción de contribución a los logros del sector. Desde la implementación de esta encuesta ha habido una evolución tanto del porcentaje de participación como del nivel de satisfacción registrado.

En las áreas que presentaron resultados bajos, se llevaron adelante distintas acciones de apoyo:

- Contactarse con el líder y ponerse a disposición de ayuda voluntaria;
- disponibilizar talleres, cursos y ejercicios.



Gestión de desempeño

103-3, 404-3



El 100%

de los colaboradores participa en evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional y recibe *feedback* de su gestor

Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente y son una herramienta fundamental para el desarrollo profesional y personal del equipo. El proceso de evaluación se basa en instancias de retroalimentación que constituyen una oportunidad de crecimiento y desarrollo.

En este año tan particular, definimos un modelo de metas más simple, ágil y con mayor autonomía, que refleje lo que venimos haciendo. Las principales modificaciones son:

- se pueden cargar hasta tres desafíos (antes se cargaban cinco metas);
- los desafíos deben ser individuales y reflejar el trabajo de todo el año;
- la evaluación podrá ser 100 % cualitativa.

Comunicación interna

102-43, 102-44

Generamos comunicación relevante y útil que fortalezca una visión compartida del negocio a través de una gestión con foco en la transparencia.

Mantenemos informados a los colaboradores, para que su jornada sea más simple y cercana. Inspiramos y generamos orgullo de pertenecer.

Realizamos una encuesta interna sobre los impactos de la emergencia sanitaria para consultar el grado de satisfacción con las medidas adoptadas por el banco y evaluar cómo se sentían ante a la situación actual.

Obtuvimos 379 rrespuestas que equivalen al 67% de la dotación del Banco.

- Net Promoter Score (NPS)= 70 (La pregunta planteada fue "Pensando en todas las acciones que el banco ha tomado en este período de crisis ¿cuánto recomendarías a Itaú como empresa para trabajar?" 1 = "No lo recomiendo para nada"; y 10 = "Lo recomiendo totalmente").
- "Tengo la esperanza de salir fortalecido de este desafío" = 4,67 (1 = "Nunca"; 5 = "Siempre").
- "Mi gestor confía en que puedo realizar mis tareas remotamente de forma responsable" = 4,52 (1 = "Nunca"; 5 = "Siempre").

El NPS es un sistema y un indicador para medir la lealtad y la satisfacción del cliente que aplicamos en el ámbito interno para conocer esos aspectos en nuestros colaboradores.

Las respuestas con más puntaje fue fueron "Tengo la esperanza de salir fortalecido de este desafío" y "Mi gestor confía en que puedo realizar mis tareas remotamente de forma responsable".

Para la vuelta a la oficina generamos una campaña informativa con medidas sanitarias para un retorno seguro.

Canales de comunicación

Lanzamos IU Conecta, nuestra red social corporativa

La cercanía y la colaboración son indispensables en este nuevo contexto; por eso desarrollamos un nuevo canal de comunicación interna que nos permite una comunicación más simple, una metodología de trabajo más cercana y nos conecta con colaboradores de toda la región para generar nuevas sinergias. Con IU Conecta nuestros colaboradores pueden enterarse de todas las novedades locales e internacionales y crear grupos para compartir archivos, fotos y proyectos.



Líderesel primer canal decomunicación
con los colaboradores



Mailings



Visitas a oficinas y agencias



Red de corresponsales



Revista mensual
Viviendo
Itaú Unibanco



Boletín semanal Nuestra Semana



Portal del Colaborador (interno)



Protectores de pantalla



Encuentros y reuniones de trabajo







Teams



Campañas de comunicación interna

102-15, 102-43, 102-44, 103-1,103-2,103-3, 402, 403-6

"Más fuertes y mejores"

Cuando planificamos el año, pensamos en una campaña llamada "Elegí tu actitud", pero a raíz de la pandemia y a raíz de la actitud tan positiva que adoptaron los colaboradores, la transformamos en una campaña de fortalecimiento y agradecimiento.

Objetivos:

- Capitalizar actitudes positivas que se potenciaron durante la campaña.
- Dar herramientas emocionales para que las personas continúen su desarrollo personal a través de charlas con expertos.
- Demostrar agradecimiento y promover la reflexión
- Demostrar el aprendizaje que hemos tenido como personas y como organización, el cual es la vez una expresión de deseo, una elección de actitud.

Esta versión adaptada incluyó un ciclo de charlas, intervenciones en oficinas, salas de reuniones y lugares comunes con frases que invitan a la reflexión y un mini miniconcurso de cierre donde todas las personas que trabajan en Itaú pudieron elegir a aquellos a quienes consideraron sus referentes para la construcción de esta nueva realidad y que los impulsaron a ser más fuertes y mejores.

Mi "kit" de supervivencia

A través del perfil de Instagram interno (@somositau), diferentes colaboradores nos contaron cuáles son sus tips para pasar mejor la cuarentena.

"Pausas activas"

A través de una serie de videos en nuestro Instagram recomendamos ejercicios para mantenernos saludables durante la jornada de trabajo, sea en la oficina o en los hogares.

Libertad de asociación y negociación colectiva

102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 407

Las personas que trabajan en instituciones bancarias pueden formar parte de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), y AEBU forma parte del Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

La afiliación al sindicato es voluntaria. Las personas afiliadas nombran periódicamente una comisión representativa; actualmente tenemos cinco representantes. La relación con el sindicato es de mutuo respeto y se genera un diálogo abierto y permanente.

En julio de 2020 se produjo una nueva ronda del consejo de salarios grupo 14, subgrupo 1, al cual pertenecemos los bancos. Las negociaciones tripartitas se realizaron en un clima de respeto. A modo de resumen, se acordó la vigencia y oportunidad de los ajustes salariales para el período comprendido entre el 1.0 de julio de 2020 y el 28 de febrero de 2023.

En marzo de 2020 venció el convenio colectivo del Banco. Teniendo en cuenta el contexto del año, de común acuerdo, en un clima de respeto y priorizando la salud de todos, el convenio se prorrogó en forma mensual. Al cierre de este informe la prórroga continua vigente.

Durante el año mantuvimos la cercanía y la comunicación abierta con el sindicato, analizando cada uno de sus planteos. El 100§% de los colaboradores están cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.

Salud y seguridad en el trabajo

103-1, 103-2,103-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 416-1

Ante los desafíos que trajo la pandemia, hicimos foco en ofrecer soluciones que facilitaran el funcionamiento financiero de personas y empresas afectadas por la crisis sanitaria. Para poder hacer frente a dichos desafíos se comenzó primero por cuidar la salud de los colaboradores de Itaú.

Juntos podemos

Realizamos comunicaciones internas periódicas para informar sobre el estado de situación y las nuevas medidas que se fueron tomando para preservar la salud de todos y todas y asegurar la continuidad de las operaciones.

Todas aquellas personas dentro de la población de riesgo trabajaron desde sus casas a partir del inicio de la pandemia, y el resto continuó trabajando bajo la modalidad de *home office* y de equipos rotativos.

Esta medida fue acompañada por el ofrecimiento de mobiliario ergonómico. Durante los meses más críticos de la pandemia, se llegó a tener el 83% de la administración central trabajando de manera remota.

Para quienes trabajan en el Banco se extremaron las medidas preventivas y se entregaron tapabocas reutilizables de uso personal.

Se puso a disposición de todas las oficinas alcohol en gel y se tomaron medidas de distancia en salas comunes además de cerrar el comedor. Se instalaron placas de plástico en los mostradores de las agencias.

Creamos un Comité de Emergencia para analizar, resolver y comunicar medidas. La comunicación oportuna, transparente, clara y formal fue fundamental en todo momento.



1.054.233 horas trabajadas durante 2020:

47% mujeres / 53% hombres 400 colaboradores con carné de salud vigente No se registraron lesiones por accidentes laborales durante 2020. En el marco de nuestro Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, y en línea con la normativa vigente contratamos los servicios de una empresa para incorporar a nuestra organización los servicios de un técnico prevencionista y un médico laboral.

Junto con ellos se prevé realizar charlas sobre temas como ergonomía, hábitos saludables poner al médico laboral a disposición por patologías relacionadas con el trabajo.

Durante 2020 estos profesionales recorrieron las oficinas del Banco y se comunicaron directamente con los colaboradores; relevaron las condiciones de trabajo y controlaron las instalaciones: sistemas de protección contra incendios, instalaciones eléctricas, etcetcétera.

Por otro lado, contamos con un proveedor de prevención y salud laboral, quien lleva adelante un plan de prevención de riesgos laborales. Como parte del plan que se revisa anualmente, se evalúan los riesgos laborales de los diversos locales, tareas y puestos de trabajo de acuerdo con la normativa y las buenas prácticas.

A partir de los riesgos evaluados se proponen actividades en el plan de prevención anual dirigidas a minimizar los riesgos.

Además de los canales habituales de comunicación con los líderes y con el área de Personas, existe una Comisión Bipartita de Seguridad y Salud con representantes de los colaboradores, ante la que se pueden reportar posibles peligros.

Se reúne de forma periódica y atiende casos particulares, planteos de colaboradores, nuevas reglamentaciones, etcetcétera.

El 100% de los colaboradores están representados en la Comisión de Salud

Tanto los incidentes como los eventuales accidentes son investigados por el técnico prevencionista y médico laboral una vez que son informados por el área de Personas o la Comisión. En línea con esta acción, se promueven hábitos saludables a través de la alimentación y el deporte. Todos los días se pone a disposición fruta, agua y café en todas las oficinas y se fomenta la actividad física.

También fomentamos y brindamos entrenamiento en materia de seguridad física. Un ejemplo de estos son los talleres de Primeros Auxilios y Reanimación Cardiopulmonar, el entrenamiento que reciben colaboradores de la red de sucursales sobre seguridad en el lugar de trabajo, así como capacitación específica sobre los procesos de evacuación. Durante el 2020 no pudimos realizar capacitaciones presenciales, por lo que quedaron postergadas.

