

Fecha: 29-06-2025
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero - DF Mas
 Tipo: Noticia general
 Título: Siete años de Equidad CL: lo que aprendimos sobre inclusión LGBTI+ en el mundo corporativo y lo que falta

Pág.: 22
 Cm2: 597,9

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida

LA ACTUALIDAD DE LA INCLUSIÓN EN UN CONTEXTO DESAFIANTE:

Siete años de Equidad CL: lo que aprendimos sobre inclusión LGBTI+ en el mundo corporativo y lo que falta

En un 2025 marcado por polarización y tensiones globales, hablar de inclusión en el mundo corporativo no es solo un tema ético: es una decisión estratégica. Así lo refleja la séptima edición del índice Equidad CL, que certifica a los mejores lugares para trabajar para personas LGBTI+ en Chile. Esta medición —impulsada por Pride Connection Chile, Fundación Iguales y Human Rights Campaign (HRC)— convocó a 141 empresas, de las cuales 67 obtuvieron la certificación.

Desde su creación en 2018, Equidad CL ha sido un termómetro del compromiso corporativo con la diversidad sexual y de género. Y si bien los avances son notorios, el camino hacia una inclusión real sigue lleno de desafíos.

Siete años, muchos hitos y barreras que persisten

El crecimiento en políticas y beneficios para personas LGBTI+ ha sido sostenido. En 2020, solo un 17% de las empresas ofrecía beneficios para personas trans; en 2024, ese número subió a 59%, incluyendo cobertura hormonal, cirugías de afirmación de género y acompañamiento psicológico. Asimismo, el 96% de las empresas participantes ya cuenta con una política formal de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), versus el 57% en 2017.

Sin embargo, tener una política no garantiza inclusión real, la diferencia está en cómo se implementa y en qué tan vivida es por quienes integran la organización. "La inclusión efectiva no se trata de tener una bandera en junio o un posteo en redes. Se trata de comprometer recursos, modificar estructuras y generar un entorno donde todas las personas puedan desarrollarse sin miedo", afirma Emilio Maldonado, director y fundador de la red Pride Connection Chile.

Aún existen obstáculos estructurales: culturas laborales rígidas, liderazgos sin formación en DEI, miedo a la visibilidad y escasa representación de personas LGBTI+ en cargos de decisión. Además, muchas organizaciones abordan la inclusión como una acción de imagen, sin impacto real.

Liderazgos que transforman

El liderazgo inclusivo es mucho más que una declaración de principios: es una herramienta



Evento de premiación de la certificación Equidad CL 2025.

concreta de transformación cultural. Si bien aún persisten brechas, el índice Equidad CL 2025 entrega una señal alentadora: el 64% de las empresas participantes indicó contar con personas de la diversidad sexual en puestos de liderazgo

o alta dirección. Un avance que comienza a reflejarse en estructuras históricamente poco diversas.

Las organizaciones que promueven liderazgos diversos —desde los directores hasta las jefaturas intermedias— logran construir culturas más empáticas, seguras e innovadoras. Cuando

los equipos constatan que la diversidad no está solo en los discursos, sino también en quienes toman decisiones, se fortalece la confianza interna y se amplían las perspectivas estratégicas. Las políticas de inclusión ganan legitimidad cuando



Emilio Maldonado, director y fundador de la red Pride Connection Chile.

quienes las lideran también representan esa diversidad, demostrando que los cambios no solo son posibles, sino que ya están ocurriendo.



Programa de Mentorías Interempresas junto a AmCham Argentina.

Metodología de exportación: Factor Diverso impulsa iniciativas de inclusión corporativa en Argentina

La consultora chilena Factor Diverso fortalece su presencia en Argentina con nuevos programas que promueven culturas organizacionales más inclusivas y sostenibles. Junto al programa de contenido argentino Guay Not!, una iniciativa de formación corporativa con mirada local, lidera dos programas de mentorías de alto impacto: "Mujeres Empoderando Mujeres", enfocado en liderazgo femenino con participación binacional, y "Trabajando en la Diversidad", desarrollado junto a AmCham Argentina, que reúne a 22 empresas líderes.

Este último articula sesiones colaborativas y networking con foco en equidad de género, inclusión LGBTI+, talento senior y discapacidad. Por su parte, el programa para mujeres conecta a 40 talentos de Chile y Argentina en mentorías personalizadas quincenales, formación para mentoras y espacios grupales. Participan empresas como AB InBev, Bayer, Falabella S.A., Nissan, Pedidos Ya, PepsiCo, Starbucks, Sodimac y Warner Bros. Discovery, entre otras.

Marcha del Orgullo 2025: Empresas comprometidas con la inclusión

El pasado 21 de junio, la Marcha del Orgullo volvió a teñir de color, diversidad y convicción las calles de Santiago, consolidándose como una de las manifestaciones más masivas por los derechos LGBTI+ en el país. Una vez más, las empresas y diversas organizaciones se hicieron presente marcando un hito en el compromiso empresarial con la inclusión.

Entre las empresas que participaron activamente en la Marcha del Orgullo en Santiago, se encuentran ABB, Accenture, Bayer, BCG, Bechtel, Decathlon, Dunnhumby, EY, Falabella, Itaú, Manpower Group, Medtronic, Metro de Santiago, MSD, NTT Data, P&G, Rappi, Scotiabank, Teck y Vantaz Group. Muchas de ellas cuentan con la certificación del índice Equidad CL como "Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+". Además, empresas como BASF Chile, Entel y Banco Estado que han apoyado en acciones comunicacionales.



Empresas de Pride Connection Chile, presentes en la Marcha del Orgullo.