

HUMAN RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION



**iguales.**

**TALENTO LGBTI+  
MEJORES LUGARES  
PARA TRABAJAR**

---

**EQUIDAD CL 2025**



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 3** Qué es HRC Equidad CL
- 4** Carta de Kelley Robinson, Presidenta de la Campaña de Derechos Humanos y los Programas de Igualdad
- 5** Carta de Rashawn “Shawnie” Hawkins, SHRM, Directora Senior del Programa de Equidad Laboral de HRC
- 6** Introducción
- 7** Editorial de Emilio Maldonado: Potenciando el trabajo estratégico para profundizar la Inclusión en un contexto global adverso
- 8** Explicación metodológica
- 9** HRC Equidad CL 2025: Avances y desafíos
- 10** HRC Equidad CL 2025 en números: Resumen ejecutivo
- 13** Listado total de empresas participantes en HRC Equidad CL 2025
- 14** Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones
- 16** Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Competencia organizacional LGBTI+
- 18** Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Entrenamientos
- 20** Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Compromiso público
- 21** Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Iniciativas con foco LGBTI+
- 24** HRC Equidad CL 2025: Mejores Lugares para Trabajar 2025
- 25** Equipo HRC Equidad CL
- 27** Agradecimientos

Los Programas de Igualdad de Human Rights Campaign (HRC) es el brazo educativo de la organización de derechos civiles del colectivo LGBTI+ más grande de los Estados Unidos, que trabaja para alcanzar la plena equidad de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y queer.

HRC contempla un mundo en donde las personas LGBTI+ sean miembros plenos de la sociedad en el hogar, trabajo y en cada comunidad.

# Qué es HRC Equidad CL

Hace más de una década, específicamente en 2011, fue cuando Fundación Iguales comenzó su labor en beneficio de la diversidad sexual y de género de Chile. Cinco años más tarde, entendiendo que su trabajo debía involucrar todos los ámbitos en la vida de las personas LGBTI+, creó la red Pride Connection Chile, iniciativa que incentiva -hasta el día de hoy- a las empresas y organizaciones de Chile para lograr inclusión en los espacios laborales.

Su lucha por una verdadera igualdad de derechos y no discriminación dio un pasó aún mayor cuando en 2018 se unió con Human Rights Campaign (HRC) para aplicar en Chile el Corporate Equality Index (Índice de Equidad Corporativa). Así nació HRC Equidad CL, la única certificación en el país y pionera en Sudamérica que busca destacar la atracción de talento diverso LGBTI+ y detecta los espacios con prácticas concretas y medibles sobre diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

La herramienta, con una metodología exploratoria basada en una encuesta voluntaria que entrega una evaluación numérica a diversas preguntas, destaca, -a quienes logran una puntuación máxima de 100 puntos- como parte de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+.

Dentro de su compromiso, el índice también busca apoyar a las empresas y organizaciones en su tránsito de crecimiento, entregando un diagnóstico que detecta brechas y oportunidades de mejora en la madurez de su gestión corporativa, para así mejorar su posición en rankings futuros.

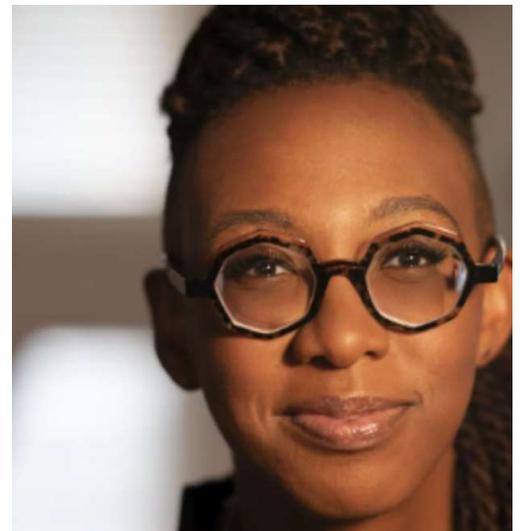
Actualmente el sello HRC Equidad se aplica además en México, Argentina y Brasil.



# Carta de Kelley Robinson

Presidenta de la Campaña de Derechos Humanos y los Programas de Igualdad

" Human Rights Campaign Equality Programs se enorgullece de presentar los resultados de HRC Equidad CL 2025. Este año, vimos un cambio en la forma de inclusión en espacios laborales. Estamos en tiempos difíciles para la comunidad LGBTI+, pero la mayoría de empresas se mantienen comprometidas a la inclusión laboral LGBTI+ y como aliadas a les empleades LGBTI+. Seguimos colaborando con líderes en más de 140 empresas sobre Chile para asegurar que la comunidad LGBTI+ puede vivir y trabajar auténticamente. Con el continuo de dedicación de defensores LGBTI+ sobre el país, HRC tiene confianza en el futuro brillo del trabajo de inclusión laboral LGBTI+ en Chile. "



**Kelley Robinson, (ella)**

Presidenta de la Campaña de Derechos Humanos y los Programas de Igualdad

# Carta de Rashawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP

Directora Senior del Programa de Equidad Laboral de HRC

Con gran orgullo, compartimos la séptima edición de HRC Equidad CL (Chile). Bajo la dirección de Human Rights Campaign Equality Programs - el brazo educativo de Human Rights Campaign, la mayor organización de derechos civiles de los Estados Unidos que trabaja para lograr la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (LGBTQ+)- HRC Equidad CL: Programa Global de Equidad Laboral es la principal herramienta de evaluación comparativa basada en encuestas, que evalúa la equidad y la inclusión LGBTQ+ en espacios laborales entre los empleadores en Chile. Inspirada en los más de 20 años de exitosa evaluación de las empresas estadounidenses a través del Corporate Equality Index, la encuesta Equidad CL de HRC examina cinco pilares de la inclusión en la encuesta. Son los siguientes: la adopción de políticas de no discriminación en el lugar de trabajo; la competencia organizativa que crea espacios de trabajo respetuosos con la identidad de género y la diversidad sexual; la creación de grupos de recursos para trabajadores y/o consejos de diversidad e inclusión; la formación y educación interna sobre LGBTI+; y, la participación en actividades públicas de apoyo a la inclusión LGBTI+.

Este año, hemos visto muchos cambios difíciles para nuestra comunidad. En los Estados Unidos, cambió la administración federal desde la más apoyante en la historia hasta una que ya ha lanzado ataques contra nuestra

comunidad a niveles antes desconocidos. Algunos de nuestros aliados empresariales han rechazado sus compromisos a la comunidad LGBTI+, pero muchísimos más siguen fuertes en su alianza.

HRC también sigue comprometido a mantener nuestras relaciones con las organizaciones que siguen apoyando a sus empleadas y consumidores LGBTI+. Invertimos nuestra energía en apoyar y celebrar estas empresas como las empresas reconocidas en este reporte. En 2025, vimos más de 140 empresas participantes, con casi la mitad de esas empresas certificadas en Chile. Con representación de cada región del país y un impacto que toca las vidas de 395.702 empleadas, me recuerda de la fuerza y resiliencia de la comunidad LGBTI+.

Seguimos con confianza en el futuro de este movimiento. Gracias a todas las personas que hicieron posible esta labor de amor. Damos un agradecimiento especial a Emilio Maldonado por su liderazgo desde Chile durante los últimos siete años- sin quien no hubiésemos podido hacer estos reportes. Felicidades a todas las empresas que han participado este año. Seguimos en coalición para un futuro más brillante para personas LGBTI+ en espacios laborales chilenos.



**Rashawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP (ella)**

Directora Senior del Programa de Equidad Laboral de la Fundación HRC



# Introducción

## Un año desafiante para la diversidad: Equidad CL 2025 se fortalece ante la adversidad

El lanzamiento de HRC Equidad CL 2025 llega en un momento clave. En un año donde los avances en diversidad, equidad e inclusión han sido cuestionados a nivel global y con la asunción de Donald Trump como presidente de Estados Unidos, el compromiso empresarial con la inclusión LGBTI+ se pone a prueba más que nunca.

Desde 2018, esta certificación ha permitido medir el nivel de compromiso de empresas y organizaciones con la inclusión de personas LGBTI+ y, en esta edición, no solo confirma avances, sino que desafía las prácticas tradicionales. Con 141 empresas inscritas y 67 que alcanzaron el sello “Mejor Lugar para Trabajar para las personas LGBTI+”, Equidad CL 2025 va más allá de las capacitaciones y protocolos, indagando en cómo las compañías integran la diversidad desde el primer día: ¿se reflejan estos valores en sus procesos de onboarding?, ¿existen kits de

bienvenida inclusivos?, ¿cómo viven la diversidad en la cotidianidad laboral?

En un panorama adverso, donde reforzar las estrategias de inclusión podría haberse percibido como un riesgo, el resultado ha sido sorprendente: un 66% de las empresas participantes confirmó contar con procesos de onboarding inclusivos. Aún hay brechas que cerrar, pero este avance demuestra que la voluntad de generar entornos de trabajo diversos y equitativos sigue firme.

No podemos detenernos. Así como este año profundizamos en el onboarding, seguiremos explorando nuevas temáticas que desafíen a las empresas a evolucionar y a garantizar espacios de trabajo donde todas las personas puedan ser auténticas, sin miedo ni discriminación. El camino no es fácil, pero es el único posible si queremos construir un futuro laboral verdaderamente inclusivo.



# Introducción

# Editorial de Emilio Maldonado:

## Potenciando el trabajo estratégico para profundizar la Inclusión en un contexto global adverso

En un mundo donde los liderazgos extremos han cobrado fuerza, los derechos de la diversidad sexual se han visto amenazados en distintos niveles. La inclusión laboral LGBTI+ enfrenta grandes desafíos en el actual contexto global, pero también presenta oportunidades para fortalecer los avances logrados.

Ante este panorama, las empresas tienen la responsabilidad de reafirmar su compromiso con la diversidad, equidad y la inclusión. Crear entornos laborales equitativos y respetuosos no solo es una obligación moral, sino también una estrategia clave para la innovación y la competitividad. La eliminación de políticas de protección no debe interpretarse como un retroceso en el ámbito corporativo, sino como un motivo para reforzar el apoyo al talento diverso y garantizar la igualdad de oportunidades.

En esta línea, en los últimos ocho años, Chile ha avanzado significativamente en materia de inclusión laboral LGBTI+. La adopción de estrategias de diversidad ha crecido de manera acelerada, impulsada por cambios legislativos y por la necesidad de las empresas de posicionarse como marcas empleadoras inclusivas.

A nivel regional, Chile, junto con Argentina, México y Brasil, lidera la implementación de estrategias para potenciar la diversidad, equidad e inclusión. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por crear espacios inclusivos, sigue existiendo una brecha entre las políticas implementadas y la contratación efectiva de personas de la comunidad LGBTI+ en general. Por ejemplo, en la encuesta Chile No Sabe, desarrollada por la consultora chilena Factor Diverso, encontró que el 80% de personas LGBTQ+ encuestadas que ha sufrido violencia no denuncia por temor a represalias como la pérdida del puesto laboral.

Viendo el lado positivo, las empresas en Chile han mostrado avances concretos en la incorporación de beneficios para la comunidad LGBTI+.

Un ejemplo destacado es que, en 2020, por primera vez se consultó sobre beneficios para personas trans, revelando que solo el 17% de las empresas los ofrecía. Actualmente, los resultados muestran un aumento significativo: el 59% de las organizaciones participantes brinda estos beneficios, que incluyen acompañamiento psicológico, cobertura de terapias hormonales y cirugías de reafirmación de género. Un faro de esperanza en un contexto donde persisten discursos que buscan eliminar estos apoyos para personas trans y no binarias.

Asimismo, otra cifra a destacar es el aumento en la cantidad de organizaciones que cuentan con una política DEI dentro de su estructura. En 2017, cuando la certificación se lanzó por primera vez en Chile, el 57% de los participantes afirmó tener una política DEI. Hoy, casi la totalidad de las encuestadas (96%) declara contar con una.

En paralelo, se ha incrementado el reconocimiento de familias homoparentales en las políticas de beneficios corporativos.

No obstante, diversas encuestas revelan que los espacios de trabajo continúan siendo uno de los principales entornos donde las personas LGBTI+ experimentan discriminación, lo que subraya la necesidad de reforzar las políticas y prácticas de inclusión.

La inclusión no puede ser solo un discurso bien intencionado ni una estrategia de marketing pasajera. Para que las estrategias de diversidad tengan un impacto real, las empresas deben asumir un compromiso sostenido, basado en la capacitación constante, el reconocimiento de las distintas realidades de sus colaboradores y la medición efectiva de sus acciones. Esto implica no solo garantizar espacios seguros, sino también revisar y ajustar sus políticas de manera periódica para responder a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

En un contexto desafiante, el futuro de la inclusión laboral LGBTI+ dependerá de la capacidad de las organizaciones para ir más allá del cumplimiento normativo y reafirmar su compromiso con la equidad. Solo aquellas empresas que logren transformar la diversidad, equidad e inclusión en un pilar estratégico lograrán un cambio significativo, construyendo entornos donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a la discriminación.



**Emilio Maldonado (él)**

Socio implementador HRC Equidad CL





# Explicación metodológica

HRC Equidad CL es la única certificación aplicada en Chile que destaca a los mejores lugares para atraer talento diverso LGBTI+.

Esta séptima versión, al igual que las anteriores, mide a empresas locales y multinacionales con oficinas en Chile que, voluntariamente, deciden ser parte de esta radiografía sobre prácticas implementadas relativas a diversidad, equidad e inclusión de la comunidad LGBTI+.

¿Cuál es el instrumento que se aplica? Se trata de un cuestionario, de 104 preguntas, que permite conocer fortalezas y oportunidades de mejora.

Cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas:

- Sí.
- No.
- En proceso (si está en desarrollo lo preguntado y estará en vigencia y/o operativo en los próximos meses).

Cada respuesta cuenta con un puntaje que conduce, a los que logran los 100 puntos, a la certificación que reconoce aquellos buenos lugares para atraer talento diverso en Chile.

El cuestionario de esta última medición incluyó preguntas relativas a procesos de inducción y la existencia de kits de onboarding inclusivos, buscando asegurar que desde el primer día de trabajo las nuevas incorporaciones tengan acceso a una cultura organizacional respetuosa y equitativa. Además, por primera vez se otorgará puntaje a la existencia y aplicación de protocolos de transición de género dentro de las empresas en Chile. Al ser primer año que esta pregunta, relativa a protocolos de transición de género, será puntuada en el cuestionario, aquellas empresas que no consigan los 100 puntos por “no contar” con un protocolo o “estar en proceso” de contar con uno, igualmente serán certificadas, por única vez, como “Mejores Lugares para Trabajar” para el talento LGBTI+. Esta modalidad aplicará a aquellas organizaciones que, además, consigan 95 o 98 puntos, y solo queden bajo los 100 por la falta de un protocolo de transición de género.

**En HRC Equidad CL 2025 ingresaron 124 cuestionarios, lo que representó una participación de 141 organizaciones totales, considerando que existen empresas que tienen más de una representación de empresas o negocios.**



# Explicación metodológica



# HRC Equidad CL 2025: Estrategia y avances frente a la adversidad

El compromiso de las empresas y multinacionales en Chile con la comunidad LGBTI+ sigue siendo sólido, a pesar de las dificultades del contexto actual. Aunque hemos observado una disminución de 10 empresas en comparación con la edición anterior, debido al contexto y tiempo en el cual se aplicó la encuesta (en medio de la llegada de Trump a la Casa Blanca), los resultados reflejan una alta calidad en las implementaciones y avances alcanzados, destacando un esfuerzo continuo por avanzar en inclusión.

Un hito relevante es el 96% de las organizaciones participantes que cuentan con políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) formalizadas, divulgadas y aplicadas, un avance significativo que refleja el compromiso de las empresas por construir entornos laborales más inclusivos. Además, el 94% de las compañías han señalado que consideran la diversidad sexual como un pilar estratégico dentro de su estructura organizacional, demostrando una integración real de estos principios en su cultura corporativa.

Otro aspecto positivo es el fuerte crecimiento de los Grupos de Recursos para Empleados (ERG, por sus siglas en inglés). Mientras que en la edición de 2020 solo el 48% de las empresas afirmaba contar con un sponsor para estas iniciativas, en 2024 esa cifra creció significativamente, alcanzando un 94,8%. Este avance indica una mayor institucionalización de los esfuerzos de inclusión, con un apoyo estratégico más visible y comprometido por parte de la alta dirección.

## Desafíos Persistentes en Diversidad, Equidad e Inclusión

Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desafíos significativos. En cuanto a los beneficios para personas trans, un 59% de las empresas ofrece beneficios dirigidos específicamente a este colectivo, lo que muestra un pequeño aumento desde la edición anterior (56,5%), pero aún queda mucho por hacer. En cuanto a las infancias trans, el 50% de las empresas proporciona algún tipo de apoyo.

Uno de los desafíos más notables es la falta de avances significativos en la inclusión de personas no binarias. Aunque el 34% de las empresas afirmaron tener acciones dirigidas a este colectivo, la cifra sigue siendo baja, lo que pone de manifiesto la necesidad de redoblar esfuerzos para crear espacios inclusivos para todas las identidades de género.

## Recomendaciones para Avanzar en DEI

A medida que algunas organizaciones retroceden en sus esfuerzos por implementar políticas de DEI, otras se mantienen firmes, y muchas nuevas empresas siguen sumándose al desafío. Este es un momento clave para reflexionar sobre las siguientes recomendaciones:

### Fortalecer las Políticas de Inclusión:

Es esencial que las empresas no solo formalicen las políticas de DEI, sino que las implementen de manera consistente en todos los niveles organizacionales. Se debe asegurar que la diversidad no sea solo un concepto en papel, sino que se traduzca en acciones concretas, como beneficios para personas trans y políticas inclusivas hacia personas no binarias.

### Visibilizar y Apoyar a las Identidades de Género Diversas:

Las acciones de inclusión hacia personas no binarias deben ir más allá de la implementación de ERGs. Las empresas pueden crear programas de sensibilización y formación para eliminar estigmas, promover el respeto y asegurar que todos los colaboradores se sientan cómodos al expresar su identidad.

### Monitorear el Progreso de la Inclusión Trans:

Continuar trabajando en la mejora de los beneficios dirigidos a personas trans y crear políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, desde el proceso de contratación hasta la gestión de carreras dentro de la empresa.

### Fomentar la Participación de la Alta Dirección:

El liderazgo visible en las iniciativas DEI es crucial para garantizar que estas prácticas sean sostenibles y se conviertan en parte de la cultura organizacional. La alta dirección debe ser un aliado activo en la implementación de estas políticas.

La inclusión no es una opción pasajera, sino un camino que fortalece la cultura organizacional, el bienestar de todos los empleados y, en última instancia, la competitividad de las empresas como marca. El camino sigue siendo largo, pero cada acción positiva cuenta y nos acerca a un futuro donde todos puedan vivir plenamente su identidad sin temor a ser discriminados, especialmente en el ámbito laboral.

Sabemos que este año ha sido particularmente desafiante, pero el objetivo sigue siendo el mismo: seguir trabajando para crear nuevas acciones alineadas con los tiempos actuales, garantizando siempre que el foco esté en los derechos de todas las personas para vivir con dignidad y sin temor a la discriminación.



# HRC Equidad CL 2025 en números: Resumen ejecutivo

Tal como en todas las versiones anteriores aplicadas en el país, la radiografía HRC Equidad CL 2025 analizó cinco pilares principales, que son:

Políticas de diversidad, equidad e inclusión formalizadas e implementadas en Chile.

Competencia organizacional para espacios laborales respetuosos con la diversidad sexual e identidad de género.

Entrenamientos y programas de educación y/o sensibilización sobre diversidad e inclusión LGBTI+.

Compromiso público con la diversidad e inclusión.

Iniciativas con foco LGBTI+ como beneficios y otras acciones que no sean obligación de acuerdo al marco legal.

En la última versión de HRC Equidad CL 2025 participaron voluntariamente 141 empresas locales o multinacionales en Chile. De ellas, 67 obtuvieron este año el sello “Mejor Lugar para Trabajar para las personas LGBTI+”, es decir, el 47,52%.

**Del total, este año se restaron 10 compañías y/o marcas con respecto a la versión anterior. Este resultado estuvo en línea con el contexto global y en coincidencia con el lanzamiento de la certificación en paralelo al cambio de gobierno de los Estados Unidos, el cual mostró un giro radical en materia de diversidad, equidad e inclusión. Asimismo, varias empresas multinacionales se mostraron cautelosas en esta materia, dado el citado escenario.**

Es importante considerar que, tal como está explicado en la metodología, hay organizaciones que tienen más de una representación en el país.

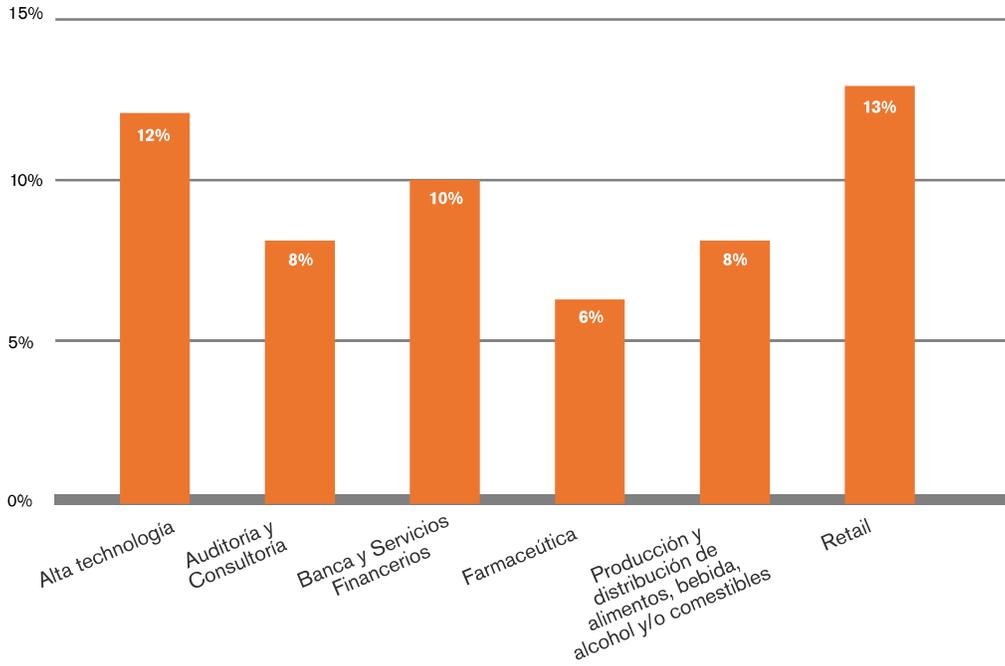
El total de colaboradores de las organizaciones chilenas medidas en HRC Equidad CL 2025 fue de 395.702 personas.

¿Cuántos trabajadores forman parte de las 67 empresas consideradas los mejores lugares para trabajar para las personas LGBTI+? Este año, la sumatoria alcanza a 282.708 personas.

De acuerdo a la cantidad de colaboradores, el detalle del tamaño de las organizaciones. este año fue:

- Grande (De 200 a más trabajadores): 74%
- Mediana (De 26 a 199 trabajadores): 21%
- Pequeña (De 25 o menos colaboradores): 5%

## ¿Cuáles son los principales rubros o a qué industrias pertenecen las empresas participantes en HRC Equidad CI 2025?



### Sobre la participación y datos de la distribución geográficas de las compañías

Al igual que el año anterior, HRC Equidad CL 2025 nuevamente tuvo participación de empresas cuya casa central está afuera de la capital (Santiago) con una empresa que se encuentra en Concepción (Región del Biobío.)

Sin embargo, como ha ocurrido desde la primera medición, la mayoría de las organizaciones están basadas en la Región Metropolitana.

# Resumen ejecutivo

## Sobre Los Hallazgos de HRC Equidad CL 2025

<p><b>Políticas de diversidad, equidad e inclusión</b></p>	<p>Dentro de las formalizadas, divulgadas y aplicadas en Chile, el 96% de las organizaciones participantes cuenta con una política de diversidad e inclusión, mientras que el 3% declaró encontrarse “En proceso” de construcción.</p> <p>Entre quienes la tienen, el 94% de las compañías declaró que considera la diversidad sexual como un pilar estratégico en la organización.</p> <p>Sobre las expresiones contenidas en las políticas DEI, el 95% afirmó que incluye el término “orientación sexual”, el 80% la frase “expresión de género” y el 88% considera “identidad de género”.</p> <p>El 41% de las organizaciones declaró contar con un manual de atención al público, formalizado, divulgado y aplicado en Chile, que orienta el trato inclusivo y respetuoso a las personas LGBTI+.</p>
<p><b>Competencia Organizacional LGTBI+</b></p>	<p>El 73% cuenta con un grupo o red de trabajadores LGBTI+ reconocido por la compañía.</p> <p>Sobre la existencia de un consejo o comité de diversidad e inclusión un 85% declaró que lo tiene.</p> <p>El 91% de las organizaciones con ERG, cuentan con un sponsor o de la alta gerencia.</p> <p>Entre quienes tienen un comité, el 86% afirmó que están integradas por la Alta Gerencia.</p>
<p><b>Entrenamientos</b></p>	<p>En torno a programas de concientización LGBTI+, el 94% de las empresas afirmó que implementaron acciones de este estilo a sus trabajadores ya existentes.</p> <p>Las tres temáticas más abordadas en los entrenamientos son equidad de género, discapacidad y sesgos inconscientes.</p> <p>¿Quiénes dictaron o facilitaron las capacitaciones? El 78% dijo que fue personal interno de la organización.</p> <p>Sobre los procesos de inducción de nuevos ingresos, el 66% de las compañías afirmó que generó instancias durante 2024 sobre temática LGBTI+ y el 50% de las encuestadas dijo que cuenta con un kit de onboarding inclusivo.</p>
<p><b>Compromiso público</b></p>	<p>Un 84% declaró haber realizado un esfuerzo o compromiso público durante el último año; un 74% dijo haber concretado dos y un 60% afirmó haber implementado tres, lo requerido para obtener la certificación HRC Equidad CL.</p>
<p><b>Iniciativas con foco LGTBI+</b></p>	<p>Sobre atracción de talento, un 24% de las organizaciones cuenta con iniciativas dirigidas al talento joven LGBTI+ y un 7% a la contratación de personas trans.</p> <p>Un 77% dijo que aplica encuestas anónimas vinculadas a diversidad e inclusión.</p> <p>Al preguntar sobre canales de denuncias operativos y formalizados, el 94% los tiene.</p> <p>Cómo abordan las empresas los casos de transición de género, el 62% afirmó que cuentan con un protocolo específico.</p> <p>Sobre beneficios a personas trans, el 59% cuenta con ellos dirigidos especialmente. En cuanto a infancias trans, el 50% de las empresas cuenta con ayudas.</p> <p>El 34% de las empresas dijeron que cuentan con acciones pensadas para personas no binarias.</p>

# **Listado total de empresas participantes en HRC Equidad CL 2025**

En la edición 2025 ingresaron 124 cuestionarios, representando a 141 marcas y/o empresas.  
**Reconocemos en negrito las empresas que participaron por primera vez.**

3M	EFE Trenes de Chile	<b>Museo de la Memoria y los Derechos Humanos</b>
ABB	Electrolux Group	Natura / The Body Shop
Accenture Chile	Embajada Británica en Santiago	Nissan Chile / Credinissan
Accor Hotels Chile (Ibis, Mercure, Novotel, Ibis Budget, Pullman)	Empresas SB (PreUnic y Salcobrand)	Nokia
ACHS	<b>ENAP</b>	NTT Data Chile
Adidas	Enel Chile	Oracle Chile
AFP Provida	ENTEL	P&G Chile
Aguas Andinas	Equifax Chile	Page Group - Michael Page
AHA Inclusión	<b>Ericsson</b>	Papa John's
<b>Air Products Indura</b>	ESSBIO	Paris
<b>Aramark</b>	Eurofarma Chile	PedidosYa
<b>Ausenco</b>	EY	Pepsico
Banco Falabella, CMR y Seguros Falabella	Falabella Retail	Pfizer
Banco Ripley	Falabella S.A.	Ripley
BancoEstado	Fedex	SAP Chile
BancoEstado Express	<b>FEMSA Salud</b>	Schneider Electric
BASF Chile	Finning	Scotiabank
<b>BAT Chile</b>	<b>Grupo Axo</b>	<b>Securitas Chile</b>
Bayer	<b>Grupo Smart Fit</b>	Siemens Healthineers
<b>BD</b>	Grupo Vantaz	Sodexo
Bechtel	<b>GSK</b>	Sodimac
Beiersdorf (Nivea y Eucerin)	Hilti Chile	Softtek
BHP	HP Chile	<b>Soprole</b>
Blue Express	IBM	South32 Chile
Boehringer Ingelheim	Ideal	Southbridge
Boston Consulting Group	IKEA Chile, Colombia y Perú	Starbucks
<b>BUK</b>	IPG Mediabrands	Syngenta
<b>Cabify</b>	Itaú	Tata Consultancy Services Chile
Cencosud	J.P. Morgan	Teck
<b>CEPD Abogados</b>	Jetsmart	Thomson Reuters
Cerveceria AB InBev	Kibernet	Tottus
Chevrolet Servicios Financieros / GM Financial	<b>Kraft Heinz</b>	Transbank
Citi	L'Oréal Chile	Uber
Clorox Chile	Lizama Abogados	VMICA
Coca-Cola Andina Chile	Mallplaza	VSPT Wine Group
<b>Coca-Cola Andina Brasil</b>	ManpowerGroup Chile	Warner BrosDiscovery / CNN Chile
<b>Coca-Cola Andina Argentina</b>	McDonald's	<b>Wiener LABChile</b>
<b>Coca-Cola Andina Paraguay (Paresa)</b>	McKinsey & Company Chile	WOM
Corona	Medtronic	
Corteva	MetLife	
Cummins Chile	Metro de Santiago	
Decathlon	MGC	
Deloitte	MSD Chile	



# Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones

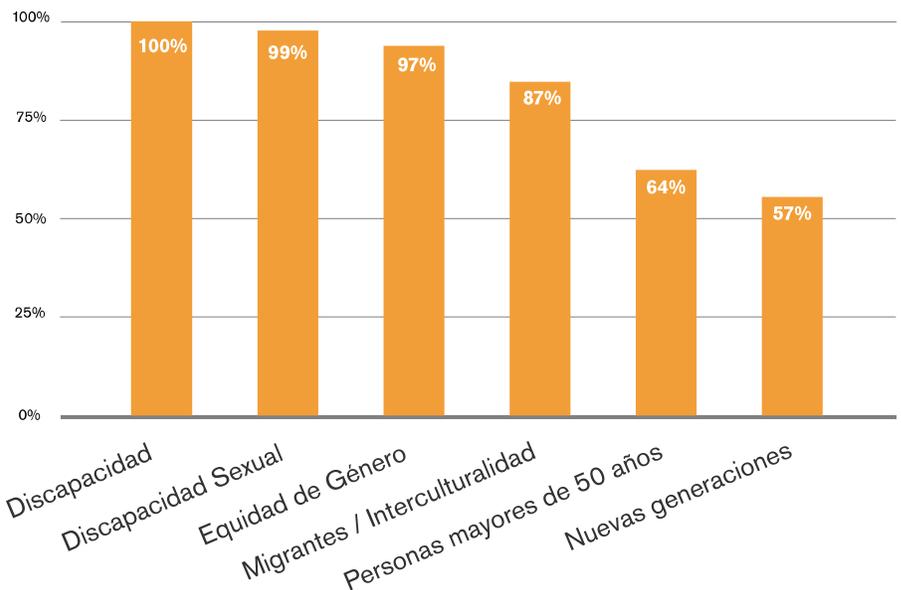
En torno a esta temática, entendiéndose como el marco teórico y normativo de trato y consideración de la comunidad LGBTI+, fueron diez preguntas específicas las que exploraron este pilar.

En relación a las políticas de diversidad e inclusión (DEI) formalizadas, divulgadas y aplicadas en Chile, **el 96% de las empresas participantes en HRC Equidad CL 2025 respondió que cuenta con una** (90,8% fue la del año anterior). Por su parte, el 3% dijo que está “en proceso” de construcción.

Al preguntar sobre los **canales de comunicación** utilizados por las las organizaciones para el conocimiento del marco DEI, señaló que está publicada en:

Se puede consultar por intranet	<b>92%</b>
Está publicada en la página web en la casa matriz (global)	<b>62%</b>
Están contenidas en un reglamento interno de conducta	<b>55%</b>
Están contenidas en un código de ética	<b>47%</b>
Está publicada en la página web de la operación chilena	<b>44%</b>
Están comunicadas físicamente en afiches e infografías fijas o pantallas de TV, que se exhiben en todos nuestros espacios laborales	<b>39%</b>
La página web pública regional	<b>32%</b>
Se puede consultar físicamente en todas las oficinas de trabajo a través de manuales, guías, etc	<b>22%</b>

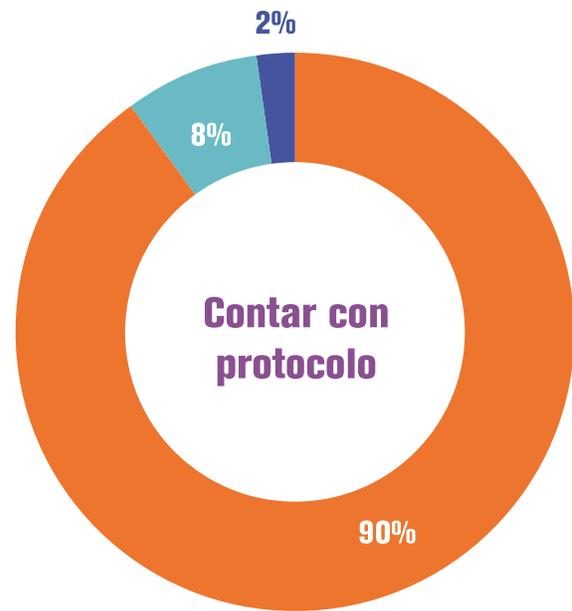
Entre quienes tienen una política, el 99% de las compañías declaró que considera la diversidad sexual como un pilar estratégico en la organización, la segunda respuesta con más popularidad. Les encuestades tenían la opción de marcar más de una alternativa:



■ Si ■ En Proceso ■ No

Sobre las expresiones que contienen las políticas DEI, **el 95% afirmó que incluye el término “orientación sexual”, el 80% la frase “expresión de género” y el 88% considera “identidad de género”**, todavía evidenciando una brecha en la adopción de estas terminologías para proteger a todas las personas LGBTI+.

El 90% de las empresas participantes afirmó contar con un **protocolo o manual** en relación a situaciones de acoso, discriminación y/o violencia sexual o laboral y señaló que estos instrumentos incluyen actos ejercidos hacia la comunidad LGBTI+.



## Relación con proveedores

Al explorar si la política de diversidad, equidad e inclusión es extensible a ellos, **el 60% aseguró que sí**, el 7% respondió que está en proceso de considerarlos y un 33% marcó la alternativa “no.”

Al ahondar en cómo se vinculan las empresas con sus proveedores en relación a la inclusión LGBTI+ los resultados arrojaron que:

- el 40% todavía no incluye en su marco este tipo de relacionamiento.
- el 30% cuenta con una solicitud de declaración en códigos de conducta u otros documentos
- el 22% tiene capacitación a colaboradores de la organización externa.
- el 10% cuenta con una solicitud de política de diversidad e inclusión propia para participar de procesos de licitación.

# Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones

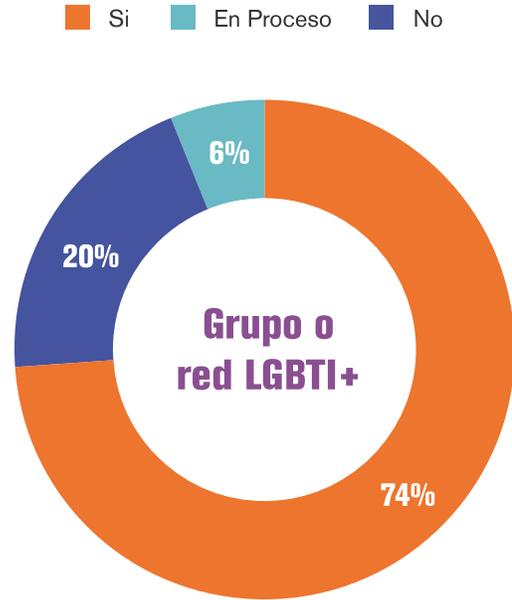


# Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Competencia organizacional LGBTI+

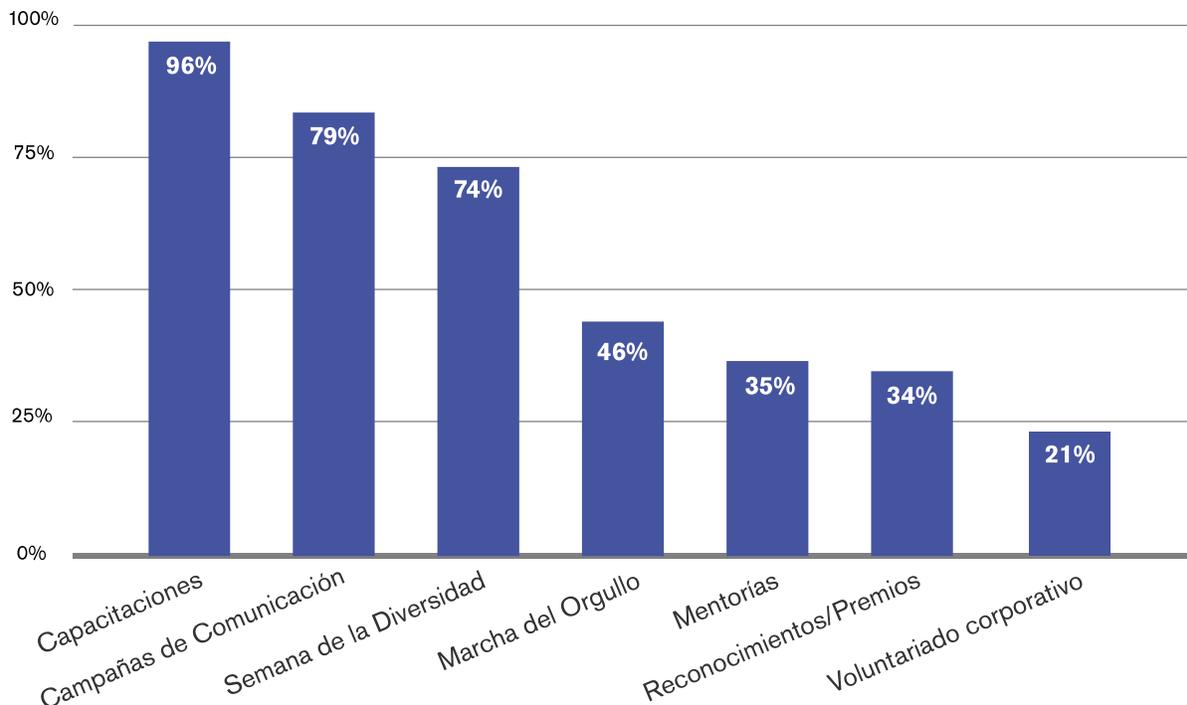
Se entiende como las acciones que permiten el logro de espacios respetuosos para personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales y/o trans, u otras iniciativas de salud laboral dirigidas al bienestar de la comunidad diversa.

La medición 2025 encontró que del total de las empresas participantes, **el 74% cuenta con un grupo o red de trabajadores LGBTI+ reconocido por la compañía**, tales como grupos de afinidad, conjunto de colaboradores unidos por la temática LGBTI+, entre otros. Dentro de las respuestas, un 6% dijo que está en proceso de crearlo y un 20% declaró que no lo tiene.

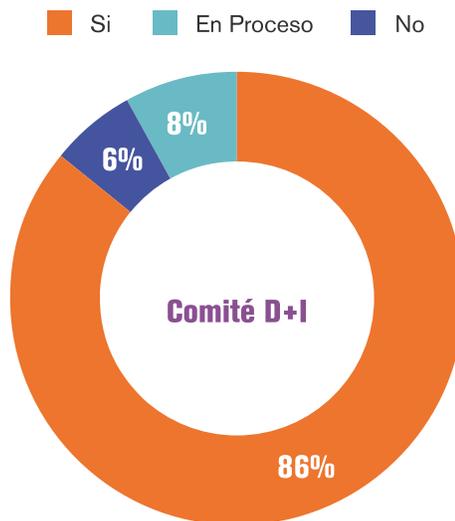
Otro dato de importancia es que el **91% de las empresas participantes con ERG, cuenta con un sponsor ejecutivo** o de la alta gerencia para este grupo. Asimismo, el 35% de las organizaciones declaró coordinar el área D+I regional desde Chile.



Porcentaje de actividades realizadas por los grupos de afinidad o ERG durante 2024



Al preguntar si la empresa local o multinacional con presencia en Chile cuenta con un **consejo o comité de diversidad e inclusión (DEI)** que dé seguimiento a su política y que revise las iniciativas que se hacen en la organización, **un 86% respondió que “sí”**, el 8% señaló que está en proceso de construcción y sólo un 6% dijo no tenerlo



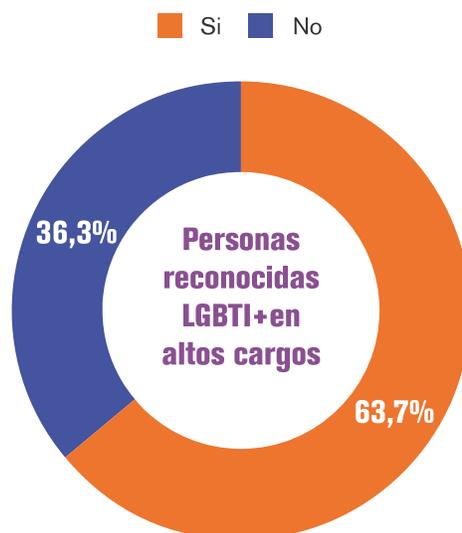
La exploración fue más allá en esta línea, ya que al sondear si existe o no una persona o área a cargo de la gestión del programa de diversidad e inclusión, **la cifra presentó una baja profunda con respecto al año anterior dejando como resultado que el 79% cuenta con una persona exclusiva a cargo.**

De quienes tienen un comité, **el 86% afirmó que están integrados por la Alta Gerencia** y son ellos quienes dan seguimiento a las iniciativas DEI (un 5% dijo que está en proceso de integrar a estos cargos en este tipo de iniciativas).

Por su parte, **un 29% de las organizaciones incluyen métricas específicas para una evaluación anual de desempeño del trabajo de líderes y cargos en materia de inclusión LGBTI+**

De las 78% organizaciones que declararon tener un presupuesto anual para el grupo/red LGBTI+, se pudo sacar un promedio que derivó en 11.751.624 pesos chilenos (alrededor de USD 12.809,27 aproximado).	Hay compañías que registran un monto máximo de CLP \$110.000.000 (alrededor de USD 119.900).
	Hay otras que destinan como un monto mínimo de CLP \$500.000 (cerca de USD 545).
En cuanto al desglose:	

**Sobre personas reconocidas LGBTI+ que ocupan altos cargos, el 64% de los encuestados respondió que sí** y solo un 36% señaló que no es el caso en su compañía.





# Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Entrenamientos

El instrumento de medición, como todos los años, incluyó preguntas en relación a iniciativas de educación, sensibilización o entrenamientos sobre diversidad e inclusión realizadas en empresas locales o multinacionales durante 2024.

Una de ellas se relaciona con la activación - entre enero y diciembre de 2024 - de programas de concientización LGBTI+ y antidiscriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género. **El 94% de las empresas afirmó que sí implementaron acciones de este estilo a sus trabajadores ya existentes.**

Y con una mirada general, este es el desglose de todas las materias de acuerdo a las respuestas entregadas.

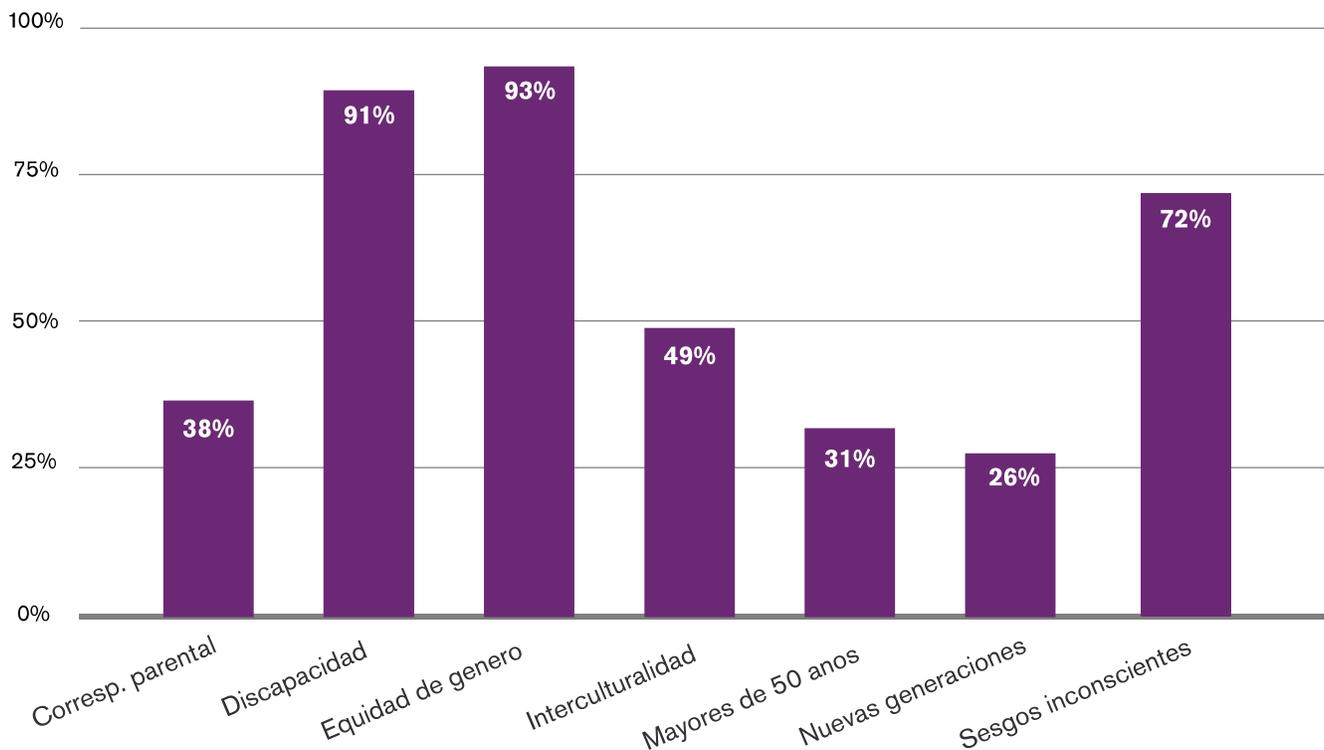
## Las tres temáticas más abordadas en los entrenamientos

Equidad de Género

Discapacidad

Sesgos Inconscientes

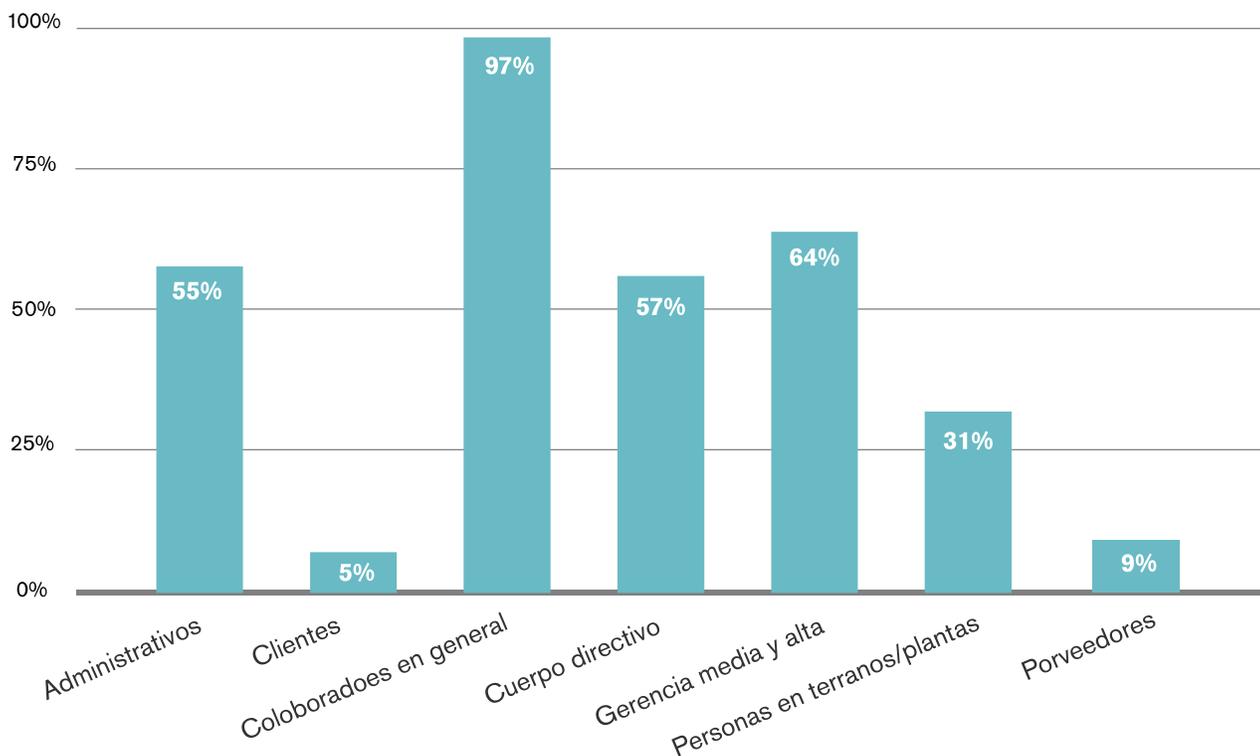
## Capacitación en otras materias



Sobre quiénes realizaron las capacitaciones, **el 78% de las empresas dijo que fue personal interno de la organización.**

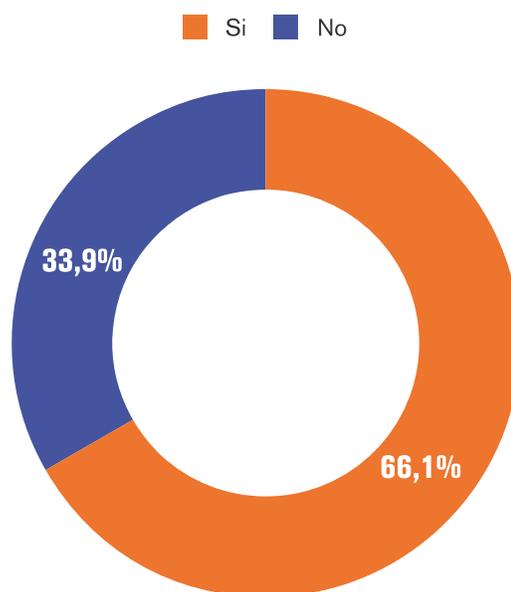
## ¿A quiénes están dirigidos los entrenamientos?

### Entrenamiento dirigido a



Relativo a las acciones dirigidas dentro de los **procesos de inducción** de nuevos colaboradores, **el 66,1% de las compañías afirmó que sí generó esas instancias durante 2024**. En tanto, el 33,9% señaló que no.

Dentro de esta etapa de entrada para nuevos ingresos, **el 50% de los encuestados dijo que cuenta con un kit de onboarding inclusivo con foco en la comunidad LGBTI+, presentando un verdadero avance con respecto al año anterior que solo el 36,6% dijo tenerlo**.





# Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Compromiso público

¿Las empresas en Chile realizan acciones dirigidas a la comunidad LGBTI+, pero con foco externo?

HRC Equidad CL, desde su llegada al país y para medir el compromiso empresarial con la inclusión, explora cuáles son los compromisos públicos de las organizaciones. Estas iniciativas pueden ser campañas de marketing o compromiso social con la comunidad, auspicios a seminarios en donde se analicen aspectos de afinidad, participaciones en redes empresariales como Pride Connection, por mencionar solo algunas.

Del total de empresas que fueron parte de esta Radiografía 2025, **un 84% declaró un primer esfuerzo o compromiso público durante el último año; casi 10 puntos** porcentuales más que el año anterior.

Sobre **dos esfuerzos o compromisos públicos concretos, un 74% marcó esta alternativa** (casi 12 puntos sobre los resultados de HRC Equidad CL 2024).

Finalmente, de las empresas locales o multinacionales en Chile, **más de la mitad (60%) aseguró que implementó tres esfuerzos o compromisos públicos**. También hubo un alza versus la medición anterior: 4 puntos más que en 2023.

Compromiso	2024	2025
1 Compromiso	75,6%	84%
2 Compromiso	62,6%	74%
3 Compromiso	55,7%	60%

## Panorama Alentador

Estos resultados reflejan un panorama alentador: el compromiso de las empresas con la diversidad, equidad e inclusión sigue en ascenso. Más de la mitad de las empresas locales y multinacionales en Chile (60%) ya han implementado tres esfuerzos concretos, con un crecimiento de 10 puntos respecto a 2023. Estos avances indican que la inclusión laboral de personas LGBTI+ está dejando de ser un gesto simbólico para convertirse en un eje estratégico dentro de las organizaciones.

Sin embargo, este progreso también representa un desafío en un contexto global donde muchas empresas han sido cuestionadas por sus acciones en torno a la diversidad sexual. Si bien estos números evidencian un compromiso creciente, mantener y profundizar estas políticas será clave en un escenario donde algunas compañías han dado pasos atrás ante presiones externas. La verdadera prueba de la sostenibilidad de estas iniciativas no radica solo en su crecimiento numérico, sino en la capacidad de las empresas para sostener estos compromisos frente a eventuales resistencias y seguir avanzando con acciones concretas.

Compromiso público



# Hallazgos HRC Equidad CL 2025: Iniciativas con foco LGBTI+

Este pilar se refiere al trabajo de las organizaciones en materia, por ejemplo, de beneficios y otras iniciativas que puedan complementar lo que obliga la ley como derecho laboral.

**El 32% de las organizaciones cuenta con iniciativas dirigidas específicamente a la atracción del talento LGBTI+ y un 7% destinado a la contratación exclusiva de personas trans.**

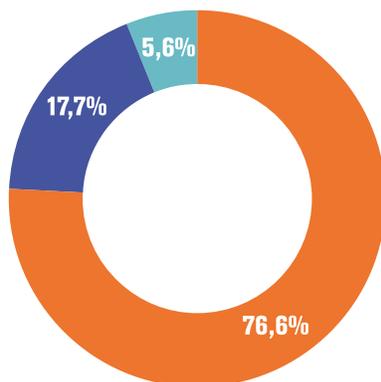
En cuanto a la **infraestructura, el 33% de las encuestadas respondieron tener en todas sus instalaciones baños unisex.**

Respecto al porcentaje de personas que se declaran parte de la comunidad LGBTI+, del total de 68 organizaciones que respondieron realizar algún tipo de caracterización interna, **se obtuvo un promedio de 9% de colaboradores, con una mediana del 7 por ciento.** El promedio de porcentaje de personas que declaran ser o identificarse como LGBTI+, en función de estas **68 organizaciones, es del 9 por ciento.** En 2024, el promedio fue de 8% y en 2023, del 7%

Sobre **algún tipo de encuesta anónima**, por ejemplo de clima organizacional o de otra índole vinculada a diversidad e inclusión, **el 77% de las compañías dijo que sí aplica este tipo de instrumentos.**

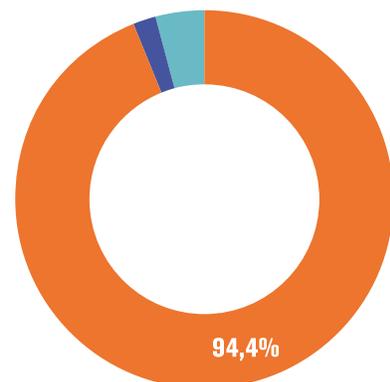
Al preguntar **sobre canales de denuncias operativos y formalizados, el 94% de las organizaciones los tiene** versus un 2% que señaló que no.

Si En Proceso No



**ENCUESTA CONFIDENCIAL**

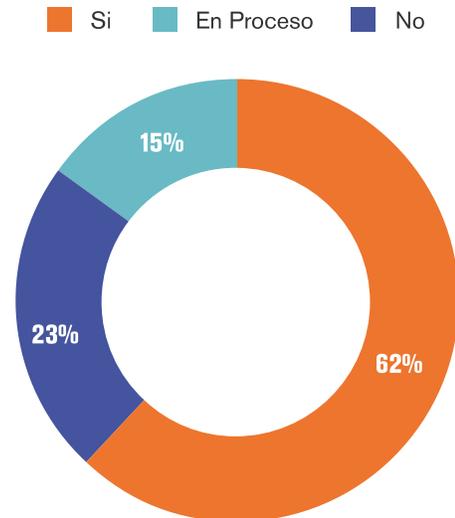
Si En Proceso No



**PLAN DE ACCIÓN PARA DENUNCIAS**

# Protocolo Transición de Género

En relación a cómo abordan casos de **transición de género**, el **62% de las compañías declaró que cuentan con un protocolo específico, marcando un aumento del 7,6% con respecto al año anterior**. Respecto a las demás respuestas, un 23% respondió que no lo tiene y 15% señaló que está en proceso de elaboración de uno.



Lineamientos más relevantes vinculados a los protocolos de transición de género	
Acompañamiento a transiciones	96%
Reconocimiento interno del nombre social	96%
Uso de baños y vestidores	83%
Ajustes del contrato de trabajo en caso de cambio de nombre legal	82%
Código incluyente de vestimenta	72%
Reconocimiento de antigüedad	59%

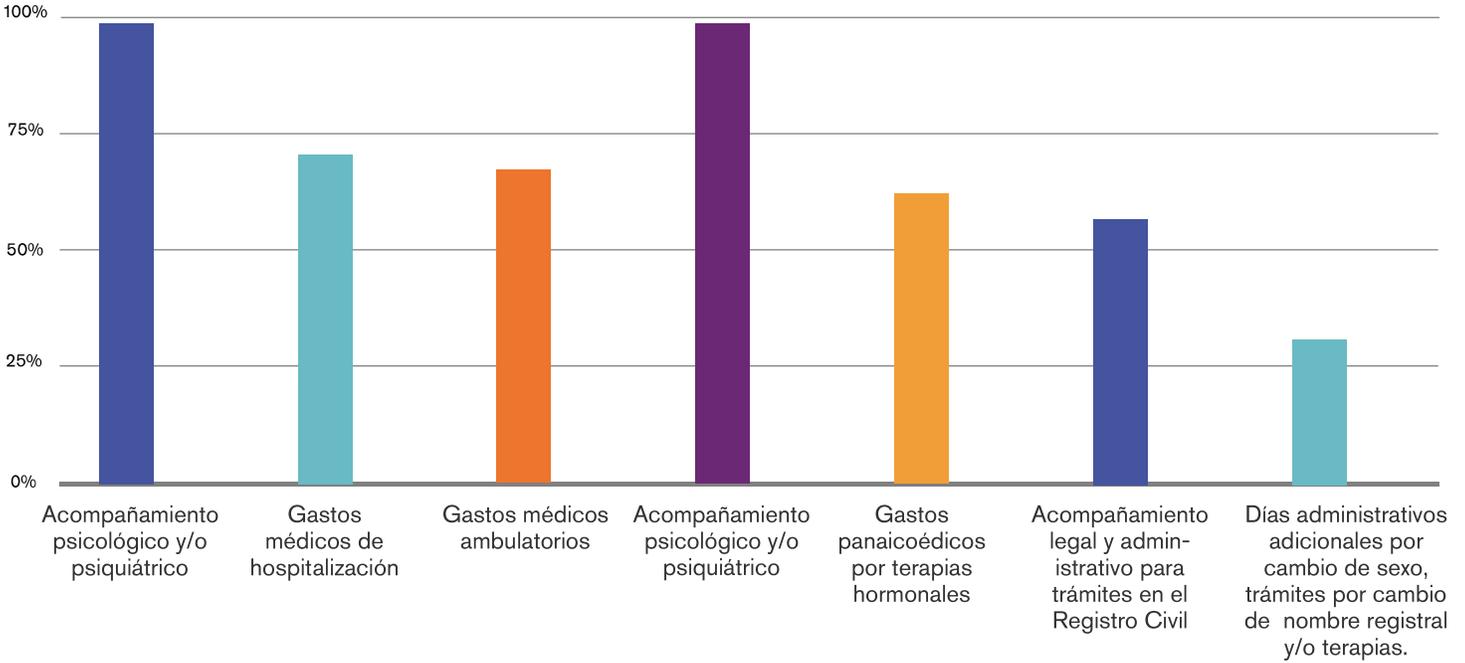
Respecto al porcentaje de personas que se declaran como personas trans, del total de 68 organizaciones que respondieron realizar este tipo de caracterización, se obtuvo un promedio de 0,56% de colaboradores, con una mediana del 0,01 por ciento.

El promedio de porcentaje de personas que declaran ser personas trans, en función de esas 68 organizaciones, es del 0,56% mientras que en el año anterior, dicho porcentaje fue del 1,3 por ciento.

Al ahondar sobre **beneficios a personas trans**, el **59% de las organizaciones cuenta con beneficios dirigidos especialmente**, un 32% señaló que no tiene y un 9% respondió que está en proceso de tenerlos.

# Iniciativas con foco con foco LGBTI+

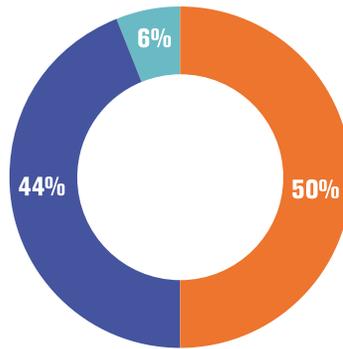
### Tipo de beneficios para trabajadores trans



## Beneficios a Hijos/as trans

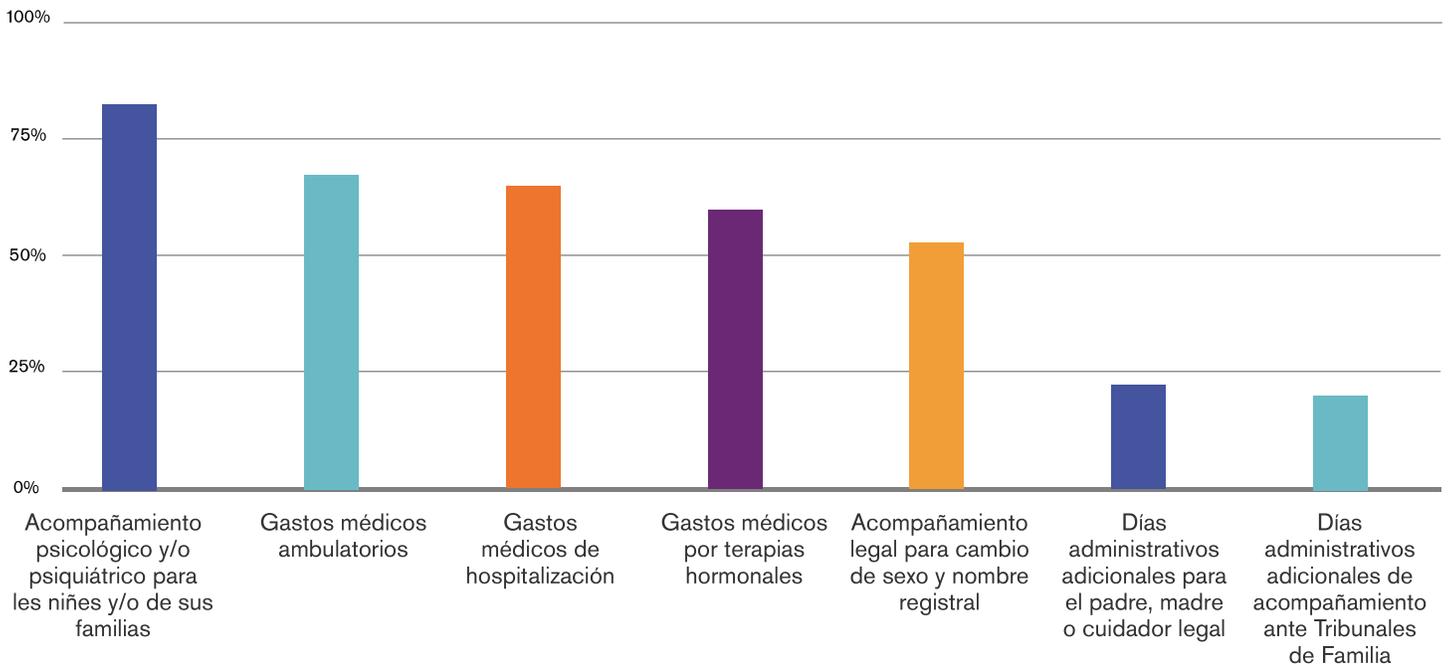
Sobre si hay **beneficios a niños o adolescentes trans, el 50% de las empresas cuenta con ayudas**, un 44% no tiene y 6% está en proceso de implementarlos.

■ Si ■ En Proceso ■ No



Al preguntar por otro grupo parte de la comunidad LGBTI+, el **34% de las empresas dijeron que cuentan con acciones dirigidas para personas no binarias.**

### Tipo de beneficios para trabajadores con hijos trans



# HRC Equidad CL 2025: Mejores Lugares para Trabajar 2025

De las 141 empresas que fueron parte de la radiografía HRC Equidad CL 2025, **67 lograron el sello como “Mejores Lugares para Trabajar” este año.**

Este año, por primera vez para HRC Equidad CL se consideró la existencia de Protocolos de Transición de Género como una pregunta con puntaje (05 puntos) para obtener la certificación. Al ser el primer año, aquellas empresas que declararon estar en proceso de construir un protocolo o no tenerlo, pero tener todo el resto del cuestionario completo y certificado, obtendrán por única y última vez la certificación, invitándolas a

construir un documento durante 2025, para certificarse con 100 puntos en la siguiente versión. Cabe descartar que esas empresas alcanzan a 10 organizaciones, todas con puntajes en torno a los 98 puntos.

El número de empresas de capitales chilenos que obtiene la certificación llega a **16 empresas**. De ellas, una es una empresa estatal (Metro de Santiago), empresa pública que obtiene la certificación por segunda vez. Las empresas con bandera chilena  son empresas nacionales.

ABB

Accenture Chile

Accor Hotels Chile (Ibis, Mercure, Novotel, Ibis Budget, Pullman)

Adidas

AHA Inclusión 

Aramark

Banco Falabella / Seguros Falabella, CMR 

BASF Chile

Bayer

Beiersdorf (Nivea - Eucerin)

BHP

Blue Express 

Boston Consulting Group

Cencosud 

Cervecería AB InBev

Chevrolet Servicios Financieros (GM Financial)

Citi

Corona 

Corteva

Cummins Chile

Decathlon

Deloitte

Electrolux Group

Embajada Británica en Santiago

ENTEL 

EY

Falabella Retail 

Falabella S.A. 

Fedex

Grupo Vantaz 

Ideal.

IPG Mediabrands

Itaú

J.P. Morgan

ManpowerGroup

McDonald's

McKinsey & Company Chile

Medtronic

Metro de Santiago 

MGC 

MSD Chile

Natura & Co (The Body Shop)

Nissan Chile / CrediNissan

Oracle Chile

P&G

Paris 

Scotiabank

Sodexo

Sodimac 

Starbucks Chile

Syngenta Chile

Tata Consultancy Services Chile

Teck

Tottus 

Uber

WOM

# EQUIPO HRC EQUIDAD CL



## **Rashawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP Directora Senior del Programa de Equidad Laboral**

Cuenta con más de 15 años de experiencia en las áreas de defensa y educación sobre la inclusión LGBTQ+. Ocupando el cargo de directora en HRCF, es responsable de administrar programas clave de compromiso corporativo y de electores, por el desarrollo de recursos educativos, capacitación, plataformas de comunicación continua y proyectos multimedia que abordan temas LGBTQ+ actuales y emergentes para promover los esfuerzos de inclusión en el lugar de trabajo.

Anteriormente trabajó en el espacio corporativo como socia comercial de recursos humanos y como profesional de desarrollo de liderazgo, diseñando e implementando currículos de capacitación para organizaciones en múltiples industrias, como el comercio minorista y las telecomunicaciones.

Shawnie tiene una licenciatura de la Universidad de Iowa y una certificación de Líder en Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Northwestern.



## **Carlhey Bolz, Directora Adjunta de Negocios Globales del Programa de Equidad Laboral**

En este cargo, lidera Equidad MX, CL, AR y Equidade BR de HRC, cuatro programas nacionales diseñados para promover lugares de trabajo inclusivos LGBTQ+ en México, Chile, Argentina y Brasil, respectivamente. También gestiona otros proyectos relacionados con espacios laborales, como la facilitación de la campaña #WorkingPositively para personas que viven con VIH, la Asociación TENT para refugiadas LGBTQ+ y el Corporate Equality Index (CEI), que apoya el diálogo con empresas, corporaciones y gobiernos para construir coaliciones en apoyo de la igualdad LGBTQ+ a nivel mundial.

Tiene más de diez años de experiencia en gestión de proyectos y la facilitación de la participación de los interesados. Anteriormente trabajó con emprendedores de todo el hemisferio occidental a través de un programa de intercambio del Departamento de Estado; también lanzó el primer programa global de diversidad de proveedores con empresas de mujer en Japón y pasó casi tres años en Perú como voluntaria del Cuerpo de Paz trabajando con jóvenes para promover el liderazgo, la igualdad de género y la educación secundaria.

Carlhey tiene una Maestría en Políticas de Desarrollo Internacional, con especialización en Estudios Latinoamericanos y Caribeños y Paz y Resolución de Conflictos, de la Universidad de Duke y una Licenciatura en Ciencias Políticas y Psicología de la Universidad de Arizona.



## **Baylee Wechsler, Coordinadora Global del Programa de Equidad Laboral**

A través de su cargo, facilita las iniciativas globales de equidad laboral y proporciona apoyo logístico a todo el equipo del Programa de Equidad Laboral.

Antes de unirse a la Fundación HRC, trabajó en diferentes espacios de defensa de la justicia social, incluyendo la abogacía de los derechos sexuales y reproductivos, la salud mental, las elecciones justas, y el empoderamiento comunitario.

Baylee tiene una doble licenciatura en Estudios de Desarrollo Internacional y Estudios de Género, y una asignatura secundaria en Lengua Española de la Universidad de California en Los Ángeles. Está en proceso de obtener una Maestría en Políticas Públicas y un Certificado Postgrado en la Ciencia de Datos desde la Universidad de George Washington.



## **Emilio Maldonado, Socio Implementador de HRC Equidad CL**

Es periodista de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Luego de varios años de experiencia en medios de comunicación cubriendo el sector financiero, en 2015 asumió como director ejecutivo de Fundación Iguales. Un año más tarde lideró la creación de Pride Connection Chile, red que promueve la inclusión LGBTI+ en más de 100 empresas.

Desde 2018 Emilio es socio implementador de HRC Equidad CL, iniciativa que busca reconocer a las empresas y organizaciones chilenas con más compromiso con la diversidad e inclusión en los espacios de trabajo.

En 2019 deja la dirección ejecutiva de Fundación Iguales y crea Factor Diverso, agencia de cambio ligada a Fundación Iguales y que promueve espacios laborales inclusivos y que administra los programas Pride Connection y Equidad CL.



## **Javiera García, Directora de programas y proyectos DEI en Factor Diverso y Pride Connection**

Es trabajadora social de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En su rol, dirige los programas de consultorías organizacionales a espacios laborales en Chile en materia de inclusión LGBTI+, discapacidad y equidad de género, creando comités estratégicos DEI, Políticas de DEI, diagnósticos organizacionales, generación de grupos de afinidad, entre otras acciones. Además, supervisa la red Pride Connection Chile.

En relación a Equidad CL, gestiona el proceso de creación, ajuste e implementación del instrumento. También, colabora anualmente en la definición de los lineamientos de actualización del instrumento y apoya en el proceso de seguimiento de su implementación.

# AGRADECIMIENTOS

Estamos felices de ver el compromiso y las acciones concretas que han implementado las empresas locales y multinacionales en Chile en relación a las personas LGBTI+, y las iniciativas para que se sientan cómodos e iguales en sus espacios de trabajo. La inclusión, sin duda, es un pilar para lograr un mundo más justo para todas las personas.

Agradecemos a las 141 organizaciones que fueron parte este año de HRC Equidad CL 2025. Por supuesto a aquellas que nuevamente aceptaron el desafío y celebramos su responsabilidad de trabajar por una cultura organizacional sin sesgos, aún en un contexto global adverso.

Gracias a Human Rights Campaign Equality Programs, a Fundación Iguales y a Pride Connection Chile, una vez más, por todo el trabajo colaborativo para lograr esta nueva radiografía.

Por último, felicitaciones a las 67 organizaciones que este año se elevan como los mejores lugares de trabajo para quienes se identifican como lesbianas, gays, bisexuales y/o trans.

