



Declaración de San José

2024

9°

Edición

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+).



Declaración de San José





Sobre la Declaración

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 tiene dos objetivos:

Eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Promocionar y apoyar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+.

Este instrumento 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 noveno 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 LGBTIQ+. La idea principal de los indicadores es crear un proceso de mejora continua dentro 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 103 empresas que se comprometieron a crear espacios de trabajo más diversos e inclusivos para todas las personas.

Sobre el proceso

La Declaración de San José está diseñada como un proceso de compromiso público con renovación anual, sujeta a la rendición de cuentas. De esta ma-

nera, las organizaciones interesadas en comprometerse con este instrumento deben generar un proceso de mejora continua en el tema de inclusión de personas LGBTIQ+ para poder renovar la firma año a año. La Declaración está compuesta por las siguientes partes:

La Declaración y sus principios: La Declaración está compuesta por 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 LGBTIQ+. Estos principios se refieren a las expectativas de comportamiento para las organizaciones que se consideran defensoras y promotoras de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ y se refiere a diferentes áreas de influencia de las organizaciones.

Los principios y sus indicadores: Cada uno de los 10 principios tiene asociado una serie de indicadores que detallan qué se espera que la organización cumpla o haga para cumplir con ese principio. En total, hay 36 indicadores. La mayor parte son indicadores de Sí o No y hay algunos indicadores de carácter numérico o porcentual.

El Compromiso público específico: Cada organización firmante debe comprometerse con al menos 3 acciones específicas para realizar durante el año siguiente a la firma de la Declaración. Se sugiere que estas acciones estén alineadas a esos indicadores que la organización no cumple o quiere mejorar. Cada organización define sus compromisos

específicos de acuerdo a sus prioridades y recursos.

La Rendición de Cuentas: Cada año se solicita a las empresas y organizaciones firmantes que renueven su firma a la Declaración mediante la rendición de cuentas de sus compromisos o acciones específicas establecidas durante el periodo anterior. Esta información se hace pública.

Sobre este reporte

Este reporte incluye los resultados obtenidos durante la novena edición de la Declaración de San José, realizada durante el 2024. Para este año, el periodo de firma estuvo abierto del 17 de mayo, 2024 al 23 de junio, 2024. Este documento desglosa las empresas y organizaciones firmantes para esta edición, así como el histórico de las ediciones anteriores. Además, incluye una sección para cada organización firmante donde se incluye su Rendición de Cuentas 2023 y sus Compromisos Públicos Específicos 2024.

En resumen, este año alcanzamos:

- 103 organizaciones firmantes.
- 32 nuevas empresas y organizaciones que se sumaron.
- 9 empresas han firmado 9 años consecutivos.
- +350 compromisos públicos adquiridos en pro de la inclusión de personas LGBTIQ+.



Empresas firmantes 2024



Empresas 2024 según los años que llevan firmando

Años que llevan firmando	Empresas y organizaciones
1 año	AFZ; Amadeus Travel Agency; America Construcciones S.A. (AMCO); Arco Sport; Aselcom; Asociación PDH Pro Derechos Humanos; Asociación Transvida; AstraZeneca; BCD Travel; Colegio de Biólogos; Costa Rica Global; Learning Programs; Donde Candi; Ex Squared Outcoding Solutions Srl; Hotel CR Marriott Hacienda Belén y Los Sueños Marriott Ocean and Golf Resort; Infinite Computer Solutions; Integradores de Tecnología en Informática S.A. (Bsolutions Group); InterHAND S.A.; Invention Media Costa Rica SRL; Jones Lang Lasalle Limitada; La-Farma Magistral; Let's Do This; Liberty; London Stock Exchange (LSEG); Martín Morca; Morpho Travel Experience; PREDYM S.A.; Productora Veinticuatro Siete CR S.A.; ServiceNow; Siwo Alar Hombres Trans Costa Rica; UCCART; Union del Oeste Costa Rica SRL (Western Union).
2 años	Amazon; Árbol de Seda; Asociación Red de Jóvenes de San José; Citi Bank; Cubo Diseño y Comunicación; DHL. Express Costa Rica; DHL Global Forwarding; Ecolab; Escuela de Relaciones Internacionales, UNA; Foundever; Franco Restaurante; INCLUSIVE Consultores SRL; Los Sueños Marriott y CR Marriott Hacienda Belén; Microsoft Costa Rica; TD Synnex.
3 años	Agencia TRC Viajes; Alta Batalla BASS Americas S.A.; 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; Liberty.
4 años	BASF de Costa Rica S.A; God Branding; Roche Services Americas, SRL; Tacto&Luz.
5 años	Cargill Costa Rica; Deloitte; Emerson Electric CR; La Tres Letras del Génesis S.A.
6 años	Garnier BBDO; Mastercard; Pfizer; TE Connectivity
7 años	Abbott; BAC Credomatic; BLP Abogados S.A.; Cognizant; Walmart México y Centroamérica.
8 años	Boston Scientific; Millicom (TIGO Costa Rica); ThomsonReuters; ULACIT.
9 años	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

Animage Studio, Abbott Vascular, Accenture, BAC Credomatic, BLP, Boston Scientific Coyoil, 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.

2018

Abbott Vascular, Accenture, AED, Animage Studio, AyA, BAC Credomatic, BCR, Boston Scientific Coyoil, 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.

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,



Empresas firmantes por año

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, Animagine 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 Costarricen-

se 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.

2023

3M Global Service Center Costa Rica, Abbott, Accenture, AED, Agencia TRC Viajes, Alta Batalla, Amazon, Animagine Studio, Árbol de Seda, Asociación ABA-COR-Banco de Alimentos de Costa Rica, Asociación Red de Jóvenes de San José, BAC Credomatic, BASF de Costa Rica SA, BASS Americas S.A , Baxter Productos Medicos Ltda, Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, BLP Abogados S.A., Bosque, Boston Scientific, Cargill Costa Rica, CCK, Citi Bank, Coca-Cola FEMSA, Coca-Cola Industrias, Cognizant, Comunidad, Coopecaja, Cubo Diseño y Comunicación, Deloitte, DHL Express Costa Rica, DHL GLOBAL FORWARDING, DOMA Escalante, Dr. Alex Rivera, Ecolab, El Domo comunicación, Emerson Electric CR, Enel, Escuela de Relaciones Interna-



Empresas firmantes por año

cionales UNA, EY, Facio&Cañas, FIFCO, Foundever, Franco Restaurante, Garnier BBDO, Gensler, Globant, God Branding, HP Inc Costa Rica Limitada, HPE, IBM, INCLUSIVE Consultores SRL, Intel, Kyndryl Costa Rica, La Farma, La Tres Letras del Génesis S.A., Liberty, Logosoft, Los Sueños Marriott, CR Marriott Hacienda Belén, Mastercard, Microsoft Costa Rica, Millicom (TIGO Costa Rica), OnProcess Free Trade Zone Costa Rica Limitada, Pfizer, Pride Connection, Pride CR, Procter & Gamble International Operations SA, ROCHE SERVICES AMERICAS, SRL, Roche Servicios, S.A, RS Sostenible, Santo Cero Stryker, Tacto&Luz, TD Synnex, TE Connectivity, Thomson Reuters, Toribio Services, Toribio&Donato, Uber Costa Rica, ULACIT, United Airlines Inc., Voces Vitales y Walmart México y Centroamérica.

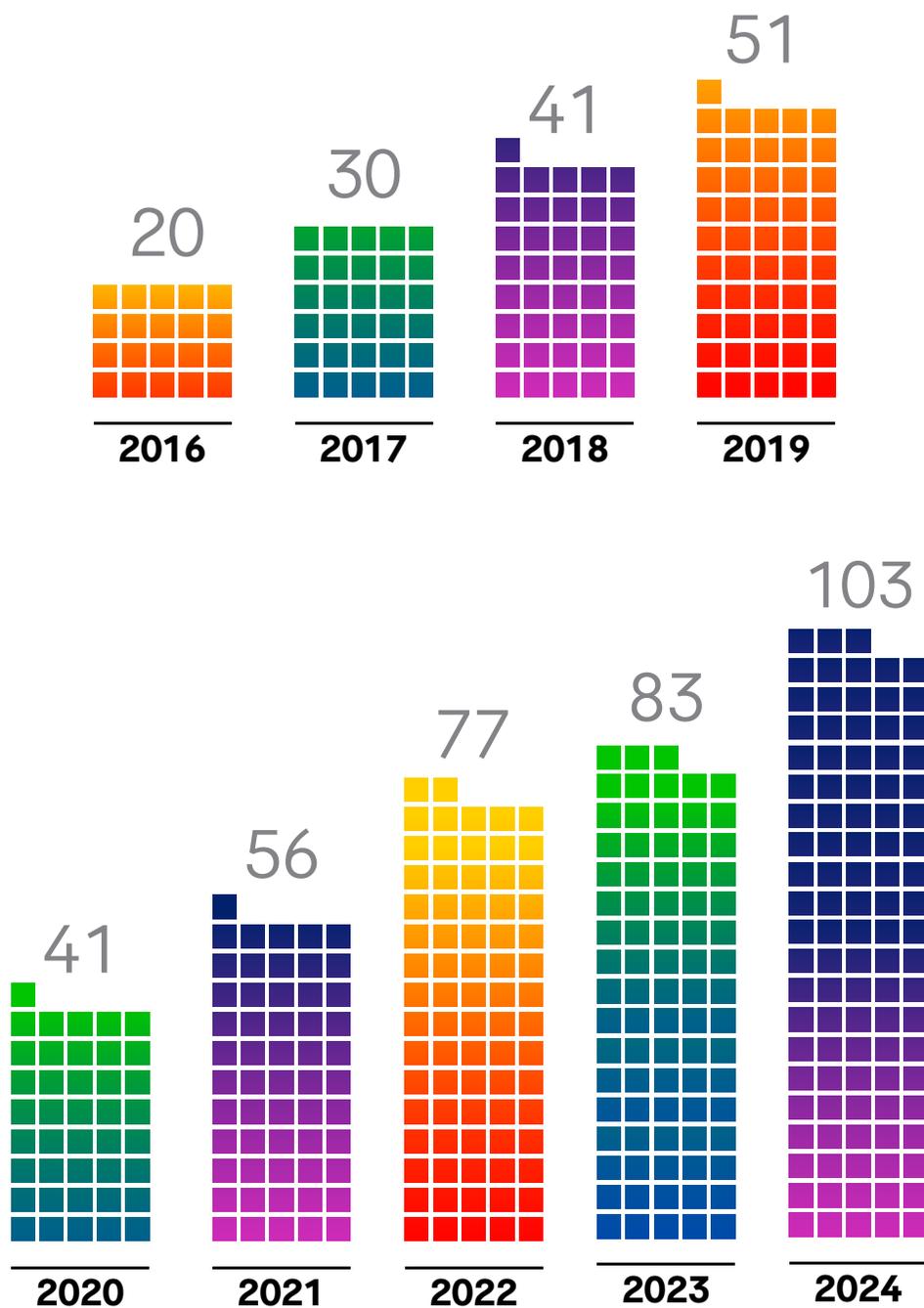
2024

Abbott, Accenture, AED, AFZ, Agencia TRCViajes, Alta Batalla, Amadeus Travel Agency, Amazon CR, America Construcciones S.A (AMCO, Árbol de Seda, Arco Sport, Aselcom, Asociación PDH Pro Derechos Humanos, Asociación Red de Jóvenes de San José, Asociación Transvida, AstraZeneca, BAC, BASF de Costa Rica SA, BAT (BASS AMERICAS S.A.), Bayer, BCD Travel, BLP, Boston Scientific en Costa Rica, Cargill Costa Rica, Centenario Internacional, Citi Business Services, S.R.L, Coca-Cola FEMSA, Cognizant, Colegio de Biólogos, Coopecaja, Costa Rica Global Learning Programs, Cubo Diseño y Comunicación, Deloitte, DHL Express Customs(Costa Rica) S.A, DHL Group, Doma

Escalante, Donde Candi, Dynamic DMC (Kinchel S.A.), ECIJA, Ecolab, El Domo Comunicación, Emerson Electric CR, Enel, Escuela de Relaciones Internacionales, EX SQUARED OUTCODING SOLUTIONS SRL, EY, Facio & Cañas, FIFCO, Foundever, Franco Restaurante, GARNIER, Gensler, GEP de Costa Rica S.A. dba GEP, Globant, God Branding, Hewlett Packard Enerprise, Hotel CR Marriott Hacienda Belén y Los Sueños Marriott Ocean and Golf Resort, HP Inc Costa Rica Limitada, IBM, INCLUSIVE Consultants, Infinite Computer Solutions, Integradores de Tecnología en Informática S.A (Bsolutions Group), INTERHAND S. A., Invention Media Costa Rica SRL, Jones Lang Lasalle Limitada, Kyndryl Costa Rica, La Tres Letras del Génesis, LaFarma, LaFarma Magistral, Let's Do This, Liberty, London Stock Exchange (LSEG), ManpowerGroup, Marriott Vacation Club Los Sueños, Martín Morca, Mastercard, MICROSOFT REGIONAL OPERATIONS COSTA RICA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, Millicom Cable Costa Rica S.A. (TIGO), Morpho Evasions S.A., Morpho Travel Experience, MSD, Pfizer, PREDYM SA, Pride Connection Costa Rica, Procter & Gamble, Productora Veinticuatro Siete CR S.A, Roche Services and Solutions Americas, Roche Servicios, S.A.: RS-Sostenible, ServiceNow, Siwo Alar Hombres Trans Costa Rica, Stryker, Tacto&Luz, TD SYNnex/Shyft Services, TE Connectivity, Thomson Reuters, Toribio & Donato, Toribio Services, Uber Costa Rica, UCCART, ULACIT, Union del Oeste Costa Rica SRL (Western Union) y Walmart México y Centroamérica.



Cantidad de empresas firmantes por año





RESULTADOS GENERALES

103 empresas y organizaciones firmantes.

32 nuevas adhesiones.

9 empresas han firmado los 9 años consecutivos.

+350 compromisos comunicados.

Recopilación de formulario:
17 de mayo al
30 de junio de 2024.

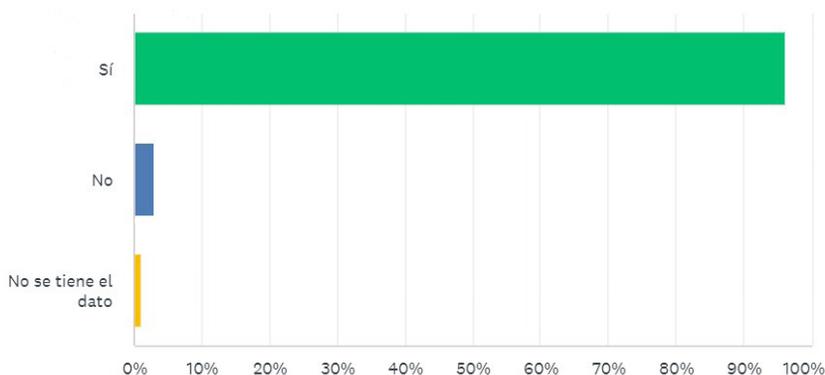




Indicadores: Fortalezas

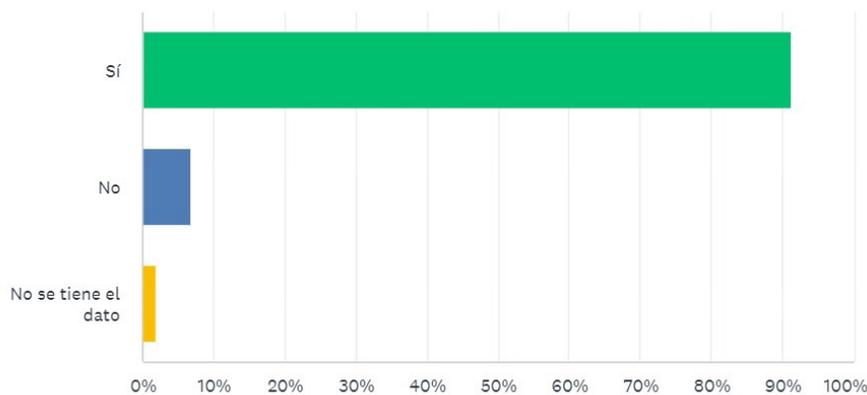
Indicador 2.1 La empresa comunica a nivel interno y externo que está en contra de la discriminación, incluyendo aquella relacionada con la orientación sexual, identidad y expresión de género.

Answered: 103 Skipped: 5



Indicador 2.2 La empresa cuenta con una política que prohíbe expresamente la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género en toda su cadena de valor.

Answered: 103 Skipped: 5

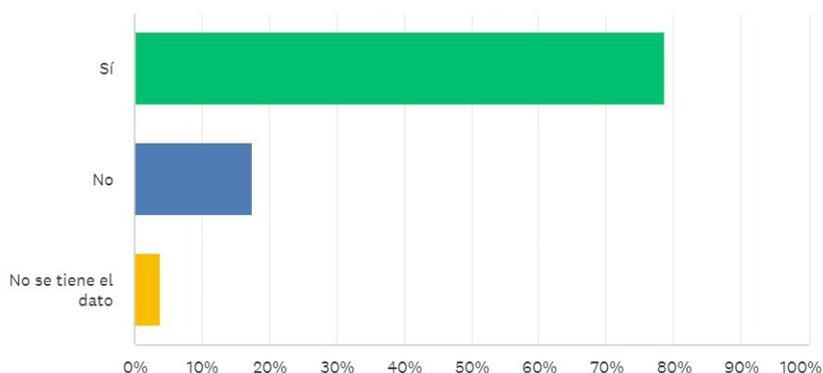




Indicadores: Fortalezas

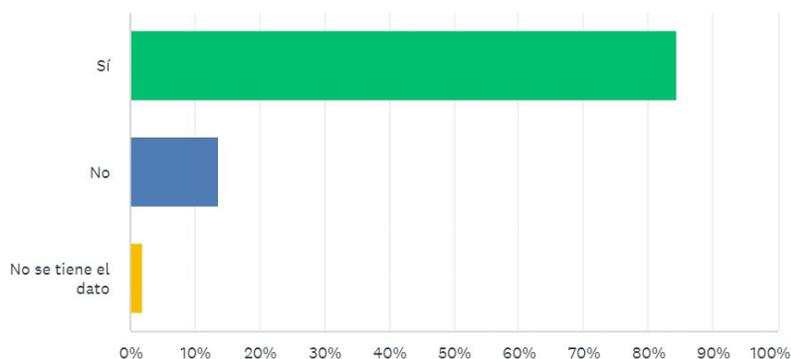
Indicador 4.1 La empresa cuenta con un comité o grupo de afinidad (ERG) que contribuye con la planificación y ejecución de las acciones de respeto y promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en toda la cadena de valor.

Answered: 103 Skipped: 5



Indicador 8.1 La empresa cuenta con un canal de recepción de denuncias de actos de discriminación para sus personas colaboradoras y un procedimiento o protocolo para darles resolución y sanción en caso de ser necesario.

Answered: 103 Skipped: 5

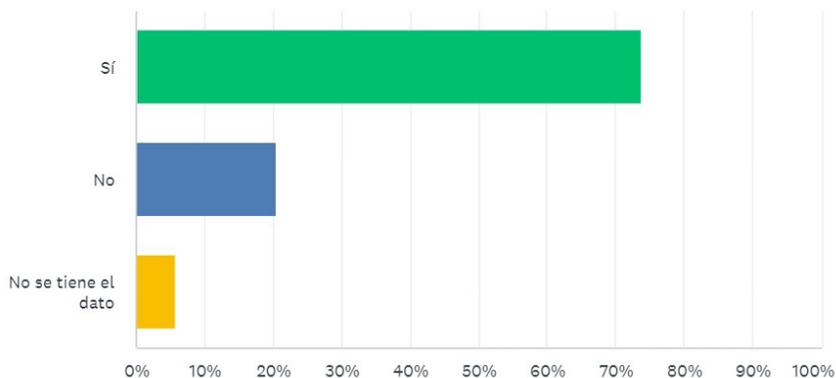




Indicadores: Fortalezas

Indicador 10.1 La empresa cuenta con alguna alianzas o proyectos con otras organizaciones para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.

Answered: 103 Skipped: 5

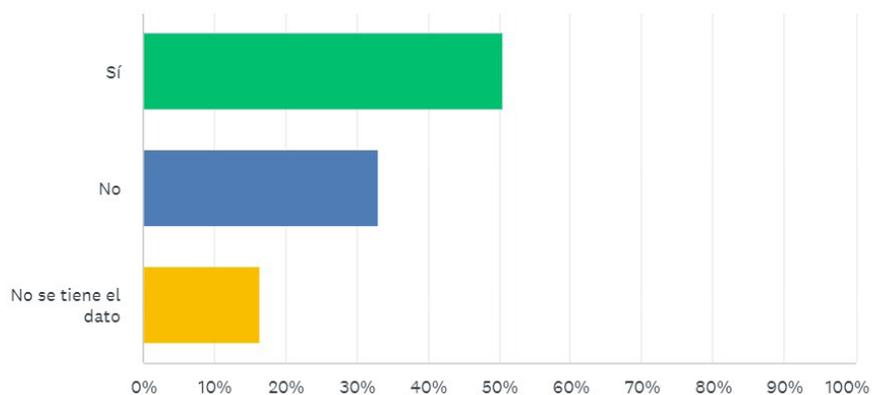




Indicadores: Retos pendientes

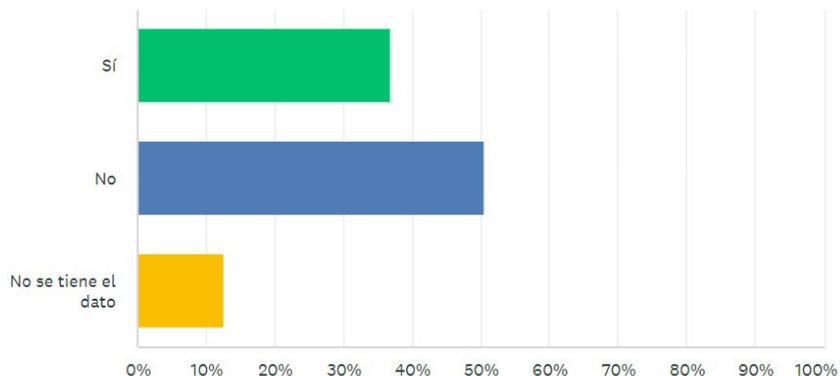
Indicador 2.6 La empresa cuenta con un seguro de salud que cubre todas las necesidades de salud de las personas trans, sin discriminación.

Answered: 103 Skipped: 5



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.

Answered: 103 Skipped: 5

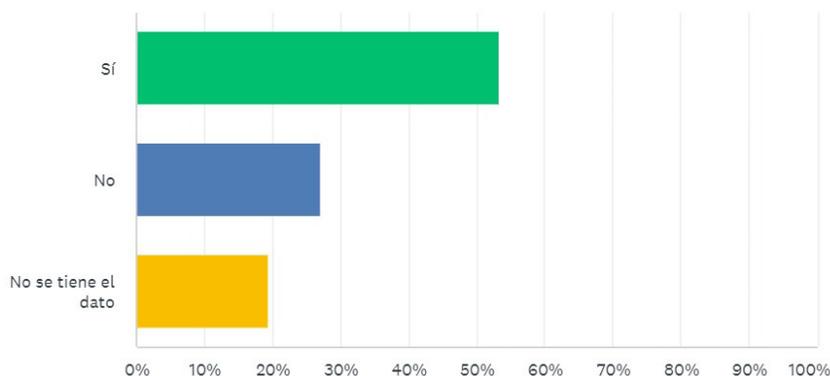




Indicadores: Retos pendientes

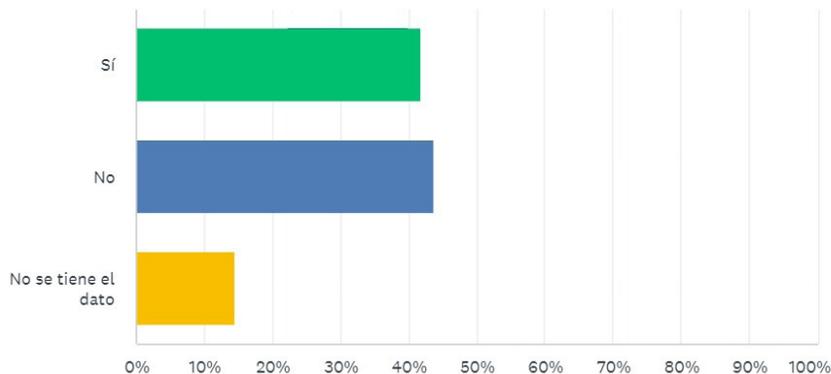
Indicador 5.3 La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de las campañas de comunicación antes de su lanzamiento, para garantizar que sean inclusivas con la población LGBTIQ+ y evitar mensajes discriminatorios.

Answered: 103 Skipped: 5



Indicador 7.1 La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de empresas proveedoras que incluye criterios de prácticas laborales y respeto de los Derechos Humanos de la población LGBTIQ+.

Answered: 103 Skipped: 5



COMPROMISOS

DE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES FIRMANTES

DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ 2024





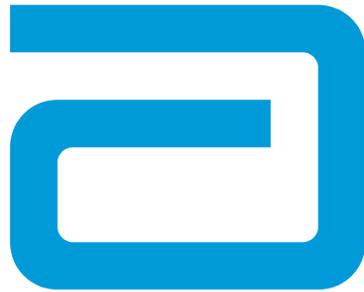
Rendición de Cuentas 2023

- Nos comprometemos a continuar liderando Pride Connection Costa Rica: Realizamos 10 sesiones entre junio 2023 y junio 2024.
- Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2024 y a aumentar la cantidad de empresas y organizaciones firmantes: Realizamos la 9na edición de la Declaración de San José y alcanzamos más de 100 empresas firmantes, superando la cantidad del año anterior.
- Nos comprometemos a llevar la Declaración de San José a al menos un país centroamericano: Se hizo un acercamiento con Guatemala pero no se logró concretar la iniciativa. Se retomará la meta para 2025.



Compromisos 2024

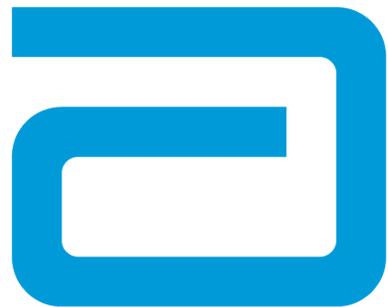
- Nos comprometemos a continuar liderando Pride Connection Costa Rica.
- Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2025 y a aumentar la cantidad de empresas y organizaciones firmantes.
- Nos comprometemos a llevar la Declaración de San José a al menos un país centroamericano.



Abbott

Rendición de Cuentas 2023

- Desarrollar a través de PRIDE Costa Rica, un programa de liderazgo para promover el crecimiento de las personas en la comunidad LGBTQIA+: Logramos el lanzamiento de L.I.O.N.S. Pack (LGBTQI+ Individuals Offering Networking & Support) nuevo programa dedicado a crear un espacio de apoyo y conexión para la comunidad LGBTQI+ dentro y fuera de la empresa, inspirado y potenciado por Women Leading the Future Pack, del Women Resource Group. ¿Qué ofrecerá L.I.O.N.S. Pack? • Crecimiento profesional: Oportunidades de networking, mentoring y desarrollo de habilidades para impulsar tu carrera dentro de la empresa • Talleres y cursos: Impulsa tu carrera dentro de la empresa con talleres, mentorías, mock interviews y consejos para la creación de tu plan de carrera. • Apoyo mutuo: Un espacio seguro para compartir experiencias, dudas y desafíos, y recibir el respaldo de una comunidad que te comprende. • Abogacía por la inclusión: Promoción de espacios de trabajo seguros e inclusivos para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género.
- 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: Logramos realizar actividades conjuntas con los diferentes grupos de Business Resource Groups de la compañía. Con ello logramos ligar muchos temas que forman parte de la agenda común de muchas poblaciones minoritarias. Logramos establecer eventos de apoyo entre comunidades, donativos e incluso foros educativos.
- 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: Logramos tres campañas educativas enfocadas en la población LGBTQI+. Cada campaña trabajo distintos mecanismos de comunicación, buscando llevar un mensaje de paz y respeto.



Abbott

Compromisos 2024

- Fortalecer y consolidar el programa L.I.O.N.S para la comunidad LGBTQI+, buscando vincularlo con iniciativas globales de la empresa.
- Integrar y fortalecer las iniciativas interseccionales dentro de los grupos de DE&I, incluso vinculando con otras iniciativas más allá del Business Resource Groups.
- Continuar educando sobre el uso correcto del lenguaje, campañas informativas y de impacto colectivo para la población.



Rendición de Cuentas 2023

- Accenture Costa Rica se compromete a continuar ampliando la participación y el compromiso del personal local en la red global Allies in Action: La participación en la red aumentó en un 5% de la población total de la compañía.
- 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+: Se realizaron más de 20 charlas y entrenamientos durante el año fiscal.
- Nos comprometemos a aumentar en al menos un 20%, el conocimiento de nuestro personal local sobre el programa global de autoidentificación 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: Al menos un 30% de la población recibió entrenamientos sobre nuestra políticas de apoyo a la población LGBTQ+, incluyendo el programa de Self-ID.
- 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+: Al menos el 50% del equipo de liderazgo ha recibido las capacitaciones mandatorias para su rol, las cuáles incluyen componente de I&D.



accenture

Compromisos 2024

- 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 autoidentificación 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+.



Compromisos 2024

- Desarrollar un plan de acción para mejorar el clima organizacional y el bienestar de las personas colaboradoras, abordando temas de diversidad, inclusión y la creación de espacios seguros para las personas.
- Implementar y reportar anualmente el número de actividades de capacitación, sensibilización o campañas realizadas para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ entre nuestras partes interesadas.
- Apoyar al menos una actividad anual enfocada en la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+, organizada por una entidad externa.



¡Creando experiencias!

Rendición de Cuentas 2023

- Principio 1, Indicador 1.1: La empresa incluye como parte de sus valores empresariales el respeto por los derechos Humanos: Se agregó en el curriculum de la agencia 2 ítem adicionales , 1. Respeto por Derechos Humanos y 2. Respeto a la libertad y a la diversidad LGTBIQ+.
- Principio 4, Indicador 4.1: La empresa cuenta con una persona, comité o instancia encargada del tema LGTBIQ+: Se realizó una Reunión de personal , en la cual se asigna a Sthefanie Porras Salazar como persona líder para el tema y actividades LGTBIQ+, así como para velar por el cumplimiento de la agencia en la Declaración de San José.
- Principio 5, Indicador 5.1: La empresa transmite mensajes de respeto e inclusión de personas LGTBIQ+ en sus campañas de mercadeo: Realizamos una campaña anual en el marco del mes Pride, con posteos de información de los principios de la declaración de San José.



¡Creando experiencias!

Compromisos 2024

- La organización se compromete a promover el respeto de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en la planificación de sus productos y/o servicios, así como en la atención al cliente.
- La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad.
1 2 3 4 5
- 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.



Rendición de Cuentas 2023

- Continuar con la política de capacitación sobre igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTIQ+ a lo interno de la organización: Cumplido.
- Realizar, al menos, una actividad de voluntariado para la protección legal de derechos de las personas LGBTIQ+ durante el año: Cumplido.
- 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: Cumplido.
- 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: Cumplido.



Compromisos 2024

- Ejecutar un diagnóstico interno sobre avances internos y pendientes en materia de diversidad, equidad e inclusión.
- Elaborar una encuesta interna para conocer el clima y ambiente laboral que incluya temas de género, diversidad, equidad e inclusión.
- Elaborar un plan de acción, a partir del diagnóstico y la encuesta interna, para mejorar el clima y ambiente laboral que incluya temas de género, diversidad, equidad e inclusión.
- Continuar realizando actividades de capacitación y sensibilización en temas de género, diversidad, equidad e inclusión.



Rendición de Cuentas 2023

- Creación de un kit nacional para la población Trans de Costa Rica: Se crea un documento donde se centraliza toda la información de como proceder con los cambios internos disponibles para la comunidad Trans en Amazon Costa Rica. El documento también incluye instrucciones sobre los cambios a nivel nacional en Costa Rica disponibles para la comunidad Trans y la información correspondiente a cómo utilizar el seguro de salud para el beneficio para la comunidad trans.
- Unir a Amazon SJO como miembro oficial de Pride Connections: Se logra tener aprobación bueno para participar como empresa oyente en las reuniones de Pride Connections, así como trabajar en conjunto con empresas de la zona franca AFZ. Esto permite una red de soporte donde se comparten buenas prácticas y se fortalece el compromiso a crear un ambiente inclusivo y libre de discriminación.
- Trabajar con el equipo de reclutamiento en una estrategia de reclutamiento dirigida a la comunidad LGBTIQUIAplus: Se logra entablar una relación con el equipo de reclutamiento donde se le permite al grupo de afinidad participar en ferias de empleo, como lo fue el Cinde Job 2024.



Compromisos 2024

- Lanzamiento del proyecto Las Palabras Importan, con el objetivo de asegurar un ambiente libre de discriminación en las áreas comunes.
- Creación de un banco de capacitaciones para el equipo de liderazgo para una educación continua de los líderes de Amazon Costa Rica.
- Fomentar la educación sobre el beneficio incluido para personas con VIH/SIDA de Seguro de salud y el equipo de benefits para la comunidad con VIH/SIDA, por medio de campañas de concientización y educación, con la ayuda del equipo de beneficios y la aseguradora.



Compromisos 2024

- Desarrollar un plan de acción para mejorar el clima organizacional y el bienestar de las personas colaboradoras, abordando temas de diversidad, inclusión y la creación de espacios seguros para las personas LGBTQ+. Utilizaremos el IPME para identificar factores de mejora en diversidad.
- Implementar y reportar anualmente el número de actividades de capacitación, sensibilización o campañas realizadas para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+ entre nuestras partes interesadas.
- Apoyar al menos una actividad anual enfocada en la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+, organizada por una entidad externa.



Rendición de Cuentas 2023

- Hacer una Noche Sensorial edición pride para celebrar la diversidad en junio: Hicimos 2 una en el restaurante y una en el hotel w en el marco del pride.
- Dar prioridad a organizaciones lgtbiq+ para realizar actividades en el marco del pride y siempre que se necesite un espacio seguro: Siempre hemos priorizado todas las actividades del pride en la que se nos haya pedido participar, sin costo del espacio.
- Uso de nuestra plataforma para la difusión de actividades de diferentes organizaciones en el marco del pride: Siempre hemos difundido todas las actividades que promuevan la inclusión.
- Invitar artistas de la comunidad a exponer sus trabajos y productos en nuestro restaurante, siempre y cuando el material sea apto para el espacio: Hemos tenido a variedad de artistas de la comunidad exponiendo cada dos meses así como para la venta de productos como proveedores.
- Organizar actividades para apoyar causas de la comunidad como Casa Rara y recaudar fondos según sea necesario: Hemos contratado personal que nos envían Casa Rara para que trabajen en un espacio seguro y también recibimos niños y adolescentes que llegan a comer cuando han habido situaciones extraordinarias o de maltrato.



Compromisos 2024

- Promover actividades para que personas de la comunidad conozcan otras personas.
- Seguir promoviendo que artistas de la comunidad exhiban trabajos y productos en el restaurante.
- Realizar colaboraciones para empresas para visibilizar el Pride.



AR
CO

Compromisos 2024

- Compartir mensualmente contenido relacionado con los derechos humanos de los derechos de las personas LGBTIQ+.
- Conmemorar el 17 de mayo día contra la homo lesbio trans fobia.
- Cursos para capacitar a los gerentes en tema de derechos humanos.
- Asegurar un porcentaje de al menos 25% de plazas para colaboradores LGBTIQ+.
- Habilitar un canal para recibir quejas y sugerencias con respeto a temas de inclusión y diversidad.
- Programas de visibilización e igualdad en redes sociales.



Compromisos 2024

- Aumentar las personas beneficiarias del programa de salud mental.
- Retomar la Encuesta Nacional de Diversidad Sexual.
- Aumentar las personas beneficiarias del programa de acompañamiento legal LGBTIQ+.
- Incluir una política de igualdad LGBTIQ+ en nuestra red empresarial.
- Crear un programa de sensibilización LGBTIQ+ por medio del arte y la cultura.



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

Compromisos 2024

- Promover un ambiente de trabajo libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- Implementar políticas inclusivas que protejan los derechos de las personas LGBTQ+ en todos los aspectos laborales.
- Fomentar la diversidad en la contratación y promoción de empleados, asegurando igualdad de oportunidades.
- Ofrecer programas de capacitación en diversidad sexual y de género para empleados y directivos.
- Celebrar y apoyar eventos y fechas importantes para la comunidad LGBTQ+.
- Proporcionar acceso a beneficios equitativos para parejas del mismo sexo y familias diversas.



Compromisos 2024

- Promoción DDHH.
- Atención Integral.
- Empleabilidad para población Trans.
- Educación para población Trans.
- Incidencia para política integral Trans.
- Incidencia para el reconocimiento del sexo de personas Trans.



AstraZeneca

Compromisos 2024

- La organización se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión, con el respaldo de la alta dirección.
- La organización se compromete a apoyar e impulsar a personas líderes y grupos de afinidad (ERG) LGBTQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con el respeto y promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.



Rendición de Cuentas 2023

- Fortalecer la sensibilización en temas de Diversidad e Inclusión en las personas colaboradoras de BAC, enfocadas en el 2023 en sesgos inconscientes: Para el año 2023, se crea como parte de la cartelera de curso de la Universidad BAC, el curso virtual Sesgos Inconscientes con el objetivo de reconocer y abordar la importancia de la diversidad, equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. En el contenido del curso hemos contemplado un capítulo al tema de diversidad sexual: 1. Conceptos y características de la diversidad, inclusión, equidad 2. Sesgos conscientes e inconscientes. 3. Tipos de sesgos, entre otros. Durante el 2023; se estableció una meta en todas las vicepresidencias y gerencias de BAC para completar el curso virtual; teniendo un alcance del 85% de la planilla (4.399 personas).
- 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: 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. En nuestro compromiso de promover ambientes libres de discriminación para todas las personas, tanto para nuestra Gente BAC como para nuestra clientela, en el 2023 creamos el curso de Diversidad e inclusión - Curso Servicio Inclusivo, dirigido a las áreas de atención telefónica y sucursales, el cual tiene como objetivo brindar una serie de herramientas a las áreas de atención al cliente de como brindar servicio inclusivo ya sea por temas de género, discapacidad, orientación sexual, adultos mayores, entre otros. El curso tuvo un alcance del 63% de la planilla de las áreas de sucursales y atención telefónica. Es importante recalcar, que todos los cursos relacionados a Diversidad e Inclusión se encuentran como parte de la currícula de capacitación que debe llevar de forma virtual las nuevas personas colaboradoras como parte de su inducción al puesto. Para BAC es importante seguir construyendo entornos más diverso e inclusivo, generando valor social positivo y participando activamente.



Compromisos 2024

- Fortalecer el proceso de reclutamiento y selección inclusiva, fomentando siempre la no discriminación y la igualdad de oportunidades a todas las personas.
- Fortalecer en el equipo de liderazgo de la organización, los procesos de reclutamiento y selección inclusiva.



BASF

We create chemistry

Rendición de Cuentas 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+: Se realizaron diversas sensibilizaciones en materia Trans a nuestro personal.
- La organización se compromete a apoyar a personas líderes y grupos de afinidad de personas colaboradoras LGBTIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos: Nos comprometimos a apoyar y promover al menos una actividad por parte del grupo de afinidad en temas de inclusión.
- La organización se compromete a establecer indicadores para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+: Medimos la representación de personas LGBTIQ+ en la empresa por medio de la encuesta de autoidentificación.



BASF

We create chemistry

Compromisos 2024

- 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 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 2023

- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos: Se realizó una charla en conjunto con la Defensoría de los Habitantes para educar acerca de la diversidad sexual (géneros, conceptos, tabúes, derechos etc) y sobre la importancia de no bajar la lucha en torno al reconocimiento pleno de los derechos de toda la comunidad LGTBIQ+.
- La organización se compromete a apoyar a personas líderes y grupos de afinidad de personas colaboradoras LGTBIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos: Se creó un pilar conformado por más de 10 colaboradores de diferentes grados y departamentos, así como del acompañamiento de RRHH y de una gerente general, el cual se llama “TrulyInclusive” donde se realizan diferentes actividades a lo largo del año relacionadas a la inclusividad y diversidad, incluyendo los temas de la comunidad LGTBI+.
- La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGTBIQ+ desarrollada por otra organización al año: Por segundo año consecutivo, se participó en el Pride 2023 y se publicó dicha participación en la página global de la empresa en LinkedIn.



Compromisos 2024

- La organización se compromete a respetar y promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales(LGBTIQ+) en toda su cadena de valor.
- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con el respeto y promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+.
- La organización se compromete a establecer indicadores para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+.



Compromisos 2024

- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con el respeto y promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+: con la organización de charlas educativas e interactivas que repasen los conceptos más importantes de la comunidad así como las herramientas y acciones que podemos poner en práctica para ser más y mejores aliados. Indicador 4.1.
- 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 todas las personas colaboradoras: Inauguración de los letreros inclusivos para los baños, así como la aplicación, promoción y uso de los pronombres en plataformas digitales. Indicador 3.3.
- 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 LGBTQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia: creación de canales seguros a los cuales acudir en caso de identificar situaciones de discriminación dentro del espacio laboral, en este momento utilizamos en canal de correo: DEI.crbr@bayer.com Indicador 8.1.



Compromisos 2024

- Creación de un comité interno sobre DEI.
- Tolerancia cero frente a la discriminación, en cualquiera de sus formas, durante todo el ciclo de vida de nuestros colaboradores.
- Programas de formación y concienciación sólidos para líderes.
- Garantizar prácticas salariales equitativas.
- Ofrecer oportunidades de trabajo flexibles que permitan a nuestros colaboradores conciliar el trabajo y los compromisos personales.



Rendición de Cuentas 2023

- Organización de capacitaciones internas para reforzar el comportamiento esperado de las personas colaboradoras ante la contratación de una persona trans: Se ha impulsado a las personas colaboradoras de BLP a participar en diferentes talleres relacionados con la temática, e incluso se han invitado a personas trans a conversatorios en la oficina. Actualmente estamos finalizando la planificación de un conversatorio en temas de identidad y expresión de género, enfocado en personas Trans. Este conversatorio no se pudo realizar en la fecha esperada debido al traslado de las oficinas. No obstante, ya se está organizando y va a contar con la participación de Glamazon. Relanzamiento del Programa Persona Aliada.
- Desaparición de las barreras de identidad de género en instalaciones de BLP, por ejemplo a través de la eliminación de rotulación binaria en baños: BLP trasladó sus oficinas y como parte del compromiso, los baños en las zonas comunes de atención al cliente no se incluye rotulación binaria.
- Creación de cápsulas de refrescamiento y capacitación para personas colaboradoras actuales y nuevas, en materia de no discriminación y creación de espacios seguros: Comunicación con refrescamiento de terminología; preparación de guiones para videos de inducción de nuevas personas colaboradoras que hablan de la no discriminación e inclusión de las personas de la comunidad LGBTQ+; y actualización de documento que establece los avances más relevantes en la ruta de la inclusión. Relanzamiento de programa de persona aliada e introducción del papel de la persona aliada líder.
- Continuar y reforzar la asistencia de BLP en proyectos pro-bono orientados a la población LGBTQ+: Se continúa prestando asesoría legal pro-bono a diferentes organizaciones o probonos en temas relacionados con la comunidad LGBTQ+. 2022-2023 se asesoró a Positivxs con una capacitación en temas de recursos de amparo por asuntos de salud e incluía un training interno de términos, aspectos básicos y retos de la comunidad LGBTQ+. Asimismo, se prestó asesoría a Human Rights Watch y el Vance Center for International Justice de Investigación sobre normas que afectan los derechos de las personas trans en Centro América.



Compromisos 2024

- Continuación con la capacitación de las oficinas de BLP en Centroamérica para desarrollar políticas internas tendientes a la protección de los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+, así como su inclusión.
- Continuación con las campañas de sensibilización en temas LGBTIQ+ en las oficinas de BLP Centroamérica.
- Mejorar la Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades para Población LGBTIQ+ incluyendo un proceso eficaz de reclamación, reparación, solución y prevención de represalias.
- Campaña de comunicación efectiva de las políticas internas de BLP en relación con la no discriminación e igualdad de oportunidades para la comunidad LGBTIQ+.
- Fomentar participación con empresas aliadas parte de Pride Connection en actividades tendientes a la protección de los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+ y su inclusión en los mercados laborales.



Boston Scientific

Advancing science for life™

Rendición de Cuentas 2023

- Extender el curso de Lenguaje Inclusivo para que sea accesible a toda la población de BSCI, por medio de proyecto Participation in Direct labors para acceder a espacios como los line downs para el personal directo y haciendo del curso un eLearning por medio de la plataforma de Elevate: Durante el periodo 2023-2024 se trabajó en generar el curso del Lenguaje Inclusivo como un eLearning (curso virtual) para que los colaboradores tengan acceso al material. Seguimos trabajando en recursos que nos permitan acercarnos a la población directa.
- Continuar con el fortalecimiento de sistemas y prácticas de reclutamiento para asegurar la igualdad de oportunidades de contratación de personas LGBTIQ+: Durante este año se llevaron a cabo reuniones con la oficina de Recursos Humanos para seguir fortaleciendo la temática y encontrar las áreas de mejora. Se comienza a trabajar en documentos guía para los nuevos ingresos en pasos administrativos como cambio de nombre en teams para que el ERG comparta en caso de ser necesitado por algún miembro; se le da seguimiento a establecer un mensaje de inclusión y no discriminación en las descripciones de puestos de trabajo.
- Participar en al menos un voluntariado en temas de LGBTIQ+ durante el próximo año: Durante este periodo se iniciaron conversaciones con diversas ONGs del país para poder trabajar en conjunto un voluntariado, se sigue trabajando en esta iniciativa para poder llegar a un trabajo conjunto.
- Fortalecer los canales de comunicación internos y externos para comunicar temas en relación a los derechos humanos de la población LGBTIQ+ y los esfuerzos realizados por parte del ERG: Durante el periodo 2023-2024 se creó un nuevo pilar dedicado a comunicaciones dentro del ERG de PRIDE, donde se implementó un calendario con fechas importantes para informar a las personas colaboradoras, realizando comunicados mensuales de diversidad e inclusión e hitos importantes de la Comunidad LGTBIQ+.



Boston Scientific

Advancing science for life™

Compromisos 2024

- Fomentar la creación de estrategias de Recursos Humanos que garanticen el fortalecimiento de prácticas de contratación sin sesgo.
- Participar en al menos un voluntariado en temas de LGBTIQ+ durante el próximo año.
- Continuar fortaleciendo la capacitación de líderes en cuanto a temas de la comunidad LGTBIQ+, creando una propuesta de curso con temas de concientización para el conocimiento general de todos los que tengan personal a cargo.



Rendición de Cuentas 2023

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



Compromisos 2024

- Desplegar políticas de inclusión y contratación de personas transgénero a reclutadores e inicial a supervisores o líderes de áreas de nuestra empresa, mediante entrenamientos enfocados en contratación inclusiva. Y para personas ya estén dentro de nuestra empresa, asegurarles un ambiente de respeto e inclusión.
- Reforzar nuestro programa educativo en temas LGBTIQ+ de forma que el curso de lenguaje inclusivo se pueda extender a más áreas y unidades de negocio de Cargill Costa Rica.
- Realizar al menos una acción o actividad de responsabilidad social que genere valor a la comunidad LGBTIQ+.



Compromisos 2024

- Se compromete a la concientización de los colaboradores en temas de diversidad e inclusión de género mediante capacitaciones a todo el personal.
- Se compromete a crear un plan de voluntariado que integre trabajo con acciones de la comunidad LGTBIQ+.
- Se compromete a dar visibilidad a los colaboradores de la compañía de las políticas de diversidad e inclusión.



Rendición de Cuentas 2023

- Implementar en su totalidad las guías de transición de género en el trabajo: Estas guías se encuentran en proceso de redacción al momento de la renovación de este acuerdo.
- Participar en voluntariado o actividad similar en beneficio de la comunidad LGBTQ+: Durante el 2023, se hizo una fiesta de navidad con niños de la comunidad de Puntarenas y una Campaña de Donación de Ropa - Asociación Diversidad de Género de Puntarenas, Asociación Diversidad de Género de Puntarenas, que acoge a mujeres trans en situación de riesgo. Eran prendas nuevas o usadas y que estuvieran en buen estado (incluyendo calzado y accesorios).
- Explorar la posibilidad de implementar baños universales: Al momento de la firma de este acuerdo, este compromiso se encuentra en revisión para ver la posibilidad de su implementación.



Compromisos 2024

- Implementar en su totalidad las guías de transición de género en el trabajo.
- Incentivar la contratación de personas trans en la organización.
- Educar a la población de la empresa en los temas relacionados con la población LGBTQIA+, mediante conversatorios y/o charlas.
- Apoyar alguna organización sin fines de lucro que atienda o asista a la población LGBTQIA+.



Rendición de Cuentas 2023

- La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+): Contamos con una política de Derechos Humanos y laborales, código de ética.
- 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 todos y todas sus colaboradoras: Actualización anual para todo el personal sobre el Código de ética que establece la no discriminación en todas sus formas.
- 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+: Actualmente estamos en un proceso de diagnóstico de sesgo.
- La organización se compromete a apoyar a líderes y grupos de afinidad de empleados LGBTIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos: La empresa mantiene una persona responsable de cultura y diversidad es responsable de ejecutar acciones en pro de los derechos de la población LGBTIQ+.
- La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos: Mantenemos un canal de denuncia de comportamientos inapropiados.



Compromisos 2024

- La organización se compromete a promover los Derechos Humanos.
- 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 todos y todas sus colaboradoras.
- 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 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 realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+.
- Compromiso de creación de un comité constituido por personas de la comunidad LGTBQI+ con el objetivo de velar por los derechos y asegurar las acciones de sensibilización.



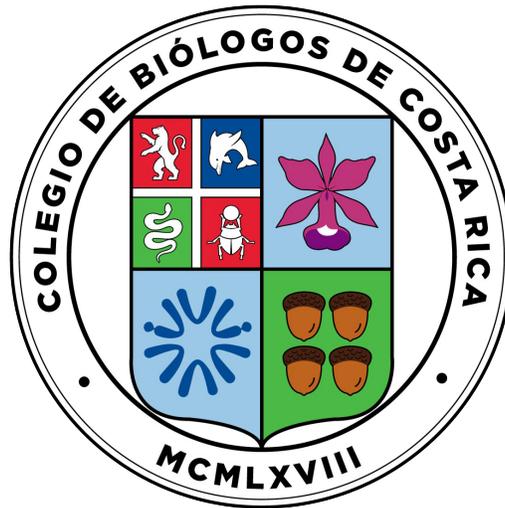
Rendición de Cuentas 2023

- Como parte de las actividades internas, se ha trabajado en fortalecer la sensibilización en temas de D&I con nuestros colaboradores: Esto se ha logrado mediante la coordinación de un cronograma que ha incluido, webinars, sesiones en línea, talleres, en los cuales se facilita información sobre, La inclusión importa: una sesión para empleados, Comprender la neurodiversidad en el lugar de trabajo, Comprender las microagresiones, y otros temas.
- Política en contra de la discriminación: Hemos logrado sensibilizar a nuestra población mediante la distribución y refrescamiento de las políticas relacionadas a la no discriminación. También se ha compartido la política y código de ética en diferentes idiomas.
- Seguimiento a denuncias: Como parte de la publicación de la política y código de ética, se habilitó un espacio mediante el cual todos los colaboradores pueden realizar sus denuncias, esto también lo pueden hacer de forma anónima.



Compromisos 2024

- Realizar capacitaciones constantes para los colaboradores y para el equipo de gerencia.
- Trabajar de manera colaborativa con otras empresas para la generación de mejores prácticas en temas de D&I tanto en las áreas de recursos humanos como para lograr un reclutamiento más inclusivo.
- Mejorar e implementar el marco de políticas internas asociadas a la D&I.
- Generar acercamientos con grupos a fin, para generar alianzas en temas de D&I.



Compromisos 2024

- La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad.
- La organización se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión, con el respaldo de la alta dirección.
- La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad al año enfocada en la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+, organizada por una tercera entidad.



Rendición de Cuentas 2023

- Coopecaja desarrollará un plan de trabajo para la Diversidad, Equidad e Inclusión, incluyendo a la población LGBTIQ+: Plan de trabajo diseñado
- Coopecaja sensibilizará a sus órganos directivos sobre la no discriminación a personas de la población LGBTIQ+: Sesión de sensibilización realizada por AED.
- Hacer pública la adhesión a la Declaración de San José en los procesos de reclutamiento y redes sociales de la cooperativa: Envío de comunicados internos y externos.



Compromisos 2024

- Revisión de políticas y procedimientos clave en términos de diversidad e inclusión.
- Continuar con sensibilización a personas trabajadoras y 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



Compromisos 2024

- Principio #2: Aseguraremos que nuestras políticas apoyen y protejan explícitamente los derechos de la comunidad LGBTQ+, creando entornos de trabajo seguros e inclusivos.
- Principio #3: Nos comprometemos a realizar al menos una actividad educativa por año para nuestro personal, con el fin de aumentar la conciencia y promover el respeto por los derechos humanos de las personas LGBTQ+.
- Principio #6: Publicaremos nuestro compromiso con la Declaración de San José en nuestras redes sociales para promover la inclusión y el apoyo a los derechos de las personas LGBTQ+.
- Principio #10: Asistiremos al evento del Pride, mostrando nuestra participación activa y apoyo a la comunidad LGBTQ+.



cubo

Rendición de Cuentas 2023

- Promover la visibilidad de la comunidad LGBTIQ+ de Cubo: En la fiesta de navidad de colaboradores, un colaborador decidió representar su arte Drag ya que es su profesión.
- Crear entornos seguros para la comunidad queer para que se sientan parte de la empresa y la sociedad: Hacemos que las personas Queer puedan expresarse libremente.
- Colaborar con organizaciones externas los patrocinios que involucren la concientización de la población queer: Constantemente nos encargamos que nuestras marcas patrocinen eventos Queer.



cubo

Compromisos 2024

- Promover la visibilidad de la comunidad LGBTIQ+ de Cubo.
- Ofrecer un apoyo integral a las personas y que sientan acompañamiento en el ámbito laboral.
- Crear entornos seguros para la comunidad queer para que se sientan parte de la empresa y la sociedad.
- Colaborar con organizaciones externas los patrocinios que involucren la concientización de la población queer.
- Colaborar con organizaciones externas los patrocinios que involucren la concientización de la población queer.
- Contar siempre momentos de expresión en los ámbitos laborales.



Deloitte.

Rendición de Cuentas 2023

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



Deloitte.

Compromisos 2024

- 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.



Rendición de Cuentas 2023

DHL EXPRESS CUSTOMS(COSTA RICA) S.A

- 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: Logrado.
- 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: Logrado.
- 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: Logrado.
- 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+. Logrado.
- 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: Logrado.



Compromisos 2024

DHL EXPRESS CUSTOMS(COSTA RICA) S.A

- Formar el Concejo de Diversidad a nivel Organizacional a través del cual se promueva nuestra cultura de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.
- Ejecutar 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.
- 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+.



Rendición de Cuentas 2023

DHL GROUP

- 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: Self ID Campaign.
- 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: Espacio de formación, creación de PD para la población.
- 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+.
- 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.



Compromisos 2024

DHL GROUP

- Formar el Concejo de Diversidad a nivel Organizacional a través del cual se promueva nuestra cultura de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.
- Ejecutar 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.
- 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+.
- Levantamiento de SOP para Lideres, en temática de transición de identidad de Género a nivel legal en Costa Rica.
- 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.



Rendición de Cuentas 2023

- Difundir los compromisos asumidos entre los clientes, empleados y proveedores: Se realizó un brunch para difundir los compromisos de la declaración.
- Capacitar a los equipos ejecutivos y de servicios en temas de población binaria y trans: Se realizó capacitación con empresas hermanas.
- Cooperar en un proyecto con una organización que impacte a la población LGTBI+: Se cooperó con el revista del Orgullo para la edición 2024.



Compromisos 2024

- Difundir los compromisos y principios de la Declaración.
- Involucrar y sensibilizar a los colaboradores de ser partícipes de los compromisos.
- Participar en proyectos con alguna organización de la comunidad LGTBI+.



Compromisos 2024

- Creación de Comité de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+.
- Impartir Capacitaciones al personal interno de nuestra empresa de todo lo que consiste la Declaración de San José, fomentando el cumplimiento de los principios y con base a esto mejorar la elección de nuestros proveedores y aliados estratégicos.
- Mejorar la relación que mantenemos como miembros de una de las asociaciones internacionales International LGBTIQ+ Travel Association (IGLTA por sus siglas en inglés) para promocionar el destino de Costa Rica como un lugar seguro, preparado y educado respecto a los viajeros de la comunidad para encontrar confort y seguridad en su visita al país. Consecuentemente desarrollar más negocio a las comunidades locales y explotar a los firmantes de la Declaración San José a recibir inversión extranjera.



ECIJA | Legal

Compromisos 2024

- Concretar dos capacitaciones en materia de diversidad e inclusión.
- Hacer 5 publicaciones en nuestras redes sociales sobre nuestros compromisos con la diversidad e inclusión.
- Impulsar la promulgación de la Política Global de Diversidad en ECIJA a nivel global.



Rendición de Cuentas 2023

- Capacitar a personal con puestos a cargo de personas en temas de derechos humanos, incluyendo personas LGBTIQ+: Contamos con nuestro programa de capacitación de líderes Manager Essentials donde dentro del módulo Inclusión, Compromiso y Compensación dedicamos un segmento del entrenamiento a la formación y sensibilización de la diversidad sexual, el valor de la inclusión y las consecuencias de la discriminación, tanto a nivel de negocio como en la relación laboral.
- Sensibilizar sobre el uso de pronombres y generar campaña interna para colocarlos en firmas: Entregamos la comunicación, el manual y lo necesario para que los asociados de Centroamérica incluyeran sus pronombres en la firma corporativa.
- Desarrollar al menos una alianza o proyecto con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTIQ+ de forma interna: Gracias al constante acompañamiento, los mensajes y recomendaciones del equipo de ADIL en México desarrollamos una sesión de capacitación para educar a todos los asociados de Costa Rica y Centroamérica en aspectos fundamentales de la comunidad LGBTIQ+, con el objetivo de establecer las bases sólidas y claras sobre las cuales continuaremos construyendo la educación y la inclusión de personas pertenecientes a la comunidad.



Compromisos 2024

- Continuar con la capacitación de personal con puestos a cargo de personas (supervisiones, jefaturas, gerencias y direcciones) en temas de derechos humanos, incluyendo personas LGBTQ+.
- Llevar a cabo sesiones de capacitación y sensibilización a toda la organización sobre temas que favorezcan la comprensión e inclusión de personas LGBTQ+.
- Relanzar la campaña de sensibilización sobre el valor de incorporar los pronombres personales en las firmas y en reuniones, como parte de la presentación personal de cualquier asociado para crear espacios seguros donde los miembros de la comunidad puedan expresar con normalidad sus propios pronombres personales.



el domo

comunicación

Rendición de Cuentas 2023

- Realizar una capacitación que alcance al 100% de nuestro personal, sobre diversidad y derechos de la población LGBTQI+: El Domo facilitó una capacitación sobre la realidad de la población LGBTQI+ y abrió el espacio para que las personas colaboradoras hicieran consultas.
- Elaborar un producto de comunicación sobre comunicación inclusiva para difundir en redes sociales: Se realizó una publicación en las redes sociales del Domo sobre las características y consejos sobre comunicación inclusiva.
- Invitar a las personas colaboradoras a utilizar los pronombres de género en la firma de correo electrónico: El Domo invitó a todas las personas colaboradoras, para que quiénes quisieran implementarlo, añadieran sus pronombres de preferencia en sus firmas de correo electrónico.



el domo

comunicación

Compromisos 2024

- Ofrecer una charla universitaria sobre la creación de campañas de comunicación inclusivas.
- Llevar a cabo una acción de apoyo en comunicación (donación o pro bono) para una organización o iniciativa LGBTIQ+.
- Desarrollar un recurso informativo sobre inclusión y derechos humanos para las sesiones de inducción de las nuevas personas colaboradoras.



Rendición de Cuentas 2023

- Finiquitación del protocolo para transición de género en el empleo. Incluido el abordaje y capacitación necesaria para todas las partes involucradas: Protocolo para transición de género en Emerson Costa Rica.
- Por medio de acciones concretas Emerson se compromete a continuar brindando recursos y apoyo al Resource Group de Diversidad e Inclusión LGTBIQ + Allies: Durante todo el año se recibió no sólo el apoyo sino que el aporte económico de Gerencia y altos mandos de Emerson para la realización de diferentes actividades en pro de la diversidad e inclusión.
- Incentivar la participación de más colaboradores de Emerson Costa Rica en el entrenamiento denominado “Ally Training”: Fomentar la participación de los colaboradores en el entrenamiento de aliados de la comunidad en Emerson Costa Rica.
- 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+: Planeación y cumplimiento de diferentes actividades al año que fomenten la diversidad y la inclusión cuyo objetivo educacional y sensibilizador se proyecte a toda la población de colaboradores de Emerson Costa Rica.



Compromisos 2024

- Aprobación y puesta en práctica del protocolo para transición de género en el empleo. Incluido el abordaje y capacitación necesaria para todas las partes involucradas.
- Continuar promoviendo 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 por las personas LGBTIQ+.



Rendición de Cuentas 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; *Tres campañas informativas y de divulgación en materia de derechos humanos *Diseño de guía para el uso e implementación del lenguaje inclusivo no binario en los programas de estudio de grado y posgrado *Oficios institucionales facilitando la guía y solicitando al cuerpo docente su incorporación en los programas de estudio y en las comunicaciones formales.
- 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: *Una publicación en el Facebook institucional informando sobre la adhesión de la Escuela de Relaciones Internacionales a la Declaración de San José *Una publicación en el Instagram institucional informando sobre la adhesión de la Escuela de Relaciones Internacionales a la Declaración de San José *Una publicación en el LinkedIn institucional informando sobre la adhesión de la Escuela de Relaciones Internacionales a la Declaración de San José *Una publicación en el sitio web de la Escuela sobre la adhesión de la Escuela de Relaciones Internacionales a la Declaración de San José *Mención en discursos oficiales por parte de la Dirección de la Escuela de Relaciones Internacionales sobre la adhesión a la Declaración de San José y de los compromisos asumidos.
- 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 Universidad Nacional cuenta con mecanismos institucionales para tratar el hostigamiento y la discriminación, como: a. Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, la cual es el ente encargado de recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual y asesorar e informar a las personas denunciantes (<https://www.fiscalia.una.ac.cr/index.php/es/>) b. Política Institucional Contra el hostigamiento sexual Universidad Nacional (<https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/5733>) c. Reglamento para Prevenir Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual. UNA-GACETA 08-2022 (<https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/1195>) d. Política para Igualdad y Equidad de género en la UNA (<https://www.iem.una.ac.cr/index.php/poyectos/politicas-institucionales/piieg-una>) e. Declaración de una universidad libre de todo tipo de discriminación sexual, de géneros, de pertenencia de etnias y clases sociales (http://www.campus.una.ac.cr/ediciones/2012/diciembre/2012diciembre_suplemento02.html) f. Resolución UNA-R-RESO-226-2016 relativa al reconocimiento del nombre según su identidad de género (ver anexo) *Desde las autoridades de la Escuela de Relaciones Internacionales se instruyó la constitución de la Comisión de Género y Diversidad para formular e implementar acciones en este campo tanto con el personal académico y administrativo, como con las personas estudiantes.

- 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: *Publicación en las redes sociales de la Escuela de Relaciones Internacionales invitando a las personas estudiantes a participar en la elaboración de la manta para la Marcha del Día de la Diversidad Costa Rica 2023 *Participación del personal académico y de estudiantes de la Escuela de Relaciones Internacionales en la Marcha del Día de la Diversidad Costa Rica 2023 *Nota de la Facultad de Ciencias Sociales sobre la organización de la Escuela de Relaciones Internacionales para participar en la Marcha del Día de la Diversidad Costa Rica 2023.
- 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+: *Participación de personas académicas en el curso/seminario uso del lenguaje inclusivo no binario facilitado por la Universidad Nacional *Taller de implementación de la política institucional contra el hostigamiento sexual.



Compromisos 2024

- Desarrollar un taller de sensibilización sobre diversidad y género.
- Grabar audiovisuales para la divulgación de las políticas institucionales en temas como igualdad, equidad de género, hostigamiento sexual, etc.
- Promover los derechos humanos y la igualdad de las personas LGBTIQ+ a través de campañas informativas y de divulgación.
- Visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus redes sociales y otros espacios de difusión institucional.
- 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.



EX Squared

Compromisos 2024

- Nos comprometemos a realizar acciones de sensibilización y educación hacia la comunidad de Ex Squared en relación con la diversidad, equidad, e inclusión.
- EX Squared se compromete a promover procesos de selección, reclutamiento y desarrollo libres de discriminación.
- Hacer pública la adhesión a la Declaración de San José en los procesos de reclutamiento y redes sociales de la organización



EY

Building a better working world

Rendición de Cuentas 2023

- Realizar al menos un voluntariado con una organización que trabaje con población LGBTIQ+: Participamos del inicio del proyecto “Construyendo oportunidades laborales para estudiantes y profesionales LGBTIQ+” con Convive Panamá, asistimos a sesiones de lluvia de ideas y propusimos fechas y temas en las que podíamos desarrollar nuestra participación con la población. Por un proceso administrativo interno de EY que se requería antes de nuestra participación, no pudimos concretar el apoyo.
- Definir métricas de DE&I para líderes: Se presentó una propuesta de métricas/metás a la gerencia de Recursos Humanos quien no avanzó con el tema a nivel ejecutivo ya que Recursos Humanos definió otras prioridades/temas. Mantendremos la intención y propuesta para el próximo periodo.
- Desarrollar una política de donaciones o trabajo pro bono para organizaciones LGBTIQ+: No se inició por priorización del plan de trabajo del grupo de afinidad.
- Desarrollar una Guía de Transición como referencia para las personas y personal administrativo a cargo de los procesos: Se inició un borrador basado en un documento global, aún está pendiente realizar los ajustes locales según nuestros procesos. Se espera finalizar el documento entre julio y agosto 2024.



EY

**Building a better
working world**

Compromisos 2024

- Desarrollar una Guía de Transición como referencia para las personas y personal administrativo a cargo de los procesos.
- Participar u organizar al menos una actividad de reclutamiento dirigido específicamente a personas LGBTQ+.
- Definir métricas de DE&I para líderes.
- Desarrollar una política de donaciones o trabajo pro bono para organizaciones LGBTQ+.



Facio&Cañas

Rendición de Cuentas 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: Bajo el apoyo de la empresa en comunicación CLC, se aplicó una encuesta de clima organizacional a finales del año 2023. El formulario era en línea y contó con una tercera opción para identificar su identidad sexual.
- Publicitar que la firma es un espacio libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. Inclusión en el sitio web que (1) es firmante de la Declaración de San José (DSJO) y (2) que es un espacio libre de discriminación: Tanto el sitio web, como la recepción física del bufete tiene la identificación correspondiente.
- Comunicación mensual a todo el personal del bufete de los compromisos y 10 principios DSJO de la declaración por parte de la comisión. Consiste en desarrollar 1 principio por mes y desarrollarlo y enviar una comunicación: Se compartieron los compromisos y principios a lo largo del años a través de correo.



Facio&Cañas

Compromisos 2024

- Disponer de servicios pro bono y bajo costo a la comunidad LGBTQ+ por motivos de discriminación en razón de su identidad sexual y orientación sexual.
- Formalizar alianzas con actores de la diversidad (fundaciones, asociaciones, etc) para la facilitación de asesoría legal para obtener cambio de sexo y cambio de nombre por identidad de género autopercebida.
- Mantener las capacitaciones y charlas internas en temas de promoción y sensibilización de los derechos humanos de la comunidad diversa, como parte de compromisos adquiridos en el pasado y ante la renovación de personal interno.



Rendición de Cuentas 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: Como parte de nuestra estrategia al 2027 en materia de D&I, durante este año tenemos la ejecución de 2 talleres que alcanzará al 100% de los líderes de la organización. Los talleres se encuentran diseñados y programados para ser ejecutados en el segundo semestre de este año. Tenemos un proceso de mentoría para el equipo de Desarrollo Organizacional abierto desde el año pasado y estamos en proceso de formalización de alianzas para el desarrollo del programa.
- Trabajar en campañas de comunicación, educación y concientización sobre el uso de lenguaje inclusivo en la organización: Contamos con compromisos con las áreas encargadas de la comunicación interna y externa, en las que estamos utilizando lenguaje neutro en nuestras comunicaciones. Adicionalmente, se han realizado campañas de comunicación sobre diversidad en distintos momentos del año con alcance a públicos internos y externos a la organización, tales como campañas por correo electrónico, el uso de fondos de pantalla, y la incorporación de un capítulo de diversidad en el reporte integrado que se presenta a públicos internos y externos de 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: Durante el año, el equipo de Desarrollo Organizacional, ha realizado un proceso de mentoría en materia de Diversidad e Inclusión, con el objetivo de definir la estrategia al 2027, así como el diseño de las acciones que acompañarán cada una de las fases por año. La estrategia se encuentra definida, y en proceso la ejecución de las acciones correspondientes al año 2024.



Compromisos 2024

- Capacitar al 100% de los líderes en fundamentos de diversidad e inclusión, abordado desde el marco cultural de la compañía y estableciendo la diversidad como un principio de nuestro modelo de liderazgo.
- Crear 2 prácticas que fomenten la diversidad en la compañía.
- Generación de materiales para los líderes que fomenten una sana discusión del tema de diversidad e inclusión con todos los niveles de la compañía.



Rendición de Cuentas 2023

- Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2023: Se firmó la declaración de San José del 2023 y se concluyó el proceso solicitado para el cumplimiento de este compromiso.
- Organizar en conjunto con el departamento de Responsabilidad Social Empresarial al menos 1 actividad de voluntariado donde se incluya / trabaje con la comunidad LGBTIQ+: Se realizó un voluntariado con Irca Casa Abierta que atiende a personas trans en condición de refugio.
- Foundever Costa Rica se compromete a promover el programa global Inclusive Leaders para continuar capacita: Se trabajó de la mano con los líderes de la empresa para capacitarlos sobre temas de inclusión y diversidad.
- Desarrollar campañas de comunicación cada trimestre para sensibilizar a nuestros asociados en temas relacionados a la población LGBTIQ+ y para promover un ambiente libre de discriminación: Se realizaron campaña internas y externas de sensibilización.
- Elaborar un mecanismo de denuncia para atender casos específicos: Por medio del departamento de Recursos Humanos y de nuestros HRBP se atendieron los casos en donde personas daban a conocer su opinión y compartían su reporte sobre alguna situación que les estuviera generando algún tipo de conflicto y este canal se compartió por medio de nuestros canales de comunicación y en sesión con los líderes.



Compromisos 2024

- Crear comisión enfocada en temas de diversidad e inclusión para la atención de las campañas de comunicación y la atención de temas relacionados con la comunidad LGTBQ.
- Apoyar iniciativas comunitarias y proyectos sociales que mejoren la calidad de vida de las comunidades donde operamos.
- Incluir el taller de inclusión para líderes desde el momento en que son promovidos para que cuenten con las herramientas necesarias en temas de igualdad e inclusión a la hora que pasen a tener personal a cargo.
- Nos comprometemos a crear y promover espacios y actividades que visibilicen a la comunidad LGBTQIA+, con el propósito de celebrar la diversidad y fomentar una cultura de respeto e inclusión.



Rendición de Cuentas 2023

- Realizar más talleres dirigidos al staff, en temáticas de DDHH: No se cumplió, en el 2023 se enfocaron los esfuerzos en la apertura de una nueva sucursal.
- Realizar una política interna contra la discriminación: No se cumplió, en el 2023 se enfocaron los esfuerzos en la apertura de una nueva sucursal.
- Diseñar un protocolo de atención a situaciones de falta a los DDHH de las personas trabajadoras: No se cumplió, en el 2023 se enfocaron los esfuerzos en la apertura de una nueva sucursal.
- Diseñar un protocolo de atención a situaciones de falta o quejas de estas temáticas, relacionadas con nuestrxs clientes: No se cumplió, en el 2023 se enfocaron los esfuerzos en la apertura de una nueva sucursal.
- Compartir en nuestras redes sociales acerca de nuestro compromiso con la construcción de Franco como un lugar seguro: No se cumplió, en el 2023 se enfocaron los esfuerzos en la apertura de una nueva sucursal.



Compromisos 2024

- Realizar talleres 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 y clientes.
- Compartir en nuestras redes sociales acerca de nuestro compromiso con la construcción de Franco como un lugar seguro.
- Desarrollar proyectos de RRHH relacionados con diversidad e inclusión.



Rendición de Cuentas 2023

- Le brindamos la oportunidad a nuestros colaboradores para expresar su preferencia de pronombres libremente y que misma sea respetada por toda la organización: Se envió un correo a todos los colaboradores indicando que podrían utilizar los pronombres.
- Brindaremos espacios de capacitación a nuestros colaboradores, con invitación abierta a nuestros clientes, para continuar sensibilizando en temas de inclusión: No se pudo trabajar este punto, dado que los colaboradores que integraban el comité renunciaron y no fue posible conformarlo para continuar con el proyecto.
- Como comunicadores, nos comprometemos a trabajar con nuestros clientes para crear cultura inclusiva, constructiva y que no promueva estereotipos dañinos: Evidenciamos en nuestra puerta de entrada que somos partícipes de la DECLARACIÓN DE SAN JOSE. Esto con el fin de que nuestros clientes conozcan que somos una agencia inclusiva y podemos apoyarlos en cuanto a campañas que deseen realizar para sus productos e incluir este tema.
- Continuaremos trabajando con organizaciones afines, como AED, para crear campañas que tengan un impacto positivo hacia las poblaciones LGTBQ+: No se pudo trabajar este tema dado que los miembros del comité que trabajaría en este tema renunciaron y fue imposible conformar otro comité para seguir con el proyecto, sin embargo siempre estamos abiertos a apoyar campañas de este tipo. Ejemplo de ello fue la campaña trabajada para el Matrimonio Igualitario SI ACEPTO.
- Continuaremos impulsando nuestra plataforma de contratación para asegurar mayor representación de personas LGTBQ+: Como pueden ver en los anuncios que publicamos buscando profesionales para trabajar con GARNIER.



Compromisos 2024

- Garnier BBDO se compromete en difundir la adhesión al Pacto de San José comunicándolo hacia lo externo de clientes y seguidores en sus redes, comunicándolo a sus colaboradores e informando el compromiso de la alta dirección en las acciones y planes que se generen.
- Garnier BBDO se compromete en hacer público y cumplir su compromiso de un proceso de Reclutamiento & Selección libre de cualquier tipo de discriminación.
- Garnier BBDO se compromete en consultar al personal mediante herramientas como Diagnósticos de Clima y Cultura sobre las prácticas de cero discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, así como mantener la información individual de forma confidencial.
- Garnier BBDO se compromete en realizar una actividad de capacitación y sensibilización anual al personal interno como respecto y reconocimiento de la Comunidad LGBTIQ+.
- Garnier BBDO se compromete en permitir la participación del comité interno en una actividad y capacitación donde se promueva el respeto, la sensibilización, aprendizaje, entre otros de la Comunidad LGBTIQ+.
- GARNIER se compromete a que se visualice su compromiso con la Declaración de SAN JOSE.



Gensler

Rendición de Cuentas 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+: Dentro de la remodelación de nuestra oficina, creamos un baño género neutro.
- Campañas de visibilización y celebración de días conmemorativos para la comunidad LGBTQIA+: Para el mes de PRIDE creamos una campaña de visibilización de nuestra comunidad LGBTQ+.
- La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTQ+: Nos unimos a las celebraciones de PRIDE de AED y Pride Connection.
- Gensler se compromete a hacer pública la adhesión a la Declaración de San José en sus canales de comunicación: Sí compartimos en nuestras redes sociales a la adhesión a la Declaración de San José.



Gensler

Compromisos 2024

- Crear 3 espacios en el año de sensibilización de LGBTIQ+ y diseño inclusivo.
- Actividad de concientización de para el día de VIH/SIDA – 1ero de diciembre.
- Hacer los procesos de selección y atracción de talento intencionalmente inclusivos hacia la comunidad.
- Campañas de visibilización y celebración de días conmemorativos para la comunidad LGBTQIA+



Rendición de Cuentas 2023

- Visibilizar el compromiso de GEP como una empresa inclusiva: Deseamos destacar y visibilizar nuestro compromiso con la inclusión en el mercado laboral y promover un sentido de pertenencia entre nuestros colaboradores, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica. Queremos contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y respetados.
- Conectar con otras empresas: Reconocemos la importancia de colaborar con otras organizaciones que comparten nuestra visión de inclusión. Buscamos la oportunidad de establecer alianzas conjuntas, compartir experiencias y conocimientos, y promover iniciativas que fomenten la diversidad y la igualdad en el mercado laboral.
- Política de no discriminación: Nos comprometemos a implementar y hacer cumplir una política de no discriminación que prohíba cualquier forma de discriminación en nuestro lugar de trabajo. Esta política será un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa y una garantía de que todos nuestros colaboradores son tratados con equidad y justicia.
- Capacitaciones sobre diversidad e inclusión: Tenemos la intención de desarrollar y ofrecer capacitaciones sobre diversidad e inclusión para nuestros colaboradores, y estamos dispuestos a compartir nuestros conocimientos y recursos con otros miembros de Pride Connection. Además, mantendremos activo el equipo de GEP PRIDE como punto de contacto para nuestros colaboradores en asuntos relacionados con la comunidad LGBT.
- Participación activa en eventos y proyectos: Nos comprometemos a participar activamente en eventos, actividades y proyectos relacionados con la comunidad LGBT. Estamos dispuestos a contribuir de manera proactiva para generar un impacto positivo en la sociedad y apoyar la lucha por la igualdad y los derechos de la comunidad LGBT.



Compromisos 2024

- Visibilizar el compromiso de GEP como una empresa inclusiva: Deseamos destacar y visibilizar nuestro compromiso con la inclusión en el mercado laboral y promover un sentido de pertenencia entre nuestros colaboradores, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica. Queremos contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y respetados.
- Conectar con otras empresas: Reconocemos la importancia de colaborar con otras organizaciones que comparten nuestra visión de inclusión. Buscamos la oportunidad de establecer alianzas conjuntas, compartir experiencias y conocimientos, y promover iniciativas que fomenten la diversidad y la igualdad en el mercado laboral.
- Política de no discriminación: Nos comprometemos a implementar y hacer cumplir una política de no discriminación que prohíba cualquier forma de discriminación en nuestro lugar de trabajo. Esta política será un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa y una garantía de que todos nuestros colaboradores son tratados con equidad y justicia.
- Capacitaciones sobre diversidad e inclusión: Tenemos la intención de desarrollar y ofrecer capacitaciones sobre diversidad e inclusión para nuestros colaboradores, y estamos dispuestos a compartir nuestros conocimientos y recursos con otros miembros de Pride Connection. Además, mantendremos activo el equipo de GEP PRIDE como punto de contacto para nuestros colaboradores en asuntos relacionados con la comunidad LGBT.
- Participación activa en eventos y proyectos: Nos comprometemos a participar activamente en eventos, actividades y proyectos relacionados con la comunidad LGBT. Estamos dispuestos a contribuir de manera proactiva para generar un impacto positivo en la sociedad y apoyar la lucha por la igualdad y los derechos de la comunidad LGBT.



Globant

Rendición de Cuentas 2023

- Extender la capacitación con líderes para la correcta aplicación de nuestro protocolo de acompañamiento para población trans: Se cumplió con la capacitación mandatoria por medio de Globant Academy para todas las personas en puestos de liderazgo.
- Promover la conversación, intercambio de ideas y retos con organizaciones que promuevan la inclusión LGTBQ+ en la industria IT: Se trabajó este año con el equipo de Contrata Trans y Chicas programadoras para promover el apoyo a programas que buscan incluir poblaciones minoritarias en tecnología.
- Alcanzar un 50% de composición de mujeres y personas no binarias para el 2025: Para 2024 nuestra composición actual es de un 23% de mujeres y personas no binarias.



Globant

Compromisos 2024

- Aumentar la composición de mujeres, diversidades y personas no binarias en nuestra composición local de talento.
- Participar al menos en una actividad de voluntariado que tenga impacto directo positivo en la comunidad LGTBQ+.
- Promover dentro de todxs los colaboradores la concientización en la importancia y formación de aliadxs que promuevan la equidad y el trato justo.



god____branding

Rendición de Cuentas 2023

- Refrescar la imagen de la DSJ24: No se realizó durante el periodo 2023.
- Coordinar un curso de comunicación inclusiva abierto nuestros clientes y aliados: El curso se esta encadenando con Comunidad y otros actores clave para el 2024. Aún no se ha ejecutado y sería impartido por un tercero. Nuestra labor es de encadenamiento.
- Apoyar con voluntariado corporativo a una organización LGBTIQ: Se realizaron horas de voluntariado para repartir condones y lubricantes para mujeres trans en riesgo social.
- Visibilizar la renovación de esta firma 2023: Se publicó en LinkedIn la firma de DSJ23.



god____branding

Compromisos 2024

- Renovar la imagen de DSJ25.
- Impulsar que se elabore un taller de buenas prácticas para reconocer la violencia simbólica en la publicidad.
- Desarrollar una propuesta de valor para nuestros clientes para promover buenas prácticas en la comunicación de temas LGBT+.



Hewlett Packard Enterprise

Rendición de Cuentas 2023

- Colaborar con al menos 2 organizaciones LGTBI+ que tengan incidencia dentro de la comunidad: Se colaboró con No Binarie CR y el Movimiento Indígena Interuniversitario.
- Capacitar al 90% de los líderes y miembros de HR en políticas y protocolos que garanticen espacios libres de discriminación: Podcasts inclusivos e informativos con respecto a la comunidad LGBTQ+. Además de workshops para managers.
- Difundir los trabajos y los compromisos asumidos a nivel local y global: Se enviaron distintos comunicados, se publicaron videos en las pantallas y generaron podcast sobre el tema con respecto a la comunidad LGBTQ+.
- Propiciar el encuentro de familias diversas dentro del entorno empresarial: Se realiza eventos tanto para colaboradores como para familiar alrededor de la diversidad y la gastronomía.
- Promocionar y propiciar la utilización de los beneficios empresariales dentro de la comunidad LGTBI+ de HPE: Se realizaron podcast informativos y workshops al respecto con managers y colaboradores.



Hewlett Packard Enterprise

Compromisos 2024

- Capacitar al 90% de los líderes en protocolos y políticas que garanticen los espacios seguros.
- Difundir en el espacio y la comunidad los compromisos adquiridos.
- Propiciar el encuentro entre familias diversas y el resto de las familias que confirman la empresa.
- Promocionar el acceso de las familias diversas a los beneficios que la empresa otorga.
- Colaborar con al menos dos organizaciones de la sociedad civil.



MARRIOTT COSTA RICA HACIENDA BELEN

Rendición de Cuentas 2023

- Capacitar a líderes en temas de igualdad: Durante este año logramos impartir el taller de derechos humanos dirigido por AED, para gerentes, supervisores, y equipos de RH de ambas propiedades. Además, se implementaron dos talleres, para cada hotel por parte de IRCA Casabierta, especialmente para mejorar el servicio al cliente y aprender diferentes terminos que nos ayuden a tener un lenguaje más inclusivo. Por último, se llevo a cabo el entrenamiento con HIAS, sobre contratación de personas migrantes.
- Realizar voluntariados con ONGs que impacten la comunidad LGBTQ+: Este año nos aliamos con IRCA Casabierta, donde hemos realizado varios voluntariados tanto técnicos donde les hemos enseñado cómo aplicar en la plataforma de Marriott, cómo realizar un curriculum y tips para entrevista. Además, voluntariados convencionales como de separación y organización de donaciones en sus instalaciones.
- Organizar mensualmente reuniones para ver temas de diversidad e inclusión: Se fundó el comité de diversidad con los dos hoteles donde nos reunimos mensualmente, para crear actividades y activaciones para clientes y asociados. Además, contamos con un grupo de comunicación en Facebook y whatsapp para enviar información relacionada



MARRIOTT
COSTA RICA
HACIENDA BELEN

Compromisos 2024

- Guía para la transición de género de nuestros colaboradores.
- Desde el área de reclutamiento realizar campañas para atraer personas de la comunidad LGBTIQ.
- Crear un mecanismo de evaluación de proveedores que incluya criterios de respeto de Derechos Humanos.



MARRIOTT RESORT
LOS SUEÑOS

Rendición de Cuentas 2023

- Capacitar a líderes en temas de igualdad: Durante este año logramos impartir el taller de derechos humanos dirigido por AED, para gerentes, supervisores, y equipos de RH de ambas propiedades. Además, se implementaron dos talleres, para cada hotel por parte de IRCA Casabierta, especialmente para mejorar el servicio al cliente y aprender diferentes terminos que nos ayuden a tener un lenguaje más inclusivo. Por último, se llevo a cabo el entrenamiento con HIAS, sobre contratación de personas migrantes.
- Realizar voluntariados con ONGs que impacten la comunidad LGBTQ+: Este año nos aliamos con IRCA Casabierta, donde hemos realizado varios voluntariados tanto técnicos donde les hemos enseñado cómo aplicar en la plataforma de Marriott, cómo realizar un curriculum y tips para entrevista. Además, voluntariados convencionales como de separación y organización de donaciones en sus instalaciones.
- Organizar mensualmente reuniones para ver temas de diversidad e inclusión: Se fundó el comité de diversidad con los dos hoteles donde nos reunimos mensualmente, para crear actividades y activaciones para clientes y asociados. Además, contamos con un grupo de comunicación en Facebook y whatsapp para enviar información relacionada



MARRIOTT RESORT
LOS SUEÑOS

Compromisos 2024

- Guía para la transición de género de nuestros colaboradores.
- Desde el área de reclutamiento realizar campañas para atraer personas de la comunidad LGBTIQ.
- Crear un mecanismo de evaluación de proveedores que incluya criterios de respeto de Derechos Humanos.



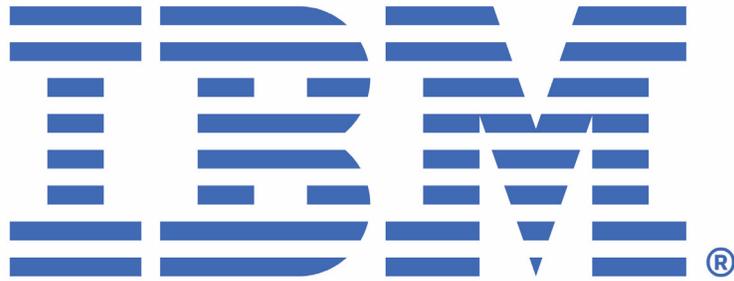
Rendición de Cuentas 2023

- Desarrollar a través de PRIDE Costa Rica, un programa de liderazgo para promover el crecimiento de las personas en la comunidad LGTBQIA+: Logramos el lanzamiento de L.I.O.N.S. Pack (LGBTQI+ Individuals Offering Networking & Support) nuevo programa dedicado a crear un espacio de apoyo y conexión para la comunidad LGBTQI+ dentro y fuera de la empresa, inspirado y potenciado por Women Leading the Future Pack, del Women Resource Group. ¿Qué ofrecerá L.I.O.N.S. Pack? • Crecimiento profesional: Oportunidades de networking, mentoring y desarrollo de habilidades para impulsar tu carrera dentro de la empresa • Talleres y cursos: Impulsa tu carrera dentro de la empresa con talleres, mentorías, mock interviews y consejos para la creación de tu plan de carrera. • Apoyo mutuo: Un espacio seguro para compartir experiencias, dudas y desafíos, y recibir el respaldo de una comunidad que te comprende. • Abogacía por la inclusión: Promoción de espacios de trabajo seguros e inclusivos para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género.
- 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: Logramos realizar actividades conjuntas con los diferentes grupos de Business Resource Groups de la compañía. Con ello logramos ligar muchos temas que forman parte de la agenda común de muchas poblaciones minoritarias. Logramos establecer eventos de apoyo entre comunidades, donativos e incluso foros educativos.
- 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: Logramos tres campañas educativas enfocadas en la población LGTBQI+. Cada campaña trabajo distintos mecanismos de comunicación, buscando llevar un mensaje de paz y respeto.



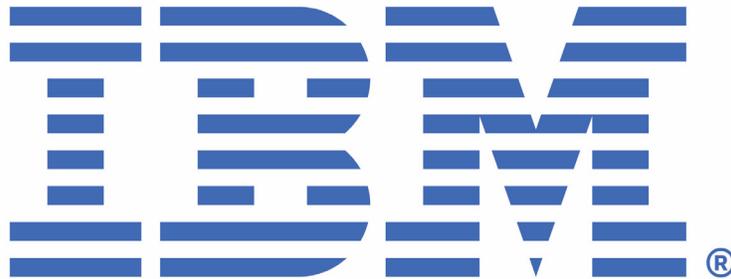
Compromisos 2024

- Fortalecer y consolidar el programa L.I.O.N.S para la comunidad LGBTQI+, buscando vincularlo con iniciativas globales de la empresa.
- Integrar y fortalecer las iniciativas interseccionales dentro de los grupos de DE&I, incluso vinculando con otras iniciativas más allá del Business Resource Groups.
- Continuar educando sobre el uso correcto del lenguaje, campañas informativas y de impacto colectivo para la población.



Rendición de Cuentas 2023

- Crear espacios de concientización y educación en temas de inclusión LGBTQ+ para personas en puestos de liderazgo: Durante nuestro año 2023 y 2024 hemos enfocado esfuerzos a capacitar a personas líderes de la compañía en temas de Derechos Humanos. Esto ha incluido un Leadership Experience de Diversidad e Inclusión así como espacios en los diversos boards para educar a dichas personas.
- Apoyar organizaciones nacionales LGBTQ+ sin fines de lucro a través de la contratación de charlas, seminarios o participación en conversatorios: Todas nuestras charlas han estado lideradas por ONG y diversas personas del colectivo LGBTIQ+ como Transvida, CIPAC, personas expertas en psicología, etc.
- Generar espacios de conversación y acompañamiento en temas de salud mental en la comunidad LGBTQ+: Propiciamos espacios en los cuales a través de charlas y networking events las personas sientan que cuentan con espacios seguros para poder hablar de salud mental. Adicionalmente, hemos promovido el uso de las herramientas, recursos y servicios médicos de la compañía (incluido el programa Wellness que cuenta con servicio psicológico) para que las personas puedan ser tener todas la herramientas de salud mental.
- Promover el correcto uso de pronombres y su correcta identificación en los sistemas de la compañía: Para el día de la visibilidad trans y no binarie, contamos con talleres y charlas sobre lenguaje inclusivo y uso de pronombres.



Compromisos 2024

- Fomentar y fortalecer las políticas de inclusión y no discriminación hacia las personas LGBTQ+ de cualquier forma de acoso, discriminación o exclusión en el lugar de trabajo.
- Continuar y fortalecer los programas de capacitación y sensibilización para todas las personas empleadas, con un especial énfasis en diversidad, la equidad y la inclusión.
- Promover y fortalecer las BRGs para brindar espacios seguros a las personas LGBTQ+ donde pueda compartir experiencias, recibir apoyo y organizar actividades que promuevan la inclusión y el bienestar de todas las personas.
- Apoyar y participar activamente en eventos y campañas de la comunidad LGBTQ+, así como el trabajo educativo en conjunto con organizaciones y asociaciones afines a los grupos LGBTQ+



INCLUSIVE

DIVERSIDAD | EQUIDAD | INCLUSIÓN

Rendición de Cuentas 2023

- Todos nuestros equipos de personas consultoras a cargo de cada proyecto serán paritarios: Todos los equipos de proyectos han sido paritarios, o liderados por mujeres.
- Contratar personas trans que integren nuestro equipo de consultorías: Se incorporaron en los procesos de capacitación y sensibilización, pero no aún en todos los proyectos.
- Nuestro equipo recibirá capacitaciones en interseccionalidad, feminismos y antirracismo: Está pendiente el proceso de formación sobre antirracismo.



INCLUSIVE

DIVERSIDAD | EQUIDAD | INCLUSIÓN

Compromisos 2024

- Mantener equipos paritarios en todos los proyectos.
- Incorporar personas trans y no binarias en los equipos de proyecto.
- Contribución pro-bono con iniciativas dedicadas a incorporar a las personas migrantes y refugiadas LGBTIQ+.



Compromisos 2024

- Incluir en la comunicación externa el apoyo a la diversidad e inclusión.
- Revisar y analizar la necesidad de crear un protocolo específico para la comunidad Trans.
- Divulgar la existencia del canal de denuncias y su respectivo protocolo.
- Desarrollar encuesta sobre temas de diversidad, equidad e inclusión para sentar bases en mejora continua.
- Incluir en las metas de todos los/as asociados la participación en los ERGs.



Compromisos 2024

- Divulgación de la política.
- Sensibilización al personal.
- Prácticas no discriminatorias.



Compromisos 2024

- Publicar en nuestro sitio web, la adhesión a la Declaración de SJ.
- Hacer mención a la igualdad de derechos de la población LGBTIQ+ durante los webinars que se ofrecen.
- Comentar sobre esta iniciativa a clientes durante webinars.



In ven tion M E D I A

Compromisos 2024

- La empresa incluye entre sus valores el respeto y promoción de los Derechos Humanos para todas las personas y sin ninguna distinción.
- La empresa comunica a nivel interno y externo que está en contra de la discriminación, incluyendo aquella relacionada con la orientación sexual, identidad y expresión de género.
- La empresa transmite mensajes de respeto e inclusión de las personas LGBTQ+ en sus campañas de mercadeo, comunicación y publicidad.
- La empresa promueve el respeto de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.
- La empresa apoya las actividades enfocadas en la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+, organizada por una tercera entidad.
- La empresa da seguimiento y solución a quejas y faltas relacionadas con los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+ y a cualquier caso de discriminación.



Compromisos 2024

- JLL se compromete a capacitar al personal de liderazgo en temas LGBTQ.
- Mantener actualizado el programa para nuevos empleados con relación al tema LGBTQ.
- Fomentar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.



kyndryl®

Rendición de Cuentas 2023

- Continuar la promoción y 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, nuestra 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 Sabías que? Donde se resaltan los días de las visibilidades LGBTQI+. Se crearon páginas internas con material educativos.
- Mantener los ciclos de sensibilización, lenguaje inclusivo y promoción de los derechos humanos de las personas LGBTQ+ a gerentes: Se realizaron y realizan constantemente entrenamientos de Aliados, mensajes de terminologías por medio de Podcast y páginas internas.
- Desarrollar actividad de voluntariado en temas LGBTQ+ durante el año: Actividad programada durante la celebración de Pride 2024.



kyndryl®

Compromisos 2024

- Desarrollar actividad de voluntariado en temas LGBTIQ+ durante el año.
- Integrar y entrenar a la población de gerentes y población de Kydryls en diversidad.
- Continuar la promoción y campañas para promover los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en terminos de retención y atracción de talento.



LATR3S

Rendición de Cuentas 2023

- Política de no discriminación: Contamos con una política aprobada de no discriminación incluyendo los temas de género y LGTBQI+.
- Campañas de clientes sobre temas de LGTQBI: Cumplido. Adjuntamos campaña que desarrollamos con Durex este año.
- Campaña Pride para clientes: Cumplido.
- Capacitaciones internas: Cumplido. Adjuntamos lista de capacitaciones interna



LATR3S

Compromisos 2024

- No discriminación en procesos de contratación.
- Campañas de comunicación educativas y de defensa de LGBTQI.
- Campañas educativas para nuestros clientes.
- Actualización de política no discriminación.
- Alianzas estratégicas para campañas no discriminación.
- Capacitación interna sobre temas LGBTQI+.



Rendición de Cuentas 2023

- Donar una vacuna a una persona activista: Se planificó vacunación a Alhana Chavarria.
- Capacitar al menos con una charla al persona de La Farma: Se realizó una charla sobre el tema de género con Vic Castro. Alhana Chavarria les dará una charla al personal.
- Activación de marca en la marcha de la marcha de la diversidad: Se decide dar el apoyo a la revista del orgullo, para que se puedan realizar las impresiones de las revistas, adicional se realiza campañas en redes de temas de educación sexual para la comunidad, Tips para mujeres trans que están en terapias de Reemplazo Hormonal, como disminuir los casos de ITS en el país.



Compromisos 2024

- Educar constantemente a la comunidad sobre ITS.
- Continuar siendo un espacio libre de discriminación y prejuicios para toda la población.
- Apoyo iniciativas que vayan en favor a la comunidad LGTBIQ+



Compromisos 2024

- Capacitar al menos con una charla al personal de la farma.
- Donar una vacuna a una persona activista.
- Activación de la maraca en la marcha o algún evento Durante el mes del orgullo.



Compromisos 2024

- Aumentar nuestra dedicación a la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.
- Incrementar significativamente las capacitaciones en temas LGBTQ+ en todas las áreas de Let's Do This.
- Transmitir mensajes de respeto e inclusión de personas LGBTQ+ en futuras campañas de mercadeo.
- Mantener y fortalecer en el futuro nuestro sitio web, redes sociales y canales de comunicación interna.
- Visibilizar nuestra adhesión a los principios de inclusión y respeto hacia las personas LGBTQ+



LIBERTY

Rendición de Cuentas 2023

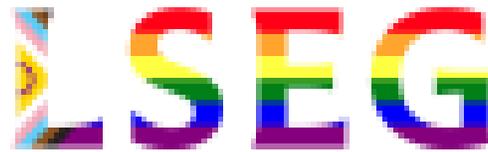
- Que el Pride 2024 no sea virtual, sino PRESENCIAL: Efectivamente, convocamos a un Pride presencial el 13 de junio en Cedral.
- Tener más efemérides de la comunidad LGTBQIA+ durante el año en nuestras comunicaciones internas: Se conmemoró el día de la visibilidad Trans por primera vez en Liberty.
- Capacitar a nuestros colaboradores para dar el trato correcto a la comunidad LGTBQIA+ en puntos de venta: Se le hizo el cambio de nombre a la factura de una cliente Trans que reclamó y fue bien atendida.
- Apoyar ong´s y agrupaciones civiles pro derechos LGTBQIA+: Decidimos dar a TRANSVIDA un servicio de Liberty Total para su labor de educación en diversidad.
- Crear encuestas y mecanismos de medición acerca del cumplimiento de nuestros compromisos con la comunidad LGTBQIA+: Esto lo incluimos en las encuestas internas que se envían para conocer la satisfacción de los colaboradores con el ambiente interno.



LIBERTY

Compromisos 2024

- Participar activamente / con presencia de la marca en el PRIDE 2025.
- Contar con más de 3 colaboradores que sean manifiestamente activos dentro de la comunidad LGTBQIA+.
- Contar con un taller para familias diversas abierto a los colaboradores.
- Distribuir material educativo de la temática LGTBQIA+ entre nuestros colaboradores.
- Encontrar una familia diversa entre nuestros clientes, para sensibilizar a los colaboradores de servicio al cliente.
- Tener alianzas con otras ong´s diversas, además de Transvida.



Compromisos 2024

- Fortalecer el Pride Network local para crear una red de apoyo para toda la comunidad e incitar a más miembros y aliados a formar parte.
- Promover todas las iniciativas globales que tiene la empresa para con la red de Pride.
- Tener canal de comunicación para difundir todos los avances y apoyo de derechos para la comunidad LGBTIQ+ a nivel país, y movimiento global en nuestra empresa.
- Ejecutar actividades y movimientos que eduquen y visibilicen a la comunidad de nuestro site local en temas de diversidad y género.
- Incluir en los programas de voluntariado de la empresa apoyar algún proyecto enfocado en la comunidad LGBTIQ+.



ManpowerGroup®

Compromisos 2024

- Creación de un espacio laboral incluyente donde lo que se busque sea el talento y las competencias de las personas.
- Fomentar la diversidad y equidad en todos los niveles dentro de ManpowerGroup.
- Asegurar la igualdad de oportunidades para todos las y los colaboradores, en los procesos y prácticas de reclutamiento y selección, contrataciones, remuneraciones y compensaciones, el acceso a ascensos y desarrollo labora.
- Generar guías de acción en caso de presenciar un acto o comportamiento discriminatorio o de acoso.
- Fomentar las capacitaciones de empleabilidad para la comunidad LGBTIQ+



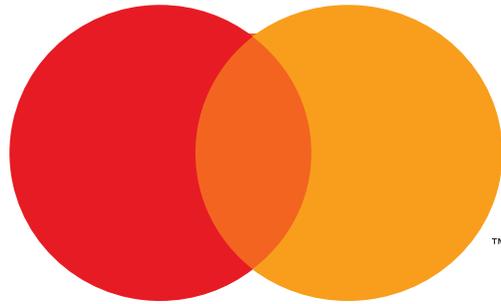
Compromisos 2024

- Realizar una campaña interna con los asociados de sensibilización y respeto sobre personas LGBTQ+.
- Participar en un voluntariado que apoye e impulse a grupos de afinidad (ERG) LGBTQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Implementar una política interna para abordar quejas y faltas relacionadas.
- Participar en el desfile del orgullo (Pride) 2024.



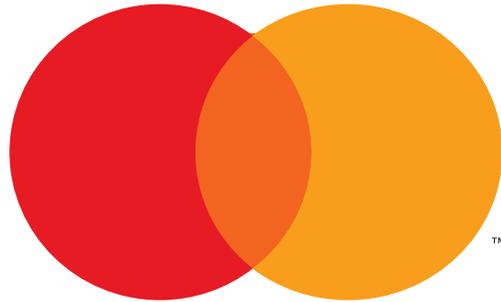
Compromisos 2024

- Llevar capacitaciones.
- Asistir a la Marcha.
- Postear una publicación durante el mes del orgullo.



Rendición de Cuentas 2023

- La organización se compromete a promover los derechos humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, intersexuales y demás personas que pertenezcan a la comunidad LGTBIQ+. Así como a eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para todos, todas y todes sus colaboradorxs: No se presentaron denuncias de discriminación a personal de la comunidad LGTBIQ+ en ninguno de nuestros canales anónimos.
- 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 de la comunidad LGTBIQ+. Así mismo a apoyar a líderes y grupos de afinidad de empleades de la comunidad LGTBIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos: Se realizaron 7 actividades en Junio y 3 más a lo largo del año promoviendo la sensibilización y educación para la comunidad LGTBIQ+.
- La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos de las personas de la comunidad LGTBIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad y a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión institucionales: Se hizo pública la adhesión en la marcha, la firma de la declaración de san jose y apoyo en campañas de TransVida y Siwö Alar.
- La organización se compromete a promover el respeto a los derechos de las personas de la comunidad LGTBIQ+ en la planificación de sus productos, servicios y en la atención y servicio al cliente y establecer mecanismos para recibir, dar seguimiento y solución a quejas y faltas relacionadas con los Derechos Humanos de las personas de la comunidad LGTBIQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia: Aun este compromiso se encuentra en proceso.
- La organización se compromete a establecer indicadores para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas de la comunidad, así como participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas de la comunidad LGTBIQ+ desarrollada por un tercero al año: Aun este compromiso se encuentra en proceso.



Compromisos 2024

- La organización se compromete a promover activamente los derechos humanos y la igualdad para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Nos comprometemos a erradicar cualquier forma de discriminación en nuestro lugar de trabajo. Propiciando así un entorno laboral seguro, inclusivo y saludable para todas las personas colaboradoras, reconociendo y respetando la diversidad en todas sus formas.
- La organización se compromete a implementar programas de sensibilización y educación dirigidos a su personal interno, con el objetivo de fomentar el respeto y la comprensión de los Derechos Humanos, así como el apoyo activo a las personas de la comunidad LGBTIQ+.
- La organización se compromete a garantizar respeto a todas las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en todas sus acciones de mercadeo, comunicación y publicidad. Asimismo, nos comprometemos a difundir públicamente nuestra adhesión a estos principios, destacando nuestro compromiso con la igualdad y el respeto hacia todas las personas.
- La organización se compromete a integrar el respeto y la promoción de los derechos de las personas de la comunidad LGBTIQ+ en todas las etapas de la planificación, desarrollo y prestación de sus productos y servicios. Además, estableceremos mecanismos efectivos para recibir, dar seguimiento y resolver quejas relacionadas con los derechos humanos de las personas de la comunidad LGBTIQ+, así como cualquier forma de discriminación dentro de nuestra empresa.
- La organización se compromete a implementar indicadores cuantificables para evaluar y mejorar continuamente la inclusión laboral y el respeto de los derechos de las personas de la comunidad LGBTIQ+ dentro de la empresa.



Microsoft

Rendición de Cuentas 2023

- Compromiso con ONG: 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.
- Compromiso de Autoidentificación voluntaria: 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.
- Compromiso de Aprendizaje: 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.



Microsoft

Compromisos 2024

- Compromiso de Autocuidado: Priorizaremos la salud mental y física de los miembros de nuestra comunidad LGBTQIA+ mediante la organización de iniciativas, recursos y actividades que promuevan un estilo de vida equilibrado y saludable.
- Compromiso de Aprendizaje: Reforzaremos los conocimientos fundamentales sobre terminología LGBTQIA+, comunicación inclusiva, alianza y conciencia de sesgos en la comunidad de Microsoft Costa Rica.
- Compromiso de Apoyo a la Comunidad: Fomentaremos la participación de Microsoft Costa Rica en servicios comunitarios, como voluntariado en la Campaña Give, el Día del Orgullo, el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (IDAHOTB), Familias Incondicionales y sesiones periódicas como las Vasoterapias y las charlas de educación sexual con Durex, entre otras.



Rendición de Cuentas 2023

- Crear conciencia a través de una estrategia y un plan de comunicación claros dirigidos a las partes interesadas internas y externas: En el año se realizan varios esfuerzos para crear conciencia entre los colaboradores: entrenamiento anual, aplicación de política de DE&I, celebración del mes de la diversidad, Pride interno.
- Educar a todos nuestros colaboradores para generar conciencia y generar acción: Anualmente se aplica un entrenamiento anual que explica las políticas de Diversidad, Igualdad e Inclusión que se aplican en la empresa. El 100% de colaboradores de la empresa debe completar el entrenamiento.
- Revisar nuestro proceso de selección y gestión del talento para reducir posibles sesgos: Contratamos bajo una Metodología llamada Targeted Selection, la cual se enfoca en la evaluación, puntualmente de las competencias core para los perfiles buscados. Esta metodología se basa en la ejecución de preguntas de comportamiento previamente definidas, para evaluar cada competencia y se aplican las mismas para todos los candidat@s. De esta forma, buscamos una evaluación más objetiva basada en evidencias relacionadas con el rol del puesto y no con atributos personales y que sea igual para tod@s l@s candidat@s.
- Por otra parte, en los procesos de selección participan varias personas, de manera que tengamos diversidad de criterio que nos permita no solo mantener la objetividad, sino un enriquecimiento del proceso. Incluso hemos implementado los paneles de selección diversos tanto a nivel de género como de áreas de expertis, lo que ha traído muchísimo valor a nuestros procesos de selección. Nos aseguramos de que exista paridad salarial desde la contratación. El salario es definido de acuerdo con la metodología de valuación de puestos y de acuerdo con el mercado. Se define el grado salarial y la banda para cada una de nuestras posiciones de acuerdo con las funciones, el alcance, impacto y competencias requeridas para desempeñar de manera exitosa el puesto, independientemente de la persona que vaya a ocupar la posición.
- Evolucionar nuestra forma de trabajar, ajustándonos y adaptándonos a las necesidades de nuestra diversidad: La celebración del Pride es extensiva a toda la población de colaboradores como parte de nuestra cultura Sangre Tigo.



Compromisos 2024

- Aplicar nuestra política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).
- Implementar un entrenamiento anual sobre DE&I.
- Inspirar una cultura organizacional más diversa e inclusiva, siendo promotores de la DE&I dentro de la empresa y apoyando los objetivos a largo plazo.
- Implementar una capacitación para customer service en atención al cliente sin sesgos y con un manejo adecuado de comunicación inclusiva.
- Contar con un comité activo de DE&I que promueva una cultura diversa, equitativa e inclusiva, que genere un ambiente de trabajo positivo.



Compromisos 2024

- Respetar y promover la igualdad de todos los seres humanos.
- Realizar acciones de sensibilización hacia la igualdad real.
- Visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración en internet.
- Establecer mecanismos para luchar contra la discriminación en todos los ámbitos.
- Apoyar una actividad al año enfocada en los Derechos Humanos.
- Hacer una encuesta de bienestar interna en la empresa que incluya la igualdad de género

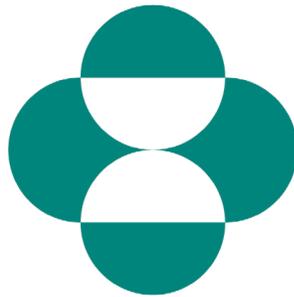


MORPHO®

TRAVEL EXPERIENCE

Compromisos 2024

- Garantizar el acceso a oportunidades laborales de la comunidad LGBTQ+ en Morpho, a través del comité de Marca Empleadora.
- Fomentar el respeto y generar visibilidad de la comunidad LGBTQ+ a través de las encuestas de clima, plataformas de capacitación y espacios de trabajo libres de cualquier tipo de discriminación.
- Establecer un protocolo transversal de acompañamiento para aquellas personas trans que voluntariamente deseen realizar el cambio de documentación de identidad.



MSD

Compromisos 2024

- MSD se compromete a continuar el apoyo y desarrollo de líderes de grupos de afinidad LGTQIA+ (Rainbow Alliance), proveer objetivos de trabajo y fomentar la participación de los colaboradores en las actividades del capítulo, para asegurar la creación de espacios diversos y seguros para la comunidad LGTQIA+.
- MSD se compromete a proporcionar visibilidad de nuestra cultura de diversidad e inclusión por medio de mensajes / post / banners en los medios de comunicación / redes sociales. Así mismo, se compromete a la organización y capacitación de las personas encargadas de estas comunicaciones, para asegurar material y lenguaje inclusivo en todo momento.
- MSD se compromete a proporcionar entrenamientos virtuales y mandatorios donde se le da visibilidad a nuestros clientes externos sobre las políticas de diversidad y el respeto a los derechos humanos en general. Con este material se proporciona contactos y pasos para la denuncia de discriminación o agresión por parte de nuestra compañía.
- MSD se compromete a continuar el trabajo con los indicadores de clima organizacional, y fortalecer la inclusión en su contenido. Así mismo, busca la mejora continua en sus áreas de oportunidad de la mano de los indicadores externos que puedan fortalecer el trabajo con diversidad, equidad e inclusión.
- MSD se compromete a continuar sus relaciones de trabajo con compañías encargadas de capacitación y visibilización de los derechos de las personas LGTQIA+. Así mismo, busca fortalecer el apoyo al sector LGTQIA+ por medio de donaciones y voluntariados. MSD se compromete a la capacitación y alineación de sus líderes y encargados de contratación y entrevistas, para asegurar procesos diversos, transparentes e inclusivos.



Rendición de Cuentas 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”: Cumplido. Se imparte entrenamiento “Understanding LGBTQ+ and How to be a BETTER ALLY to the LGBTQ+ Community” el día lunes 12 de junio del 2023, el cual fue impartido por OPEN Enterprise CRG. Cantidad de personas capacitadas: 45.
- 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+: Cumplido. Se organiza campaña de recolección de artículos de uso personal para mujeres transgénero durante el mes de junio 2024. Lo recolectado será donado en coordinación con la organización de la sociedad civil Transvida.
- 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: Cumplido. Se oficializa el Colleague Resource Group (CRG) Out Pfizer Employee Network (OPEN) Centroamérica y el Caribe (CAC). Número de locaciones activas: 2. Colegas líderes: 3. Colegas miembros al 10 de junio del 2024: 51.



Compromisos 2024

- Pfizer Zona Franca SA se compromete a coordinar al menos dos sesiones al año de espacios seguros para los colegas miembros del Colleague Resource Group Out Pfizer Employee Network CAC para conocer temas importantes en los que se basan la toma de decisiones y planes de acción del CRG.
- Pfizer Zona Franca SA se compromete a realizar al menos dos acciones de voluntariado con organizaciones en pro de la comunidad LGBTQIA+.
- Pfizer Zona Franca SA se compromete a realizar benchmarking a nivel país e industria de mejores prácticas de diversidad e inclusión relacionadas a la comunidad LGBTQIA+ que se puedan implementar en la empresa.



Compromisos 2024

- Ejecutar un proyecto de sensibilización en la comunidad.
- Promover la inclusión a través de todas las redes de la empresa.
- Apoyar de forma económica y con recurso humano con horas de voluntariado alguna actividad en beneficio de la comunidad.



Rendición de Cuentas 2023

- Trabajar en alianza con las organizaciones para la promoción de los derechos de las personas LGBTQ+: Se trabajó en alianza con al menos 40 empresas, 3 organizaciones y 3 personas activistas.
- Involucrar a otro capítulo de Pride Connection en la Declaración de San José: Se inició conversaciones con Guatemala pero no se logró concretar la iniciativa.
- Donar a organizaciones de personas trans: Se realizó una donación a Transvida.



Compromisos 2024

- Promover la realización de la Declaración de San José en otro país.
- Involucrar a 5 nuevas empresas en Pride Connection Costa Rica.
- Realizar al menos 3 capacitaciones abiertas en temas clave.



Compromisos 2024

- Proveer entrenamientos de concientización.
- Continuar con el desarrollo de programas de voluntariado para fortalecer la inclusión de la población LGBTI, permitiéndoles a los colaboradores pertenecientes a este segmento poblacional desarrollar la educación, cultura y aprendizaje en estos temas.
- Apoyar a nuestro equipo interno para soporte de la comunidad LGBTIQ+.



VEINTICUATRO7

PRODUCCIONES

Compromisos 2024

- Crear una campaña anual que promueva el respeto hacia las personas LGBTQ+.
- Generar acciones de apoyo a personas adolescentes y jóvenes LGBTQ+ a través de las organizaciones locales.
- Generar acciones de formación continua en materia de diversidad sexual dirigidas al personal de la empresa.



Rendición de Cuentas 2023

- La organización ha desarrollado un módulo de seguridad psicológica donde se impulsa a que cada quien sea quien es de manera auténtica y a valorar las diferencias: El módulo de Seguridad Psicológica se realizó con todos los departamentos de la organización.
- Durante el 2023 el esfuerzo mayor que se hizo en términos de DEI fue un diagnóstico por un experto interno desde la organización global quien evaluó DEI en cada etapa del ciclo de vida del colaborador siendo estas: Reclutamiento, contratación, Inducción, compromiso, desempeño, desarrollo, salidas voluntarias e involuntarias.
- Se compartió en RRSS y a nivel interno.
- La organización no solo cuenta con políticas locales y globales, cuenta con líneas de denuncia con protocolos claros y hace campañas durante el año para que esos mecanismos sean conocidos y utilizados.
- Apoyamos e incentivamos la participación en el Pride parade y actividades organizadas desde el equipo Global de DEI.



Compromisos 2024

- 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 2024, 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.
- 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+.
- La organización se compromete a eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y crear espacios de trabajo seguros y saludables para sus personas colaboradoras.



Rendición de Cuentas 2023

- La organización se compromete a respetar y promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+) en toda su cadena de valor: 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.
- 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: 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.
- La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con el respeto y promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+: 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+.



Compromisos 2024

- La organización se compromete a respetar y promover los Derechos Humanos y la igualdad de todas las personas colaboradoras, clientas, proveedores y comunidad en general incluyendo a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+) en toda su cadena de valor.
- RS-Sostenible se compromete a eliminar la discriminación de cualquier tipo incluyendo por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para todas las personas colaboradoras.
- En RS-Sostenible nos comprometemos a promover el respeto de todos los Derechos Humanos de las personas de forma equitativa, por tanto contemplando dentro de esto a todas las personas LGBTIQ+ en la planificación de sus productos y/o servicios, así como en la atención al cliente.



SÍW ALÂR

HOMBRES TRANS COSTA RICA

Compromisos 2024

- Facilitar y promover acciones que sensibilicen y eduquen a nuestros integrantes en relación con los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+.
- Apoyar e impulsar a personas líderes y grupos LGBTIQ+ en la promoción de espacios de trabajo seguros e inclusivos.
- Promoción pública sobre la presente declaración y sus principios, para sensibilizar a la población.
- Participación en actividades enfocadas en la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+.



stryker

Rendición de Cuentas 2023

- 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, iniciativa que recalca el compromiso 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 LGBTQ+.
- La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+): Stryker ha realizado esfuerzos significativos para promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y empoderados para contribuir plenamente a su trabajo. 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 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 esta comprometida 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. La empresa tiene políticas y prácticas para prevenir cualquier forma de discriminación y promover la equidad salarial y de oportunidades en su fuerza laboral.
- 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 LGBTQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia: En Stryker, se tiene la expectativa de que los empleados planteen inquietudes sobre conductas que, de buena fe, consideramos poco éticas o una violación de la política o la ley. Las políticas de la compañía prohíben expresamente cualquier forma de represalia contra los empleados que de buena fe y con fines legales informen sobre cualquier conducta o actividad sospechada de ser inadecuada, poco ética o ilegal por parte de cualquier persona de la compañía. La línea directa de ética de Stryker ofrece múltiples formas para que los empleados y terceros hablen y planteen sus inquietudes de forma anónima o no. Cada informe es objeto de seguimiento de manera discreta y oportuna.
- 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 LGBTQ+: 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. SAFE a desarrollado diferentes actividades como "coffee talks" y capacitaciones con la activista trans Victoris Rovira, para así empoderar a sus integrantes, crear espacios seguros e impulsar la equidad y la inclusión.



stryker

Compromisos 2024

- Ampliar la visibilidad y participación del personal en el ERG de SAFE.
- Capacitación sobre igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTIQ+ a lo interno de la organización.
- Realizar acciones de sensibilización y educación en relación con la diversidad, equidad, e inclusión.
- Sensibilizar sobre el uso de pronombres y generar campaña interna para colocarlos en firmas



Rendición de Cuentas 2023

- Donar un masaje a una persona activista: Se comunicó a Kiki House of Ubeta que se les donó un masaje a uno de sus personas miembro.
- Publicar el compromiso de la empresa con los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+: Se publicó la adhesión a la Declaración de San José.
- Realizar una actividad de voluntariado en temas LGBTIQ+: No se realizó ningún voluntariado. Se retomará para el periodo 2024-2025.



TACTO & LUZ

ESTUDIO DE MASAJES

Compromisos 2024

- Donar un masaje a una persona activista.
- Colocar signos visibles del apoyo a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en el estudio de masajes.
- Realizar una actividad de voluntariado en temas LGBTIQ+.



Rendición de Cuentas 2023

- Establecer un sistema y/o mecanismo de evaluación de proveedores que incluya prácticas laborales y Derechos Humanos de personas LGTBIQA+: Este es un proyecto activo de nuestra empresa.
- Alianza con la organización Transvida, en temas de voluntariado activo: Desde 2022 tenemos una alianza activa con transvida donde se han hecho donaciones de dinero, computadoras, se les han impartido clases de inglés y se les ha facilitado atención psicológica.
- 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+: Todos los años se realiza la encuesta y se evalúa el cumplimiento de la inclusión.



TD SYNnex

Compromisos 2024

- Establecer un sistema y/o mecanismo de evaluación de proveedores que incluya prácticas.
- Identificar una organización LGTBIQA+ para que en el transcurso del primer semestre del 2025 llevemos acabo una actividad de voluntariado en esa organización.



Rendición de Cuentas 2023

- Formación y capacitación a los empleados de la compañía en temas LGBTQ+: Cumplido con campañas de comunicación que hablan de diferentes temas relacionados a la comunidad LGBTQI+. Charlas para la población específica.
- Comunicar a nivel interno la estrategia corporativa de inclusión y diversidad: Diferentes comunicaciones enviadas durante el año, se envió mínimo 1 al mes.
- Apoyar y participar en al menos una donación a la comunidad LGBTQI+: Se apoyo en una donación a la Asociación diversidad de género de Puntarenas.



Compromisos 2024

- Formación y capacitación a los empleados de la compañía en temas LGBTQ+.
- Mantener la comunicación interna de la estrategia corporativa de diversidad e inclusión.
- Mantener el apoyo en al menos una donación a una fundación LGBTQ+.



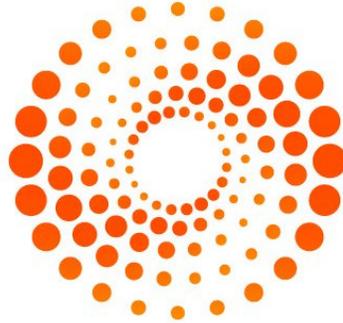
THOMSON REUTERS

Rendición de Cuentas 2023

- Generar conciencia e impacto en el site sobre que es el BRG de Pride at Work: Se ha establecido una sección dedicada en el sitio web de la empresa donde se explican los objetivos, las actividades y los logros del BRG de Pride at Work. Se incluyen testimonios de empleados que son parte del grupo y de aquellos que han sentido un impacto positivo gracias a su existencia. Además, se han publicado artículos en el blog de la empresa que detallan eventos específicos y campañas de concienciación organizadas por el BRG, reforzando su visibilidad. Se ha promovido activamente la participación de todos los empleados en eventos y actividades del BRG a través de newsletters internos y mensajes en la intranet. Asimismo, se han creado materiales de capacitación que son parte de la orientación para nuevos empleados, asegurando que desde el inicio se comprenda la importancia de la inclusión y el respeto por la diversidad sexual y de género. El BRG también ha colaborado con el departamento de Recursos Humanos para revisar y mejorar las políticas de la empresa, garantizando que estas reflejen un compromiso claro con la inclusión y no discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- Generar impacto en TR Costa Rica por medio de charlas, actividades y talleres: Se ha implementado un calendario de eventos que incluye una variedad de charlas, talleres y actividades diseñadas para mejorar las habilidades, el bienestar y la integración del equipo de TR Costa Rica. Estos eventos han sido planificados en colaboración con profesionales y expertos en cada tema para asegurar la calidad y relevancia del contenido. Las charlas han cubierto temas desde desarrollo profesional hasta salud mental, mientras que los talleres han ofrecido entrenamiento práctico en áreas específicas como liderazgo y comunicación eficaz. Las actividades de team building se han diseñado para fortalecer las relaciones entre los empleados y mejorar la dinámica de equipo. Para medir la efectividad de estas iniciativas, se han realizado encuestas de satisfacción después de cada evento, las cuales han mostrado una respuesta positiva, indicando que los participantes encuentran estos eventos útiles y enriquecedores. Además, se ha observado una mejora en la comunicación y colaboración dentro de los equipos, lo que sugiere un impacto positivo en el ambiente de trabajo.



- Fomentar y participar en actividades de Voluntariado: Se ha logrado un alto nivel de participación en actividades de voluntariado, cumpliendo con los objetivos establecidos inicialmente. Se creó un comité de voluntariado que ha sido clave en la organización y promoción de diversas iniciativas. Este comité coordina con organizaciones locales para identificar oportunidades donde el grupo puede contribuir significativamente. Se han organizado múltiples actividades de voluntariado a lo largo del año, incluyendo jornadas de reforestación, colaboraciones con bancos de alimentos, y programas de tutoría para jóvenes en riesgo. Estas actividades han sido bien recibidas, y la participación ha crecido, demostrando un aumento en el compromiso y la conciencia social de los participantes. Para asegurar la continuidad y el impacto, se implementaron encuestas de retroalimentación post-evento, que han mostrado una respuesta positiva respecto a la organización y los beneficios percibidos de las actividades. Además, se ha utilizado un sistema de reconocimiento para destacar la labor de los voluntarios más activos, aumentando la motivación dentro del grupo.
- Atraer más miembros y aliados: Se han establecido alianzas estratégicas con entidades similares, lo cual ha permitido ampliar la red y el alcance de la organización. Sin embargo, el crecimiento en el número de miembros y aliados ha sido más lento de lo esperado, indicando que aún hay áreas de mejora en las tácticas de reclutamiento y en la oferta de valor para potenciales interesados. Se han organizado eventos y webinars que han servido como plataforma para atraer interesados y mostrar el trabajo de la organización, pero la conversión de participantes en miembros activos aún requiere fortalecimiento. En conclusión, aunque se han hecho avances en la promoción y visibilidad de la organización, el cumplimiento del indicador de atraer más miembros y aliados aún no ha alcanzado los objetivos planteados. Será crucial revisar las estrategias actuales y posiblemente introducir nuevos incentivos o beneficios para atraer y retener a más miembros y aliados.



THOMSON REUTERS

Compromisos 2024

- Mantener políticas género neutral en nuestro lugar de trabajo.
- Atraer más miembros y aliados al BRG Pride at Work.
- Iniciar campañas de educación sobre tópicos de la comunidad.
- Concientizar a la población sobre la importancia de los D.D.H.H



TORIBIO & DONATO

Rendición de Cuentas 2023

- Actualizar las políticas por medios de focus groups especializados en la comunidad LGTBI+: Cumplimiento Parcial. El proceso de actualización está esperando la aprobación final del Ministerio de Trabajo.
- Cooperar en un proyecto con una organización que impacte a la población LGTBI+: Se colaboró con las familias homoparentales y la revisa del orgullo.
- Difundir los compromisos asumidos entre los clientes, empleados y proveedores: Trabajo de capacitación con empresas hermanas para colaboradores y líderes.



TORIBIO & DONATO

Compromisos 2024

- Exponer el talento de la comunidad dentro del nicho de influencia de la marca.
- Cooperar con organizaciones sin fines de lucro que impacten sobre la población LGTBI.
- Desarrollar campañas que dejen en claro la postura de la empresa en cuanto los compromisos.



TORIBIO

S E R V I C E S

Rendición de Cuentas 2023

- Cooperar en un proyecto con una organización que impacte a la población LGTBI+: Se realizó una alianza con la revista del Orgullo para su edición 2023 y 2024, para apoyar la difusión de la comunidad.
- Capacitar a los equipos ejecutivos y de servicios en tema LGTBI+: Se realizó en enero de 2024 una capacitación para los líderes de la empresa.
- Difundir los compromisos asumidos entre los colaboradores: Se realizaron 2 capacitaciones con los colaboradores.
- Actualizar las políticas por medios de focus groups especializados en la comunidad LGTBI+: Parcialmente. Se realizó la actualización de las nuevas políticas, pero se encuentra en revisión por parte del Ministerio de Trabajo.



TORIBIO

S E R V I C E S

Compromisos 2024

- Comunicar el compromiso con los espacios libres de discriminación entre clientes y colaboradores.
- Capacitación del 90% de los encargados de RH y Liderazgo de la empresa.
- Realizar impacto en organizaciones que impacten las poblaciones LGTBI+.



Uber

Rendición de Cuentas 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: El equipo del ERG tiene un sub comité que se encarga de trabajar en los comunicados para ser enviados en cada fecha correspondiente.
- 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: El equipo del ERG tiene un sub comité que se encarga de crear alianzas con ONGs, actualmente tenemos alianzas con Positivxs, Hogar de la Esperanza y Conversable.
- 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: Aunque el ERG tiene un sub comité que vela por estas actividades, durante el 2023 no fue posible ejecutarlas por la salida de la empresa de varios miembros del ERG.



Uber

Compromisos 2024

- **Objetivo 1: Crear Comunidad en Uber Para el 31 de mayo de 2025**, fomentar la creación de una comunidad diversa e inclusiva dentro del Centro de Excelencia de Uber Costa Rica mediante la organización de eventos trimestrales que promuevan la integración y el respeto por la diversidad, con un enfoque en la inclusión de personas LGBTIQ+.
- **Objetivo 2: Campañas Educativas a través de Alianzas con ONGs Para el 31 de diciembre de 2024**, lanzar campañas educativas en colaboración con al menos 3 ONGs locales que se enfoquen en la sensibilización y educación sobre derechos humanos y no discriminación por orientación sexual e identidad de género, con el objetivo de promover una cultura de respeto y aceptación en el Centro de Excelencia de Uber Costa Rica.
- **Objetivo 3: Celebración de Días de Visibilidad LGBTIQ+ Para el 31 de diciembre de 2024**, organizar la celebración de al menos 3 días de visibilidad LGBTIQ+ en el Centro de Excelencia de Uber Costa Rica, tales como el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia (17 de mayo), el Día del Orgullo LGBTIQ+ (28 de junio), y el Día de la Visibilidad Trans (31 de marzo), con actividades y eventos que promuevan la inclusión y el respeto dentro del lugar de trabajo.



Compromisos 2024

- La Universidad UCCART se compromete a concientizar a través de la educación la promoción de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).
- La Universidad UCCART se compromete a crear una línea de comunicación que garantice la oportuna atención de posibles casos de discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+.
- La universidad se compromete a realizar actividades artísticas que permita la concientización de los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+.



Rendición de Cuentas 2023

- Buscar alianzas con organizaciones LGBTIQ+ y participar en redes locales o internacionales que promuevan los derechos humanos y la inclusión: Proyecto en desarrollo con empresa CINDE acerca de la sensibilización en el proceso de reclutamiento.
- 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: Taller de sensibilización y capacitación de los estudiantes para los estudiantes, dirigido por el Diversity CLUB.
- Organizar eventos y actividades que celebren la diversidad LGBTIQ+ y promuevan la inclusión: Evento dirigido a la celebración de la diversidad LGBTIQ+ elaborado por los estudiantes del Diversity CLUB para toda la población estudiantil de ULACIT.



Compromisos 2024

- 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.



Compromisos 2024

- INDICADOR 6: Publicitar en canales internos de comunicación la adhesión a la Declaración de San José.
- INDICADOR 8: Crear una campaña para promover los mecanismos para recibir, dar seguimiento y solución a quejas y faltas relacionadas con los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.
- INDICADOR 9: Refinar forma para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTQ+.



Walmart

México y Centroamérica

Rendición de Cuentas 2023

- Reportar el impacto y aprendizajes de la atención psicológica prestada a las personas con enfoque LGBTIQ+: Walmart ofrece un Programa de Asistencia Integral, este reporta que el 60% de las consultas que atendió fueron de psicología. Esto sirvió de referencia para prestar cursos de manejo del estrés y las relaciones de pareja. Además se reforzó el módulo de e-learning del pilar LGBT+ y se compartió una lista de temas de capacitación de la plataforma interna de Harvard Manage Mentor.
- Reportar sobre el avance en la construcción de la política para la población trans MEXCAM: El documento ya pasó a consulta técnica con Transvida, de manera que pueda retroalimentada por la propia población de interés.
- Desarrollar auto evaluación publicitaria: Se recibió una capacitación sobre los Criterios de Evaluación publicitaria con enfoque en derechos humanos directamente por la Oficina de Control de Propaganda, este curso impactó a los equipos de comunicación interna, externa y el equipo de Cultura, Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Dar visibilidad al compromiso interna y externamente: Se comunicó en las redes sociales internas y externas, en el informe anual y prensa que Walmart México y Centroamérica es firmante de la Declaración de San José. Además, se participó en 5 Marchas del Orgullo en México y Costa Rica.
- Encadenar acciones afirmativas en la cadena de valor de proveedores de Walmart: 190 empresas se unieron al Compromiso Empresarial de Walmart México y Centroamérica que afianza responsablemente los encadenamientos con proveedores para reconocer buenas prácticas en DEI, este año Kimberly Clark en CAM y Pepsico en México obtuvieron el reconocimiento de proveedores de excelencia en la categoría de diversidad, equidad e inclusión.

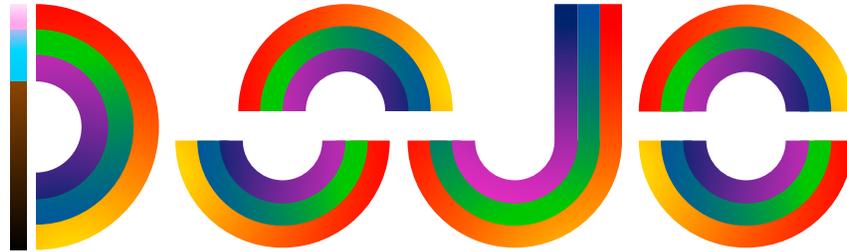


Walmart

México y Centroamérica

Compromisos 2024

- Difundir y capacitar a las personas asociadas sobre la Política de Transición de Género.
- Reportar sobre el alcance y temario de las capacitaciones LGBT+.
- Reportar las acciones afirmativas del Consejo Consultivo de Pertenencia y el apoyo recibido por los ARG's.
- Desarrollar conocimiento para la auto evaluación de campañas publicitarias con enfoque en derechos humanos.
- Reportar en los informes del Consejo Consultivo de Pertenencia, la firma de este compromiso y sus réplicas informativas.
- Reportar sobre los ganadores y buenas prácticas del Compromiso Empresarial 2024.



DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ 2024

Vic Castro

Coordinador de Comunicación, AED
Coordinación General, Pride Connection CR

✉ viccastro@aedcr.com

www.aedcr.com 

www.prideconnectioncr.com

 AEDCR  AEDCostaRica

 PrideConnectionCR