

# REPORTE DE COMPROMISOS



## Declaración de San José

### 10 PRINCIPIOS

en contra de la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a favor de la promoción de los Derechos Humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).

**8**ava

**Edición**

2023





## INTRODUCCIÓN

La Declaración de San José es una iniciativa liderada por la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) como capítulo local de Pride Connection para Costa Rica que busca que las empresas y organizaciones se comprometan con 10 principios en contra de la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a favor de la promoción de los Derechos Humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+). La Declaración permite que las organizaciones realicen un diagnóstico sobre sus prácticas para determinar cuáles son sus fortalezas y oportunidades en relación con la inclusión de esta población y establezcan prioridades y compromisos públicos que les permitan mejorar de manera continua.

La Declaración está alineada con los principios de respeto por los Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por séptimo año consecutivo, esta iniciativa tiene como fin analizar y apoyar empresas en la creación de espacios de trabajo respetuosos de los Derechos Humanos de las personas LGTBIQ+. La idea principal de los indicadores es crear un proceso de mejora continua dentro de las empresas firmantes e interesadas en renovar cada año la firma, mostrar cuáles han sido sus avances y los compromisos escritos de manera pública.

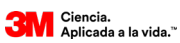
Este año la Declaración fue firmada por 83 empresas que se comprometieron a crear espacios de trabajos más diversos e inclusivos para todas las personas.





# Empresas firmantes 2023







## Empresas 2023 según los años que llevan firmando

<b>1er año</b>	3M Global Service Center Costa Rica; Amazon; Árbol de Seda; Asociación ABACOR-Banco de Alimentos de Costa Rica; Asociación Red de Jóvenes de San José; Bosque; Citi Bank; Club Activo 20-30 Internacional de San José; Coca-Cola Industrias; Cubo Diseño y Comunicación; DHL Express Costa Rica; DHL GLOBAL FORWARDING; Dr. Alex Rivera; Ecolab; Escuela de Relaciones Internacionales, UNA; Foundever; Franco Restaurante; INCLUSIVE Consultores SRL; Logosoft; Los Sueños Marriott y CR Marriott Hacienda Belén; Microsoft Costa Rica; OnProcess Free Trade Zone Costa Rica Limitada; Santo Cero; TD Synnex; Voces Vitales.
<b>2do año</b>	Agencia TRC Viajes; Alta Batalla; Animagine Studio; BASS Americas S.A; Baxter Productos médicos Ltda.; Coca-Cola FEMSA; Coopecaja; El Domo Comunicación; Enel; Facio&Cañas; Globant; Kyndryl Costa Rica; La Farma; Pride Connection; Roche Servicios, S.A.; RS Sostenible; Stryker; Uber Costa Rica; United Airlines Inc.
<b>3er año</b>	BASF de Costa Rica SA; Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica; Comunidad; God Branding; ROCHE SERVICES AMERICAS, SRL; Tacto&Luz
<b>4to año</b>	Cargill Costa Rica; Deloitte; Emerson Electric CR; Liberty; La Tres Letras del Génesis S.A.
<b>5to año</b>	Garnier BBDO; Mastercard; Pfizer; TE Connectivity
<b>6to año</b>	Abbott; BAC Credomatic; BLP Abogados S.A.; Cognizant; Walmart México y Centroamérica.
<b>7to año</b>	Boston Scientific; Intel; Millicom (TIGO Costa Rica); Thomson Reuters; ULACIT.
<b>8avo año</b>	Accenture, AED; EY; FIFCO; Gensler; HP Inc Costa Rica Limitada; IBM; Procter & Gamble International Operations SA.



## Empresas firmantes por año

**2016**

Accenture, Cámara de Comercio Diversa, Claro Costa Rica, Corporación BCT, Ernst&Young, FIFCO, Gensler, Hewlett-Packard Enterprise, HP Inc., IBM, Instituto Nacional de Seguros, La Tres, Logosoft, Nexo Relaciones Públicas y Prensa, Search, Tigo Costa Rica, ULACIT y Yuxta.

**2017**

Animagine Studio, Abbott Vascular, Accenture, BAC Credomatic, BLP, Boston Scientific Coyol, Boston Scientific Heredia, INTEL, E&Y, FIFCO, Gensler, Hewlett-Packard Enterprise, Hotel Andaz Península Papagayo, HP Inc, IBM, Logosoft, Meditek, P&G Costa Rica, Pizza Hut, Scotiabank, STT Group, Thomson Reuters, Toribio Design y ULACIT. Durante 2016, ya se habían comprometido además: Claro Costa Rica, La Tres, Nexo Relaciones Públicas y Prensa, Search, Tigo Costa Rica y Yuxta.

**2018**

Abbott Vascular, Accenture, AED, Animagine Studio, AyA, BAC Credomatic, BCR, Boston Scientific Coyol, Boston Scientific Heredia, Claro Costa Rica, Cognizant, Correos de Costa Rica, ECIJA Costa Rica, ESPH, EY, FIFCO, Fundación Gente, Gensler, Hivos, HP Inc, HPE, IBM, ICE, INCOFER, Instituto Nacional de Seguros, INTEL, Logosoft, Marriott Costa Rica, Meditek Services, Millicom Cable Costa Rica (Tigo), P&G, Recope, Scotiabank, Tech Data, Thomson Reuters, Toribio, ULACIT, Universidades.cr, Walmart México y Centroamérica y YUXTA.

**2019**

3M, Abbott, Accenture, AED, BAC Credomatic, BCR, BLP, Boston Scientific, Cognizant, Correos de Costa Rica, Deloitte, Distrito Carmen, Eurofins, EY, FIFCO, Findasense, Fundación Gente, Garnier BBDO, Gensler, Grupo ICE, Hivos, HP, HPE, IBM, INCOFER, INCOP, INS, INTEL, Isthmus Software, JAPDEVA, Manpower, Marriott, Master Card, Meditek, Meza Dental Care, MSD, Pfizer, P&G, RECOPE, Scotiabank, SINART, TE Connectivity, Tech Data, Thomson Reuters, Tiger House, TIGO, Toribio, ULACIT, Walmart y YUXTA.



## Empresas firmantes por año

**2020**

3M, Accenture, AED, BLP, Boston Scientific, Cargill, Cognizant CR, Correos de CR, ESPH, EMERSON, EY, FIFCO, Fiserv, Garnier BBDO, Gensler, Grupo ICE, Hivos, HP, HPE, Human Soft, IBM, INA, INCOP, INTEL, Isthmus Software, Marriott, Mastercard, MSD, MUCAP, National Instruments, Pfizer, P&G, TE Connectivity, Tech Data, Thomson Reuters, TIGO, Toribio&Donato y Walmart.

**2021**

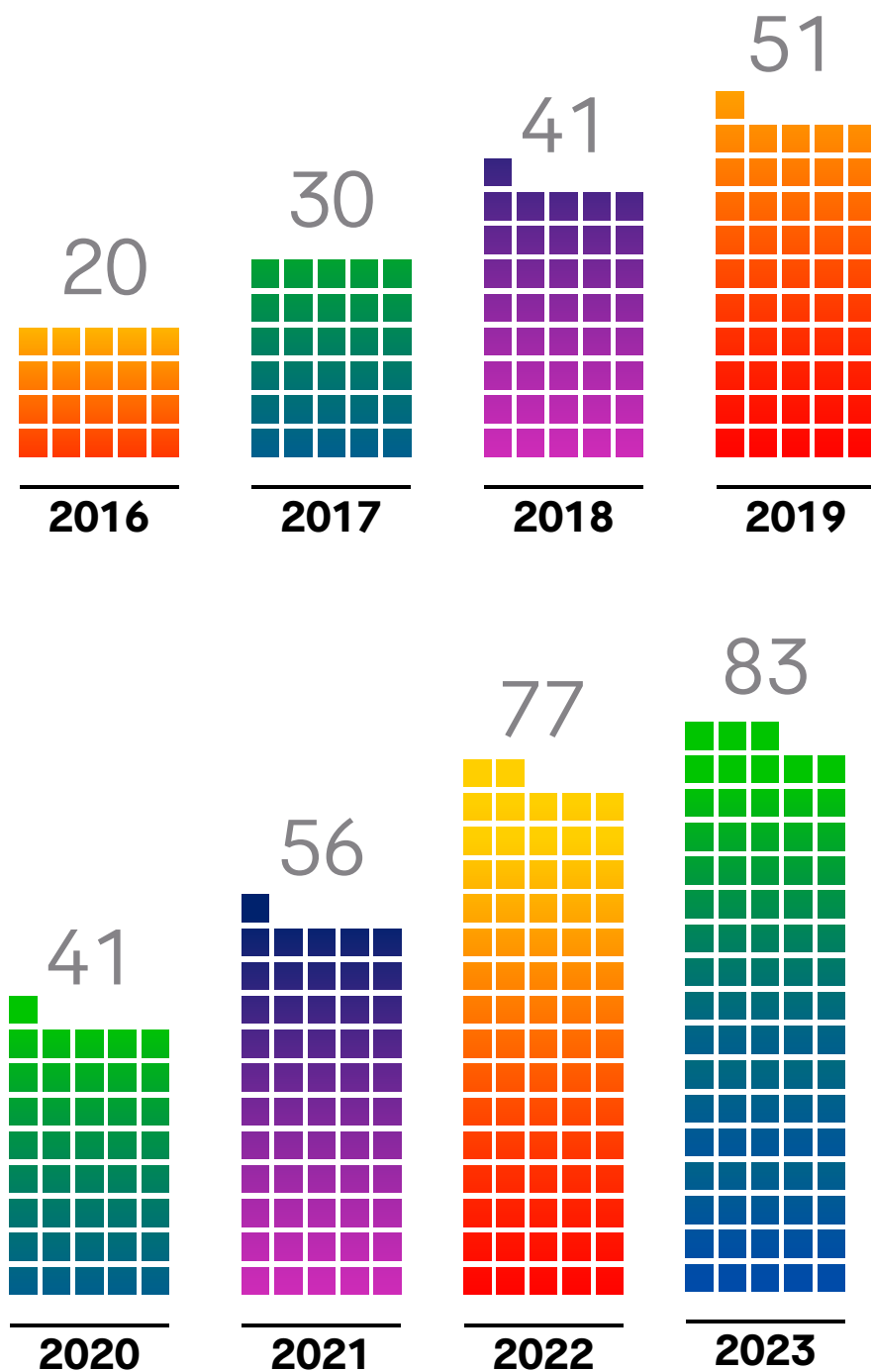
3M, Abbot, Accenture, Arias Law, Comunidad Costa Rica, BAC Credomatic, BASF, Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, BLP, Boston Scientific, Cargill, Centenario Internacional, Cognizant, Deloitte, Doma Escalante, Emerson, ESPH, EY, FIFCO, Fiserv, Fundación United World College Costa Rica, Gensler, GOD Branding, Garnier BBDO, ICE, Hangar, Hewlett Packard Enterprise, HP Inc, IBM, Instituto Nacional de Seguros, INCOP, INTEL, La Tres, Marriott, Mesoamérica, Tigo, Ministerio de Ambiente y Energía, Movistar Costa Rica, Mastercard, Mucap, MSD, National Instruments Costa Rica, Naturalizations Care by Eme, Pfizer, Procter & Gamble, Roche, PepsiCo, Tacto&Luz, Tech Data, TE Connectivity, Thomson Reuters, TORIBIO&DONATO, Toribio Services, ULACIT, Walmart México y Centroamérica y YUXTA.

**2022**

ABBOTT, Accenture, AdiconCR Administración Inteligente de Condominios, AED, Agencia TRC Viajes SRL, Alta Batalla, Animate Studio, ARCOS DORADOS, Asociación Comunidad de Empresas de Comunicación Comercial de Costa Rica, BAC Credomatic, BASF de Costa Rica, S.A., BASS Americas SA, Baxter, Bayer, BDS ASESORES, BLP Legal, Boston Scientific, Cargill, Coca-Cola FEMSA, COGNIZANT, Componentes Intel de Costa Rica, Coopecaja RL, Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, Deloitte, DoMA Escalante S.A., Dynamic DMC, El Domo Comunicación EDC S.A., EMERSON ELECTRIC CR, Enel Green Power Costa Rica, EY, Facio & Cañas, FIFCO, Fiserv, FUJITSU Consulting Costa Rica, S.A., Garnier BBDO, Gensler, Globant Costa Rica, God Branding, Hewlett Packard Enterprise Costa Rica, HP Inc, IBM, INS, Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, Kepler Group, Kyndryl Costa Rica, La Farma, LaTres, Liberty Latin America CR, Marriott Costa Rica, Mastercard, MSD, National Instruments Costa Rica Ltda, Nauta Marketing Digital - Día a Día S.A., Pfizer Zona Franca S.A., Pride Connection Costa Rica, Procter & Gamble International Operations SA, Roche, Roche Servicios, S.A, RS Sostenible, Seguros-CR, Stryker - SYK Costa Rica Services SRL, Tacto&Luz, TE Connectivity, Tech Data Operations Center, S.A, Thomson Reuters, Tigo Costa Rica, Toribio Services SRL, Toribio&Donato, Uber Costa Rica, ULACIT, United Airlines Inc., Walmart México y Centroamérica.



## Cantidad de empresas firmantes por año







# RESULTADOS GENERALES

**83** empresas y organizaciones firmantes.

**28** nuevas adhesiones.

**9** empresas han firmado los 8 años consecutivos.

**+250** compromisos comunicados.

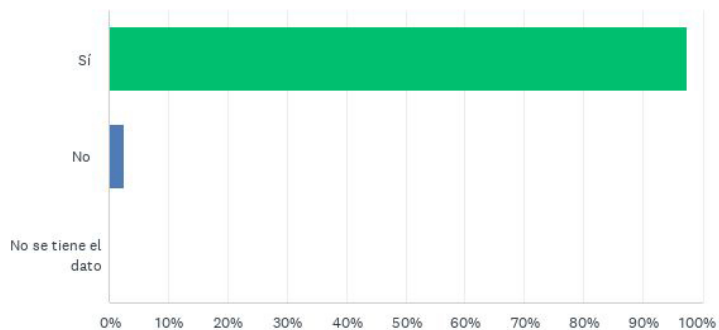
Recopilación de formulario:  
17 de mayo al  
30 de junio de 2023.



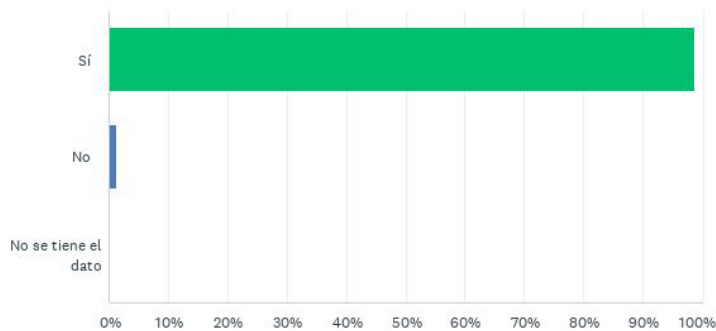


## Indicadores: Fortalezas

P4 Indicador 1.1 La empresa incluye como parte de sus valores empresariales el respeto por los Derechos Humanos.



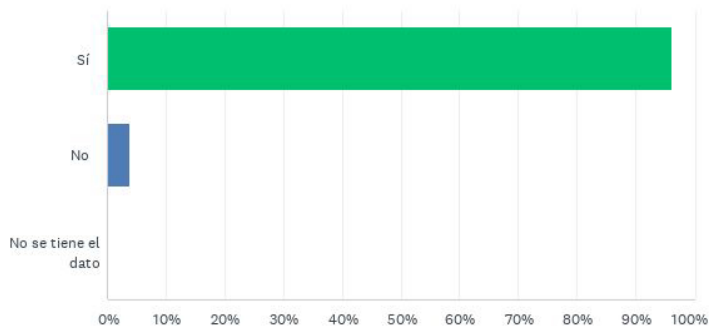
P8 Indicador 2.1 La empresa comunica abiertamente que se encuentra en contra de la discriminación, incluyendo lo relacionado con orientación sexual e identidad de género, de manera directa o indirecta.



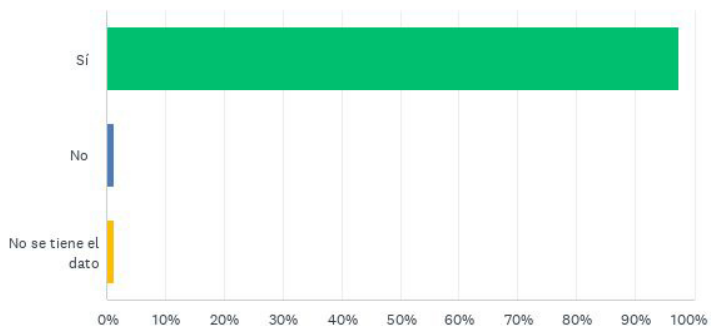


## Indicadores: Fortalezas

P9 Indicador 2.2 La empresa cuenta con una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, de manera directa o indirecta.



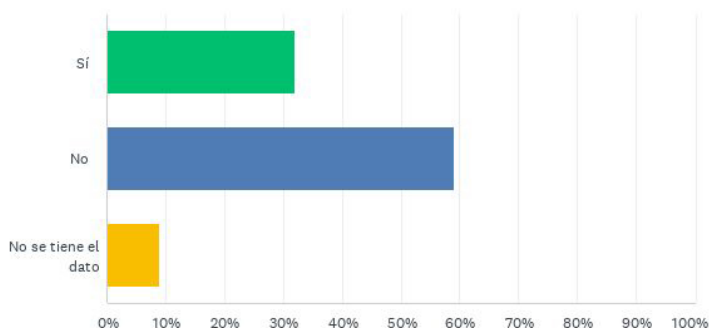
P10 Indicador 2.3 La empresa garantiza igual acceso a derechos y beneficios a personas LGBTIQ+.



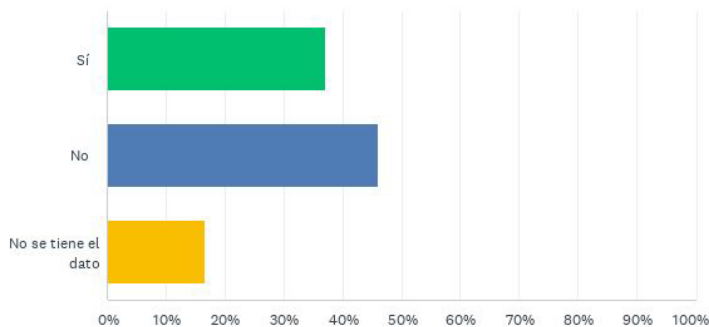


## Indicadores: Retos pendientes

P14 Indicador 2.7 La empresa cuenta con protocolos o guías para la transición de género que incluyen temas como: cuartos de descanso, código de vestimenta y cambio de documentación.



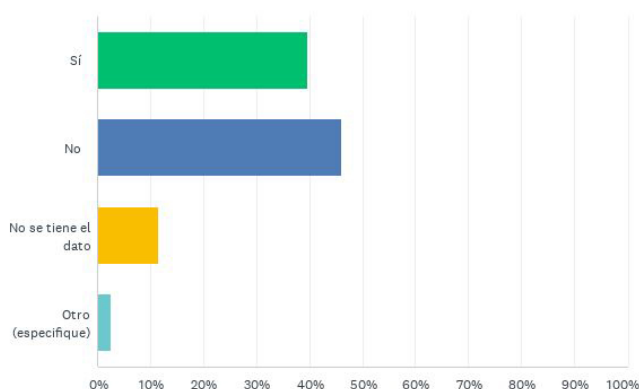
P26 Indicador 7.1 La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de empresas proveedoras que incluye temas de prácticas laborales y Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.



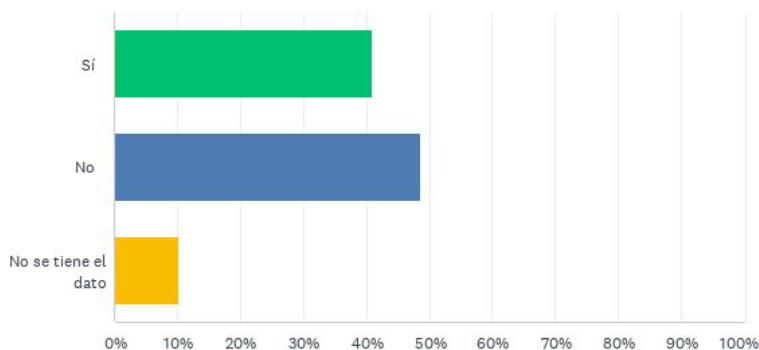


## Indicadores: Retos pendientes

P35 Indicador 9.3 Las métricas de desempeño de la Alta Gerencia y de personas a cargo de personas incluyen métricas relacionadas con diversidad e inclusión, incluyendo el tema de personas LGBTIQ+.



P38 Indicador 10.3 La empresa realiza esfuerzos de reclutamiento y selección específicos para atraer a personas LGBTIQ+.



# COMPROMISOS

## DE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES FIRMANTES

DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ 2023





---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Nos comprometemos a continuar liderando Pride Connection Costa Rica:** Cumplido. Realizamos +20 sesiones durante el 2022 y 2023.
- 2. Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2023 y a aumentar la cantidad de empresas y organizaciones firmantes:** Cumplido. Llegamos ya a 2022 a 83 empresas firmantes a junio 2023 y el año pasado eran 72.
- 3. Nos comprometemos a capacitar al 100% de nuestro personal en temas LGBTIQ+:** Cumplido. Utilizamos un curso en línea de [www.integra-rse.com](http://www.integra-rse.com)



---

## Compromisos 2023

- Nos comprometemos a continuar liderando Pride Connection Costa Rica.
- Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2024 y a aumentar la cantidad de empresas y organizaciones firmantes.
- Nos comprometemos a llevar la Declaración de San José a al menos un país centroamericano.





# Abbott

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Nos comprometemos a ampliar la visibilidad y participación del personal en la red global PRIDE:** La empresa apoyó a miembros del capítulo de Pride para representarnos en el Summit latinoamericano de Pride de Abbott en Colombia. La participación del Chapter se amplió de las plantas de manufactura a la división comercial en septiembre 2022 ampliando así la participación a los países de Centroamérica y República Dominicana alcanzando todas las divisiones comerciales presentes en esta región. Se colocaron banderas y banners PRIDE en las plantas. También se colocaron banderas fuera de los edificios, banners en las oficinas, se brindaron cupcakes a los colaboradores y se participó en la marcha PRIDE.
- 2. Nos comprometemos a realizar acciones de sensibilización y educación hacia la comunidad Abbott en relación con la diversidad, equidad, e inclusión:** Nos comprometemos a realizar acciones de sensibilización y educación hacia la comunidad Abbott en relación con la diversidad, equidad, e inclusión. Se realizaron charlas interseccionales con el Chapter Womens Leaders at Abbott para el mes de la diversidad, así como charlas sobre liderazgo inclusivo y educación en temas LGTBQ+. Publicación de boletines bimensuales con información del equipo que conforma el comité del Network PRIDE y fechas relevantes para la comunidad. También se realizó un picnic como actividad de integración de la comunidad y aliados el 28 de mayo en el Parque la Sabana.
- 3. Fomentar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas:** Se ha fomentado el uso de lenguaje inclusivo a través de diversas charlas realizadas durante el 2022 y 2023 y de las comunicaciones internas difundidas a través del correo del network [pride\\_cac@abbott.com](mailto:pride_cac@abbott.com)



**Abbott**

---

## Compromisos 2023

- Aumentar el conocimiento de temas LGTBQIA+ que ayuden a fomentar la inclusión.
- Generar espacios y actividades para la visibilidad LGTBQIA+ con el propósito de abrazar la diferencia y fomentar el respeto por la diversidad.
- Desarrollar actividades en función de generar un ambiente inclusivo donde se celebre la diversidad.
- Fomentar el ambiente inclusivo con el apoyo de líderes corporativos en actividades del capítulo.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Accenture Costa Rica se compromete a continuar ampliando la participación y el compromiso del personal local en la red global de personas aliadas de la comunidad LGBTIQ+:** La participación de personas de Accenture Costa Rica en la Red Global de Personas Aliadas sigue creciendo a la fecha.
- 2. Nos comprometemos a aumentar el conocimiento entre nuestro personal local sobre el programa global de auto-identificación voluntaria de identidad de género y orientación sexual para personas LGBTIQ+:** Accenture Costa Rica es la operación de Latinoamérica con una mayor participación en el programa de Self-ID.
- 3. Accenture se compromete a aumentar la cobertura de personal en puestos de liderazgo capacitados en temas LGBTIQ+:** Más de 200 líderes y lideresas han participado en entrenamientos de inclusión a personas LGBTIQ+ en el período en curso.



---

## Compromisos 2023

- Accenture Costa Rica se compromete a continuar ampliando la participación y el compromiso del personal local en la red global Allies in Action.
- Accenture se compromete a ofrecer durante todo el año fiscal a las personas que forman parte del programa Allies in Action, una serie de entrenamientos, charlas y demás iniciativas de concientización que brinden herramientas y habilidades concretas para promover el respeto y la inclusión a la comunidad LGBTQ+.
- Nos comprometemos a aumentar en al menos un 20%, el conocimiento de nuestro personal local sobre el programa global de auto-identificación voluntaria, confidencial y segura de la identidad de género y orientación sexual para personas LGBTQ+, con el objetivo de poder contar con datos estadísticos para orientar nuestra estrategia de Inclusión & Diversidad.
- Accenture se compromete a aumentar la cobertura de personal en puestos de liderazgo capacitado en las políticas de respeto y protección a la diversidad, y cero tolerancia a la discriminación, y en los protocolos de acompañamiento a las personas LGBTQ+.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Realizar una política de capacitación en tema LGBTIQ+ al menos a un 50% de la planilla de la organización:** Se capacitó de forma híbrida a un total de 60 personas (25 presencial y 35 virtual) trabajadores de un total de 63, para un porcentaje de capacitación del 95%.
- 2. Publicitar que la firma es un espacio libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género:** Se publicó en las redes sociales de la firma (Facebook y LinkedIn) que es un espacio libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- 3. Revisión y adaptación de la política contra la discriminación laboral, para incluir principios y variables relacionadas con orientación sexual, identidad y expresión de género:** La Junta General de socios aprobó en sesión del 26 de mayo de 2023, modificar el artículo 4 de la Política contra la Discriminación Laboral de la firma, para incluir expresamente entre las razones prohibidas para discriminar a la identidad de género y expresión de género. Orientación sexual ya se encontraba incluida.



---

## Compromisos 2023

- Continuar con la política de capacitación sobre igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTIQ+ a lo interno de la organización.
- Realizar, al menos, una actividad de voluntariado para la protección legal de derechos de las personas LGBTIQ+ durante el año.
- Establecer un canal de recepción de denuncias de actos de discriminación hacia personas colaboradoras y un protocolo para dar resolución y sanción por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Adicionar a las ofertas laborales una indicación expresa sobre ser un espacio libre de discriminación y realizar acciones de sensibilización dirigidas a las personas reclutadoras sobre la ejecución de la Política contra la Discriminación Laboral en los procesos de reclutamiento y selección.



---

## Compromisos 2023

- Crear un “Tico” Trans Toolkit: Mejorar y añadir herramientas y guías locales al Trans Toolkit para adaptarlo a la realidad de Costa Rica. (Indicador 2.7).
- Trabajar con el equipo de reclutamiento para formalizar una estrategia de reclutamiento dirigida a las personas LGBTIQ+. (Indicador 10.3).
- Unirse a Amazon SJO como miembro formal de Pride Connections Costa Rica para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+. (Indicador 10.1).



---

## Rendición de Cuentas 2022

1. **Dedicar un espacio en nuestra web a la inclusión LGBTIQ+:** No logramos terminar nuestra web empresarial.
2. **Desarrollaremos campaña en facebook:** Generamos campaña con Logosoft.
3. **Publicaremos un cuento con mensaje inclusivo:** En estado de preedición.





---

## Compromisos 2023

- Incluir un espacio en la web corporativa.
- Hacer campaña en Facebook.
- Publicar cuento con lenguaje inclusivo.



---

## Compromisos 2023

- Dar prioridad a organizaciones LGBTQ+ para realizar actividades en el marco del pride y siempre que se necesite un espacio seguro.
- Servir de lugar de encuentro para los diferentes colectivos LGBTQ+ para reuniones o actividades de recaudación de fondos.
- Hacer Noches Temáticas que creen conciencia sobre la diversidad.



**ASOCIACIÓN**  
**RED DE JOVENES**  
- S A N J O S É -

---

## Compromisos 2023

- Generar más espacios seguros de participación.
- Promover en los espacios de participación la inclusión.
- Trabajar con organizaciones en educación y sensibilización.
- Buscar alianzas para la promoción y defensa de los derechos.
- Realizar proyectos de inclusión interseccional.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Capacitar a las personas que laboran en BAC Credomatic a través del Curso Virtual Diversidad e Inclusión:** Con la asesoría de AED en el 2021, se crea como parte de la cartelera de curso de la Universidad BAC, el curso virtual Diversidad e Inclusión con el objetivo de comprender conceptos clave de diversidad e inclusión que permitirán brindar un servicio inclusivo, contemplando la diversidad que existe en nuestros equipos de trabajo y clientes. En el contenido del curso hemos contemplado un capítulo al tema de diversidad sexual: 1. Conceptos diversidad e inclusión 2. Conocer las recomendaciones generales para brindar un servicio inclusivo, según género, persona LGBTIQ+ o discapacidad 3. Conocer los canales de denuncia en caso de vivir situaciones de discriminación. Durante el 2022; se estableció una meta en todas las vicepresidencias y gerencias de BAC para completar el curso virtual; teniendo un alcance del 77% de la planilla (3213 personas), 100% de nuestros líderes y se capacitaron a 70 personas outsourcing de cómo brindar un servicio inclusivo.
- 2. Comunicar a nivel interno la nueva Estrategia Corporativa de Diversidad e Inclusión:** Contamos desde el 2021 con una Política Corporativa de Diversidad e Inclusión a nivel regional que establece las bases para la promoción de una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa, que valora las diferencias al interior de BAC. Nuestras principales acciones se han enfocado en la capacitación y sensibilización a las personas colaboradoras de BAC, sobre conceptos claves de la diversidad e inclusión, sesgos inconscientes, y cómo brindar un servicio inclusivo. Desde el área regional se han creado 5 comunidades; que son espacios seguros libres de discriminación constituidos por personal



de la organización, que desean aportar a la construcción de un entorno más diverso e inclusivo, generando valor social positivo y participando activamente. Las cinco comunidades son:

- Smart Gender Equality - Equidad BAC: apoya los temas relacionados con la equidad de género: Reclutamiento, desarrollo, avance y participación de una fuerza laboral equilibrada en género dentro de BAC.
- Generaciones BAC: Fomenta el entendimiento, la cooperación y promueve la transferencia de conocimientos entre las diferentes generaciones en BAC. Impulsa el respeto y apoyo mutuo.
- BAC sin barrera: atención de los temas relacionados con las distintas discapacidades físicas y/o mentales, visibles o no visibles, de quienes forman parte de BAC o cumplen el rol de cuidadores(as). Busca visibilizar las barreras físicas existentes en el trabajo y promover acciones para facilitar el acceso de todas las personas.
- BACHangers: Aborda temas relacionados con la integración de las diferentes nacionalidades, etnias y culturas que existen dentro y fuera del banco con el fin de promover un espacio inclusivo, libre de discriminación, de intercambio y aprendizaje.
- + Diverso: que busca generar entorno diverso, inclusivo y de respeto para todas las personas, sin distinción de su sexo, identidad u orientación sexual.

Aunado a estas comunidades aliadas y los cursos virtuales enfocados en estos temas, se han generado comunicación interna alineada a los conceptos básicos contemplados como parte de la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión.

- 3. Reforzar el proceso de cuantificación de denuncias en temas de discriminación a través de los diferentes canales de denuncia:** En la promoción de ambientes laborales donde vivamos el respeto y la no discriminación; BAC Credomatic pone a disposición de todas las personas colaboradoras los diversos Canales de Denuncia, por los cuales podrán ser atendidos en caso de vivir situaciones de discriminación sobre estos temas; los canales internos son los siguientes:
- Jefe / Gerente Inmediato
  - Ombudsperson.
  - Línea Ética BAC: <https://www2.baccredomatic.com/es-cr/linea-etica-bac-credomatic>
  - Línea Ética Corporativa BAC: <https://www.baccredomatic.com/bacholding#id=L%C3%ADnea%C3%89tica-L%C3%ADnea%C3%89ticaCorporativaBAC>
- Así mismo, a través de la Universidad Corporativa BAC y de los diferentes cursos virtuales sobre el Código de Integridad y Ética, Diversidad e Inclusión, Prácticas de Empleo Justas, se dan a conocer los diferentes canales de denuncia. En nuestro sitio web en la sección de Línea Ética BAC y Línea Ética Corporativa BAC, toda persona puede ingresar denuncias referentes a todos los temas relacionados con discriminación <https://www.baccredomatic.com/es-cr/personas/linea-etica-bac>



---

## Compromisos 2023

- Fortalecer la sensibilización en temas de Diversidad e Inclusión en las personas colaboradoras de BAC, enfocadas en el 2023 en sesgos inconscientes.
- Crear el curso de servicio inclusivo para las áreas de atención al cliente y la promoción para que las áreas de Centro de Atención Remota (CER) y Sucursales completen el curso.



**Banco de  
Alimentos  
de Costa Rica**

---

## **Compromisos 2023**

- La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).
- La organización se compromete a eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para sus personas colaboradoras.
- La organización se compromete a promover el respeto a los derechos de las personas LGBTIQ+ en la planificación de productos, servicios y en la atención y servicio al cliente.



## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Promover la inclusión laboral de personas LGBT+ participando en ferias o generando canales de reclutamiento:** 100% del cumplimiento generando canales de reclutamiento.
- 2. Sensibilizar sobre el uso de pronombres y generar campaña interna para colocarlos en firmas:** 100% de cumplimiento en la campaña de sensibilización sobre el uso de pronombres.
- 3. Generar alianzas de responsabilidad social y buscar brindar un taller de empleabilidad o voluntariado con asociaciones civiles:** 50% de avance en la realización de talleres de empleabilidad.





## Compromisos 2023

- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+. Este año será en materia Trans.
- La organización se compromete a apoyar y promover al menos en una actividad por parte de las personas líderes y grupos de afinidad de personas colaboradoras LGBTIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos.
- La organización se compromete a medir la representación de personas LGBTIQ+ en la empresa por medio de la encuesta de autoidentificación y medir la mejora continua en temas de inclusión y respeto.



---

## Compromisos 2023

•

# Información pendiente de revisión



# Baxter

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Dar visibilidad en las redes de las personas asociadas de la firma de la DSJ y promover la colocación de noticias en medios tradicionales:** Visibilidad de la firma del pacto de San José. Se dio visibilidad a nivel interno y corporativo de la firma de la planta de Cartago, Costa Rica.
- 2. Promover con comunicación las conductas que promuevan el respeto, así como informar de la existencia y uso de canales de denuncia de discriminación:** En Noviembre del 2022, se realizó el cumplimiento anual del código de ética de Baxter, este es obligatorio y regulatorio para todas las personas trabajadoras, esto implica realizar una campaña de comunicación que convocó a más 1300 personas asociadas a la renovación de este código que informa sobre los canales de denuncia contra la discriminación.
- 3. Capacitación Técnica de RRHH en:** Compromiso DSJ, Módulos de capacitación de identidad de género, orientación sexual e inclusión laboral: Desde la firma del pacto de San José se realizó el despliegue de cada uno de sus principios, y en el proceso de firma del pacto no solo participó la representación patronal de la planta de Cartago, sino que también tuvimos la participación de la Sponsor a nivel corporativo sobre el tema de Inclusión, Equidad y Diversidad, dando visibilidad a nivel interno y corporativo de la firma y el compromiso de la planta de Baxter Cartago a tan importante instrumento.
- 4. Desarrollar capacitación en comunicación inclusiva crear un indicador para medir el cumplimiento de este aprendizaje en las campañas de comunicación interna:** El equipo técnico de comunicación verifica que las campañas de comunicación interna se asocien a buenas prácticas de lenguaje inclusivo, además se capacita a los people managers en liderazgo inclusivo con un apartado dedicado a la comunicación entre personas.



# ***Baxter***

---

## **Compromisos 2023**

- Principio 3 Nuevas capacitaciones para el personal horario (población LGBTQ+) Manejo de políticas para LGBTQ+.
- Principio 5 Capacitación con el INA traer para empresas medicas un curso de comunicacion inclusive Estrategia de capacitacion publica – privada de comunicacion inclusiva para Baxter y empresas cercanas del sector médico.
- Principio 8 Establecer una campana de no discriminacion con enfoque en identidad, orientacion y genero.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Aumentar la participación del trabajo pro bono que beneficie a la población LGTBIQ+:** Se incluyó dentro de la Fundación, específicamente en Sostenibilidad by BLP, un acápite para el apoyo de programas pro bono dirigidos a la población LGTBIQ+. Los programas no solo los hacemos canalizados por Sostenibilidad by BLP, sino también como miembros de Pride Connection.
- 2. Generar más estrategias de inclusión de la población trans en la compañía:** Se realizó un taller en temas Trans con Alma Chaves, y se está en proceso de elaborar políticas internas dirigidas directamente a la población Trans.
- 3. Participar en la sensibilización interna y externa de temas LGTBIQ+:** Impulsó el programa de Aliado, continuación de programa educativo interno en terminología. Talleres impartidos en temas trans. Participación en el Network Day del Colegio de Abogadas y Abogados en la que el BLP impartió charlas sobre la inclusión de personas trans en las organizaciones.



---

## Compromisos 2023

- Acercamiento con las oficinas de BLP en Centroamérica para reforzar las políticas y capacitaciones de inclusión regionalmente.
- Organización de capacitaciones internas para reforzar el comportamiento esperado de las personas colaboradoras ante la contratación de una persona trans.
- Desaparición de las barreras de identidad de género en instalaciones de BLP, por ejemplo a través de la eliminación de rotulación binaria en baños.
- Creación de cápsulas de refrescamiento y capacitación para personas colaboradoras actuales y nuevas, en materia de no discriminación y creación de espacios seguros.
- Continuar y reforzar la asistencia de BLP en proyectos pro-bono orientados a la población LGBTIQ+.



## Compromisos 2023

- La empresa contará con una forma para medir la mejora continua entemas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+.
- La empresa realizará esfuerzos de reclutamiento y selección específicos para atraer a personas LGBTIQ+.
- Las encuestas de clima organizacional u otros instrumentos de recolección de datos por parte de Recursos Humanos incluirán la opción de que las personas colaboradoras puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, según su orientación sexual o identidad de género.
- Se generará un plan de Capacitación sobre igualdad, diversidad e inclusión que abarque toda la institución.



# BOSQUE

---

## Compromisos 2023

- Actividades de sensibilización en temas de derechos humanos y LGBTIQA+.
- Habilitar un espacio físico seguro e inclusivo para actividades de la comunidad.
- Actividades de sensibilización orientadas específicamente a la comunidad de Diseño.





# Boston Scientific

Advancing science for life™

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Extender el curso de Lenguaje Inclusivo a Personal Directo:** El proyecto para extender el curso de Lenguaje inclusivo al personal directo está en progreso bajo la iniciativa de Participation in Direct Labors de los ERGs (Employee Resource Group) de BSCI, en el cual también se implementará otros cursos en torno a la temática de diversidad e inclusión como lo es Diversity 101 y el taller de Personas Aliadas, esto permitirá llegar al personal directo durante los Line Downs dónde el curso se impartirá de manera presencial. El proyecto se encuentra en las primeras etapas de implementación y continuará en desarrollo durante junio 2023- junio 2024.
- 2. Continuar con el fortalecimiento de sistemas y prácticas de reclutamiento para asegurar la igualdad de oportunidades de contratación de personas LGBTQ+:** Sí se han realizado esfuerzos para el fortalecimiento de sistemas y prácticas de reclutamiento para igualdad de oportunidades a personas LGBTQ+ en el último año. Para las contrataciones la empresa busca que haya una igualdad de oportunidades para todo aquel que quiera ser parte de los colaboradores de BSCI, el proyecto específico para la contratación directa a personas de la comunidad LGBTQ+ se encuentra en etapa de planeamiento y ya se llevaron las primeras conversaciones, el objetivo de la campaña en desarrollo busca atraer talento dentro de la comunidad trans. Esto es un proyecto que lleva una logística a largo plazo que se seguirá desarrollando durante el próximo año.
- 3. Continuar trabajo con proveedores locales con respecto a prácticas laborales y DDHH de personas LGBTQ+, dentro de los proyectos e iniciativas de Boston Scientific en Costa Rica:** Este objetivo se ha cumplido en un 100% y está siendo ejecutado actualmente, el proyecto que lidera este objetivo es Sustainable Procurement y para inicios de junio 2023 el 44 % de los nuevos contratos/ renovaciones con proveedores incluyen cláusulas ESG (Environmental Social Governance). Esta cláusula compromete al proveedor a cumplir con ciertos objetivos y valores empresariales donde los derechos humanos de personas LGBTQ+ se ven respetados.



# Boston Scientific

Advancing science for life™

---

## Compromisos 2023

- Extender el curso de Lenguaje Inclusivo para que sea accesible a toda la población de BSCI, por medio del proyecto Participation in Direct labors, para tener acceso a espacios como los line downs para el personal directo y haciendo del curso un eLearning por medio de la plataforma de Elevate.
- Continuar con el fortalecimiento de sistemas y prácticas de reclutamiento para asegurar la igualdad de oportunidades de contratación de personas LGBTIQ+.
- Participar en al menos un voluntariado en temas de LGBTIQ+ durante el próximo año.
- Fortalecer los canales de comunicación internos y externos para comunicar temas en relación con los derechos humanos de la población LGBTIQ+ y los esfuerzos realizados por parte de PRIDE ERG.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Crear el manual de inclusión de personas Transgénero:** Creación del manual de inclusión para personas Trans.
- 2. Creación de Círculos de Confianza:** Realizar círculos de confianza en nuestras localidades, donde las personas se puedan sentir seguras y expresarse libremente.
- 3. Apoyar una actividad de responsabilidad social de la comunidad LGBTQ+:** Ser parte de una actividad de responsabilidad social apoyando a la población LGBTQ+.



---

## Compromisos 2023

- Asegurar que en nuestra cultura Cargill se fomente la seguridad e inclusión de la población LGBTQ+.
- Comprometernos con la celebración PRIDE 2023 en Costa Rica de forma pública.
- Compromiso de reforzar nuestro recurso educativo en temas LGBTQ+.
- Reforzar nuestro programa educativo LGBTQ+ a las áreas foráneas del país.
- Asegurar que todos nuestros procesos se encuentren alineados y accesibles a toda la población.



---

## Compromisos 2023

- Realizar dos capacitaciones anuales al total del personal para la promoción del respeto de los derechos de la población LGBTIQ+.
- Una publicación en las redes acerca del compromiso de CCK con esta iniciativa.
- Generar una capacitación de sensibilización a los líderes de la empresa en materia de inclusión y diversidad.
- Seguimiento a mejora en inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+ en la encuesta anual de clima y cultura.
- Apertura de un mecanismo, desde la división de talento, para recibir, dar seguimiento y solución a quejas y faltas relacionadas con los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Crear guías para la transición de género en el trabajo:** Sí. Se toma el formato actual de Citibanamex y se trabaja en la implementación en el país.
- 2. Trabajar en algún tipo de voluntariado o actividad similar en beneficio de la población LGBTQ+:** Sí. Actualmente en conversación con Asociación Diversidad de Género Puntarenas para coordinar donación de ropa para personas trans.
- 3. Eliminar los códigos de vestimenta binarios:** Sí. Se eliminó el Código de Vestimenta binario y se implementó la Guía del Buen Vestir sin distinción de género.



---

## Compromisos 2023

- Implementar en su totalidad las guías de transición de género en el trabajo.
- Participar en voluntariado o actividad similar en beneficio de la comunidad LGBTQ+.
- Explorar la posibilidad de implementar baños universales.



## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Mantener la política de DDHH y divulgarla entre el público interno:** Contamos con una política de Derechos Humanos y laborales, código de ética.
- 2. Cerrar las brechas de D&I identificadas en la encuesta de clima organizacional a través de un plan de acciones correctivas:** Se realiza una encuesta de clima, en que la calificación de los colaboradores es de un 81; y a pesar de que es una buena calificación, la compañía continuará trabajando en los temas de D&I como uno de sus temas prioritarios.
- 3. Implementar la medición de clima organizacional cada dos años, incorporando temas de D&I:** Se realiza una encuesta de clima, en que la calificación de los colaboradores es de un 81; y a pesar de que es una buena calificación, la compañía continuará trabajando en los temas de D&I como uno de sus temas prioritarios.
- 4. Realizar al menos una capacitación de liderazgo para mandos medios y al menos dos comunicaciones sobre temas LGTBIQ en el año para el personal:** Se realizaron 3 charlas de sensibilización abiertas para todo el personal.
- 5. Actualización anual para todo el personal sobre el Código de ética que establece la no discriminación en todas sus formas:** Todos los años los colaboradores deben pasar por un entrenamiento del Código de ética y firmar su compromiso.





## Compromisos 2023

- Mantener la política de DDHH y divulgarla entre el público interno.
- Cerrar las brechas de D&I identificadas en la encuesta de clima organizacional a través de un plan de acciones correctivas.
- Implementar la medición de clima organizacional cada dos años, incorporando temas de D&I.
- Actualización anual para todo el personal sobre el Código de ética que establece la no discriminación en todas sus formas.
- Realizar al menos una capacitación de liderazgo inclusivo en el año y al menos dos comunicaciones sobre temas LGBTIQ+



*Coca-Cola*<sup>®</sup>

---

**Compromisos 2023**

.

**Información pendiente  
de revisión**



---

## Compromisos 2023

- Actividades Internas.
- Política en contra de la discriminación.
- Seguimiento a denuncias.



**COMUNIDAD  
DE EMPRESAS  
DE COMUNICACIÓN**  
D E C O S T A R I C A

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Ser motor motivacional para que los Asociados a Comunidad respeten los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, Comunicación y publicidad:** Desarrollo de capacitaciones y talleres para capacitar e incentivar las buenas prácticas en la Comunicación Comercial.
- 2. La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+):** Alianza con la organización All out para aprender buenas practicas en temas de comunicación y diversidad. Actualización del código de ética de Comunidad para la inclusión de la promoción de los derechos Humanos y la la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).
- 3. La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI desarrollada por un tercero al año:** Apoyo a Declaración de San José y promoción interna de las actividades del Pride Connection.



**COMUNIDAD  
DE EMPRESAS  
DE COMUNICACIÓN**  
D E C O S T A R I C A

---

## Compromisos 2023

- Ser motor motivacional para que los Asociados a Comunidad respeten los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, Comunicación y publicidad.
- La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).
- La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI desarrollada por un tercero al año.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. En mecanismos de consulta donde se requiera conocer la identidad de género de las personas, habilitar un espacio como respuesta “deseo no responder” o “no binario”:** Se comunicó al área Comercial, la cual es la encargada de los mecanismos de consulta, agregar las opciones mencionadas, no obstante al momento de completar este formulario no se había realizado alguno donde se requiriera obtener esta información.
- 2. Hacer pública la adhesión a la Declaración de San José en los procesos de reclutamiento y redes sociales de la cooperativa:** Se publicó en nuestras redes sociales y página web un comunicado con respecto a la firma.
- 3. Realizar al menos 1 capacitación a todo el personal sobre la sensibilización alrededor del tema LGBTIQ+:** Se coordinó la ejecución de la capacitación con AED el día 29 de junio de 2023.



---

## Compromisos 2023

- Coopecaja desarrollará un plan de trabajo para la Diversidad, Equidad e Inclusión , incluyendo a la población LGBTQ+.
- Coopecaja sensibilizará a sus órganos directivos sobre la no discriminación a personas de la población LGBTQ+.
- Hacer pública la adhesión a la Declaración de San José en los procesos de reclutamiento y redes sociales de la cooperativa.



# cubo

---

## Compromisos 2023

- Participar activamente por el bien de la comunidad LGBTQ+.
- Visibilizar la diversidad LGBTQ+ de la empresa.
- Apoyar el arte de la comunidad LGBTQ+.
- Nos comprometemos a tener un ambiente inclusivo donde nadie de la comunidad se sienta incómoda o disconforme.
- Apoyo hacia las minorías de la comunidad LGBTQ+.
- Creación de lineamientos en contra de cualquier tipo de discriminación.





# Deloitte.

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Enviar piezas de comunicación para difundir las políticas alineadas a los valores de diversidad y respeto: Cumplido.**
- 2. Capacitar a los nuevos líderes y personal de la Firma para que estén alineados a los valores de diversidad y respeto: Cumplido**
- 3. Enviar piezas para reforzar la comunicación sobre el canal de denuncias de Deloitte: Cumplido.**



# Deloitte.

---

## Compromisos 2023

- Reforzar a través de distintos medios la alineación de los profesionales con los valores de diversidad y respeto.
- Capacitar a los nuevos líderes y profesionales para que estén alineados a los valores de diversidad y respeto.
- Reforzar el conocimiento de los profesionales sobre los canales y procesos de denuncia de conductas no éticas.



## Compromisos 2023

### DHL EXPRESS COSTA RICA

- Realizar un sondeo voluntario de percepción sobre diversidad e inclusión que permita identificar posibles integrantes para un grupo de afinidad LGBTIQ+, personas aliadas a la comunidad, entre otros.
- Facilitar sesiones de formación y diálogo con el fin de educar y promover un lugar de trabajo libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- Garantizar que los instrumentos de recolección de datos por parte de Recursos Humanos incluyan la opción para que las personas colaboradoras puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, según su orientación sexual o identidad de género.
- Ejecutar acciones de voluntariado en la compañía con las personas colaboradoras a beneficio de una organización que trabaje en pro de los derechos de la población LGBTIQ+.

Los compromisos adquiridos por DHL GLOBAL FORWARDING en la Declaración de San José 2023, se extienden también a sus divisiones DHL SSC y DHL AVIATION.



## DHL GLOBAL FORWARDING

- Realizar un sondeo voluntario de percepción sobre diversidad e inclusión que permita identificar posibles integrantes para un grupo de afinidad LGBTIQ+, personas aliadas a la comunidad, entre otros.
- Ejecutar acciones de voluntariado en la compañía con las personas colaboradoras a beneficio de una organización que trabaje en pro de los derechos de la población LGBTIQ+.
- Suscribir alianzas con organizaciones para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ desde la inserción laboral a los puestos vacantes de la compañía.
- Garantizar que los instrumentos de recolección de datos por parte de Recursos Humanos incluyan la opción para que las personas colaboradoras puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, según su orientación sexual o identidad de género.
- Los compromisos adquiridos por DHL GLOBAL FORWARDING en la Declaración de San José 2023, se extienden también a sus divisiones DHL SSC y DHL AVIATION.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Difundir los compromisos y principios de la Declaración:** Se realizaron 2 campañas a lo largo del año con los clientes y proveedores.
- 2. Involucrar y sensibilizar a los colaboradores de ser partícipes de los compromisos:** Cumplido.
- 3. Participar en proyectos con alguna organización de la comunidad LGTBI:** Se donó la intermediación y búsqueda de fondos para el proyecto Revista del Orgullo.



---

## Compromisos 2023

- Difundir los compromisos asumidos entre los clientes, empleados y proveedores.
- Capacitar a los equipos ejecutivos y de servicios en temas de población binaria y trans.
- Cooperar en un proyecto con una organización que impacte a la población LGTBI+.



# Hewlett Packard Enterprise

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Evidenciar el compromiso con la diversidad:** Se realizó rotulación de las oficinas.
- 2. Capacitar a managers en políticas y mecanismos preventivos que eviten comportamientos discriminatorios:** Se realizaron distintas obras de trabajo que nivelan conocimientos.
- 3. Voluntariados con organizaciones de impacto dentro de la comunidad LGTBI:** Se definieron 3 socios estratégicos con los que se desarrollan voluntariados con incidencia sobre la población LGTBI en distintos rangos sectoriales.



# Hewlett Packard Enterprise

---

## Compromisos 2023

- Capacitar al 90% de los líderes y miembros de HR en políticas y protocolos que garanticen espacios libres de discriminación.
- Colaborar con al menos 2 organizaciones LGTBI+ que tengan incidencia dentro de la comunidad.
- Difundir los trabajos los trabajos y los compromisos asumidos a nivel local y global.
- Propiciar el encuentro de familias diversas dentro del entorno empresarial.
- Promocionar y propiciar la utilización de los beneficios empresariales dentro de la comunidad LGTBI+ de HPE.





**DR. ALEX RIVERA**

dermatology

---

## **Compromisos 2023**

- Desarrollar al menos una campaña de promoción del respeto a los derechos de las personas LGBTIQ+ en mis redes sociales.
- Realizar activación en la Marcha de la Diversidad 2024 para promover el cuidado de la piel.
- Desarrollar una charla gratuita y abierta en alianza con una organización para tratar el tema de cuidados de piel para personas en tratamientos hormonales.



---

## Compromisos 2023

- Capacitar a personal con puestos a cargo de personas en temas de derechos humanos, incluyendo personas LGBTIQ+.
- Sensibilizar sobre el uso de pronombres y generar campaña interna para colocarlos en firmas.
- Desarrollar al menos una alianza o proyecto con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTIQ+ de forma interna.



# el domo

## comunicación

---

### Rendición de Cuentas 2022

- 1. Definir una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género:** Definición de política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- 2. Definir una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género:** Definición de política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- 3. Capacitar al personal con puestos a cargo de personas en temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGBTIQ+:** Capacitación del equipo director y de cuentas en temas de Derechos Humanos: 2 sesiones basadas en material facilitado por HIVOS. Participación en taller de Igualdad y equidad a cargo de la Comisión de Equidad e Igualdad de la UCR.
- 4. Definir una persona, comité o instancia encargada del tema LGBTIQ+:** Definición de comité encargado del tema LGBTIQ+ y sus responsabilidades.
- 5. Capacitar al personal con puestos a cargo de personas en temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGBTIQ+:** Capacitación del equipo director y de cuentas en temas de Derechos Humanos: 2 sesiones basadas en material facilitado por HIVOS. Participación en taller de Igualdad y equidad a cargo de la Comisión de Equidad e Igualdad de la UCR.
- 6. Definir una persona, comité o instancia encargada del tema LGBTIQ+:** Definición de comité encargado del tema LGBTIQ+ y sus responsabilidades.



# el domo

## comunicación

---

### **Compromisos 2023**

- Realizar una capacitación que alcance al 100% de nuestro personal, sobre diversidad y derechos de la población LGBTIQ+.
- Elaborar un producto de comunicación sobre comunicación inclusiva para difundir en redes sociales.
- Invitar a las personas colaboradoras a utilizar los pronombres de género en la firma de correo electrónico.
- Establecer aspectos normativos que garanticen el respeto a las personas LGBTIQ+ en el entorno y las dinámicas de trabajo.



**EMERSON**™

---

## Rendición de Cuentas 2022

1. Continuidad y finiquitación del protocolo para transición de género en el empleo. Incluido el abordaje y capacitación necesaria para todas las partes involucradas: Se terminó el Protocolo y este fue enviado para aprobación Global, se encuentra actualmente en el proceso de aprobación para sus correcciones y/o implementación.
2. Desarrollo de al menos una actividad por bimestre abierta a todos los colaboradores de Emerson con el fin de realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+: Se cumplió el Objetivo, de hecho se realizaron 10 Actividades en Sitio en los últimos 12 meses.
3. Incrementar e incentivar la participación de más colaboradores y gerentes de Emerson Costa Rica en el entrenamiento denominado “Ally Training”: No se ha cumplido sin embargo ya hay fecha para un entrenamiento masivo en Octubre 2023 de este entrenamiento, es por esto que se posterga este objetivo para ser cumplido en el próximo periodo.
4. Incorporación optativa de los pronombres de género en la firma de los colaboradores de Emerson Costa Rica alineados al documento “Talking About Pronouns in the Workplace” de la Fundación para los Derechos Humanos: Se cumplió, es opcional y se envió un comunicado a nivel del Site para el uso correcto e información sobre el uso de estos pronombres.



---

## Compromisos 2023

- Finiquitación del protocolo para transición de género en el empleo. Incluido el abordaje y capacitación necesaria para todas las partes involucradas.
- Por medio de acciones concretas Emerson se compromete a continuar brindando recursos y apoyo al Resource Group de Diversidad e Inclusión LGTBIQ + Allies.
- Incentivar la participación de más colaboradores de Emerson Costa Rica en el entrenamiento denominado “Ally Training”.
- Desarrollo de al menos una actividad por bimestre abierta a todos los colaboradores de Emerson con el fin de realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGTBIQ+.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Enel Green Power Costa Rica se compromete a promover, fomentar y facilitar la participación del personal en charlas y actividades de conocimiento y concientización de temas LGBTIQ+:** Durante el último año se realizaron actividades a nivel local y regional, tales como webinars, talleres y podcast dirigidos al personal interno y contratistas de la compañía.
- 2. Enel Green Power Costa Rica se compromete a capacitar a su personal de recursos humanos, primera línea y puestos a cargo de personas, en temas LGBTIQ+:** Durante 2022 se realizó una charla para todo el personal de Enel Costa Rica, sobre ¿Quiénes son las personas LGBTIQ+? Con el objetivo de abordar conceptos básicos de sexualidad integral, que nos ayudan a comprender quiénes son las personas LGBTIQ+ e insumos para promover un espacio de trabajo más inclusivo.
- 3. Enel Green Power Costa Rica se compromete a establecer indicadores de monitoreo de avances de las actividades de temas LGBTIQ+:** Durante este primer año, se monitoreó el KPI de cantidad de personas participantes en actividades organizadas localmente.



---

## Compromisos 2023

- Generar espacios de sensibilización y educación de personal sobre temas de diversidad e inclusión.
- Fortalecer el establecimiento y seguimiento de indicadores sobre diversidad e inclusión.
- Dar visibilidad al compromiso de la compañía tanto a nivel interno como externo.





## Compromisos 2023

- La Escuela de Relaciones Internacionales se compromete a promover los derechos humanos y la igualdad de las personas LGBTIQ+ a través de campañas informativas y de divulgación.
- La Escuela de Relaciones Internacionales se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus redes sociales y otros espacios de difusión institucional.
- La Escuela de Relaciones Internacionales se compromete a promover e informar a la comunidad de la unidad académica sobre los mecanismos disponibles en la Universidad para recibir, dar seguimiento y solución a quejas y faltas relacionadas con los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia.
- La Escuela de Relaciones Internacionales se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ desarrollada por otra organización al año.
- La Escuela de Relaciones Internacionales se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+.



**Building a better  
working world**

---

## **Rendición de Cuentas 2022**

- 1. Definir métricas de DE&I para líderes:** No se logró debido a la priorización de otras métricas de gestión de talento.
- 2. Realizar por lo menos una actividad de voluntariado:** Tuvimos contacto con Casa Rara y varias sesiones de planificación y coordinación sin embargo, por solicitud de la organización al final no se realizó.
- 3. Realizar 1 campaña para invitar a personas LGBTI a participar de nuestros procesos de selección:** Avanzamos con la primera etapa de este proyecto, desarrollamos un programa de formación de 3 sesiones para el equipo de reclutamiento sobre sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo, tips para entrevistar a personas con discapacidad, entre otros temas.



# EY

**Building a better  
working world**

---

## **Compromisos 2023**

- Realizar al menos un voluntariado con una organización que trabaje con población LGBTQ+.
- Definir métricas de DE&I para líderes.
- Desarrollar una política de donaciones o trabajo pro bono para organizaciones LGBTQ+.
- Desarrollar una Guía de Transición como referencia para las personas y personal administrativo a cargo de los procesos.



# Facio&Cañas

---

## Rendición de Cuentas 2022

- **Creación de una Comisión sobre temas de la comunidad LGBTIQ+:** Se cumplió. Actualmente la empresa cuenta con una comisión denominada “Comisión de Asuntos de Diversidad e Inclusión”, misma que está compuesta por siete miembros de la firma, dos socios, un asociado, dos asistentes legales, una asistente de gerencia y una asistente de mercadeo y comunicaciones.
- **Realización de capacitaciones de sensibilización a lo interno de la empresa:** Se cumplió. Se realizaron dos capacitaciones a nivel de firma, sobre aproximación a los conceptos básicos, así como sensibilización y reconstrucción empresarial. Adicional, se ha visualizado a lo interno de las instalaciones de la firma, mensajes de espacio de libre discriminación.
- **Creación de una política interna de no discriminación a personas LGBTIQ+:** Se cumplió. La Junta Directiva aprobó la política realizada por la Comisión, con apoyo de los abogados especialistas en Derecho Laboral de Facio&Cañas.
- **Apoyar un proyecto pro bono o voluntariado para población LGBTIQ+:** Se cumplió. Actualmente Facio&Cañas está brindando asesoría jurídica gratuita a la Fundación Celebración para la Diversidad, en distintos temas legales, como corporativos y propiedad intelectual.



# Facio&Cañas

---

## **Compromisos 2023**

- La organización implementará en sus encuestas de clima organizacional, la opción de que los colaboradores puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, su identidad de género.
- Publicitar que la firma es un espacio libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género; e inclusión en el sitio web que es firmante de la Declaración de San José.
- Comunicación mensual a todo el personal del bufete de los 10 principios de la Declaración de San José por parte de la Comisión de Asuntos de Diversidad e Inclusión.



## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Fortalecer la comunicación de temas de diversidad e inclusión y LGBTIQ+ en la agenda de comunicación interna y externa de la organización:** Durante el año se realizaron comunicados reforzando el compromiso con el respeto y valor de todas las personas, reforzando en fechas especiales el apoyo a la comunidad LGBTIQ+.
- 2. Desarrollo de acciones de sensibilización y educación a los colaboradores con respecto a los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+:** Durante el año se trabajó en el reforzamiento de la cultura, los valores empresariales y el modelo de liderazgo, en los cuales la diversidad y valor de incorporar las diferencias es un elemento fundamental de la forma de trabajar en la empresa. Desde la Dirección de la Organización, se reforzó el compromiso con fortalecer las acciones alrededor del respeto y los derechos humanos, que se incluyó como agenda para continuar reforzando durante el 2023, El esfuerzo principal ha estado en reforzar y habilitar condiciones en la cultura y los equipos para que nos permitan avanzar en una agenda intencional para las personas LGTBQ+ en FIFCO.
- 3. Incrementar el porcentaje de personas capacitadas en temas de diversidad, equidad e inclusión en el área de Recursos Humanos, Gerencias y puesto a cargo de personas:** Como parte de las iniciativas para reforzar la equidad e inclusión, realizaron talleres con participación de diferentes áreas para fomentar masculinidades más abiertas y saludables, promoviendo un ambiente de respeto y más inclusivo. Se realizó un piloto de capacitación de sesgos inconscientes, tema que será incorporado en la formación de liderazgo holístico durante los próximos años. Adicionalmente, poblaciones específicas como Mercadeo, han recibido capacitación en temas relacionados a comunicación enfocados en LGTBIQ+.



---

## Compromisos 2023

- Incrementar el porcentaje de las personas capacitadas en temas de Diversidad e Inclusión, con foco en temas LGTBIQ+, con distintos focos de atención según las necesidades de la organización, en detalle personal de Recursos Humanos, Líderes, Mandos Medios y Servicio al Cliente.
- Trabajar en campañas de comunicación, educación y concientización sobre el uso de lenguaje inclusivo en la organización.
- Establecimiento de foros empresariales para compartir temas LGTBIQ+ por medio de alianzas con expertos para la atención integral del tema de Diversidad e Inclusión en la organización.



---

## Compromisos 2023

- Realizar más taller dirigidos al staff, en temáticas de DDHH.
- Realizar una política interna contra la discriminación.
- Diseñar un protocolo de atención a situaciones de falta a los DDHH de las personas trabajadoras.
- Diseñar un protocolo de atención a situaciones de falta o quejas de estas temáticas, relacionadas con nuestrxs clientes.
- Compartir en nuestras redes sociales acerca de nuestro compromiso con la construcción de Franco como un lugar seguro.
- Desarrollar mediciones, instrumentos y métricas de RRHH relacionadas con diversidad e inclusión.





---

## Compromisos 2023

- Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2023 y a dar visibilidad en nuestras redes sociales y canales internos de comunicación.
- Organizar en conjunto con el departamento de Responsabilidad Social Empresarial al menos 1 actividad de voluntariado donde se incluya / trabaje con la comunidad LGBTQ+.
- Foundever Costa Rica se compromete a promover el programa global Inclusive Leaders para continuar capacitando en temas de la comunidad LGBTQ+ a las personas de la empresa con personal a cargo.
- Desarrollar campañas de comunicación cada trimestre para sensibilizar a nuestros asociados en temas relacionados a la población LGBTQ+ y para promover un ambiente libre de discriminación.
- Elaborar un mecanismo de denuncia para atender casos específicos de discriminación contra la población LGBTQ+.



# GBBDO

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Creación de un comité LGBTQI de DEI:** El comité se creó en 2022 y lleva un año de operación, tratando distintos temas que aseguran un ambiente laboral más inclusivo para todas las personas.
- 2. Creación de un comité LGBTQI de DEI:** El comité se creó en 2022 y lleva un año de operación, tratando distintos temas que aseguran un ambiente laboral más inclusivo para todas las personas.
- 3. Que cada persona pueda identificarse como quiera, con total libertad, desde la firma de su correo de trabajo:** Se corrió una encuesta para obtener los datos y la implementación en identificadores de la empresa es inminente.
- 4. Usar un lenguaje mucho más inclusivo en la comunicación interna y externa:** Se han corrido campañas internas para sensibilizar a la población sobre el uso correcto de lenguaje inclusivo.
- 5. Acercamiento a la comunidad trans para que sepan de la oportunidad de competir por plazas laborales sin ninguna exclusión:** Se incluye en todas las campañas de reclutamiento, además se ha brindado apoyo a AED con su campaña de inclusión laboral de personas trans.



# GBBDO

---

## Compromisos 2023

- Le brindamos la oportunidad a todos nuestroxs colaboradores para expresar su preferencia de pronombres libremente y que la misma sea respetada por toda la organización.
- Brindaremos espacios de capacitación a nuestros colaboradorxs, con invitación abierta a clientes, para continuar sensibilizando en temas de inclusión.
- Como comunicadores, nos comprometemos a trabajar con nuestros clientes para crear cultura inclusiva, constructiva y que no promueva estereotipos dañinos.
- Continuaremos trabajando con organizaciones afines, como AED, para crear campañas que tengan un impacto positivo hacia poblaciones LGTBIQ+.
- Continuaremos impulsando nuestra plataforma de contratación para asegurar mayor representación de personas LGTBIQ+.



# Gensler

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Aplicación exitosa de la política de apoyo para personas en transición de género:** Si se cumplió con el compromiso. Esto porque se logró completar e implementar la política en transición de género.
- 2. Implementación de upskilling en temas relacionados con derechos LGBTQIA+:** Si se cumplió con el compromiso. Esto porque se realizaron charlas enfocadas en los temas de Terminología, El espectro Trans, y Diferencia entre Género y Sexualidad.
- 3. Revisión de políticas de recursos humanos para garantizar inclusión de personas LGBTQ+:** Si, el compromiso fue completado. Esto porque se realizó un análisis completo de las políticas existentes para colaboradores en Gensler Costa Rica.



# Gensler

---

## Compromisos 2023

- Construcción de un baño para todos los géneros en las instalaciones de Gensler como parte de nuestras iniciativas de inclusión de la comunidad LGBTQ+.
- Campañas de visibilización y celebración de días conmemorativos para la comunidad LGBTQIA+.
- La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTQ+.
- Gensler se compromete a hacer pública la adhesión a la Declaración de San José en sus canales de comunicación.



# Globant

---

## Compromisos 2023

- Extender la capacitación con líderes para la correcta aplicación de nuestro protocolo de acompañamiento para población trans.
- Promover la conversación, intercambio de ideas y retos con organizaciones que promuevan la inclusión LGTBIQ+ en la industria IT.
- Alcanzar un 50% de composición de mujeres y personas no binarias para el 2025.



# god\_\_\_\_branding

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Trabajo Probono:** Encadenar un rebranding para una asociación que trabaje por el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+. **COMPROMISO** God branding se compromete a desarrollar un curso técnico gratuito para las empresas sobre principios de comunicación inclusiva God branding se compromete a crear y difundir contenido técnico para Recursos Humanos que promueva la integración.
- 2. Comunicación inclusiva:** God branding se compromete a desarrollar un curso técnico gratuito para las empresas sobre principios de comunicación inclusiva.
- 3. Comunicación inclusiva:** God branding se compromete a crear y difundir contenido técnico para Recursos Humanos que promueva la integración de personas LGBTIQ+ en sus estrategias de cultura.
- 4. Visibilidad pública:** Con orgullo informamos que somos firmantes.



# god\_\_\_\_branding

---

## Compromisos 2023

- Refrescar la imagen de la DSJ24.
- Coordinar un curso de comunicación inclusiva abierto nuestros clientes y aliados.
- Apoyar con voluntariado corporativo a una organización LGBTIQ.
- Promover la firma de la DSJ entre nuestros proveedores.
- Visibilizar la renovación de esta firma 2023.





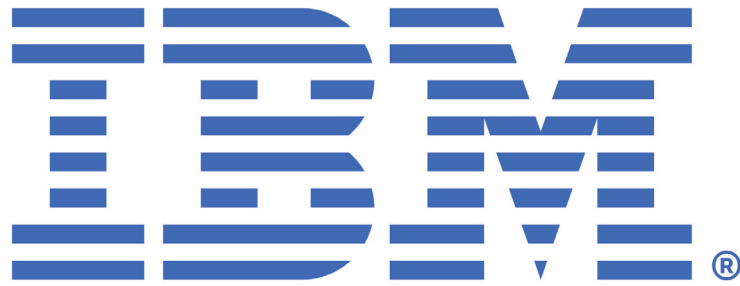
## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Llevar el entrenamiento de ALLIES a más empleados y gerentes de HP Costa Rica:** Se realizaron actividades virtuales para presentar el entrenamiento. Se realizan 4 entrenamientos durante el año.
- 2. Realizar una campaña de cómo ingresar denuncias por discriminación o acoso:** La campaña no se realizó, con éxito. Se completaron solo algunos comunicados y acciones en espacios de liderazgo.
- 3. Llevar a cabo una campaña de voluntariado dirigida a la población LGBTIQ+:** Se logró realizar un voluntariado con la Casa Rara, para apoyar en la creación de sus curriculums.
- 4. Impartir un entrenamiento de Interseccionalidad en equipos de los BINs:** Se construyó una campaña para fortalecer la unión entre los distintos BINs, motivando y educando.
- 5. Creación de un programa de Liderazgo para empleadas LGBTIQ+:** No se cumplió este objetivo.



## Compromisos 2023

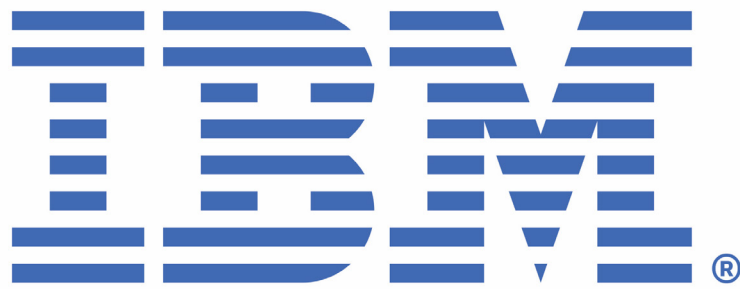
- Desarrollar a través de PRIDE Costa Rica, un programa de liderazgo para promover el crecimiento de las personas en la comunidad LGTBQIA+.
- Continuar con el trabajo interseccional dentro de los diversos grupos de DE&I de HP Costa Rica, unificando estos esfuerzos con los diversos pilares de la estrategia local de liderazgo.
- Seguir educando a través de campañas informativas y capacitaciones sobre el uso correcto y adecuado del lenguaje inclusivo que nos ayude a generar un cambio dentro del espacio laboral, incluyendo a todos los grupos de DE&I de HP Costa Rica.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Con el objetivo de incrementar el número de personas aliadas, promover los cursos de Diversidad e Inclusión que tenemos de manera interna:** Durante los últimos años hemos dado talleres y cursos de sensibilización a la población- Algunos ejemplos son la obtención de cursos de manera obligatoria como el badge de Be Equal para manager.
- 2. Seguir involucrando a personas de la mesa directiva para dar mayor visibilidad de manera interna al grupo enfocado a personas LGBTQ+:** Cada 3 meses se debe hacer informe de las BRGs para poder ayudar a las diferentes poblaciones.
- 3. Fortalecer la alianza con Pride Connection para compartir mejores prácticas y lograr generar un cambio sistémico en temas de Diversidad e Inclusión:** Seguimos siendo una compañía que participa activamente.



---

## Compromisos 2023

- Crear espacios de concientización y educación en temas de inclusión LGBTQ+ para personas en puestos de liderazgo.
- Apoyar organizaciones nacionales LGBTQ+ sin fines de lucro a través de la contratación de charlas, seminarios o participación en conversatorios.
- Generar espacios de conversación y acompañamiento en temas de salud mental en la comunidad LGBTQ+.
- Promover el correcto uso de pronombres y su correcta identificación en los sistemas de la compañía.



# INCLUSIVE

DIVERSIDAD | EQUIDAD | INCLUSIÓN

---

## Compromisos 2023

- Todos nuestros equipos de personas consultoras a cargo de cada proyecto serán paritarios.
- Contratar personas trans que integren nuestro equipo de consultorías.
- Nuestro equipo recibirá capacitaciones en interseccionalidad, feminismos y antirracismo.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Promover la innovación y el crecimiento como un valor del ERG en favor de la comunidad LGBTQ+ para que pueda tener un mayor impacto:** Incremento de actividades on site, participación del capítulo de Costa Rica en Out & Equal 2022.
- 2. Realizar actividades de voluntariado con organizaciones de la comunidad LGBTQ+ fuera de la GAM:** Alianza con Asociación Diversidad de Género de Puntarenas para la realización de actividades de voluntariado con la población que atiende la organización.
- 3. Realización de al menos dos actividades presenciales para los empleados de Intel Costa Rica, siempre y cuando las condiciones de la pandemia así lo permitan:** Realización del roadshow en el mes del pride y campaña de información y prevención del VIH con Asociación Esperanza Viva.



---

## Compromisos 2023

- Promover la participación de miembros internos y externos de Intel Pride en las diferentes celebraciones/eventos.
- Construir un compromiso fuerte de voluntariado entre la comunidad de Intel Pride y organizaciones externas.
- Promover oportunidades de voluntariado dentro del site de Intel Costa Rica.
- Generar espacios de visibilización y sensibilización a lo interno sobre Intel Pride, en alianzas interseccionales con al menos 2 ERGs más de Intel.



# kyndryl™

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Realizar campañas para promover los derechos humanos de las personas LGBTQ+ en términos de retención y atracción de talento humano:** Se participó en Ferias de Empleo promoviendo Kyndryl como una empresa totalmente en favor de todas las personas. Estas ferias de empleo se efectuaron internamente y a nivel nacional con participación CINDE, Universidades, entre otras. Durante estas campañas, nuestras página de reclutamiento y reclutadores informan todo el programa de ID&E (Inclusión, Diversidad y Equidad). Además se dieron comunicados y educación para toda la población interna por medio de Podcast y comunicaciones de Sabias que? Donde se resaltan los días de las visibilidades LGBTQI+. Se crearon páginas internas con material educativos.
- 2. Realizar ciclos de sensibilización, lenguaje inclusivo y promoción de los derechos Humanos de las personas LGBTQI+ a gerentes:** Se realizaron y realizan constantemente entrenamientos de Aliados, mensajes de terminologías por medio de Podcast y páginas internas.
- 3. Desarrollar actividad de voluntariado en temas LGBTQI+ durante el año:** Está por realizarse en el 2023.
- 4. Mejorar la Oferta de beneficios para las personas TRANS:** Se incorpora el Beneficio de Psicología con un total de 12 sesiones al año por persona, con la opción de reembolso para libre escogencia del profesional en Psicología. Tope máximo de un millón de colones exactos anuales que contempla también la atención de Psiquiatría. • Se agrega cobertura para la reasignación de género: Kyndryl como empresa pionera en Costa Rica incluirá dentro del plan médico los gastos relacionados a la reasignación de género en favor de la comunidad Trans (tratamiento hormonal, cirugía, entre otros). • Se mantienen los costos actuales de las contribuciones por concepto de dependientes tomando en cuenta la inflación global actual, Kyndryl mantiene los costos por concepto de dependientes.





# kyndryl™

---

## Compromisos 2023

- Realizar campañas para promover los derechos humanos de las personas LGBTQ+ en términos de retención y atracción de talento humano.
- Mantener los ciclos de sensibilización, lenguaje inclusivo y promoción de los derechos humanos de las personas LGBTQ+ a gerentes. de los derechos humanos de las personas LGBTQ+ a gerentes.
- Desarrollar actividad de voluntariado en temas LGBTQ+ durante el año.



# LATR3S

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Aumentar las campañas educativas para la comunidad LGTBIQ+:** Se cumplió a cabalidad en el tanto desde la perspectiva interna con capacitaciones internas que involucra diversidad sexual, lenguaje inclusivo así como campañas externas dirigidas específicamente a la comunidad.
- 2. Establecer mecanismos de denuncia interna en contra de la discriminación:** No cumplimiento.
- 3. Mantener el nivel de compromiso de la compañía con los temas LGTBIQ+:** Cumplimiento. Se han desarrollado estrategias en conjunto con nuestros clientes para la promoción de la diversidad en los diferentes espacios especialmente en la temática de diversidad sexual a través de campañas educativas en conjunto con nuestro cliente Durex.



# LATR3S

---

## Compromisos 2023

- Continuar con la generación de campañas que apoyen a la población LGBTQ+.
- Buscar espacios dentro de las acciones de nuestros clientes para incentivar la diversidad y así contar con mensajes donde las diferentes personas se sientan representadas.
- Avanzar en la capacitación de quienes colaboran en la empresa en temas de diversidad sexual.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Donaremos vacunas a personas activistas trans:** Cumplido. Se vacunó a la activista Alhana Chavarría.
- 2. Capacitaremos en temas LGBTQ+ a todas nuestras regencias:** Cumplido. Se realizó una charla con ayuda de Vic Castro, Activista no binarie.
- 3. Participaremos en la Marcha de la Diversidad 2022 y 2023 con presencia de marca:** Cumplido. Se realizó una activación.



---

## Compromisos 2023

- Donar una vacuna a una persona activista.
- Capacitar al menos con una charla al personal de La Farma.
- Realizar activación de marca en el marco de la Marcha de la Diversidad 2024.



# LIBERTY

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+):** Desde su fundación, LLA mantiene la política de Equidad, Diversidad e Inclusión, como pilar de sus operaciones.
- 2. La organización se compromete a apoyar a personas líderes y grupos de afinidad de personas colaboradoras LGBTIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos:** Este es el primer año en que contamos con Pride Champions en cada país, incluyendo CR.
- 3. La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad:** La publicación en RRSS está programada para la próxima semana.
- 4. La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+:** Este 2023 hemos tenido nuestro primer Pride Virtual.



# LIBERTY

---

## Compromisos 2023

- Que el Pride 2024 no sea virtual, sino PRESENCIAL.
- Tener más efemérides de la comunidad LGTBQIA+ durante el año en nuestras comunicaciones internas.
- Capacitar a nuestros colaboradores para dar el trato correcto a la comunidad LGTBQIA+ en puntos de venta.
- Apoyar ong´s y agrupaciones civiles pro derechos LGTBQIA+.
- Crear encuestas y mecanismos de medición acerca del cumplimiento de nuestros compromisos con la comunidad LGTBQIA+.
- Tener más de 2 eventos anuales acerca de ésta temática.



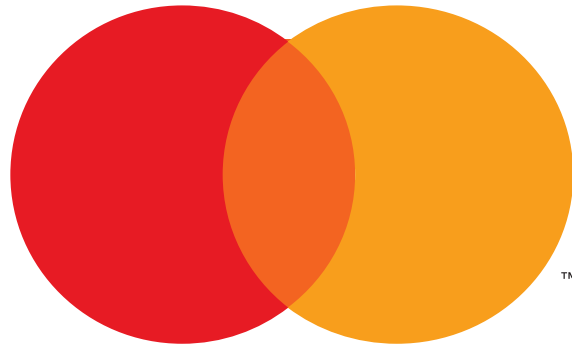
# Logosoft

---

## Compromisos 2023

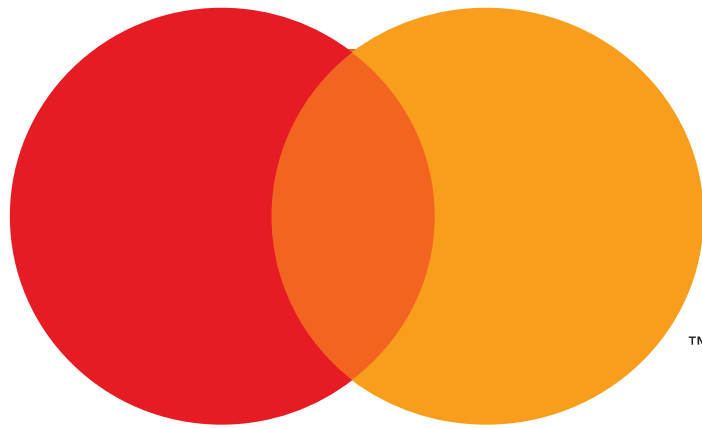
- Publicar artículos referidos al tema en el blog corporativo.
- Publicar post en redes.
- Adoptar en mercadeo frase significativa referida a la inclusión.
- Abrir sección en el boletín corporativo mensual sobre el tema.





## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Promover Derechos Humanos e igualdad así como eliminar la discriminación:** Fortalecimiento de los grupos de afinidad o BRGs, generación de alianzas con fundaciones como Transvida, IRCA, etc para generar impacto externo y consciencia dentro de la organización.
- 2. Acciones de Sensibilización y apoyo a líderes de grupo de afinidad:** Talleres de sensibilización, conversación con altos directivos para promover la participación y la concientización de los y las colaboradores en las actividades gestionadas por la organización del grupo de PRIDE.
- 3. Estrategias de comunicación y mercadeo en torno a derechos de la población LGTBIQ+:** Participación en eventos externos como las marchas de la diversidad y sus respectiva comunicación en redes sociales y plataformas como Linked In
- 4. Promover el respeto a los derechos de las personas LGTBIQ+ en la planificación de sus productos y servicios. Así como contar con un sistema de monitoreo interno para quejas y faltas relacionadas:** Se cuenta con varias áreas de apoyo a los derechos de la comunidad como tal, en primer local y de forma local contamos con el BRG de PRIDE para Costa Rica encargado de poder llevar a cabo las actividades alineadas a los objetivos regionales. En segundo lugar contamos con el departamento global de Diversity and Inclusion que como ente global se encarga de validar que los objetivos, y derecho de los colaboradores se encuentren bajo los estándares y normas globales de Mastercard, y finalmente contamos con el departamento de beneficios quienes junto con recursos humanos garantizan que los beneficios de los colaboradores sean iguales para todos y todas.
- 5. Establecer indicadores para la mejora continua en temas de inclusión laboral y participación de foros de diversidad e inclusión con terceros:** Iniciativa nueva en la que se está trabajando un plan de KPIs para el monitoreo de los indicadores así como Partners externos con los que podemos realizar una actividad en conjunto realaciada a apoyo de la comunidad LGTBIQ+



---

## Compromisos 2023

- Promover Derechos Humanos e igualdad así como eliminar la discriminación.
- Acciones de Sensibilización y apoyo a líderes de grupo de afinidad.
- Estrategias de comunicación y mercadeo en torno a derechos de la población LGTBIQ+.
- Promover el respeto a los derechos de las personas LGTBIQ+ en la planificación de sus productos y servicios. Así como contar con un sistema de monitoreo interno para quejas y faltas relacionadas.
- Establecer indicadores para la mejora continua en temas de inclusión laboral y participación de foros de diversidad e inclusión con terceros.



# MARRIOTT COSTA RICA HACIENDA BELEN

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Programa de voluntariado técnico para la comunidad LGBTIQ+:** Se realizan donaciones a la Fundación Hogar de la Esperanza. Se realiza apoyo a la Asociación Esperanza Viva En Pro De Personas Con VIH En Pobreza Y Pobreza Extrema Del Territorio Nacional, a través del programa que tenemos con Banco de Alimentos CR- Se realizó un acercamiento con la organización Casa Rara, sin embargo no se pudo concretar el programa de voluntariado, ya que las necesidades de ellos son diferentes al apoyo que nosotros podíamos brindarles.
- 2. Crear un mecanismo de evaluación de las empresas en nuestra cadena de valor acerca de derechos humanos:** Se desarrolló el manual de compras sostenibles con ayuda de AED, y se incluyeron los temas de derechos humanos e inclusión en la cadena de valor.
- 3. Crear una herramienta para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral:** No hemos logrado desarrollar una herramienta como tal, sin embargo, hemos mejorado en la eliminación de sesgos en el proceso de reclutamiento.



MARRIOTT  
COSTA RICA  
HACIENDA BELEN

---

## Compromisos 2023

- Capacitar a líderes en temas de igualdad.
- Realizar voluntariados con ONGs que impacten la comunidad LGBTQ+.
- Organizar mensualmente reuniones para ver temas de diversidad e inclusión.



---

## Rendición de Cuentas 2022

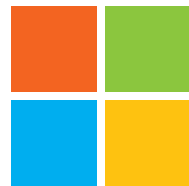
- 1. Programa de voluntariado técnico para la comunidad LGBTIQ+:** Se realizan donaciones a la Fundación Hogar de la Esperanza. Se realiza apoyo a la Asociación Esperanza Viva En Pro De Personas Con VIH En Pobreza Y Pobreza Extrema Del Territorio Nacional, a través del programa que tenemos con Banco de Alimentos CR- Se realizó un acercamiento con la organización Casa Rara, sin embargo no se pudo concretar el programa de voluntariado, ya que las necesidades de ellos son diferentes al apoyo que nosotros podíamos brindarles.
- 2. Crear un mecanismo de evaluación de las empresas en nuestra cadena de valor acerca de derechos humanos:** Se desarrolló el manual de compras sostenibles con ayuda de AED, y se incluyeron los temas de derechos humanos e inclusión en la cadena de valor.
- 3. Crear una herramienta para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral:** No hemos logrado desarrollar una herramienta como tal, sin embargo, hemos mejorado en la eliminación de sesgos en el proceso de reclutamiento.



---

## Compromisos 2023

- Capacitar a líderes en temas de igualdad.
- Realizar voluntariados con ONGs que impacten la comunidad LGBTQ+.
- Organizar mensualmente reuniones para ver temas de diversidad e inclusión.



# Microsoft

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Proveer los mecanismos necesarios para que las personas visitantes en Microsoft Costa Rica, tengan la opción de auto identificarse:** Se cumplió, se abordó con HR los formularios de recepción de visitas y se incluyeron los pronombres Él, Ella, Elle y prefiero no compartir al mismo tiempo que en inglés He She They/Them and rather not to tell.
- 2. Difundir los diversos canales de recepción de denuncias y retroalimentación en relación a diversidad e inclusión:** Se hizo una campaña de comunicación de power of SPEAK UP por medio de correo electrónico y Teams a todas las personas colaboradoras de Microsoft Costa Rica.
- 3. Promover el uso voluntario de las herramientas de autoidentificación y uso de pronombres de las personas colaboradoras de Microsoft Costa Rica:** Por medio de SharePoint, usamos la herramienta para generar una demostración sobre como utilizar los pronombres personales que elijamos en las herramientas laborales como chat, correo y otras en general.



---

## Compromisos 2023

- Comprometemos nuestro apoyo a organizaciones sin fines de lucro y grupos de afinidad de personas LGBTQIA+ que generen un impacto positivo en las comunidades locales. Pondremos especial énfasis en respaldar estas iniciativas a través de la campaña de donación GIVE.
- Nos comprometemos a promover el uso voluntario de herramientas de autoidentificación y el uso de pronombres en Microsoft Costa Rica, mediante un entrenamiento guiado en la inducción de nuevas contrataciones.
- Nos comprometemos a promover de forma activa el plan de aprendizaje, profundizando en los conceptos de alianza, sesgo, agilidad cultural, diversidad de género y orientación sexual, contribuyendo así al crecimiento de la diversidad e inclusión de Microsoft Costa Rica.





# NEON

---

## Compromisos 2023

- Nuestro compromiso de años para con la comunidad se mantiene y seguiremos visibilizándola desde todas nuestras plataformas y espacios.
- Seguiremos realizando eventos que representen a la comunidad, dando valor a nuestra cultura desde todas nuestras perspectivas
- Realizar eventos para recaudar fondos y viveres para la comunidad/ colectivos y grupos en riesgo.
- Ofrecer nuestro venue para uso de la comunidad y sus eventos.
- Generar conciencia en relación a temas político-sensibles desde nuestra plataforma y espacios.



# OnProcess

---

## **Compromisos 2023**

- Facilitar charlas de aprendizaje y concientización sobre temas LGBTQ+ como lenguaje inclusivo, identidad de género y orientación sexual.
- Capacitar a gerentes, supervisores y equipo de liderazgo en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTQ+.
- Elaboración de protocolo para facilitar, agilizar y normalizar las transiciones de género dentro de la organización.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Pfizer Zona Franca se compromete a continuar visibilizando su compromiso con la población LGBTQ+ al socializar la firma la Declaración de San José mediante diversos canales de comunicación:** Se continúa visibilizando el compromiso de Pfizer con la población LGBTQ+ al socializar, por 4to año consecutivo, la firma de la Declaración de San José, en canales internos como el correo de Comunicación Corporativa, el boletín bimestral Conexión Pfizer CAC, el Town Hall y Yammer. Se visibiliza la adhesión por medios externos como la difusión del video “Por 4to año consecutivos nos unimos a la Declaración de San José, donde nos comprometemos a:” en el perfil de Facebook de Pfizer Centroamérica y el Caribe.
- 2. Pfizer Zona Franca se compromete a establecer alianzas o proyectos con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+:** Se trabaja en conjunto con la organización GAFADIS (Grupo de Apoyo a Familiares y Amig@s de la Diversidad Sexual de Costa Rica) y se brinda a todos los colegas el espacio seguro (Safe Space Listening Session). Este espacio formativo, de sensibilización y para la reflexión se trató de un conversatorio cuyo panel estuvo compuesto por madres voceras y colaboradoras de GAFADIS que compartieron sus testimonios.



- 3. Pfizer Zona Franca se compromete a brindar herramientas a sus colaboradores con el fin de educarles y sensibilizarles para el respeto a la diversidad sexual y afectiva:** Se comparte con los colaboradores a través de Yammer, el video de sensibilización del Pride Month, donde 4 colaboradores conversan sobre la importancia del mes del orgullo. Se trabaja en conjunto con la organización Instituto sobre Migración y Refugio LGBTIQ para Centroamérica, IRCA CASABIERTA. Se desarrollaron 3 capacitaciones: - Sesión 1 (miércoles 6 abril 3:00 pm): Sensibilización y concientización sobre diversidad sexual LGBTIQ, conceptos asociados a diversidad LGBTIQ+, estigma y discriminación de población LGBTIQ+. Cantidad de asistentes: 62. - Sesión 2 (miércoles 20 abril 3:00 pm): Defensa de Derechos Humanos de personas LGBTIQ+, legislación nacional referente a población LGBTIQ+ que incumbe al ámbito de acción de la institución. Cantidad de asistentes: 38. - Sesión 3 (miércoles 4 mayo 3:00 pm): tratamiento en canales de comunicación institucionales con enfoque LGBTIQ+, inclusión de personas aliadas a la comunidad LGBTIQ+ en la defensa de los DH de personas LGBTIQ+. Cantidad de asistentes: 43.
- 4. Pfizer Zona Franca se compromete a fomentar la comunicación inclusiva en sus comunicados internos:** Se desarrollaron diversos comunicados en los que se fomentó una cultura inclusiva y de respeto, específicamente para transmitir mensajes en conmemoraciones relevantes para las personas LGBTIQ+, por ejemplo: - “¡Feliz Mes del Orgullo! - Happy Pride Month!” al inicio del mes de junio 2022. - “Actividades Mes del Orgullo” durante el mes de junio 2022 - “¡Feliz Coming Out Day: Cinco historias de coraje” en noviembre 2022 - “17 de Mayo, Día internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia” en mayo 2023. - “Historias de colegas durante el Pride Month” durante junio 2022.



---

## Compromisos 2023

- Pfizer Zona Franca se compromete a capacitar a las personas líderes de los Colleague Research Groups (CRG) con el entrenamiento: “Todos los Aliados Pfizer: Entrenamiento de LGBTQ+ y Aliados”.
- Pfizer Zona Franca se compromete a realizar al menos una acción de voluntariado con una organización que vele por la diversidad e inclusión de los derechos de las personas LGBTQ+.
- Pfizer Zona Franca se compromete a establecer un equipo de trabajo que defina objetivos y estrategias al desarrollo de actividades en pro de la diversidad, equidad e inclusión.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Comunicación y entrenamiento:** La compañía realizó diferentes campañas de comunicación y educación, en donde se abordaron temas como las políticas anti discriminación, beneficios para los empleados sin distinción alguna, programas de apoyo a los empleados LGBTIQ+.
- 2. Apoyo a la población LGBTIQ+ de la compañía mediante su grupo de afiliación GABLE:** Durante el 2022 la compañía ha trabajado de la mano con el grupo de afiliación GABLE para asegurar la atención prioritaria en temas LGBTIQ+ en el ambiente de trabajo. A través de este equipo se han destinado los fondos necesarios para la elaboración de campañas, entrenamientos y talleres en favor de la comunidad.
- 3. Educación en temas de familias diversas:** Mediante el grupo de afinidad GABLE se promovieron actividades con la ayuda de expertos en psicología en temas como: Cómo hablar con los niños sobre diversidad sexual y cómo prevenir el bullying en los colegios.
- 4. Apoyo a organizaciones no gubernamentales:** Se realizaron donaciones y talleres con ONG para apoyar la comunidad LGBTIQ+.



---

## Compromisos 2023

•

# Información pendiente de revisión



---

## Compromisos 2023

- Accesibles.
- Inclusives.
- Comunicatives.
- Transparentes.
- No violentes.





## Rendición de Cuentas 2022

### ROCHE SERVICES AMERICAS, SRL

- 1. Certificación de Líderes Inclusivos:** Cumplido se certificaron 100 líderes en el programa de certificación inclusiva, cubriendo los siguientes objetivos: Potenciar unicidad y pertenencia de cada persona Fomentar seguridad psicológica para maximizar el trabajo de los equipos Equipar a los líderes para manejar situaciones de micro-exclusión en la organización, 2- Lanzamiento de Programa License to Hire Contratación Inclusiva La importancia de la Diversidad e Inclusión en el proceso de reclutamiento , como llevarlo a la practica Como reducir sesgos durante el proceso de reclutamiento.
- 2. One Roche Campus Inclusivo:** Cumplido parte de formación, se brindó durante el mes de Noviembre un módulo acerca de accesibilidad en el campus , así como actualmente en la construcción del nuevo campus se están contemplando todos los estándares de la ley 7600 , y las normativas internas de la Corporación con respecto a accesibilidad para el nuevo campus a finalizar su construcción a finales del 2023.
- 3. Mes de la Diversidad e Inclusión:** Cumplido, Durante el mes de noviembre en temas de Diversidad e Inclusión se llevaron a cabo como celebración y educación en el mes de la Diversidad e Inclusión las siguientes sesiones” Lenguaje Inclusivo Sororidad Día Mundial del SIDA Aliados Accesibilidad en el Campus.
- 4. Visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión institucionales:** Cumplido, Se difundió a través de los medios internos , específicamente en Town Hall meeting realizado el 14 de Julio 2022.
- 5. Realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas:** Cumplido. Durante el mes de noviembre en temas de Diversidad e Inclusión se llevaron a cabo como celebración y educación en el mes de la Diversidad e Inclusión las siguientes sesiones” Lenguaje Inclusivo Sororidad Día Mundial del SIDA Aliados Accesibilidad en el Campus En adición se realizaron sesiones de divulgación, participación y entrenamiento en los siguientes temas durante el 2022: Participación en el Pride Parade 2022 Race & Ethnicity Inclusion sesión.



---

## Compromisos 2023

### **ROCHE SERVICES AMERICAS, SRL**

- Promover la participación de diferentes poblaciones dentro de la empresa por medio de la escucha activa sobre las temáticas que deseen conocer en temas de diversidad, creando un canal abierto entre la población en general con el equipo de diversidad e inclusión.
- Participación en el PRIDE CR 2023, visibilizando la contratación de artistas Drag Queen y abrazando la comunidad trans para dar el mensaje que nuestra empresa, es un lugar seguro para toda la población.
- Implementar la medición de participantes y su satisfacción para todas las actividades anuales planteadas por el equipo de Diversidad e Inclusión para el 2023-2024.
- Visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión institucionales.
- Continuar realizando acciones de sensibilización y educación hacia nuestra población en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+.

### **ROCHE SERVICIOS, S.A**

- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno.
- La organización se compromete a promover el respeto a los derechos de las personas LGBTIQ+.
- La organización se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. En RS Sostenible nos comprometemos a promover los Derechos Humanos de todas las personas y fomentamos la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+), con acciones concretas que generen valor a las personas, desde nuestras áreas de acción:** Promovemos el respeto a todos los Derechos Humanos dentro de nuestros valores empresariales y damos visibilidad pública de nuestro compromiso. Nuestra líneas de acción para este 2022 consistieron en: Comunicación: de nuestro compromiso a nuestras partes interesadas internas y externas; Visibilización y representación de la diversidad de la que estamos orgullosos de tener en RS Sostenible, en las imágenes internas y externas que utilizamos; Participación: en espacios con aliados donde se fortalece la discusión de temas de inclusión LGBTIQ+, Derechos Humanos y género; Promoción: de espacios laborales inclusivos, en donde se muestre la diversidad e inclusión de las personas trabajadoras de RS Sostenible.
- 2. RS Sostenible se compromete a desarrollar procedimientos y políticas internas para garantizar que no exista discriminación de ningún tipo, incluyendo por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para las personas colaboradoras:** Comunicamos abiertamente nuestra absoluta oposición a cualquier tipo de discriminación, promovemos igualdad de oportunidades, derechos y beneficios y mantenemos una política que lo respalda: Para el 2023 nos propusimos como organización mejorar la documentación interna de nuestros procesos, como parte de nuestro sistema de gestión, por lo que este desarrollo de procedimientos se encuentra en proceso. Sin embargo, en 2022 se reforzó el Comité Social y se incluyó a la persona de Recursos Humanos, para asegurar que está alineada con el compromiso de la organización de mantener procesos internos libres de discriminación.



**3. RS Sostenible se compromete a realizar acciones de comunicación y concienciación hacia su público interno y partes interesadas en relación con los Derechos Humanos y el respeto de todas las personas, incluyendo a las personas LGBTIQ+:**

En la organización contamos con un boletín interno mensual, que es mostrado en reuniones amarillas (reuniones semanales de integración y alineamiento de todo el equipo) y en este boletín se incluye información variada para el enriquecimiento de las personas trabajadoras. Por ejemplo, se han incluido temas de Derechos Humanos, Género, diversidad y hay una sección que recomienda cursos de formación gratuitos en temáticas de sostenibilidad, en la cuál se han colocado cursos sobre género.



---

## Compromisos 2023

- En RS Sostenible nos comprometemos a promover los Derechos Humanos de todas las personas y fomentamos la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+), con acciones concretas que generen valor a las personas, desde nuestras áreas de acción. Promovemos el respeto a todos los Derechos Humanos dentro de nuestros valores empresariales y damos visibilidad pública de nuestro compromiso.
- RS Sostenible se compromete a desarrollar procedimientos y políticas internas para garantizar que no exista discriminación de ningún tipo, incluyendo por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para las personas colaboradoras. Comunicamos abiertamente nuestra absoluta oposición a cualquier tipo de discriminación, promovemos igualdad de oportunidades, derechos y beneficios y mantenemos una política que lo respalda.
- RS Sostenible se compromete a realizar acciones de comunicación y concienciación hacia su público interno y partes interesadas en relación con los Derechos Humanos y el respeto de todas las personas, incluyendo a las personas LGBTIQ+.



# SANTO CERO

SYNERGY MARKET 38.16

---

## Compromisos 2023

- Establecer políticas definidas dentro de la empresa.
- Mejorar campañas de comunicación interna y externa que muestren nuestra posición y mensaje.
- Capacitar a las personas que forman parte de la empresa en temas de igualdad de derechos.
- Participar en actividades y voluntariados a favor de la comunidad LGBTQ+.
- Tomar en cuenta las necesidades de las personas trans y crear programas.



# stryker

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+):** Stryker es una empresa global líder en tecnología médica que se dedica a mejorar la salud y el bienestar de las personas en todo el mundo. En cuanto a la diversidad, la equidad y la inclusión, Stryker ha realizado esfuerzos significativos para promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. La inclusión es otro aspecto importante en la cultura de Stryker. La empresa busca crear un ambiente en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y empoderados para contribuir plenamente a su trabajo. Stryker ha implementado programas y recursos para fomentar la inclusión, como grupos de afinidad y redes de empleados, capacitación en conciencia cultural y programas de liderazgo inclusivo. Además, Stryker se compromete con la responsabilidad social corporativa y la participación en la comunidad. La empresa trabaja para impactar positivamente a través de iniciativas que promueven la diversidad y la inclusión en la industria de la salud y en las comunidades en las que opera.
- 2. La organización se compromete a eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para sus personas colaboradoras:** Stryker reconoce que la diversidad en su fuerza laboral es fundamental para su éxito y se esfuerza por crear un entorno de trabajo donde las diferencias individuales se valoren y se respeten. La empresa se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades para todos sus empleados, independientemente de su raza, etnia, género, orientación sexual,



religión, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley. En términos de equidad, Stryker se esfuerza por garantizar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. La empresa tiene políticas y prácticas para prevenir cualquier forma de discriminación y promover la equidad salarial y de oportunidades en su fuerza laboral.

**3. La organización se compromete a apoyar a personas líderes y grupos de afinidad de personas colaboradoras LGBTIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos:**

Stryker siempre se ha comprometido a crear un entorno de trabajo inclusivo y atractivo. Nuestro enfoque es alentar, valorar y aprovechar las diferencias en las personas y las perspectivas para lograr el máximo rendimiento comercial. Vemos la diversidad y la inclusión como un imperativo comercial alineado con nuestra misión y valores. Con esto en mente, nos enorgullece ofrecer a los miembros de nuestro equipo nueve grupos de recursos para empleados (ERG) para empoderarlos y ayudarnos a avanzar para aumentar la diversidad e impulsar la equidad y la inclusión. Stryker's Allies for Equality o, como lo llamamos, SAFE, promueve un lugar de trabajo donde los empleados LGBTQIA+ son aceptados como contribuyentes innovadores, dedicados, colaborativos e igualitarios a la misión y los valores centrales de Stryker.

**4. La organización se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión institucionales:**

Stryker en Costa Rica se enorgullece de continuar fomentando un lugar de trabajo inclusivo al firmar la Declaración de San José, que fortalece la iniciativa contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Y este año no sólo queremos reforzar estos compromisos, sino ir más allá y abarcar más áreas en nuestro trayecto hacia una sociedad más inclusiva



# stryker

---

## Compromisos 2023

- La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).
- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+.
- La organización se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión institucionales.
- La organización se compromete a promover el respeto a los derechos de las personas LGBTIQ+ en la planificación de productos, servicios y en la atención y servicio al cliente.
- La organización se compromete a establecer mecanismos para recibir, dar seguimiento y solución a quejas y faltas relacionadas con los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia.
- La organización se compromete a eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para sus personas colaboradoras.





---

## Rendición de Cuentas 2022

1. **Donar un masaje a una persona activista:** Cumplido.
2. **Publicar el compromiso de la empresa con los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+:** Cumplido.
3. **Colocar un signo visible LGBTIQ+ en el estudio de Tacto&Luz:** Cumplido.



**TACTO  
& LUZ**

ESTUDIO DE MASAJES

---

## Compromisos 2023

- Donar un masaje a una persona activista.
- Publicar el compromiso de la empresa con los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.
- Realizar una actividad de voluntariado en temas LGBTQ+.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Contar con espacio en redes sociales para visibilizar la adhesión a los principios de la Declaración de San José:** En 2023 se lanzaron las redes sociales de TDSynnex/Shyft oficiales para CR, donde se compartieron y compartirán nuestras actividades sobre nuestras iniciativas para la comunidad LGTBIQA+.
- 2. Mecanismo de evaluación de empresas proveedoras que incluye temas de prácticas laborales y derechos humanos de personas LGBTQI+:** Se realizaron ciertas reuniones sobre el tema pero aun no se ha definido el proceso, este sigue siendo un compromiso activo para 2023-2024.
- 3. Contar con una forma para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto a los derechos de las personas LGBTQI+:** Como este es un tema que forma parte de nuestro valores corporativos se incluyeron estos indicadores en nuestra encuesta de clima laboral para medir nuestros esfuerzos en temas de diversidad e inclusión.



---

## Compromisos 2023

- Establecer un sistema y/o mecanismo de evaluación de proveedores que incluya prácticas laborales y Derechos Humanos de personas LGTBIQA+.
- Fortalecer nuestra alianza con la organización Transvida, en temas de voluntariado activo.
- Continuar evaluando en nuestra encuesta empresarial la búsqueda de mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGTBIQA+.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Formación y capacitación a los empleados de la compañía en temas de LGBTIQ+:** No cumplida por lo que la agregamos para 2023.
- 2. Apoyo a los grupos internos de la compañía en actividades de educación y promoción a favor de la comunidad LGBTIQ+:** Participación en el PRIDE y comunicación informativa.
- 3. Fortalecer el crecimiento personal de los colaboradores LGBTIQ+ dentro de la compañía propiciando entrenamientos específicos:** No cumplida por lo que la agregamos para 2023.



---

## Compromisos 2023

- Formación y capacitación a los empleados de la compañía en temas LGBTIQ+.
- Comunicar a nivel interno la estrategia corporativa de diversidad e inclusión.
- Apoyar o participar en al menos una donación a una fundación LGBTIQ+.



# THOMSON REUTERS

---

## Rendición de Cuentas 2022

- Comunicar la Participación en la Declaración de SJO: Thomson Reuters se compromete a seguir dando visibilidad a toda nuestra población, tanto local como internacional, sobre nuestra adhesión a la Declaración de San José a nivel interno y externo a través de nuestros canales de comunicación.
- Apoyo al grupo Pride At Work: Thomson Reuters se compromete a seguir apoyando al grupo de Pride At Work en la búsqueda de más aliados y en la difusión de actividades en pro de la concientización y educación de nuestra población en temas de igualdad, diversidad e inclusión.
- Contrataciones diversas e inclusivas: Thomson Reuters se compromete a cumplir con las metas de contrataciones diversas e inclusivas.



# THOMSON REUTERS

---

## Compromisos 2023

- Generar conciencia e impacto en el site sobre que es el BRG de Pride at Work.
- Generar impacto en TR Costa Rica por medio de charlas, actividades y talleres.
- Fomentar y participar en actividades de Voluntariado.
- Atraer más miembros y aliados.





## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Construimos equipos y liderazgo diversos e inclusivos que representan los mercados en los que operamos y los clientes a los que servimos:** Se fortaleció el equipo de trabajo DE&I regional para promover las capacitaciones y actividades del tema.
- 2. Ofrecemos igualdad de oportunidades para todos:** Mediante una estrategia de comunicación interna y RRHH se comunica y oportunidades que tienen los colaboradores sin importar diferencias, género, etc.
- 3. Crear conciencia a través de una estrategia y un plan de comunicación claros dirigidos a las partes interesadas internas y externas:** Desarrollo de la estrategia de inclusión 2023.
- 4. Educar a todos nuestros colaboradores para generar conciencia y generar acción:** Creación del Concejo Asesor de Diversidad, Equidad e Inclusión.



---

## Compromisos 2023

- Crear conciencia a través de una estrategia y un plan de comunicación claros dirigidos a las partes interesadas internas y externas.
- Educar a todos nuestros colaboradores para generar conciencia y generar acción.
- Revisar nuestro proceso de selección y gestión del talento para reducir posibles sesgos.
- Evolucionar nuestra forma de trabajar, ajustándonos y adaptándonos a las necesidades de nuestra diversidad.



# TORIBIO & DONATO

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Exponer el talento de la comunidad dentro del nicho de influencia de la marca:** Se incluyó personas LGBTIQ+ dentro de las pasarelas y eventos de la marca.
- 2. Cooperar con organizaciones sin fines de lucro que impacten sobre la población LGTBI:** Se trabajó con organizaciones que fueron parte de la Revista Orgullo en 2022 y 2023.
- 3. Desarrollar campañas que dejen en claro la postura de la empresa en cuanto los compromisos:** Se publicaron mensajes de respeto en las redes sociales de la marca.



# TORIBIO & DONATO

---

## Compromisos 2023

- Actualizar las políticas por medios de focus groups especializados en la comunidad LGTBI+.
- Cooperar en un proyecto con una organización que impacte a la población LGTBI+.
- Difundir los compromisos asumidos entre los clientes, empleados y proveedores.



# TORIBIO

## S E R V I C E S

---

### Rendición de Cuentas 2022

- 1. Comunicar el compromiso con los espacios libres de discriminación entre clientes y colaboradores:** Se realizaron 3 campañas, una externa y dos internas.
- 2. Capacitación del 90% los encargados de RH y Liderazgo de la empresa:** Se realizaron dos capacitaciones, una sobre políticas y otra sobre protocolos en caso de que se detecten casos o sospechas de discriminación.
- 3. Realizar impacto en organizaciones que impacten las poblaciones LGTBI+:** En este caso se donaron horas laborales a los trabajadores para que las invirtieran de forma individual con organizaciones cercanas a sus comunidades que trabajen en el tema con el objetivo de acercarlos más a las comunicades.



# TORIBIO

## S E R V I C E S

---

### **Compromisos 2023**

- Cooperar en un proyecto con una organización que impacte a la población LGTBI+.
- Capacitar a los equipos ejecutivos y de servicios en tema LGTBI+.
- Difundir los compromisos asumidos entre los colaboradores.
- Actualizar las políticas por medios de focus groups especializados en la comunidad LGTBI+.



*¡Creando experiencias!*

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Principio 2: indicador 2.1 La empresa comunica abiertamente que se encuentra en contra de la discriminación, incluyendo lo relacionado con orientación sexual e identidad de género de manera directa o indirecta:** Realizamos publicaciones en nuestras redes sociales (facebook e instagram) sobre nuestra adhesión a la Declaración de San José y nuestra posición en contra de la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 2. Principio 2, Indicador 2.2, La empresa cuenta con una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género:** Creamos una política para la empresa que contiene acciones para garantizar espacios de trabajo seguro en la empresa.
- 3. Principio 6, Indicador 6.1, La empresa cuenta con un espacio en su sitio web, redes sociales o canales de comunicación interno donde visibiliza la adhesión a estos principios:** Se realizaron campañas en redes sociales donde se compartieron y comunicaron los 10 principios de la Declaración de San José.



*¡Creando experiencias!*

---

## Compromisos 2023

- Principio 1, Indicador 1.1: La empresa incluye como parte de sus valores empresariales el respeto por los derechos Humanos.
- Principio 4, Indicador 4.1: La empresa cuenta con una persona, comité o instancia encargada del tema LGTBIQ+.
- Principio 5, Indicador 5.1: La empresa transmite mensajes de respeto e inclusión de personas LGTBIQ+ en sus campañas de mercadeo.





# Uber

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Establecer protocolos para asegurar el cambio de documentación de personas Trans que inicien su transición posterior a ser reclutados:** Se creó una guía de transición de género que se ha estado divulgando globalmente en la organización.
- 2. Establecer alianzas con organizaciones que velen por los derechos de las personas LGBTIQ+ para el desarrollo de actividades educativas para los colaboradores:** Algunas de las alianzas con las que contamos son: Casa Rara Positivxs Conversable Asociación Esperanza Viva.
- 3. Fomentar espacios educativos para aliados y colaboradores de Uber en temas de derechos humanos de personas LGBTIQ+:** Se han venido brindando espacios educativos para la población de Uber Costa Rica: 1 de Marzo: Día Internacional contra la discriminación 31 de Marzo: Día de la visibilidad transgénero 6 de Abril: Día internacional de la asexualidad 26 de Abril: Día de la visibilidad lésbica 17 de Mayo Día internacional contra la LGBTfobia 24 de Mayo: Día de la pansexualidad 8 de Junio: Charla escuchando y validando experiencias LGBTIQ+ 13 de Junio: Charla proud to be me 20 de Junio: Día del aliado en Uber Costa Rica 22 de Junio: Charla sesgos y violencias que podemos prevenir con la comunidad LGBTIQ+ 27 de Junio: ¿Sabes el significado de LGBTIQ+? 21 de Junio: Talk Transexualidad en la empresa.



# Uber

---

## Compromisos 2023

- Compromiso de celebración y conmemoración: Nos comprometemos a organizar y promover eventos y actividades relacionadas con la comunidad LGBTIQ+ a lo largo del año. Esto incluirá la difusión de correos educativos sobre fechas significativas, así como la organización de actividades que fomenten la visibilidad y el conocimiento de la diversidad en nuestra empresa.
- Compromiso de colaboración con ONGs aliadas: Buscaremos establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales comprometidas con los derechos y el bienestar de la comunidad LGBTIQ+. Trabajaremos en conjunto para ofrecer charlas, talleres y actividades conjuntas que promuevan la conciencia y la inclusión en nuestra empresa y en la sociedad en general.
- Compromiso de creación de comunidad: Reconociendo la importancia de la red de apoyo, nos comprometemos a crear espacios y oportunidades para que los colaboradores diversos de nuestra empresa se conecten y formen comunidades sólidas. Estableceremos programas y actividades que fomenten la interacción, el intercambio de experiencias y la solidaridad entre nuestros miembros.



---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. ULACIT se compromete a trabajar con una asociación que se dedique a trabajar con la población LGBTIQ+ con el que se pueda realizar proyectos de sensibilización con los estudiantes y colaboradores:** Se entablan conversaciones con la Fundación Transvida, con el objetivo de poder aliarnos y así realizar proyectos en conjunto. Por ejemplo la marcha del Pride Trans a realizar en octubre, proyectos de voluntariado con el club de Voluntariado de ULACIT.
- 2. ULACIT se compromete a visibilizar la política de diversidad existente:** No se logra realizar la divulgación de la política.
- 3. ULACIT se compromete en crear el protocolo de atención de quejas y procedimientos para el abordaje de conflictos:** La universidad actualiza su sistema para que los estudiantes puedan realizar tickets, donde tiene el alcance de elevar quejas o problemas. También se cuenta con una política para el apoyo curricular, esto quiere decir que un estudiante de la comunidad podría pedir apoyo académico o de orientación vocacional, de ser necesario.
- 4. ULACIT se compromete con mantener temas de diversidad e inclusión y LGBTIQ+ como parte de sus estrategias de comunicación interna y externa:** No se logra exponer la marca ULACIT en temas de publicidad o comunicación de diversidad.
- 5. ULACIT se compromete en la creación de un club estudiantil que lidere todas las iniciativas en temas de diversidad e inclusión de las personas LGBTIQ+:** Dentro del club de Diversidad, se analiza y trabaja temas como: la internacionalización, personas con discapacidad o también el apartado de diversidad e inclusión para la comunidad LGBTIQ+. Esto quiere decir que dentro del club existe una comisión que lidera esta temática.



---

## Compromisos 2023

- Implementar programas de sensibilización y capacitación para el personal docente, administrativo y estudiantil, con el objetivo de aumentar la conciencia sobre LGBTIQ+ y fomentar el respeto y la inclusión.
- Implementar mecanismos para evaluar y monitorear la efectividad de las políticas y programas relacionados con la inclusión LGBTIQ+.
- Buscar alianzas con organizaciones LGBTIQ+ y participar en redes locales o internacionales que promuevan los derechos humanos y la inclusión.
- Organizar eventos y actividades que celebren la diversidad LGBTIQ+ y promuevan la inclusión.
- Brindar recursos y servicios de apoyo específicos para estudiantes LGBTIQ+, como grupos de apoyo, asesoramiento y orientación, y servicios de atención médica inclusivos.



A STAR ALLIANCE MEMBER 

---

## Rendición de Cuentas 2022

- 1. Generar capacitaciones locales para la sensibilización de personas trans, fomentando una línea de comunicación de respeto:** Se realizaron capacitaciones virtuales a través de MS Teams para la sensibilización de personas trans y la línea de comunicación a través de alianzas con la Alcaldía de Bogotá en Colombia. Se abordaron de igual forma temas de lenguaje inclusivo.
- 2. Apoyar a organizaciones sin fines de lucro con actividades que permitan brindarles mejores oportunidades o grupos afines que velen por los derechos LGBTQ+:** Este objetivo no pudo ser realizado debido a un recorte de presupuesto a los países de Latinoamérica afectando el poder completar el alcance deseado.
- 3. Cuantificar las denuncias que puedan recibirse relacionadas a Derechos Humanos de las personas LGBTQ+ para implementar medidas correctivas y un plan de mejora continua:** A nivel Costa Rica, durante el periodo establecido no se recibieron denuncias relacionadas a los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.



A STAR ALLIANCE MEMBER 

---

## Compromisos 2023

- Apoyar al grupo de recursos empresariales en temas LGBTQ+ de United Airlines, llamado EQUAL, en la realización de acciones de sensibilidad y educación de los Derechos de la comunidad LGBTQ+ en Costa Rica.
- Realizar campañas de comunicación para la visibilización, educación y celebración de fechas significativas para la comunidad LGBTQ+.
- Realizar al menos una alianza con una de las empresas firmantes para realizar una actividad de responsabilidad social.



# VOCES VITALES

## C O S T A R I C A

---

### **Compromisos 2023**

- Incluir como parte de sus valores, el respeto por los DDHH.
- Comunicar abiertamente que se encuentra en contra de la discriminación, incluyendo la relacionado con orientación sexual e identidad de género, de manera directa o indirecta.
- 50% de piezas o campañas publicitarias revisadas para garantizar mensajes libres de discriminación.
- Crear un espacio en el sitio web, redes sociales o canales de comunicación interna donde visibiliza la adhesión a estos principios.
- Brindar algún servicio en que se promueva la inclusión real de la comunidad LGBTIQ+ en los espacios de trabajo, a al menos una empresa en el año.



# Walmart

## México y Centroamérica

---

### Rendición de Cuentas 2022

- 1. Fortalecer el programa de salud mental a través de atención psicológica especializada en población LGBTIO+ v/o género:** En alianza con Compensación y Beneficios, se organizó el taller Se 100% vos, atención para la salud mental de personas LGTBIQ+. Además se cuenta con un servicio universal de asistencia psicológica telefónica para cualquier persona que requiera auto cuidarse. En Costa Rica a través de la asociación solidarista, se ofrecen descuentos en varias clínicas de atención psicológica.
- 2. Reportar el impacto de las Guías de Atención de Casos de Transformación de género y Protocolo Transgénero:** Desde el 2022, la organización dispuso una Guía para atención de casos de Transición de género, durante este año de progreso se incorporaron al documento nuevos conceptos en temas de diversidad sexual, caja de herramientas, lenguaje incluyente, debida diligencia para el cambio de identidad en el nombre y uniforme, política de uso de baños para personas y servicio de acompañamiento psicológico.
- 3. Dar visibilidad de las campañas publicitarias y de cultura con nuevas prácticas de representación de las diversidades:** Walmart México y Centroamérica es un anunciante relevante en la región, por ende su impacto en la sociedad a través de la publicidad contribuye con la creación de nuevas imágenes colectivas que modelan la percepción. Lograr una representación diversa, que se auto desafíe a romper con estereotipos tradicionales por representaciones diversas, como el universo de personas clientes de Walmart, construye valor de marca desde la empatía social. Premio de buenas prácticas La Oficina de Control de Propaganda es la entidad reguladora publicitaria en temas de género, familia y violencia simbólica. Esta Oficina otorgó un reconocimiento de buenas prácticas publicitarias a la campaña “La verdadera belleza Centroamericana” por resaltar la inclusión de diversidades para promover una sociedad más igualitaria.





- 4. Profundizar con sensibilización, formación técnica y profundidad en la agenda que desarrolla la estrategia de inclusión y el Consejo Consultivo de la Diversidad, Equidad e Inclusión:** La estrategia de inclusión con enfoque en LGTBIQ+ tuvo grandes avances durante el 2022 a 2023, ya que se logró: 1. 2. 3. 4. Se recibe el reconocimiento del especial 41+1 LGBT de la revista Expansión en México, que reconoce a personas ejecutivas LGTBIQ+ que inspiran a vivir en libertad, con visibilidad y de manera exitosa. Este año lo recibió Yaneth Villalobos, PBP Supply Chain. 5. Se reconoció públicamente la labor de inclusión a Procter & Gamble y 3M como Proveedores Incluyentes 2022. Lanzamiento de ARG's (Grupo de aliados): Se lanzó un comité de afinidad LGTBIQ+ con la participación de más de 250 personas. Walmart MXCAM estuvo presente en 5 marchas presenciales en la región. Se recibió por 6to año consecutivo el reconocimiento Human Rights Campaign – LGTBIQ+ en México, esto repercute por su relevancia de la agenda de derechos humanos que la organización fortalece en la región.
- 5. La empresa ha desarrollado alguna actividad de voluntariado LGTBIQ+ en el último año:** Sí, se llevó a cabo un taller para la empleabilidad con grupo focal de mujeres trans que cumplen con los requisitos académicos necesarios para acceder a un empleo formal de calidad en el sector comercial, ya sea en puestos de primera línea, servicio al cliente o empleo administrativo. El taller se llamó Introducción al Mercado Laboral, este se enfocó en compartir buenas prácticas para construir un CV, y estos fueron recibidos por Walmart para que estas aspirantes fueran incorporadas en la base de datos de admisión de talento para una eventual oferta de empleo en igualdad de condiciones con otras personas aspirantes. En la Feria de Empleo trans de México participaron 200 personas aspirantes.



# Walmart

## México y Centroamérica

---

### Compromisos 2023

- Reportar la actualización de la política para la población trans MEXCAM.
- Participar en el desarrollo de criterios de auto evaluación de las campañas con enfoque inclusivo.
- Reportar el impacto y aprendizajes de la atención psicológica prestada a las personas con enfoque LGBTIQ+.
- Encadenar acciones afirmativas en la cadena de valor de proveedores de Walmart.
- Realizar voluntariado corporativo con una organización cuyo impacto sea interseccional con las personas LGBTIQ+.
- Dar visibilidad al compromiso interna y externamente.



# **3M** Ciencia. Aplicada a la vida.™

---

## **Compromisos 2023**

- Implementar acciones de atracción de talento enfocadas específicamente en atraer talento de la comunidad LGBTQ+.
- Implementar acciones de voluntariado en organizaciones que den soporte a la comunidad LGBTQ+.
- Buscar conectar con personajes reconocidos a nivel local que sean parte de la comunidad LGBTQ+ para que nos compartan testimonios.
- Implementar campañas de sensibilización de la comunidad LGBTQ+ hacia la población del GSC.
- Implementar entrenamientos a líderes con respecto al lenguaje inclusivo de la comunidad LGBTQ+ y al equipo de comunicaciones del GSC.



---

## Rendición de Cuentas 2022

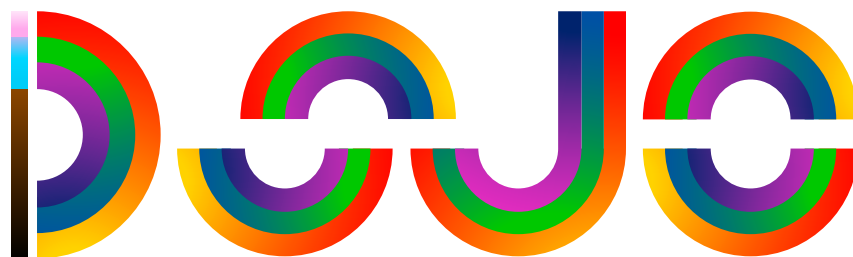
- 1. Trabajar en alianza con las organizaciones para la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ+:** Cumplido. Se trabajó durante el 2022 con organizaciones como Transvida, Asociación Esperanza Viva, Pride Connection de LATAM, Casa Rara, entre otras.
- 2. Realizar al menos 3 eventos abiertos de capacitación anuales:** Cumplido. Solo durante el mes del orgullo, se llevaron a cabo 5 actividades de capacitación.
- 3. Promover acciones para fomentar la contratación de personas trans:** Cumplido. Se trabajó de la mano de la empresa Garnier BBDO en el diseño de una estrategia para promover la empleabilidad de las personas trans. Pendiente su lanzamiento.



---

## Compromisos 2023

- Trabajar en alianza con las organizaciones para la promoción de los derechos de las personas LGBTQ+.
- Involucrar a otro capítulo de Pride Connection en la Declaración de San José.
- Donar a organizaciones de personas trans.




## DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ 2023

**Vic Castro**

Coordinador de Comunicación, AED  
Coordinación General, Pride Connection CR

✉ [viccastro@aedcr.com](mailto:viccastro@aedcr.com)

[www.aedcr.com](http://www.aedcr.com)   
[www.prideconnectioncr.com](http://www.prideconnectioncr.com)

 AEDCR     AEDCostaRica  
 PrideConnectionCR