



Hace diez años, hablar de inclusión LGBTI+ dentro de las empresas chilenas todavía era algo excepcional. Las conversaciones sobre diversidad comenzaban recién a instalarse en el debate público, impulsadas por discusiones como el Acuerdo de Unión Civil, la Ley de Identidad de Género o el matrimonio igualitario, además de nuevas demandas sobre equidad e inclusión laboral.

En ese contexto nació Pride Connection Chile, red empresarial creada en 2016 para promover estrategias de diversidad e inclusión. Un año después comenzó a aplicar su Radiografía Pride Connection, medición que desde entonces ha permitido seguir la evolución de estas estrategias dentro de las organizaciones.

“En ese entonces pocas empresas estaban decididas a trabajar diversidad e inclusión”, recuerda Emilio Maldonado, CEO y fundador de Pride Connection. Por eso, las primeras mediciones pusieron el foco en la existencia de políticas formales de diversidad e inclusión. “Puede haber períodos más progresistas y otros más conservadores, pero las políticas dejan por escrito el compromiso de la empresa”, afirma. Con el paso de los años el

La Radiografía Pride Connection está cumpliendo diez años y sus resultados dejan ver cómo el objetivo de sumar diversidad sigue avanzando en las empresas locales, que pasaron de discutir políticas incipientes a desarrollar protocolos y métricas.

POR ANAIS PERSSON

foco comenzó a cambiar. Lo que inicialmente estaba centrado en no discriminación y sensibilización evolucionó hacia estrategias más complejas de gestión organizacional. Las empresas empezaron a incorporar métricas, comités DEI (diversidad, equidad e inclusión), redes de afinidad y mecanismos de seguimiento interno.

La primera versión de la radiografía reunió a 23 empresas. En 2026, la medición consideró a 100 organizaciones. “Antes el convencimiento era más desde la sensibilidad; hoy va por data”, sostiene Maldonado, y afirma que el avance de la inteligencia artificial ha fortalecido el uso de datos para medir inclusión.

Uno de los cambios más importantes de la década ha sido el nivel de institucionalización que alcanzaron las estrategias DEI dentro de las organizaciones. La versión 2026 muestra que el 97%

de las empresas participantes cuenta con políticas de diversidad e inclusión, el nivel más alto de la serie. También crecieron los comités internos y redes de afinidad LGBTI+.

En las primeras mediciones de protocolos de transición de género, menos del 20% de las empresas contaba con ellos. Hoy alcanzan un 73%, mientras que los beneficios para personas trans crecieron desde 17% en 2020 a 76% en 2026.

Cambio de enfoque

Aunque el estudio identifica avances sostenidos en inclusión, el ejecutivo advierte -en coherencia con el análisis- que persisten desafíos en la continuidad de

los procesos formativos y en el involucramiento activo de los liderazgos. El informe plantea que la formalización de políticas no siempre avanza al mismo ritmo que la transformación cultural.

Para Maldonado, una de las principales brechas sigue siendo la formación continua y evitar que los avances logrados durante la última década se transformen en estructuras meramente formales.

“La formación constante evita que ocurran episodios de discriminación, que le pueden ocurrir a cualquier empresa a pesar de sus políticas”, señala.

Esa evolución también se refleja en los niveles de madurez de las empresas participantes. Según Maldonado, en las primeras ediciones la mayoría de las organizaciones se ubicaba en categorías iniciales de desarrollo, mientras que hoy el 60% pertenece a la categoría A, la más avanzada dentro de la medición.

“Se invitó la pirámide. Hoy tenemos estándares para empresas mucho más maduras de lo que eran en la primera medición”, dice Maldonado, aunque reconoce que, “seguramente en cinco años más, las dimensiones que hoy preguntamos a las organizaciones nos van a parecer insuficientes”.

97%
 DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES CUENTA CON POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, EL NIVEL MÁS ALTO DE LA DÉCADA, SEGÚN LA RADIOGRAFÍA PRIDE CONNECTION 2026.

100
 ORGANIZACIONES PARTICIPARON EN ESTA EDICIÓN DEL INFORME. EN LA PRIMERA VERSIÓN, DE 2017, FUERON SOLO 23.