



Resultados Radiografía Pride Connection

Diagnóstico estratégico DEI con foco LGBTI+
2026



¿Quiénes somos?

Pride Connection es un hub de empresas que impulsa a las organizaciones a **transformar su compromiso con la diversidad en una gestión cultural medible y sostenible**. Integra herramientas prácticas, aprendizaje colectivo y acompañamiento experto para **unir el desarrollo humano con el éxito estratégico del negocio**.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

Pride Connection convierte el compromiso con la diversidad en una gestión cultural medible que transforma a las organizaciones desde dentro, fortaleciendo su coherencia y su reputación como marca empleadora.

Porque ser más humanas es también la mejor manera de ser más competitivas.

Radiografía de participación

Este instrumento ha sido diseñado para dar vida a la **Décima Radiografía Interna de Pride Connection Chile**, un diagnóstico profundo y estratégico en diversidad, equidad e inclusión, con especial énfasis en la diversidad sexual y de género. Su propósito es **identificar brechas clave y, al mismo tiempo, visibilizar oportunidades concretas de mejora** en la gestión de procesos, prácticas e iniciativas al interior de cada organización.

La Radiografía **entrega resultados personalizados por organización y se consolida, por décima vez, como el diagnóstico habilitante para acceder a Equidad CL**, la única certificación en Chile que reconoce a las organizaciones como espacios equitativos para atraer, desarrollar y fidelizar talento diverso.



¿POR QUÉ IMPORTA LA INCLUSIÓN LGBTI+?

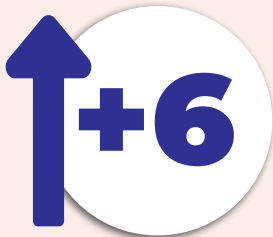
Porque impacta en el talento, la competitividad y reputación.

La Radiografía Pride Connection 2026 demuestra que las organizaciones con mayor madurez en inclusión LGBTI+ cuentan con estructuras formales, liderazgo comprometido y métricas de seguimiento.

La inclusión ya no es solo un valor declarativo, sino un estándar creciente en la gestión empresarial en Chile. Este reporte evidencia un aumento sostenido en los puntajes promedio de las organizaciones participantes de Pride Connection, **alcanzando 82 puntos, el nivel más alto desde 2017, en madurez de inclusión LGBTI+**. Esto refleja el impacto del acompañamiento del hub en el fortalecimiento de las capacidades organizacionales para construir mejores espacios laborales para el talento LGBTI+. Integrar la inclusión de manera estratégica no solo fortalece la cultura organizacional, sino que también mejora el compromiso y consolida modelos más sostenibles.

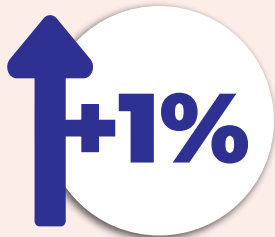
Avance general de **inclusión LGBTI+** en Chile

Todas las dimensiones evaluadas muestran avances; sin embargo, se observa un retroceso en liderazgos sponsor, programas de educación LGBTI+ y encuestas de caracterización. Esto ocurre en paralelo a un aumento en los compromisos públicos, evidenciando una brecha entre el posicionamiento externo y la implementación interna. **Dentro de los hitos más relevantes de 2026, se registra el porcentaje más alto en los 10 años de aplicación de la radiografía en organizaciones que cuentan con una política de DEI, alcanzando un 97%.**



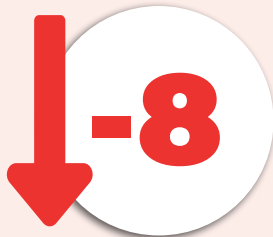
Mayor inclusión LGBTI+

El puntaje promedio de las organizaciones participantes alcanzó 82 puntos, en comparación con los 76 puntos registrados en 2025.



Políticas DEI

En comparación con el informe 2025, las organizaciones cuentan con un 97% de políticas DEI, 1% más que el año pasado.



Liderazgos sponsor LGBTI+

En esta versión se detectó una caída de 8 puntos en cuanto a liderazgos Sponsors del pilar LGBTI+ en comparación con el 2025.



Programas de formación

Se detectó una baja de 6 puntos en programas de formación LGBTI+ a personas colaboradoras en esta versión 2026, a diferencia del 2025.



ESTADO GENERAL DE INCLUSIÓN LGBTI+ EN CHILE

Diagnóstico estratégico DEI con foco LGBTI+

Organizaciones

- ABB
- ACCOR HOTELS CHILE SPA
- Achs
- adidas
- ADP
- Aguas Andinas
- AHA Inclusión
- Ausenco
- Bain & Company Chile
- Banco Falabella
- Banco Ripley
- BancoEstado
- BAT Chile
- Bayer
- BECHTEL
- Beiersdorf
- BHP Chile | Escondida | Spence
- Blue Express
- Boston Consulting Group
- Cervecería AB InBev
- Clínica Alemana de Santiago
- Coca-Cola Andina Argentina

- Coca-Cola Andina Brasil
- Coca-Cola Andina Chile
- Cummins Chile
- Decathlon
- Deloitte
- Electrolux
- Embajada Británica
- Empresas SB
- ENTEL
- ESSBIO
- Essilor Luxottica
- Eurofarma Chile
- EY
- Falabella Retail
- Falabella S.A.
- Finning
- GE Vernova
- GM Financial
- Grupo Vantaz
- GSK
- IDEAL
- Indra
- Itaú

- J.P. Morgan
- JetSMART
- Kyndryl
- Legrand Bticino Chile
- LOREAL GROUPE CHILE
- MAF Chile
- Mallplaza
- ManpowerGroup
- McCANN
- MCDONALD'S
- McKinsey & Company Chile
- Medtronic
- Merck
- Metro de Santiago
- MGC
- Microsoft
- MSD Chile
- NATURA
- Novandino Litio
- NTT DATA Chile
- Oracle Chile
- OXXO
- P&G

- Papa Johns
- PARESA (Andina Paraguay)
- París
- Pedidos Ya
- Ripley
- SAP Chile
- Scotiabank
- Seguros Falabella
- Sodexo
- Sodimac
- Soprole
- STARBUCKS CHILE
- Syngenta Chile
- TCS Chile
- Techint
- Teck Resources
- Thomson Reuters Chile
- Tottus
- Veltis Latam
- Vida Cámara
- VSPT Wine Group
- WOM
- BHP Chile | Escondida | Spence

Avances y brechas

En el presente informe se presentan datos relevantes de la inclusión LGBTI+ desde 2017 hasta 2026. En términos generales, se observa que la inclusión LGBTI+ ha evolucionado desde iniciativas incipientes hacia una mayor formalización organizacional, aunque persisten brechas en su integración estratégica y medición de impacto.

AVANCES ALCANZADOS

Formalización en aumento

La inclusión LGBTI+ **continúa consolidándose a nivel estructural, alcanzando un 97% de organizaciones con políticas DEI**, lo que refleja un avance sostenido en la formalización de la gestión.

01

Mayor compromiso organizacional

El puntaje promedio de las organizaciones aumentó en 6 puntos (de 76 a 82), evidenciando un fortalecimiento general del compromiso con la inclusión LGBTI+.

02

Estructuras de consolidación

Este 2026, un 62% de organizaciones repiten medición en relación al 2025, evidenciando la instalación de estructuras que permiten dar mayor estabilidad.

03

BRECHAS DETECTADAS

Disminución de integración estratégica

Se registra una caída de 8 puntos en liderazgos sponsor LGBTI+, lo que da cuenta de una menor presencia de la inclusión en los niveles estratégicos de la organización.

04

Disminución en medición

Se observa una baja en herramientas de seguimiento como encuestas de caracterización, evidenciando una menor capacidad de medir y gestionar la inclusión desde datos.

05

Baja visibilidad interna

La disminución de 6 puntos en programas de formación LGBTI+ refleja una menor activación interna, lo que impacta en la visibilidad y apropiación de la inclusión en la cultura organizacional.

06

PRIDE
CONNEC
TION

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

Radiografía de participación

Se aplicó el instrumento entre octubre de 2025 y enero de 2026, período en el que se recibieron **90** cuestionarios correspondientes a 100 organizaciones. Para el análisis de la información, se utilizaron herramientas de análisis de datos como Excel y SPSS. **Las dimensiones medidas son:**



Política de DEI

La organización cuenta con una política DEI que aborde a la comunidad LGBTI+ como pilar estratégico.



Competencias organizacionales

Recursos de apoyo a la gestión de los programas de diversidad, como comités o consejos DEI, grupos de afinidad LGBTI+.



Entrenamientos

Programas de capacitación a través de talleres, charlas, foros, cápsulas informativas, etc.



Compromiso público

Acciones como campañas de marketing, RSE, publicidad, redes sociales corporativas (en Chile), avisaje en medios, filantropía, etc.



Iniciativas organizacionales con foco LGBTI+:

Beneficios en seguro de salud, encuestas de clima organizacional con foco LGBTI+, etc.

Radiografía de participación

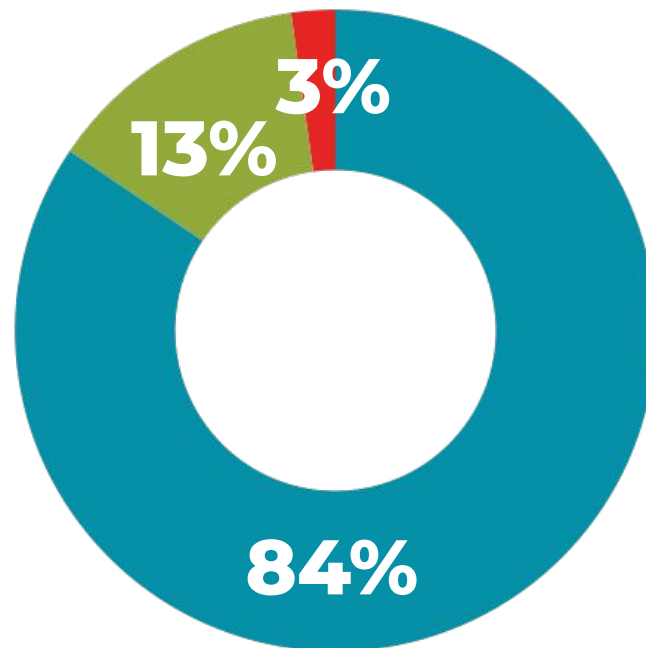
La categoría utilizada en esta variable, corresponde a la cantidad de personas colaboradoras y, por ende, al tamaño de las organizaciones. Para esta medición, se aplican los siguientes criterios:

PEQUEÑA
EMPRESA
(<25)

MEDIANA
EMPRESA
(≤199)

GRAN
EMPRESA
(>199)

TAMAÑO ORGANIZACIONES

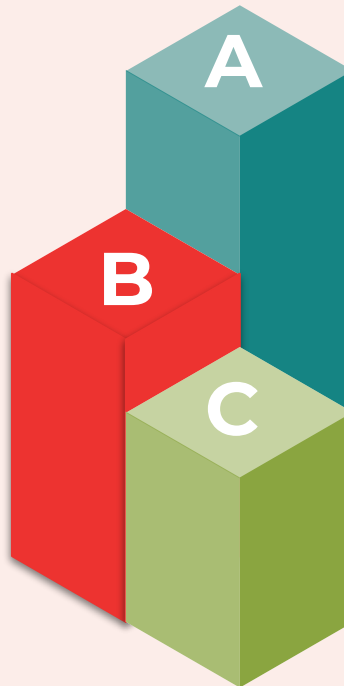


Radiografía de participación

Clasificación según nivel de desarrollo

Clasificación B

Las organizaciones tipo B, tienen un gran camino recorrido en torno a la inclusión de las personas gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersex al interior de su organización. Cuentan con los mecanismos correctos para promover espacios de respeto, igualdad de condiciones y aceptación LGBTI+.



Clasificación A

En una organización tipo A, las personas LGBTI+ y aliadas pueden sentirse integradas, respetadas y con igualdad de condiciones. Existe una cultura en la que pueda hablarse abiertamente sobre su identidad de género u orientación sexual sin miedo a consecuencias negativas por parte de la organización o de quienes trabajen en ella.

Clasificación C

Las organizaciones C, están en el lugar correcto: Pride Connection Chile. Para avanzar es importante identificar las barreras internas y las particularidades de cada organización para avanzar hacia la inclusión de personas LGBTI+ en la organización.

Clasificación según nivel de desarrollo

Puntaje promedio y continuidad de participación

En 2026, el puntaje promedio de los cuestionarios recibidos alcanzó **82** puntos, en comparación con los **76** puntos registrados en 2025, evidenciando una **variación positiva de 6** puntos interanual.

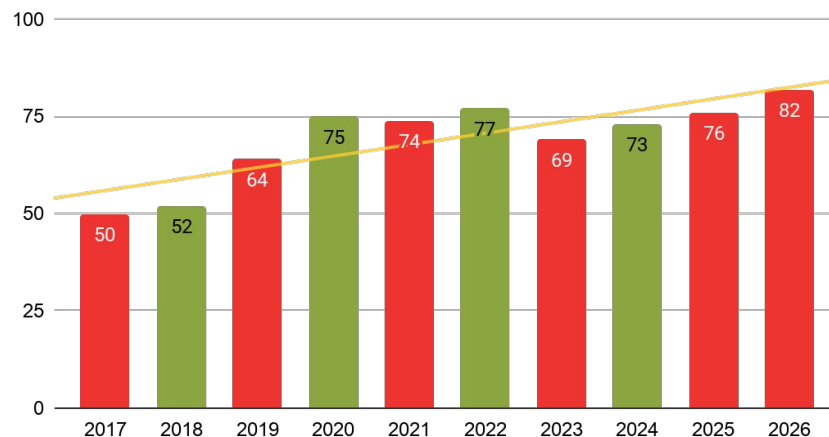
Además, el **62%** de los cuestionarios recibidos el 2025 volvieron a ser parte de la medición en 2026, lo que refleja un alto nivel de continuidad y compromiso con el proceso de mejora. Este año comenzó la implementación de una versión resumida para organizaciones ganadoras 2025, llamada **“Pase rápido”, en la cual participaron 42 organizaciones** de categoría A participaron por esta vía.

Distribución por categoría de madurez

En 2026, la distribución de cuestionarios recibidos según nivel de desarrollo fue la siguiente:

- **Categoría A: 54**
- **Categoría B: 18**
- **Categoría C: 18**

Promedio puntajes



Clasificación según nivel de desarrollo

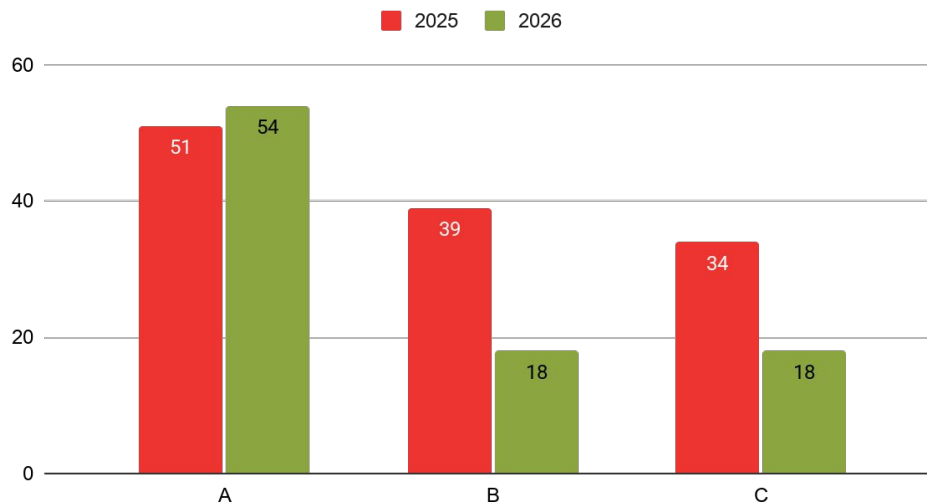
Cantidad de organizaciones por categoría

La distribución de organizaciones según su nivel de desarrollo en inclusión LGBTI+ permite observar la evolución entre periodos, evidenciando un desplazamiento progresivo hacia categorías de mayor madurez.

2025

2026

Evolución según desarrollo (categorías)

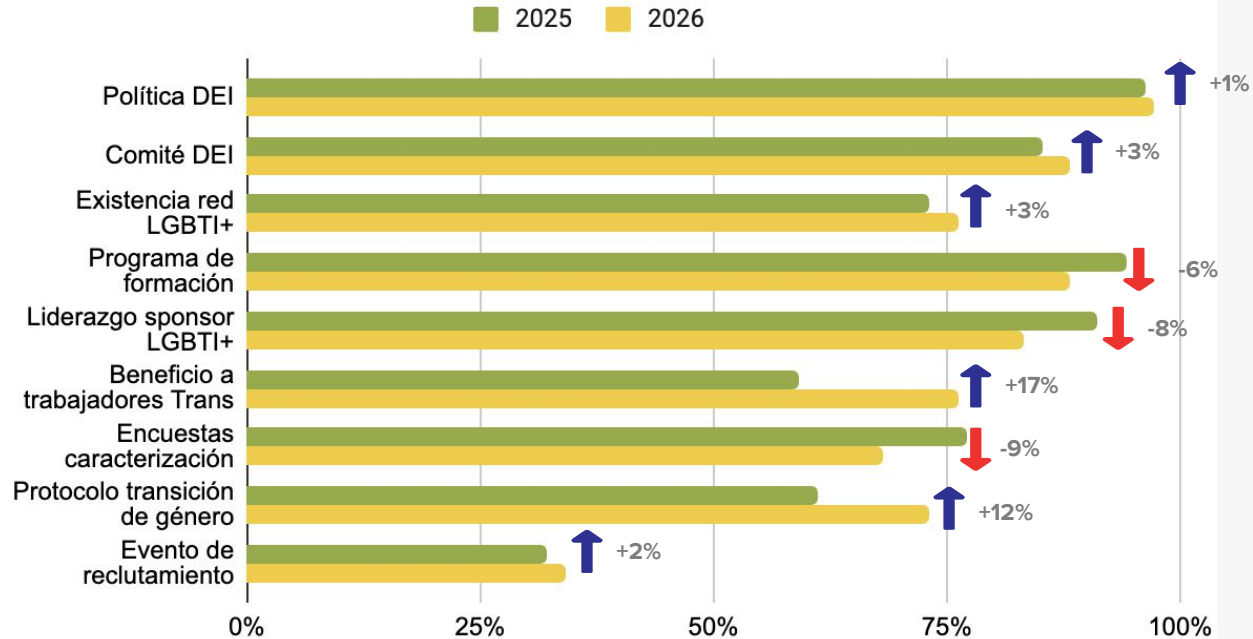


PRIDE
CONNEC
TION

ANÁLISIS POR DIMENSIONES

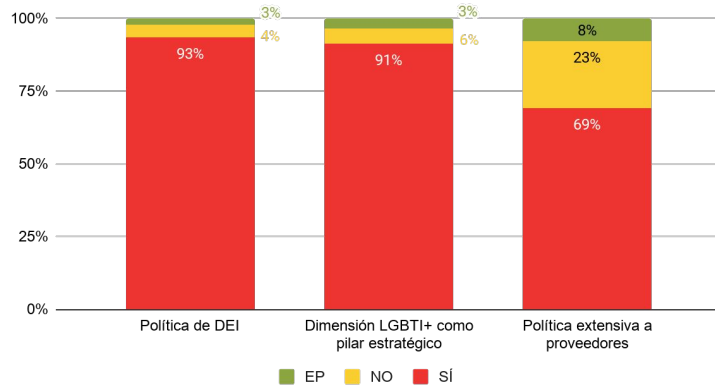
Avance de la inclusión con respecto al año anterior

Comparación Inclusión LGBTI+ 2025 - 2026

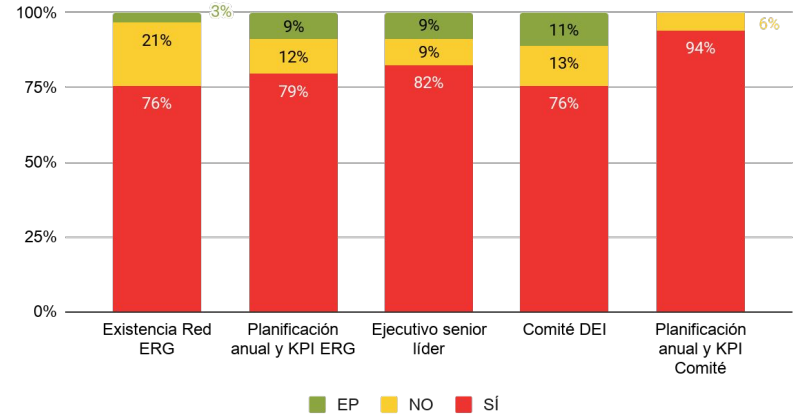


Resultados por dimensión (2026)

Capítulo 1: Política de diversidad, equidad e inclusión



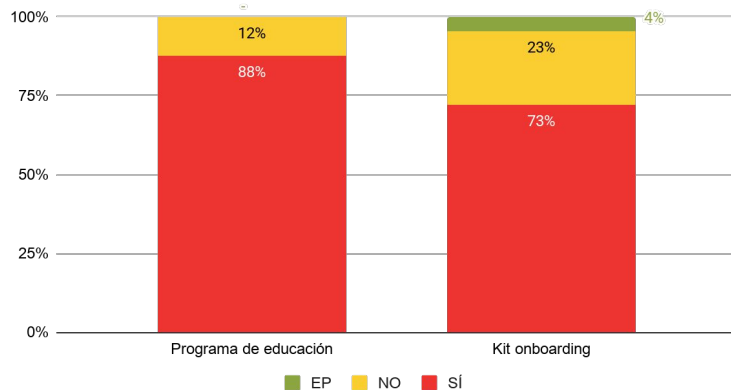
Capítulo 2: Competencia organizacional LGBTI+



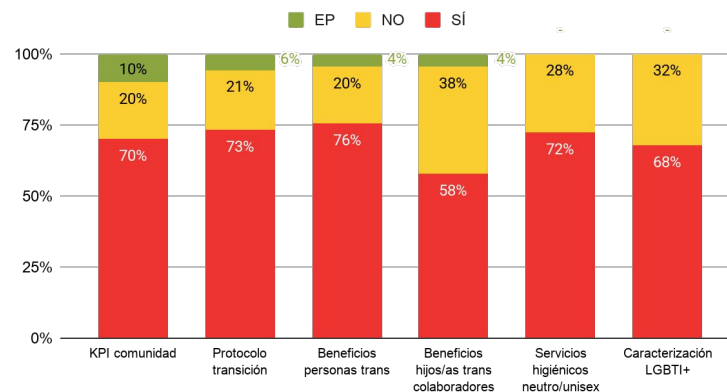
La política DEI muestra un alto nivel de instalación, con un 93% de organizaciones que cuentan con ella y un 91% que la posiciona como pilar estratégico. **Sin embargo, su extensión a proveedores desciende a 69%, evidenciando una menor integración en la cadena de valor.** Por su parte, las competencias organizacionales presentan avances relevantes en estructuras formales, con un 94% de planificación en comités y 82% de liderazgo senior, aunque aún con brechas en la consolidación de redes y planificación ERG. Esto refleja una oportunidad de fortalecer la articulación entre lineamientos estratégicos y capacidades operativas para una gestión más consistente de la inclusión LGBTI+.

Resultados por dimensión (2026)

Capítulo 3: Entrenamientos



Capítulo 5: Iniciativas con foco LGBTI+

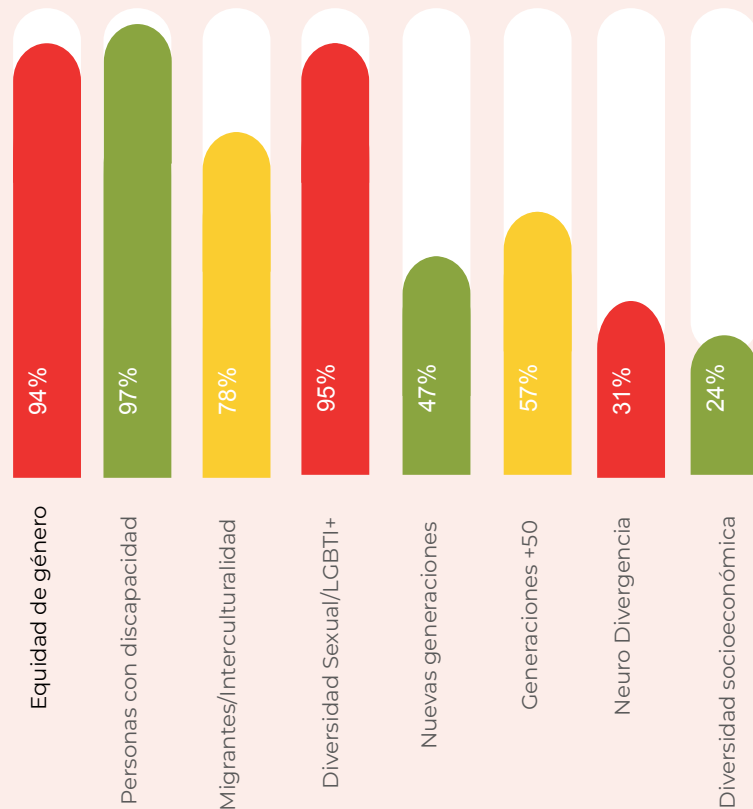


Los entrenamientos muestran una alta implementación, con un **88% de organizaciones que cuentan con programas de educación**, aunque desciende a **73% en onboarding**, evidenciando menor integración en procesos clave. Por su parte, las iniciativas presentan mayor dispersión: mientras **beneficios para personas trans alcanzan un 76%**, otras acciones aún se mantienen bajo el 70%, reflejando una implementación desigual. Esto abre **una oportunidad estratégica de evolucionar desde acciones puntuales hacia una integración más consistente y sistémica de la inclusión LGBTI+**.

Doble click: Resultados por dimensión 2026

Política DEI

- El **93%** de las organizaciones participantes cuenta con una política de Diversidad, Equidad e Inclusión, mientras que el **3%** declaró encontrarse “En proceso” de construcción.
- El **91%** de las organizaciones que declararon tener una política DEI, considera la diversidad sexual como una temática estratégica o pilar estratégico de trabajo en la organización.
- El **79%** de las organizaciones que declararon tener una política DEI, contienen las tres expresiones “orientación sexual”, “expresión de género” e “identidad de género” en sus políticas de inclusión y diversidad.
- El **69%** de las organizaciones que declararon tener una política DEI la hace extensiva a sus proveedores y el **8%** de las organizaciones se encuentra en proceso de hacerlo.
- El siguiente gráfico refleja la presencia de diversos pilares, en las políticas DEI impulsadas por las diferentes organizaciones:



Resultados por dimensión 2026

Política DEI

17. Política DEI extensiva a proveedores.

- En proceso (8%)
- NO (23%)
- Sí (69%)



Relación con proveedores respecto a DEI*	%
Solicitud de política de diversidad e inclusión propia para participar de procesos de licitación	16%
Solicitud de declaración (código de conducta u otro documento)	28%
Capacitación a colaboradores de la organización externa	30%
Solicitud de certificaciones en los procesos de licitación	2%
Solicitud de acciones públicas o internas en los procesos de licitación	5%
Todavía no existe este tipo de relacionamiento con proveedores	26%

**Al igual que la revisión de métricas anteriores, el número total de referencias son los cuestionarios recibidos que cuentan con política DEI (87).*

Resultados por dimensión 2026

Competencia organizacional

Iniciativas como redes LGBTI+ y de personas aliadas, comités con liderazgo de la alta gerencia y roles dedicados a Diversidad, Equidad e Inclusión impulsan entornos laborales más sanos y respetuosos.

Cuando se integran al corazón del negocio, fortalecen una forma de hacer empresa más humana, sostenible y con impacto real.

- **El 10% de las organizaciones con ERG**, cuentan con un sponsor que declara ser parte de la comunidad LGBTI+.
- **El 84% de las organizaciones, que tienen un ERG**, cuentan con un presupuesto destinado exclusivamente a este grupo.
- **El 79% de los ERG, incluyen planificación anual y KPIs** para medir avances y un **9% está en proceso**.
- De las organizaciones que tiene ERG, **un 82% cuenta con una persona Sponsor Ejecutiva Senior** de la red/grupo LGBTI+.
- De las organizaciones que cuentan con Comité DEI, un **82% tiene su comité en integrado por la alta gerencia**, quienes dan seguimiento a las iniciativas de diversidad e inclusión.

19. Red LGBTI+ o ERG

- En proceso (3%)
- NO (21%)
- Sí (76%)



29. Consejo o comité de diversidad

- En proceso (9%)
- NO (16%)
- Sí (75%)

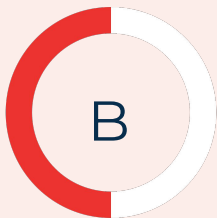


Resultados por dimensión 2026

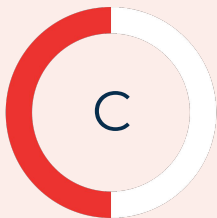
Presupuesto ERG por categoría*



Promedio: \$11.531.791



Promedio: \$2.789.953



Promedio: \$3.150.000

¿Sabías qué?

98 personas en promedio integraron las redes LGBTI+

Competencia organizacional

Del **87%** de organizaciones que declararon tener un presupuesto anual para el grupo/red LGBTI+, se pudo sacar un promedio que derivó en CLP **\$9.764.382**

- Con un monto mínimo registrado de **\$865.000**
- Con un monto máximo registrado de **\$ 195.000.000**

Las **empresas de tamaño grande** que tienen ERG y presupuesto anual para éste, tienden a ser categoría A y destinar, en promedio, \$10.643.419. Por su parte, las **empresas de tamaño mediano** que tienen ERG y presupuesto anual para este, tienden a ser categoría A y destinar, en promedio, \$3.067.730.

Finalmente, las **empresas de tamaño pequeño** que tienen ERG y presupuesto anual, tienden a ser categoría C y destinar, en promedio, \$2.000.000.

**Promedio en base a las empresas que declararon contar con presupuesto.*

Resultados por dimensión 2026

Competencia organizacional

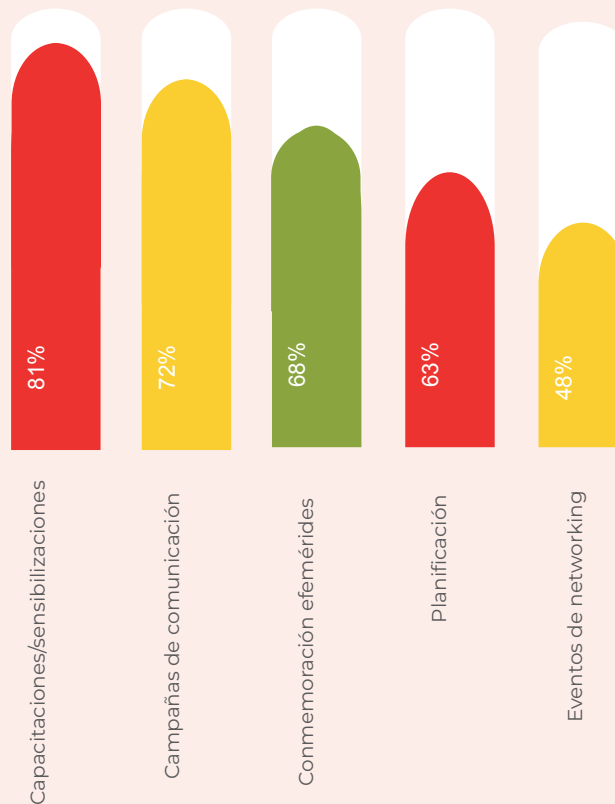
Un **32% de las organizaciones** incluyen métricas para las evaluaciones anuales del desempeño de líderes y cargos en materia de inclusión LGBTI+.

36. Personas LGBTI+ en altos cargos

- NO (33%)
- SÍ (67%)



El siguiente gráfico refleja el porcentaje de las principales actividades realizadas por el ERG durante 2025:



Resultados por dimensión 2026



El **88% de las organizaciones** ha aplicado programas de entrenamiento/sensibilización en temática LGBTI+ a las personas colaboradoras ya existentes.



El **73% de las organizaciones** cuenta con un kit de onboarding inclusivo con foco en la comunidad LGBTI+.



En cuanto a capacitaciones con temáticas distintas a diversidad sexual, las organizaciones abordan con mayor frecuencia **“Personas con discapacidad”**, **“Equidad de género”** y **“Sesgos inconscientes”**



El **84% de las organizaciones** que capacitó lo hizo a través de personal interno de la organización.

38. Programa de educación LGBTI+

- NO (12%)
- Sí (88%)



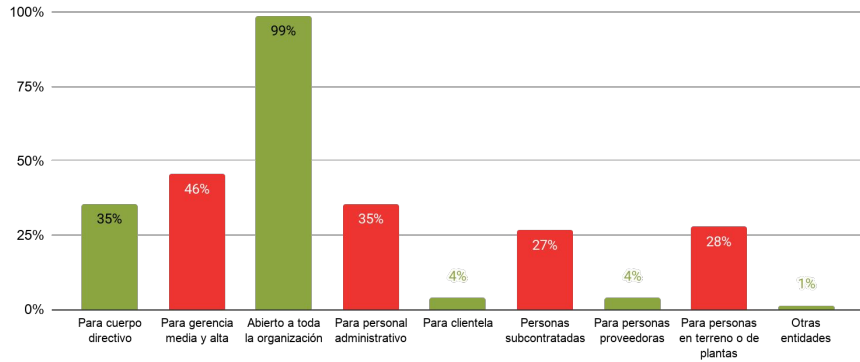
42. Programa de educación a nuevos colaboradores

- NO (24%)
- Sí (76%)

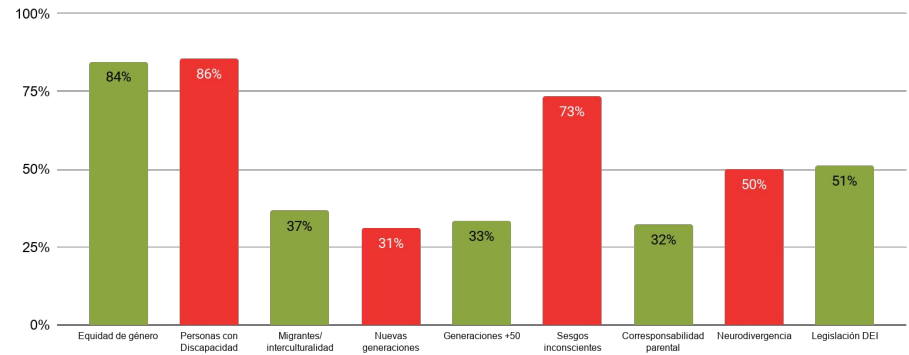


Resultados por dimensión 2026

44. Público objetivo programa de educación*



46. Temáticas distintas a diversidad sexual*



*Refieren a pregunta condicional. Las dos refieren a las organizaciones que declararon contar con un programa de sensibilización/educación con temática LGBTI+

Resultados por dimensión 2026

Los compromisos públicos son acciones visibles mediante las cuales una organización expresa y promueve su apoyo a la inclusión LGBTI+ frente a la sociedad. Es clave porque fortalece la reputación, genera confianza y evidencia coherencia entre el discurso y la práctica. Incluye iniciativas como campañas, redes sociales, participación en redes, auspicios, eventos, filantropía y colaboración con organizaciones LGBTI+.

Compromiso	A		B		C	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
1 Compromiso	100%	100%	92%	78%	50%	44%
2 Compromisos	100%	100%	82%	78%	26%	6%
3 Compromisos	98%	98%	56%	44%	6%	6%

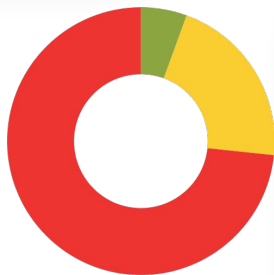


Resultados por dimensión 2026

Iniciativas con foco LGBTI+

63. Protocolo de transición

- En proceso (6%)
- NO (21%)
- Sí (73%)



Protocolo Transición de Género

En cuanto a esta variable, **el 73% de las organizaciones** cuenta con un protocolo en transición de género, mientras que un 21% no lo tiene y el otro 6% está en proceso de elaboración.

67. Beneficios a trabajadores trans

- En proceso (4%)
- NO (20%)
- Sí (76%)



Beneficios a personas trans

En cuanto a esta variable, **el 76% de las organizaciones** cuenta con beneficios para personas trans, mientras que un 20% no tiene y el otro 4% está en proceso de tener beneficios.

70. Beneficios a hijos trans

- En proceso (4%)
- NO (38%)
- Sí (58%)



Beneficios a Hijos/as trans

En cuanto a esta variable, **el 58% de las organizaciones** cuenta con beneficios para hijos/as trans, mientras que 38% no tiene y el otro 4% está en proceso.

Resultados por dimensión 2026

Iniciativas con foco LGBTI+

A partir de los **66 cuestionarios ingresados que declararon tener un protocolo de transición de género**, el siguiente gráfico refleja el porcentaje de los lineamientos más relevantes vinculados al protocolo de transición completa:

Lineamientos generales de acompañamiento a transiciones.

31%

Sensibilizaciones a equipos directos y liderazgos.

30%

Lineamientos específicos sobre reconocimiento nombre social.

29%

Lineamientos para ajustes del contrato en caso de cambio de nombre legal.

29%

Lineamientos específicos sobre el uso de baños y vestidores.

26%

Resultados por dimensión 2026

Los resultados muestran que las organizaciones tienden a priorizar beneficios vinculados a la **salud y el bienestar** de colaboradores trans, destacando el alto acceso a acompañamiento psicológico (90%) y cobertura de gastos médicos (entre 59% y 63%). Sin embargo, existen brechas en beneficios asociados a la **transición administrativa y legal**, como el acompañamiento en trámites (46%) y los días administrativos (35%), lo que evidencia una menor cobertura en aspectos clave del proceso de afirmación de género.

Iniciativas con foco LGBTI+

Tipo de Beneficio para colaboradores Trans	Porcentaje de aplicación
Acompañamiento legal y administrativo (Registro Civil)	46%
Días administrativos adicionales (cambio de sexo, nombre registral o terapias)	35%
Acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico	90%
Gastos médicos de hospitalización	63%
Gastos médicos ambulatorios	62%
Gastos médicos por terapias hormonales	59%

*Refieren a pregunta condicional. En este caso, las organizaciones que declararon efectivamente tener beneficios para colaboradores trans.

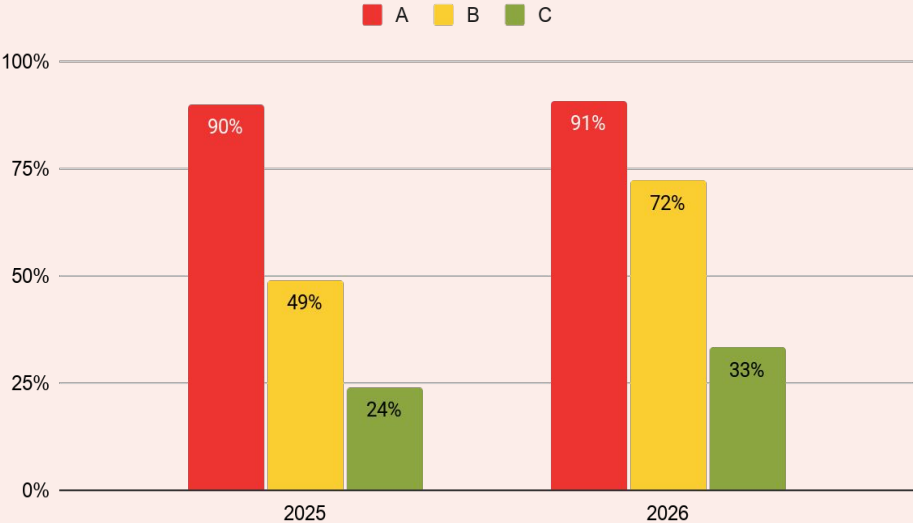
Beneficios a personas trans según nivel de madurez

El 91% de las organizaciones en categoría A entregaron beneficios a personas trans. El 2025 fue el 90% de las organizaciones.

El 72% de las organizaciones en categoría B entregaron beneficios a personas trans. El 2025 fue el 49% de las organizaciones

El 33% de las organizaciones en categoría C entregaron beneficios a personas trans. El 2025 fue el 24% de las organizaciones.

Beneficios para trabajadores trans (25-26)



Resultados por dimensión 2026

Iniciativas con foco LGBTI+

Los datos muestran un mayor desarrollo en beneficios de **salud y bienestar** para hijos/as trans, especialmente en acompañamiento psicológico (81%) y cobertura médica (67–69%). Sin embargo, persisten brechas importantes en apoyos **administrativos y de cuidado**, como días adicionales y acompañamiento legal, lo que evidencia una baja adaptación organizacional a las necesidades familiares.

Tipo de Beneficio a hijos o hijas Trans	Porcentaje de aplicación
Acompañamiento legal para cambio de sexo y nombre registral	46%
Días administrativos adicionales de acompañamiento ante tribunales de familia	21%
Días administrativos adicionales para el padre, madre o cuidador legal de trabajadores y/o de sus familias	19%
Acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico para hijos/as trans de trabajadores y/o de sus familias	81%
Gastos médicos de hospitalización	67%
Gastos médicos ambulatorios	69%

*Refieren a pregunta condicional. En este caso, las organizaciones que declararon efectivamente tener beneficios para hijos/as trans de colaboradores.

BENEFICIOS A HIJOS/AS TRANS SEGÚN NIVEL DE MADUREZ ORGANIZACIONAL



A

Categoría A

Un **70% de organizaciones** de categoría A declaran actualmente contar con beneficios para hijos/as trans. El beneficio más otorgado es **“Servicio de acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico para hijos/as trans de personas trabajadoras y/o de sus familias”**.



B

Categoría B

Un **50% de organizaciones** de categoría B declaran actualmente contar con beneficios para hijos/as trans. El beneficio más otorgado es **“Servicio de acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico para hijos/as trans de personas trabajadoras y/o de sus familias”**.



C

Categoría C

Un **28% de organizaciones** de categoría C declaran actualmente contar con beneficios para hijos/as trans. El beneficio más otorgado es **“Servicio de acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico para hijos/as trans de personas trabajadoras y/o de sus familias”**.

Iniciativas con foco LGBTI+

Así se distribuyen los beneficios a hijos/as trans de las personas colaboradoras según el nivel de madurez organizacional (categorías A, B y C) de las organizaciones que hoy sí cuentan con ellos.

58%

De las organizaciones respondieron que sí tenían beneficios a hijos/as trans.

Resultados por dimensión 2026

Iniciativas con foco
LGBTI+

76. Instancias de reclutamiento LGBTI+

- NO (66%)
- Sí (34%)



78. Caracterización anónima voluntaria

- NO (32%)
- Sí (68%)



- ★ **Personas que declaran ser o identificarse como LGBTI+:** Del total de 61 cuestionarios que respondieron realizar este tipo de caracterización, se obtuvo un promedio de **10% de colaboradores**, con una **mediana del 8%**.
- ★ **Personas que se declaran como personas trans:** Del total de 61 organizaciones que respondieron realizar este tipo de caracterización, se obtuvo un promedio de **2% de colaboradores**, con una **mediana del 1%**.

Personas colaboradoras declaradas parte de la comunidad LGBTI+ según nivel de madurez

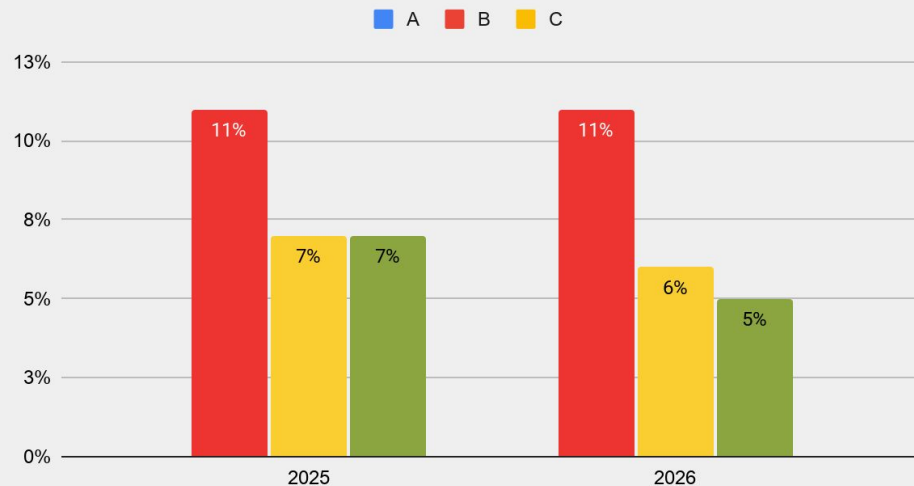
Iniciativas con foco LGBTI+

Las organizaciones en categoría A, tuvieron un 11% promedio de colaboradores que se declararon parte de la comunidad. En cuanto al año 2025, este porcentaje fue de un 10%.

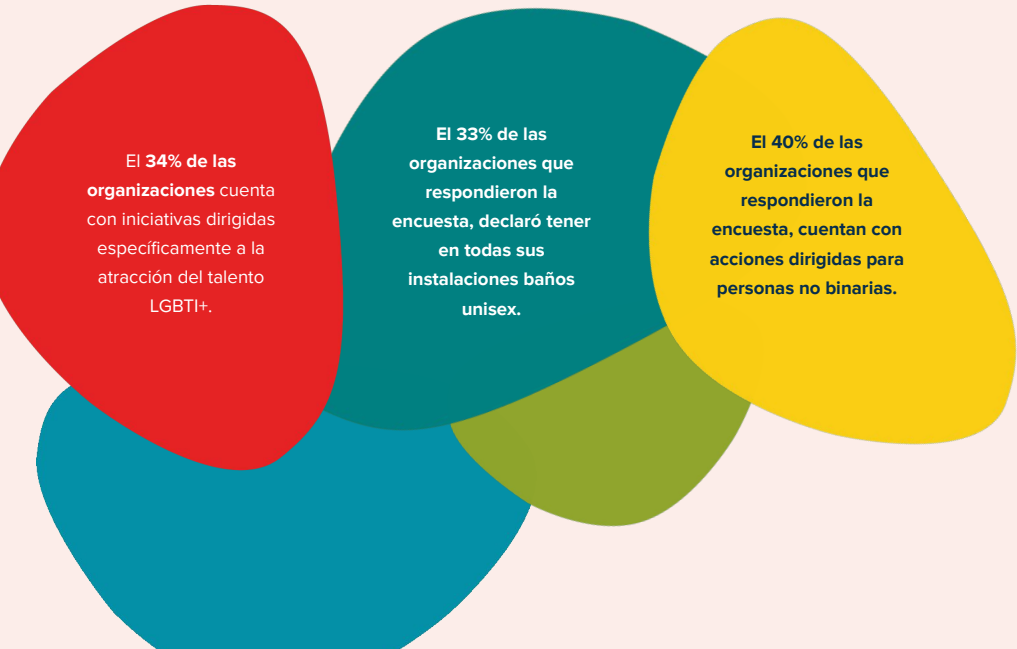
Las organizaciones en categoría B, tuvieron un 6% promedio de colaboradores que se declararon parte de la comunidad. En cuanto al año 2025, este porcentaje fue de un 7%.

Las organizaciones en categoría C, tuvieron un 5% promedio de colaboradores que se declararon parte de la comunidad. En cuanto al año 2025, este porcentaje fue de un 7%.

Colaboradores declarados de la comunidad LGBTI+

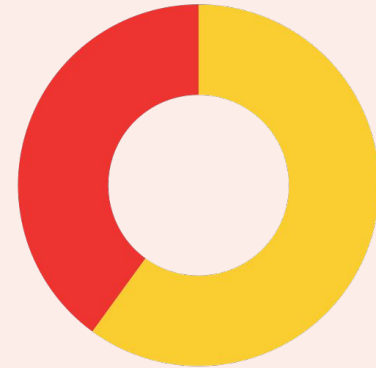


Resultados por dimensión 2026



73. Acciones a personas no binarias

- NO (60%)
- SÍ (40%)



Acciones dirigidas a personas de género no binario

Iniciativas con foco LGBTI+

Acciones aplicadas por las empresas/organizaciones encuestadas*

Acción 1	Uso de nombre social en sistemas, credenciales y comunicaciones.
Acción 2	Implementación de baños neutros o sin distinción de género.
Acción 3	Capacitaciones y charlas de sensibilización en diversidad de género.
Acción 4	Uso de lenguaje inclusivo en documentos y comunicaciones internas.
Acción 5	Reconocimiento del género no binario en sistemas y encuestas internas.
Acción 6	Políticas de inclusión y no discriminación sin distinción de género.
Acción 7	Acompañamiento integral (psicológico, legal y organizacional).
Acción 8	Inclusión del género no binario en procesos de reclutamiento y selección.
Acción 9	Protocolos de transición de género que incluyen a personas no binarias.
Acción 10	Campañas de visibilización.

*El orden de las acciones es completamente aleatorio.

KPI levantados en inclusión LGBTI+

Iniciativas con foco
LGBTI+

El **85%** de las organizaciones pertenecientes a la **categoría A** declararon realizar una caracterización anónima voluntaria.

El **56%** de las organizaciones pertenecientes a la **categoría B** declararon realizar una caracterización anónima voluntaria.

El **28%** de las organizaciones pertenecientes a la **categoría C** declararon realizar una caracterización anónima voluntaria.

78. Caracterización anónima voluntaria

- NO (32%)
- SÍ (68%)



Oportunidad estratégica para la inclusión LGBTI+

De la declaración a la implementación efectiva

El alto nivel de formalización evidencia compromiso, pero la oportunidad está en asegurar que este se traduzca en prácticas concretas y sostenidas en toda la organización.

01

De iniciativas aisladas a gestión integrada

El despliegue de acciones es relevante, pero el desafío está en articularlas como parte de un sistema coherente que impacte la cultura organizacional.

02

Del liderazgo declarativo al liderazgo activo

La inclusión requiere liderazgos que no solo respalden, sino que impulsen y modelen comportamientos en el día a día.

03

04

De sensibilización al desarrollo de capacidades

La formación debe evolucionar hacia la generación de habilidades prácticas que permitan gestionar la diversidad en contextos reales

05

Visibilidad externa a la coherencia interna

El posicionamiento público debe estar alineado con la experiencia interna para fortalecer la credibilidad organizacional.

06

De medición puntual a la gestión basada en evidencia

La oportunidad está en utilizar datos e indicadores para orientar decisiones y asegurar la sostenibilidad de la estrategia de inclusión.

Evolución temporal

Impacto de la red 2017 - 2026



Impacto de la red

Desde su primera edición en 2017, con 23 empresas pioneras, la Radiografía Pride Connection se ha transformado en un referente para comprender cómo evolucionan, en conjunto, las organizaciones en materia de inclusión LGBTI+. Contar con información reciente es clave, y esta mirada histórica permite comparar tendencias y avances generales entre 2017 y 2026. Este insumo estratégico orienta a las organizaciones a definir sus planes futuros, identificar brechas y priorizar dónde seguir fortaleciendo la inclusión, en sintonía con las prácticas que hoy impulsan otras empresas.

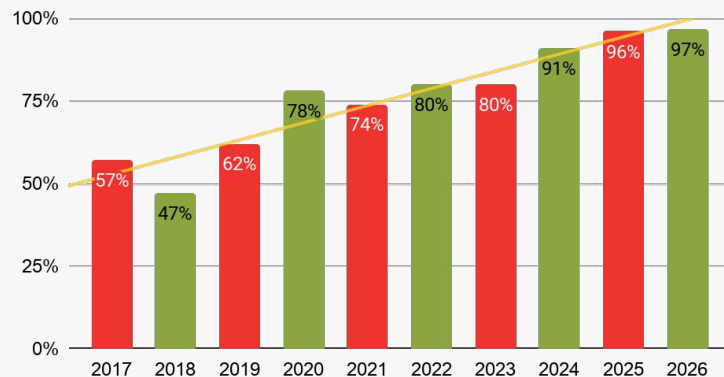
¡Veamos cómo han evolucionado las organizaciones en el tiempo!



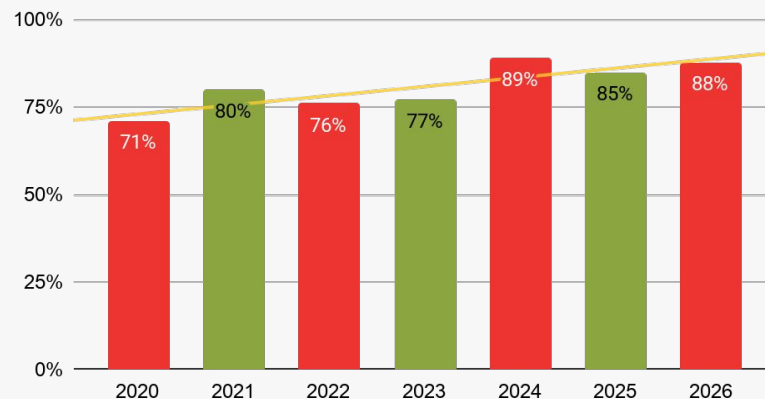
Avance de la inclusión 2017 - 2026

Se observa un avance sostenido en la institucionalización de la inclusión, con un crecimiento significativo en la adopción de políticas DEI, alcanzando un 97% en 2026, el nivel más alto de la serie. En paralelo, la instalación de comités DEI también muestra una tendencia al alza, aunque con mayor variabilidad, lo que sugiere que, si bien la inclusión está ampliamente formalizada, aún existen desafíos en su gobernanza y articulación interna.

Política DEI*



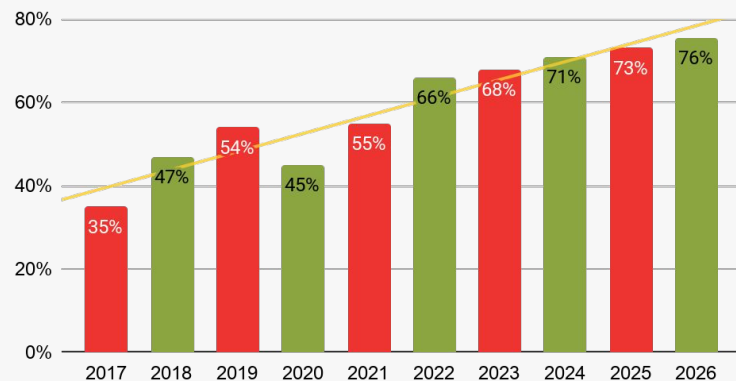
Comité DEI**



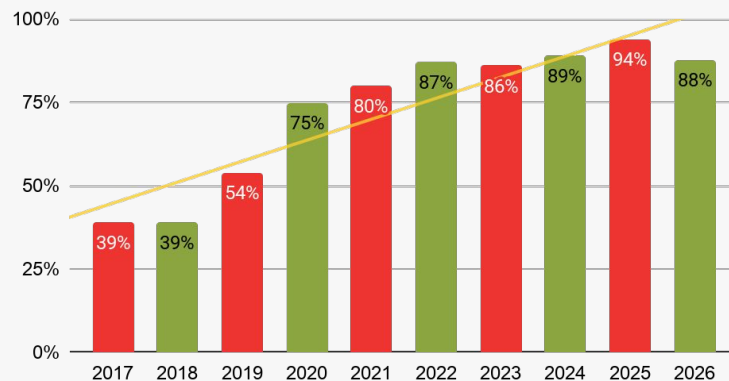
Avance de la inclusión 2017 - 2026

Se detecta un avance sostenido en la activación interna de la inclusión, donde **la existencia de redes o grupos de afinidad LGBTI+ alcanza en 2026 su nivel más alto desde que se mide**, evidenciando una mayor organización y protagonismo de las personas al interior de las empresas. Sin embargo, en contraste, **se registra una leve caída en los programas de formación entre 2025 y 2026**, lo que podría indicar un desafío en la continuidad de los procesos formativos como motor clave para sostener estos avances en el tiempo.

Existencia red LGBTI+

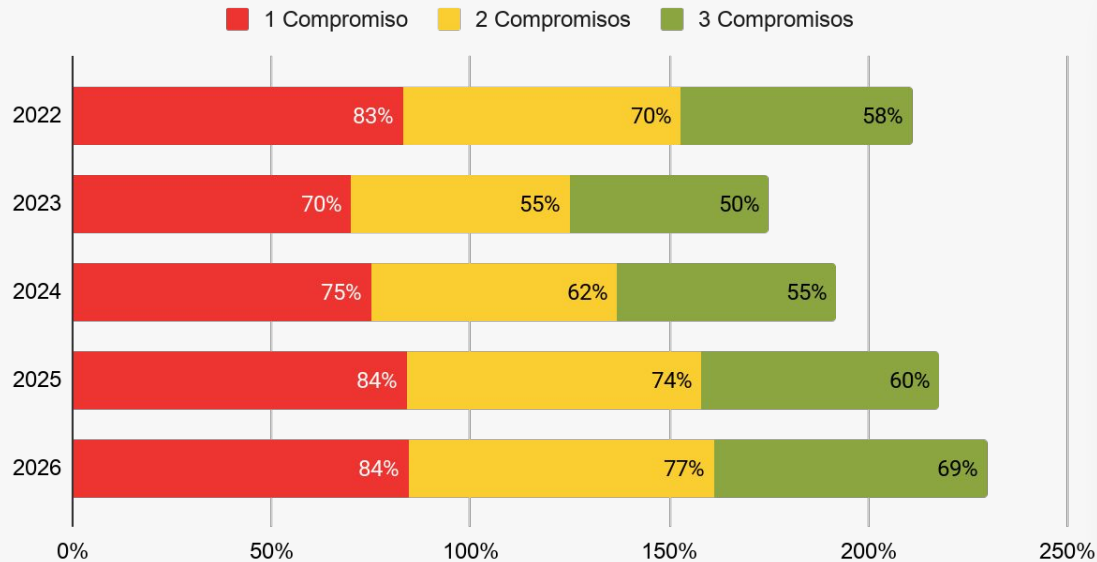


Programa de formación



Avance de la inclusión 2022 - 2026

Compromisos públicos



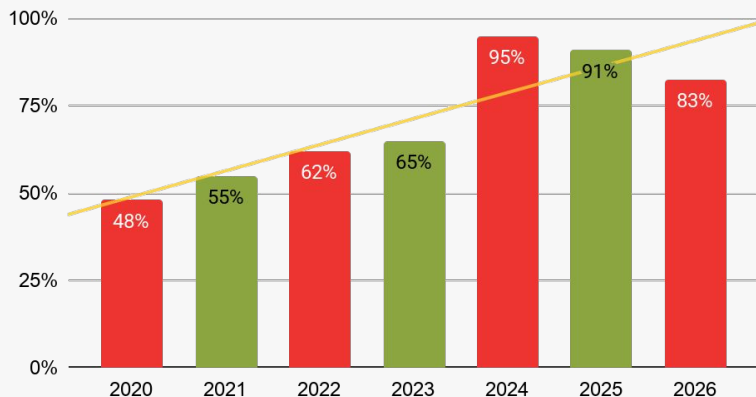
En cuanto a los **compromisos públicos**, estos se han **recuperado y fortalecido en 2026**, alcanzando su nivel más alto en todas las categorías. Esto ocurre pese a la caída registrada en 2025, lo que sugiere una reactivación del posicionamiento externo en inclusión.

Este aumento podría explicarse porque en 2026 la medición se concentra en organizaciones que han mantenido una participación constante en la radiografía y que sostienen activamente sus compromisos, quedando fuera aquellas que disminuyeron sus acciones durante 2025.

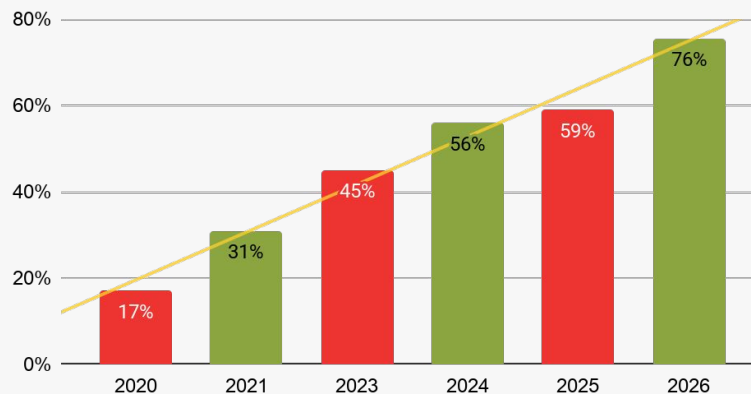
Avance de la inclusión 2020 - 2026

Se observa un avance significativo en la incorporación de **beneficios para personas trans, alcanzando en 2026 su nivel más alto desde que se tiene registro**, pasando de un 17% en 2020 a un 76%. Este crecimiento evidencia una mayor priorización organizacional por responder a necesidades específicas de inclusión. En paralelo, si bien **el liderazgo como sponsor de ERG** muestra una tendencia positiva en el tiempo, **presenta una leve caída en 2026**, lo que sugiere un desafío en sostener el involucramiento activo de los liderazgos en estos espacios.

Liderazgos como Sponsor del ERG LGBTI+



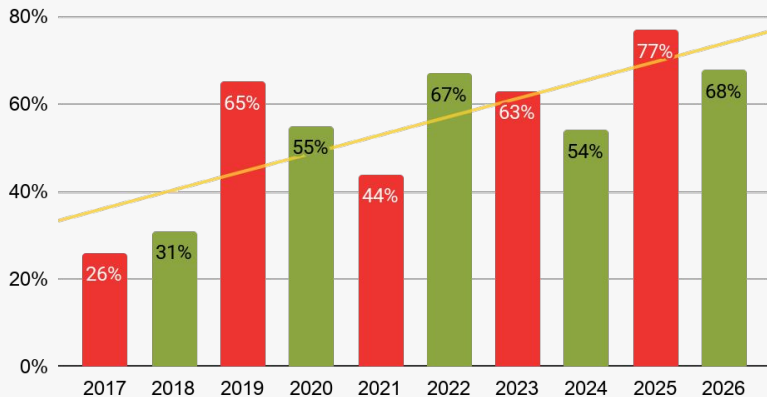
Beneficios a trabajadores trans



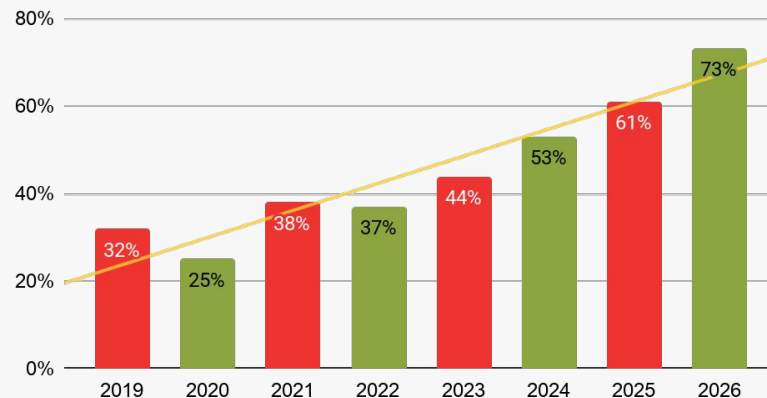
Avance de la inclusión 2017 - 2026

Se identifica un **avance sostenido en la implementación de protocolos de transición de género, alcanzando en 2026 su nivel más alto (73%)**, lo que refleja una mayor formalización de procesos clave para la inclusión trans. Por su parte, **las encuestas anónimas muestran una tendencia al alza en el tiempo, aunque con variaciones entre años**, lo que sugiere avances en la medición de la experiencia de las personas, pero aún con desafíos en su consistencia y uso sistemático.

Encuestas anónimas



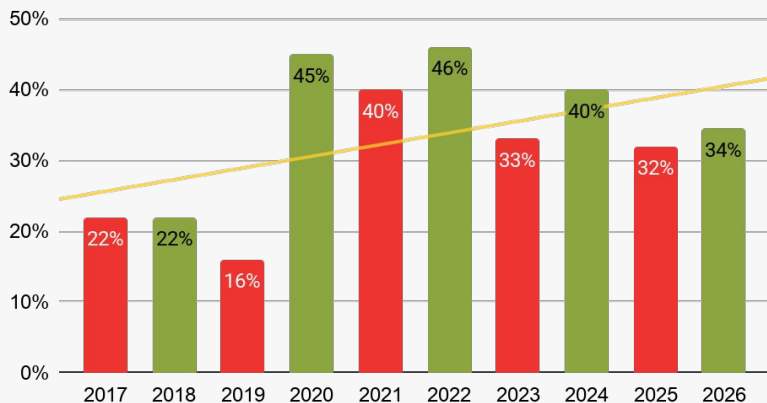
Protocolo de transición de género



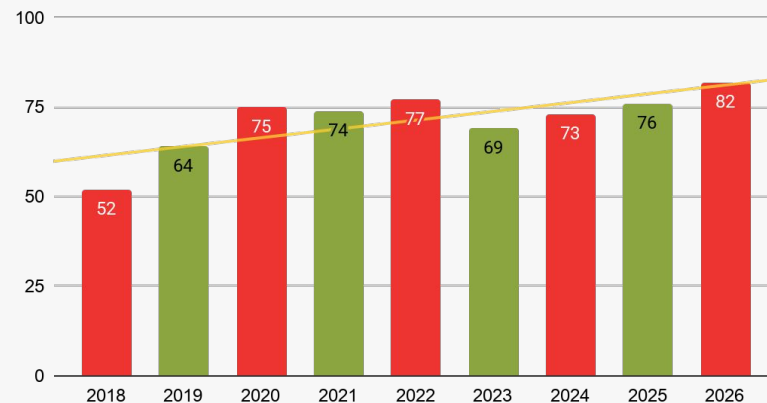
Avance de la inclusión 2017 - 2026

Se refleja una variación significativa en cuanto a los eventos de reclutamiento LGBTI+ durante los años de medición, encontrando tendencias de crecimiento y retroceso, estas variaciones no siempre implican retrocesos, sino ajustes entre visibilidad, estrategia y contexto organizacional durante los últimos años. Mientras que, el aumento sostenido en los puntajes refleja el impacto del acompañamiento de Pride Connection en el fortalecimiento de la madurez organizacional y en la generación de entornos más inclusivos para el talento LGBTI+.

Evento de reclutamiento LGBTI+



Promedio puntajes





Radiografía Pride Connection - Equidad CL 2026

