



DF

DIARIO FINANCIERO

SUPLEN-
MENTO

SANTIAGO DE CHILE
MIÉRCOLES 27 DE MAYO DE 2026

PRIDE CONNECTION

 **TALENTO LGBTI**
**MEJORES LUGARES
PARA TRABAJAR**
 **EQUIDAD CL 2026**

CÓMO HA EVOLUCIONADO LA INCLUSIÓN LGBTI+ EN CHILE EN LA ÚLTIMA DÉCADA

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 ANAÍS PERSSON

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

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 invirtió 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.

ESTRATEGIAS DE DIVERSIDAD: EMPRESAS SE AJUSTAN A UN ENTORNO MÁS CAUTO Y EXIGENTE

Aunque a nivel mundial las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) tuvieron un avance importante en la última década, cambios en el escenario político internacional comenzaron a tensionar la forma en que las compañías comunican y sostienen públicamente estos compromisos.

El fenómeno quedó reflejado en la última radiografía de Pride Connection: aunque el 97% de las firmas cuenta con políticas DEI, la mayor cifra desde que se realiza la medición, también hubo una caída en liderazgos sponsor y programas de formación LGBTIQ+, evidenciando una menor activación interna.

Para el CEO de Pride Connection, Emilio Maldonado, este cambio comenzó a notarse tras la llegada de Donald Trump a la Casa Blanca, generando un clima de mayor cautela. "Las empresas empezaron a bajar la intensidad a las comunicaciones sobre diversidad e inclusión", afirma,

La última radiografía de Pride Connection mostró avances para construir espacios laborales más representativos, pero el contexto internacional y un clima de mayor cautela están influyendo en cómo las compañías desarrollan estos compromisos.

POR VALENTINA CÉSPEDES

y por ello muchas compañías buscan sostener estas políticas sin tensionar la relación con matrices o mercados internacionales.

Esto se suma a un entorno más exigente, donde trabajadores y grupos de interés esperan coherencia entre discurso y experiencia real. Para el country HR Lead Chile y Perú de ABB, Fabrizio Moyá, la estrategia de

las empresas "está evolucionando hacia un enfoque más integrado al negocio, priorizando liderazgo inclusivo, bienestar y desarrollo del talento diverso más que acciones aisladas o comunicacionales".

Pese a ello, distintas compañías aseguran que la inclusión sigue siendo parte de su estrategia de largo plazo. La jefa de comunicaciones

corporativas Chile de Arcos Dorados, Loreto Álvarez, sostiene que este camino "responde a una convicción estructural y a las necesidades de nuestra sociedad". Añade que las empresas que integraron la inclusión "desde la convicción cultural y no por sumarse a una corriente global" son las que continúan avanzando.

La gerenta de sustentabilidad y asuntos corporativos de Itaú, Claudia Labbé, coincide y afirma que estas políticas impactan directamente en la cultura organizacional, la innovación y el desarrollo de equipos. "Las organizaciones que las promueven

generan mejores espacios de colaboración y están mejor preparadas para enfrentar contextos cambiantes y complejos", dice.

Desde Ripley, su subgerenta de sustentabilidad y diversidad, Muriel Courdurier, plantea que el desafío está en sostener estos avances dentro de la cultura organizacional y la experiencia cotidiana de los equipos. Destaca iniciativas impulsadas por la firma como protocolos de transición de género, grupos de afinidad y la adhesión a la red global Sunflower para visibilizar discapacidades invisibles.

PUBLIRREPORTAJE

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

ABB en Chile se consolida por tercer año consecutivo entre las mejores empresas para el talento LGBTIQ+

La compañía destaca por su cultura de respeto y pertenencia como parte de la base estratégica para impulsar la innovación.

El reciente reconocimiento de ABB en Chile en el Programa Global de Equidad Laboral (Equidad CL) — que impulsan Pride Connection Chile, Fundación Iguales y Human Rights Campaign (HRC) — no es un hito aislado, sino la consolidación de un camino trazado con determinación. Por tercer año consecutivo, la compañía ha sido certificada como uno de los mejores lugares para trabajar para el talento LGBTIQ+ en el país, un logro que este año tuvo un despliegue inédito al celebrarse en el Auditorio Pablo Neruda del Metro Quinta Normal.

Para Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile, este cambio de escenario es un potente simbolismo: "Es una señal de que todos los lugares que hoy se certificaron junto con ABB son un lugar inclusivo para la comunidad".

Para alcanzar este podio, la compañía ha liderado una transformación cultural sustentada en hitos estructurales. Es así como ABB en Chile fue pionera al certificarse bajo la Norma Chilena



Patricio Olivares y Jocelyn Erazo, ambos del subcomité LGBTIQ+ de ABB en Chile, recibiendo la distinción.

Transformando la industria desde la inclusión y la equidad

El destacado progreso de la compañía en la materia, fue reconocido por Javiera García, consultora de Proyectos en Pride Connection Chile, quien subrayó la profundidad del modelo: "ABB destaca porque muestra un compromiso genuino.

Han sabido educar a sus colaboradores, generando iniciativas promovidas no solo por Recursos Humanos, sino por sus propios grupos de afinidad".

Efectivamente, el motor de estos avances han sido los Grupos de Recursos para Empleados (ERG). Patricio Olivares, líder del subcomité LGBTIQ+ de ABB en Chile, explicó que "cuando las personas pueden ser auténticamente quienes son, se fortalece la colaboración y la innovación". Por su parte, Jocelyn Erazo, representante del mismo comité, enfatizó que este sentido

de pertenencia ha permitido a los talentos trabajar con una libertad y seguridad que hoy define la identidad de la compañía.

Al unir la excelencia tecnológica con una cultura de respeto, ABB en Chile no solo atrae al mejor talento, sino que lidera el cambio hacia una industria más humana y equitativa. Tal como señaló Martín Castellucci, country holding officer de ABB en Chile y Perú, "el trabajo constante y las certificaciones en equidad nos ayudan a transformar nuestra organización, construyendo una cultura más inclusiva, sostenible y centrada en las personas".



Al unir la excelencia tecnológica con una cultura de respeto, ABB en Chile no solo atrae al mejor talento, sino que lidera el cambio hacia una industria más humana y equitativa.

CONSOLIDANDO SU LIDERAZGO EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

Itaú Chile alcanza el 100% en Radiografía Pride Connection y reafirma su compromiso con la diversidad

El banco fue reconocido por tercer año consecutivo como uno de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+ y obtuvo, por primera vez, el 100% del puntaje en la Radiografía Pride Connection.

Cada vez más organizaciones entienden que construir espacios laborales diversos, seguros e inclusivos no solo responde a una convicción ética, sino también a una forma más humana y sostenible de hacer empresa. En Itaú Chile, esta mirada es parte central de la cultura organizacional y un compromiso que se trabaja día a día junto a sus más de 4.500 itubers.

Este 2026, el banco fue reconocido por tercer año consecutivo como uno de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+ en Equidad CL. A ello se suma un nuevo hito: por primera vez, Itaú Chile alcanzó el 100% en la Radiografía Pride Connection, manteniendo la clasificación A, la más alta del estudio.

“En Itaú Chile entendemos la diversidad como un valor estratégico. Más que iniciativas puntuales, buscamos construir una cultura donde cada persona se sienta segura y respetada. Estos reconocimientos nos enorgullecen, pero también refuerzan que la inclusión es un trabajo permanente y compartido”, señala Marcela Jiménez, gerente corporativo de Personas, Sustentabilidad y Marketing de Itaú Chile.

Una cultura que se construye con hechos

Uno de los hitos de este avance fue la incorporación de Itaú a Pride Connection. Con el tiempo, el banco asumió un rol de mentoría, compartiendo aprendizajes con otras organizaciones; de hecho, dos empresas mentoreadas en 2025 también fueron reconocidas este año en el mismo estudio.

A nivel interno, la comunidad de afinidad “Soy como Soy”, creada en 2022, se ha consolidado como un espacio de conversación, participación y acción para colaboradores LGBTI+ y personas aliadas. Este compromiso se refleja también en la Política de Diversidad



Conversatorio “Voces del Orgullo” 2025.

e Inclusión y en iniciativas como el Protocolo de Transición de Género y beneficios de salud orientados a reducir brechas para personas trans.

Formación, liderazgo y participación

La formación ha sido un eje clave, desde el onboarding hasta capacitaciones sobre sesgos, estereotipos, lenguaje inclusivo y liderazgo consciente. En este contexto, destaca el conversatorio “Voces del Orgullo”, un espacio de aprendizaje basado en testimonios reales que ha permitido acercar

estas temáticas desde una mirada humana, promoviendo mayor empatía y entornos más seguros.

Este año, la iniciativa se abrirá gradualmente a clientes y públicos de interés —de forma presencial y online—. En paralelo, en 2025 el banco creó una mesa de trabajo para fortalecer el liderazgo y la gobernanza de la comunidad.

Reconocimientos que reflejan un compromiso

Para Itaú Chile, los resultados de 2026

reflejan avances y una mayor responsabilidad. Ser reconocido por tercer año consecutivo da cuenta de un trabajo sostenido entre líderes y equipos. “Estos logros reflejan la convicción de cada ituber por construir espacios donde todas las personas puedan desarrollarse y ser ellas mismas”, agrega Jiménez.

El desafío actual es seguir profundizando este camino. Porque construir organizaciones más inclusivas no es solo una expresión de diversidad, sino también una forma más sostenible de generar confianza, innovación y desarrollo.



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



Banco Itaú Chile fue reconocido por tercer año consecutivo como uno de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+.

COMPAÑÍAS CHILENAS AVANZAN EN FORMALIZAR SUS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LGBTI+

La radiografía Pride Connection 2026 indicó que un 97% de las empresas sondeadas ya tiene políticas definidas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), dando señales de la consolidación de estas herramientas. POR CLAUDIA MARÍN

Un incremento de seis puntos en el promedio de las organizaciones encuestadas y la consolidación estructural de las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) al confirmar que el 97% de las empresas evaluadas cuenta con ellas, son algunas de las conclusiones que dejó la décima edición de la radiografía Pride Connection.

La medición, que este año encuestó a 100 organizaciones, principalmente grandes empresas, analizó cinco dimensiones (políticas DEI, competencias organizacionales, entrenamientos, compromiso público e iniciativas organizacionales con foco LGBTI+) y determinó que las entidades evaluadas se mueven progresivamente hacia la madurez en este tema.

COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN: BAT CHILE ES RECONOCIDA COMO UNO DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBTQ+

En BAT Chile entendemos que la diversidad y la inclusión no son solo declaraciones, sino elementos esenciales para construir organizaciones más sólidas, innovadoras y sostenibles en el tiempo.

La reciente certificación como uno de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ en Chile representa un hito relevante en nuestra agenda de personas y cultura. Este reconocimiento valida el trabajo sistemático que hemos impulsado para promover entornos laborales respetuosos, equitativos y coherentes con nuestros valores.

En línea con nuestro principio "Verdaderamente Inclusivos" – donde abrazamos la diversidad y celebramos nuestras diferencias –, hemos desarrollado políticas, prácticas y espacios que fomentan la autenticidad de cada persona, entendiendo que la inclusión es un habilitador clave del desempeño y la innovación.

Este reconocimiento refleja un compromiso genuino y sostenido por avanzar hacia una cultura donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, siendo quienes son. Sabemos que los mejores resultados se construyen desde equipos diversos, en entornos donde el respeto y la inclusión son esenciales.

Este logro es posible gracias al compromiso de nuestros equipos, quienes han sido protagonistas en la construcción de una cultura más inclusiva. Seguiremos fortaleciendo nuestras iniciativas, convencidos de que promover espacios donde todas las identidades sean respetadas, valoradas y celebradas no es solo lo correcto, sino también clave para el futuro de las organizaciones.

Alexandre Campos
General Manager BAT Chile



Desafíos y oportunidades

En esta medición hubo tres dimensiones que retrocedieron respecto al año anterior: el desarrollo de programas de formación (-6%), el liderazgo de sponsors LGBTI+ (-8%) y las encuestas de caracterización (-9%). Para el fundador de Pride Connection, Emilio Maldonado, la incertidumbre que surgió a nivel internacional en torno a los temas LGBTI+ llevó a las empresas a bajar la intensidad de sus acciones en esta área o a comunicarla con mayor cautela. “Ahora en 2026, estamos viendo que se están volviendo a activar campañas y capacitaciones”, afirma.

Con todo, la radiografía de este año detectó oportunidades para la incorporación estratégica de la inclusión LGBTI+: por ejemplo, que el compromiso evidenciado en la medición se traduzca en prácticas concretas y sostenidas en toda la organización, que el despliegue de acciones se articule como parte de un sistema coherente que impacte la cultura organizacional y que haya liderazgos que no solo respalden, sino que impulsen y modelen comportamientos en el día a día.

De hecho, del total de organizaciones, 54 se ubicaron en la clasificación A. De acuerdo a la definición de Pride Connection, en ese tipo de empresas las personas LGBTI+ y aliadas pueden sentirse integradas, respetadas y con igualdad de condiciones, gracias a que existe una cultura en la que puede hablarse abiertamente sobre su identidad de género u orientación sexual sin miedo a consecuencias negativas por parte de la organización o de

10%

DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS SE IDENTIFICA COMO LGBTI+.

67%

DE LAS COMPAÑÍAS SONDEADAS TIENE PERSONAS LGBTI+ EN ALTOS CARGOS.

76%

DE ELLAS CUENTA CON BENEFICIOS PARA PERSONAS TRANS.

quienes trabajen en ella.

Nuevas prioridades

Para el fundador y CEO de Pride Connection, Emilio Maldonado, uno de los hallazgos clave de esta edición, que da continuidad a lo detectado en ediciones anteriores, es que la inclusión LGBTI+ se ha convertido en uno de los pilares para las políticas DEI de las empresas.

“Al preguntarles si tienen políticas de este tipo y a qué personas apuntan, siempre la discapacidad aparece en primer lugar, ayudada en parte por la ley que obliga a las grandes empresas a trabajar con personas con discapacidad. Luego se ubican la equidad de género y el pilar LGBTI+, casi empatados con el 94% y 95% de las menciones, respectivamente, lo que se ha mantenido así en los últimos cuatro años y marca un avance, porque al inicio de la medición la inclusión LGBTI+ estaba muy atrás en las prioridades”, comenta Maldonado.

En contraposición, el ejecutivo señala que las empresas han ido bajando el foco en la multiculturalidad, un tema que en la década pasada era muy relevante y reflejaba los desafíos para las organizaciones que generaba el fenómeno migratorio. Según lo observado en la edición 2026 de la radiografía, lo que está ganando interés es el tema generacional. “Tenemos hasta cuatro o cinco generaciones coexistiendo

en el mercado laboral, pero las empresas están empezando a trabajar programas para la retención del talento de los mayores de 50 años, una inquietud que se ha tomado la agenda”.

Otra de las conclusiones que destaca el fundador de Pride Connection es la incorporación en las organizaciones de beneficios específicos para personas trans, “como el protocolo de transición de género, que llega a su peak desde que incluimos la pregunta en 2020”.

Menos luces, más trabajo

Uno de los fenómenos que han observado a nivel social desde Pride Connection es que, a diferencia de la década pasada, para la opinión pública el tema LGBTI+ está menos al centro de la discusión, especialmente luego de lograr avances como el matrimonio igualitario. “Las empresas leen a su público, a sus clientes, a sus proveedores, a sus directores y a sus trabajadores. Y creo que esa estridencia que veíamos en la década pasada, donde todas querían pintar la fachada de colores, se va a ver menos en esta época”, prevé.

“Yo prefiero que haya menos luces, que haya menos banderas, pero que haya un trabajo más decidido en la estructura, para cambiar las culturas corporativas en las empresas, con protocolos de avanzada para trabajadores LGBTI+”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

El compromiso que llevó a Ripley y Banco Ripley a ser reconocidos como empresa líder en inclusión

La compañía se convierte en el primer retail y banco de Chile en unirse a la red global Sunflower, además de recibir la certificación en Equidad CL.

En un año marcado por avances concretos en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI), Ripley y Banco Ripley han reforzado su posicionamiento como referentes en el panorama empresarial chileno.

La noticia más reciente es su adhesión a Sunflower, la red global de empresas que buscan visibilizar y apoyar a quienes viven con discapacidades invisibles. Con esta incorporación, Ripley se convierte en la primera empresa de retail y banca en Chile en unirse a esta iniciativa, que ya cuenta con presencia en más de 15 países.

Su implementación comenzó de forma interna, con la introducción del distintivo de girasol para colaboradores que lo requieran, una herramienta visual que fomenta la comprensión y el respeto en el entorno laboral. El plan incluye, para junio de 2026, extender esta iniciativa a la experiencia del cliente, incorporando la entrega del lanyard o collar de girasol, en los centros de atención al cliente en 23 de sus tiendas a lo largo de Chile.

“Este paso se suma a una trayectoria con-



Muriel Courdurier, subgerenta de Sostenibilidad y Diversidad Ripley; Vanesa Errecalde, jefa de Aplicativos y Accesos Digitales Ripley y miembro del grupo de Afinidad; Andrés Bascuñán, consultor de Gestión de Personas Banco Ripley y Catalina Roehrs, gestora de Diversidad e Inclusión Ripley.

solidada en inclusión. Desde 2019 formamos parte activa de redes como Pride Connection y Red de Empresas Inclusivas de Sofofa (REIN), e implementamos nuestro ‘Protocolo de Transición de Género’ y una encuesta anual de Diversidad, herramientas claves para medir y mejorar la experiencia de nuestros colaboradores”, señala

la subgerenta de Sostenibilidad y Diversidad de Ripley, Muriel Courdurier. Además, Ripley cuenta con redes de diversidad y grupos de afinidad integradas por sus propios equipos, quienes, desde su rol, impulsan iniciativas concretas para construir una cultura inclusiva desde adentro.

Compromiso sostenido

Este trabajo estratégico y sostenido ha comenzado a reflejarse en reconocimientos públicos y métricas de reputación. En el Ranking MERCO 2025, la compañía mejoró su posición en todas sus categorías: 33° en Merco Empresas, 28° en Merco Talento y 45° en Merco ESG.

Además, en marzo del 2026 fue reconocida como “Empresa Nacional Destacada” en la ce-

remonia anual organizada por Pride Connection Chile y la Fundación Iguales.

Pero el reconocimiento más reciente llegó en mayo de este año, cuando Ripley y Banco Ripley recibieron la certificación de Equidad CL como uno de los “Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+”. Este índice certifica a las empresas y organizaciones que han evaluado sus esfuerzos de inclusión en el espacio laboral para la comunidad LGBTI+ y es el primer referente corporativo de inclusión LGBTI+ en Sudamérica, impulsado por Pride Connection Chile, Fundación Iguales y Human Rights Campaign (HRC).

“Nos llena de orgullo haber obtenido esta certificación, la cual también recibimos en 2022, lo que demuestra el compromiso continuo y sostenido de la empresa en promover una cultura de respeto e inclusión”, agrega la ejecutiva.

Esta iniciativa forma parte de “Compromiso R”, el programa socioambiental de la compañía, y se alinea con su estrategia de creación de valor sostenible, la cual integra el bienestar de las personas, las comunidades, el medio ambiente y el negocio.

EL RETO DE GENERAR ESTRATEGIAS PARA SUMAR TALENTO +50 AL MERCADO LABORAL CHILENO

Ante una población que envejece aceleradamente, Factor +50 es la nueva iniciativa de Factor Diverso que busca determinar cuáles son las mejores vías para retener y atraer al talento senior en las empresas locales.

POR ANDREA CAMPILAY

El descenso sostenido en la natalidad a nivel país ha instalado una tendencia que, se proyecta, continuará en el largo plazo con efectos en el mercado laboral: menos niños, más personas mayores. Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), se espera que para el año 2070 las personas de 65 años o más supe-

ren el 40% de la población del país, mientras los menores de 15 años solo representarán un 7,2%.

Este acelerado envejecimiento de la población ha puesto sobre la mesa el desafío de incorporar con más fuerza al llamado "talento senior" en las empresas locales. De hecho, según los resultados de la Radiografía Pride Connection 2026, el 57% de

las organizaciones que cuentan con una política de equidad, diversidad e inclusión ha incorporado a las generaciones +50 como uno de los pilares o focos dentro de la misma. Además, el sondeo muestra que un 33% de las compañías imparte capacitaciones o charlas de sensibilización enfocadas en generaciones +50 como parte de sus programas educativos sobre

Pertenecer cambia la forma en que trabajamos.

¡Postula a tu empresa!

www.prideconnection.cl

PRIDE
CONNECTION.



temáticas distintas a la diversidad sexual.

El CEO y fundador de Pride Connection, Emilio Maldonado, explica que el trabajo con generaciones era un eje que venía tomando fuerza en la medición, pero siempre más enfocado en las "nuevas generaciones", sobre todo con la incorporación de la generación Z al mercado laboral. A sus ojos, los resultados del último Censo -que reveló un índice de envejecimiento de 79, es decir, que en Chile existen 79 personas de 65 años o más por cada 100 menores de 15- marcó un "punto de inflexión" tanto para la sociedad como para las organizaciones, instalando realmente el desafío de qué pasa con el talento +50.

"Se habla de talento +50 porque en el caso de las mujeres te quedan los últimos 10 años de trabajo y 15 en el caso de los hombres. Pero la gente no está llegando a la edad de jubilación, la gente está saliendo antes de su carrera profesional", plantea Maldonado. Según explica, este fenómeno no responde a que la gente "se canse antes de llegar a los 60 o 65 años", sino a que el mercado laboral no está diseñado necesariamente para "premiar la experiencia", sino para castigar los años de trabajo y el costo asociado a ese desempeño.

"Queremos que las empresas se junten a conversar sobre cómo queremos proyectar el talento del futuro, porque cuando uno dice 'el talento del futuro' las personas piensan en la generación alfa. Pero dada la realidad demográfica de Chile, el talento del futuro son los mayores de 50 años"; asegura el CEO y fundador de Pride Connection, Emilio Maldonado.

A raíz de este escenario, Maldonado cuenta que desde Factor Diverso decidieron crear "Factor +50", una iniciativa enfocada exclusivamente en la incorporación de este talento a las organizaciones. "El nombre responde a la alegoría del protector solar: queremos que después de los 50 siga siendo verano y no empiece tu invierno", precisa el ejecutivo.

La iniciativa comenzará en julio de este año y busca, en primera instancia, el desarrollo de mesas de trabajo con diversas empresas para debatir sobre las mejores prácticas y estrategias para incorporar a este segmento de la población al mercado laboral. "Queremos que las empresas se junten a conversar sobre cómo queremos proyectar el talento del futuro, porque cuando uno dice 'el talento del futuro', las personas piensan en la generación alfa. Pero dada la realidad demográfica de Chile, el talento del futuro son los mayores de 50 años", aclara Maldonado.

Barreras y oportunidades

Bajo la mirada del CEO y fundador de Pride Connection, hoy existen diversas barreras que afectan la participación del talento +50. Una de ellas es que "vivimos una sociedad que premia lo joven", dice, haciendo alusión a que, en general, todas las industrias y aspectos de la sociedad

buscan atraer a los más jóvenes, cuando en realidad las personas mayores cuentan con la experiencia, el poder adquisitivo y tienen la ventaja de "haberse reinventado muchas veces" en respuesta a crisis sociales y a evoluciones de los lugares de trabajo. Otra de las barreras es "la percepción de que es un talento caro".

Pese a esto, Maldonado expresa que la inclusión del talento +50 debe entenderse como un tema transversal dentro de las estrategias de diversidad e inclusión, ya que, a diferencia de otras dimensiones -como género, discapacidad o migración- el envejecimiento es una experiencia común por la que todas las personas pasarán eventualmente. Por ello, asegura que es "una conversación fácil de implementar", pues las organizaciones deberían anticiparse para generar espacios donde las personas de este segmento puedan seguir sintiéndose valoradas, seguras y capaces de aportar al mercado.

A su juicio, este debería ser uno de los focos principales de las agendas de inclusión del futuro, y destaca que se trata de una temática que "se sacude esa carga ideológica que puede haber para algunos sectores cuando hablas de equidad de género o cuando hablas de personas LGBTI+".

GRUPO DF
DF LIVE DF MAS DF SUD DF SENAL
CAPITAL ED ED

Director: José Tomás Santa María / Subdirectora: Paula Vargas / Gerente Comercial: José Ignacio De la Cuadra / Editora: Claudia Marín / Director Creativo y Arte: Rodrigo Aguayo
Coordinadora: Marcia Aguilar / Dirección Edificio Fundadores, Badajoz 45, piso 10, Las Condes, Fono: 2 2339 1000 / e-mail: buzondf@df.cl / Impreso por Gráfica Andes Limitada, que sólo actúa como impresor.
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.

PUBLIRREPORTAJE

CERTIFICACIÓN EQUIDAD CL 2026

McDonald's se consolida por su compromiso por una cultura de respeto a la diversidad

Por cuarto año consecutivo, la entrega del Sello Equidad CL 2026 posiciona a Arcos Dorados - McDonald's como una empresa modelo en diversidad e inclusión, demostrando ser capaz de anticiparse al cambio y analizar el entorno desde una perspectiva inclusiva, situándose en el más alto nivel en la radiografía de Pride Connection.

La nueva edición del Índice de Equidad CL reconoció a Arcos Dorados Chile, operador de la franquicia de McDonald's, dentro de las 48 mejores empresas en Chile para el talento LGBTI+.

"Este logro es colectivo. Representa a cada persona que ha sentido que puede ser auténtica en su lugar de trabajo, y nos ha permitido demostrar nuestro compromiso gracias a la valentía y convicción de sus testimonios. La inclusión se vive, y se vive desde las personas", señala Loreto Álvarez, líder de la Red Orgullo Arcos LATAM y jefa de comunicaciones corporativas.

La promoción de espacios de conversación, jornadas de formación y actividades para visibilizar



Martín Palacio, Gerente de People & Culture de Arcos Dorados Chile y Loreto Álvarez, líder de la Red Orgullo Arcos LATAM y jefa de comunicaciones corporativas, junto al equipo de Pride Connection y Human Rights Campaign.

las distintas identidades al interior de la compañía es parte del rol y el trabajo que promueve la Red Orgullo Arcos, contribuyendo activamente a la implementación de políticas que garantizan equidad, respeto y una cultura organizacional inclusiva entre los colaboradores.

Mejorar la experiencia laboral de las personas LGBTI+ dentro de la compañía hoy es una realidad. A través de iniciativas como la implementación de uniformes sin distinción de género, baños inclu-



Gabriela Saa, Coordinadora Senior de Diversidad e Inclusión, Arcos Dorados, Chile.

sivos y la difusión de una

Guía de Diversidad Sexual, se han generado espacios de trabajo más seguros, respetuosos e inclusivos para todos los equipos.

Asimismo, campañas como "McDonald's vio en mí, El Valor de Ser Yo", en las que colaboradores comparten sus propias historias y experiencias, han contribuido a fortalecer el sentido de pertenencia, la visibilidad y una cultura organizacional basada en el respeto y la autenticidad.

"Hace varios años nos propusimos dejar atrás

la mirada declarativa y pasar a la acción. Eso implica formar a nuestros líderes, revisar nuestros procesos, y asegurar que cualquier persona que ingrese a trabajar con nosotros se sienta bienvenido y respetado" manifiesta Martín Palacio, Gerente de People & Culture de Arcos Dorados Chile.

A partir de estándares universales, la cultura organizacional de Arcos Dorados ha ido adaptándose y hoy la diversidad se vive con autenticidad, siendo clave construir entornos laborales en el que cada persona pueda desarrollarse plenamente, sin ser discriminada por su orientación sexual o identidad de género.

El reconocimiento llega en un momento donde las empresas son cada vez más desafiadas a actuar con coherencia frente a los temas de diversidad. En ese escenario, Arcos Dorados se presenta como una compañía que cumple y como un actor activo en la promoción de entornos laborales más justos y diversos.