



Con el apoyo de



COMISIONADO

## DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ

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

## DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ

- 1. La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI).
- 2. La organización se compromete a eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para todos y todas sus colaboradoras.
- 3. 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 LGBTI.
- **4.** La organización se compromete a apoyar a líderes y grupos de afinidad de empleados LGBTI que promuevan espacios de trabajo inclusivos.
- La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos de las personas LGBTI en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad.
- **6.** 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.
- **7.** La organización se compromete a promover el respeto a los derechos de las personas LGBTI en la planificación de productos, servicios y en la atención y servicio al cliente.
- **8.** 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 LGBTI y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia.
- **9.** 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 LGBTI.
- La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI desarrollada por un tercero al año.

## **EMPRESAS FIRMANTES 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

Marriot

Master Card

Meditek

Meza Dental Care

MSD

Pfizer

PG

**RECOPE** 

Scotiabank

**SINART** 

**TE Connectivity** 

Tech Data

**Thomson Reuters** 

**Tiger House** 

TIGO

Toribio

**ULACIT** 

Walmart

YUXTA

## **TESTIGOS DE HONOR 2019**

Erika Linares, Directora Dimensión Social, AED

Luis Salazar, Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTI

Laura Pacheco Ovares, Vice Ministra de Economía, Industria y Comercio

# FIRMAS Y COMPROMISOS POR EMPRESA 2019

#### **3M**

- 1. 3M se compromete a capacitar el 40% de la población en un periodo de un año.
- 2. Incluiremos la participación del comité de Diversidad e inclusión en nuestras orientaciones para nuevos ingresos a la compañía, para fomentar la inclusión como parte de los valores de nuestra empresa.
- 3. 3M se compromete a revisar los temas que surjan en la encuesta de GPTW relacionados a la diversidad e inclusión y crear planes de acción que se enfoquen directamente en la mejora de los mismos.
- 4. 3M se compromete a contactar a una asociación que se dedique a trabajar con la población LGBTI para trabajar en un proyecto de voluntariado que necesite del apoyo de los colaboradores.

Francisco Maroto Castro, Gerente de Recursos Humanos, 3M 1-0879-0902

#### **Abbott Vascular**

- 1. La empresa se compromete a generar una campaña de capacitación sobre mitos y realidades de personas LGBTIQ una vez por trimestre durante Jul-19 a Jun-20.
- 2. La empresa se compromete a generar una comunicación de temas de diversidad e inclusión una vez por trimestre durnante Jul-19 a Jun-20.
- **3.** La empresa se compromete a desarrollar una actividad de voluntariado durante Jul-19 a Jun-20.

Andrés Flores Zamora, Gerente Atracción de Talento, Abbott Vascular 1-1354-0665

#### Accenture

- 1. Accenture se compromete a continuar y ampliar el alcance de su programa de capacitación interna para el respeto de la Diversidad y foment de la Inclusión de todo nuestro equipo de trabajo, incluyendo a las personas LGBTI.
- 2. Accenture se compromete a continuar con el programa interno de gestion de la Diversidad y fortalecer la labor del grupo Pride at Accentire-
- 3. Accenture se compromete a generar una campana interna para visibilizar entre nuestros colaboradores la adhesion a la Declaración de San José y reforzar nuestro compromiso con el respeto de los Derechos Humanos de las personas LGBTI.
- **4.** Accenture se compromete a continuar con su labor de promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTI, tanto con los proyectos propios como al continuar cooperando -según sea posible- en las iniciativas desarrolladas por AED y Pride Connection.

Andrey Monge Quirós, Inclusion & Diversity Lead, Accenture 1-1262-0800

### Alianza Empresarial para el Desarrollo

- 1. Capacitar al 100% del personal en temas LGBTI.
- 2. Continuar liderando la alianza empresarial LGBTI Pride Connection.
- 3. Coordinar la participación conjunta de empresas en la Marcha de la Diversidad.
- 4. Producir la 5ta edición de la Declaración de San José.
- **5.** Publicar el primer estudio con los resultados compilados de las empresas firmantes de la Declaración de San José.

Erika Linares Orozco, Directora Dimensión Social, AED 8-0072-0597

#### **BAC Credomatic**

- 1. La empresa trabajará en un plan o acciones para mejorar el clima y ambiente laboral que incluirá temas de Diversidad e Inclusión.
- 2. La empresa hará una comunicación oficial sobre el tema LGBTI en el Segundo semester del 2019.
- 3. La empresa capacitará a su personal a cargo de personas en temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGBTI.
- **4.** La empresa capacitará a su personal de servicio al cliente en temas de Derechos Humanos de personas LGBTI.
- 5. La empresa trabajará en una forma para medir la mejora continua en temas de inclusion laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTI.

Jéssica Soto, Gerente de Reputación y Comunicación, BAC Credomatic 1-0899-0691

#### **BCR**

- 1. Realizar acciones de sensibilización y educación hacia el público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto a la población LGBTI.
- 2. Continuar con la política interna de respeto a los derechos humanos y no discriminación, entre otros, orientación sexual e identidad de género.
- 3. Mantener activa la evaluación para evitar mensajes discriminatorios.

Hellen Villalobos Chamorro, Gerente Integral Capital Humano Este, BCR 1-0774-0147

#### **BLP**

- 1. Difusión de mensajes de no discriminación contra personas LGTBI elaboradorados por la campaña metele un gol al machismo.
- **2.** Compromiso de alianza con grupo empresarial que promueve acciones de prevención de discriminación a personas LGTBI.
- 3. Promover un voluntariado dirigido a esta población en el segundo semestre del 2019

Andrea González, Socia, BLP

#### **Boston Scientific**

- 1. Diseñar campaña de comunicación sobre el uso del canal para denuncias por discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género
- 2. Implementar campañas de comunicación internas relacionadas con la Declaración de San José
- 3. Capacitación anual a RH, gerentes y nuevos supervisors
- 4. Realizar al menos 1 actividad de voluntariado anual en temas LGBTI
- **5.** Diseñar campaña de comunicación sobre el uso del canal para denuncias por discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género

Steven Charles Schiveley, Vicepresidente de Boston Scientific Heredia 49949410

#### Cognizant

- 1. La empresa se compromete a mantener las campañas para promover los DDHH de las personas LGBTI.
- 2. La empresa se compromete a continuar comunicando que se encuentra en contra de la discriminación, haciendo que los ingresantes a la compañía continúen firmando nuestro Código de Ética en donde se encuentra la prohibición de la discriminación; reforzando, además, este mensaje en las inducciones.
- **3.** La empresa se compromete a dar visibilidad en sus canales de comunicación interna la adhesión a los 10 principios de la Declaración de San José.
- 4. La empresa se compromete a continuar informando a los colaboradores sobre la existencia del Canal para hacer denuncias relacionadas con actos de discriminación.

Emanuel Simo Human Resources Manager, Cognizant
DIMEX 103200181019

#### Correos de Costa Rica

- 1. Correos de Costa Rica se compromete a brindar igualdad de oportunidades, derechos y beneficios a los postulantes y colaboradores.
- 2. Correos de Costa Rica se compromete a incorporar en el Plan de Capacitación 2019 dirigido a jefaturas el tema de sensibilización sobre la diversidad, igualdad e inclusión.
- 3. Correos de Costa Rica se compromete a establecer y robustecer el canal oficial de recepción de quejas referente a temas LGBTI.

Mauricio Rojas Cartín, Gerente General, Correos de Costa Rica

1-0754-0967

#### Deloitte

- 1. Divulgación de la Política de respeto a los derechos humanos en agosto de 2019.
- 2. Generar una actualización a los Principios globales de conducta de negocios en los campos de Comportamiento profesional y Respeto, diversidad y trato justo, considerando la definición de diversidad e inclusión de Deloitte Global.
- 3. Divulgación de dichos aspectos en los Principios.
- 4. Se desarrollará una campaña de comunicación interna una vez al año para reforzar los componentes de este Manual de comunicación para la inclusión y ampliar la cultura y la visión de los colaboradores en el tema.
- 5. Se traducirá y adoptará como documento interno el Playbook de Inclusión de Deloitte Global.
- 6. Se incluirá tanto el Manual como otros elementos de diversidad e inclusión en la inducción a la firma.
- 7. Se incluirá el tema de LGTBI en las futuras encuestas de clima organizacional que se apliquen en la Firma.
- 8. Se desarrollará una encuesta en junio que identifique el impacto de la primera campaña en torno al Manual de comunicación para la inclusión. Se desarrollará un

- nuevo sondeo en abril de 2020 con el fin de diseñar la segunda campaña de comunicación y desarrollarla en junio de 2020.
- 9. Se desarrollará una campaña por año en temas LGBTI.
- 10. Se retomará en el boletín mensual interno de junio, julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre, diciembre, enero 2020, febrero 2020, cada uno de los 9 principios éticos.
- 11. Se desarrollará una campaña específica con las personas que ocupan posiciones de liderazgo para acompañar las acciones que involucran los procesos de gestión del talento.
- 12. Se capacitará a las personas que ocupan posiciones de liderazgo para acompañar las acciones que involucran los procesos de gestión del talento. Se incluirá en los cursos obligatorios el de Diversidad cuyos alcances son: Aprenda por qué los equipos diversos suponen una ventaja competitiva para su negocio. Descubra cómo fomentar un ambiente inclusivo en el que todo tipo de talento sea bienvenido. Examine estrategias de contratación de empleados diversos. Explore medidas para abordar los conflictos relacionados con la diversidad, incluso cuando esa animadversión va dirigida a usted.
- 13. Se capacitará al 80% de las personas que ocupan posiciones de liderazgo en la Firma para diciembre 2019.
- 14. Generar una divulgación interna del estudio Tendencias en Capital Humano que ha venido incluyendo los temas de diversidad e inclusión como una de las grandes tendencias en las empresas globales.
- 15. Se creará el comité en temas LGBTI e inclusión de personas con discapacidad integrado por la Dirección de Mercadeo y la Gerencia de Talento Humano.
- 16. Se aplicará un 2% de los fondos del área de mercadeo a acciones de diversidad e inclusión. El área de Talento incluirá una partida en el presupuesto del FY20 para atender las acciones orientadas al tema LGBTI.
- 17. Se desarrollará una campaña interna una vez al año y comunicaciones concretas al menos 3 veces al año.
- 18. En Acerca de Deloitte, en el sitio, se hará referencia a la firma de la Declaración de San José.
- 19. Se indicará 2 veces al año en sus sitios Facebook y Twitter que Deloitte es signatario de la Declaración de San José.
- 20. Se capacitará a las personas colaboradoras que ocupan puestos de servicio al cliente en temas de derechos humanos de las personas LGBTI para el mes diciembre 2019.
- 21. Se incluirán comunicaciones expresas relacionadas al uso del Deloitte Speak Up por discriminaciones.
- 22. La Firma cuantificará las acciones realizadas durante el año en relación con el tema de inclusión laboral y respeto por los derechos de las personas LGTBI. Mediante la encuesta de clima se podrá determinar la percepción de las personas

- colaboradoras sobre estas acciones. Se llevará control de la cantidad de denuncias para determinar la frecuencia y naturaleza de los eventos presentados y se propondrán acciones de remediación a las causas.
- 23. Una vez que se firme la Declaración se establecerá al menos 4 alianzas con empresas que la tienen suscrita con el fin de realizar un intercambio de buenas prácticas.
- 24. Participar activamente como impulsores de la Marcha de la Diversidad, una vez al año, e identificar otras potenciales acciones con aliados.
- 25. Asociarnos a la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED).

#### Alan Saborío, Socio Director, Deloitte 1-0468-0568

#### **Distrito Carmen**

- Modificar las políticas empresariales para que reflejen de manera explícita la intención de construir espacios inclusivos y respetuosos de todas las personas, sin hacer distinción por orientación sexual, identidad y expresión de género, etnia, discapacidad o nacionalidad.
  - a. Incluir el respeto por las políticas empresariales en los procesos de selección y reclutamiento de personal.
  - b. Crear un reglamento interno en el que cada persona que colabora con Distrito Carmen asuma, de manera activa, conductas en pro del respeto por todas las personas. El reglamento permitirá aplicar sanciones a quienes irrespeten el compromiso adquirido.
- 2. Fortalecer los procesos de capacitación en materia de derechos humanos para todas las personas, en todos los niveles, departamentos y puestos de la organización, sin excepción alguna.
  - a. Utilizar nuestros canales físicos y digitales para difundir información clara, informativa y didáctica que promueva actitudes inclusivas en nuestras audiencias.
- 3. Crear un protocolo de atención ante actos discriminatorios o que violenten de alguna forma la integridad de alguna persona. La organización gestionará lo que

esté a su alcance para respaldar adecuadamente a las personas víctimas y denunciantes sin incurrir en un irrespeto al derecho al debido proceso.

- a. Identificar, de manera clara y visible, al personal capacitado para atender situaciones de emergencia.
- b. Identificar, de manera clara y visible, a todo el personal de Distrito Carmen.
   De esa forma, las personas tendrán más herramientas para dar realimentación sobre el comportamiento de una persona colaboradora.
- c. Abrir un correo electrónico para la gestión de denuncias, sugerencias u otro tipo de comunicación formal sobre estos temas.
- **4.** Promover la adopción de prácticas y conductas inclusivas por parte de todas aquellas personas interesadas en generar un cambio positivo en algún tipo de comunidad, organización o espacio.
  - a. Socializar nuestras experiencias, buenas prácticas y consejos con distintos establecimientos de Barrio La California (u otras zonas) que estén interesados en adoptar este tipo de políticas empresariales.
  - b. Facilitar recursos materiales, humanos o económicos para apoyar a causas u organizaciones que coincidan con nuestro interés de promover espacios respetuosos de la diversidad.
  - c. Agregar el nombre de Distrito Carmen en distintas iniciativas que permitan fortalecer y realimentar constantemente nuestros procesos de mejora.

Cualquier consulta, duda, comentario, denuncia, apoyo o comunicación formal puede dirigirse al correo electrónico defensoria@distritocarmen.com

Daniela Boza Martén, Gestora de desarrollo humano, Distrito Carmen 1-1307-0575

#### **Eurofins**

- 1. Integrarnos cada vez más en actividades, capacitaciones e iniciativas promotoras del respeto a los DDHHs y hacia los colectivos LGBTI
- 2. Al finalizar el 2019, construir un marco de integración destinado a la temática en DDHHs LGBTI
- **3.** Mantener nuestra página interna actualizada con las temáticas de DDHH e Inclusión

Fey Breedyl

**4.** Comunicar y generar accesos de políticas de puertas abiertas, salvaguardando la confidencialidad de cada quién.

Fey Breedy Camacho, Líder RRHH, Eurofins 1-1328-0459

#### EY

- 1. Tener al menos 3 actividades 100% regionales, fuera de CR en temas LGBTI.
- **2.** Comunicar que el beneficio de afiliación de la pareja al seguro médico está disponible para todos.
- **3.** Desarrollar campaña interna que comunique la existencia del canal y cómo utilizarlo.
- **4.** Desarrollar un mecanismo o metodología formal que nos ayude a revisar los mensajes de campañas internas o externas.

Magman W.

Juan Carlos Rappaccioli, Director de EY Centroamérica, Panamá & República Dominicana 8-0062-0944

#### **FIFCO**

- 1. Desarrollar acciones para mejorar el clima y ambiente laboral que incluye temas de diversidad e inclusión (LGBTI).
- 2. Incorporar dentro de los análisis sociodemográficos de la encuesta de clima anual o encuestas intermedias, el segmento de población LGBTI.
- 3. Se iniciará documentación de este tipo de esfuerzos dirigidos a la promoción de los Derechos de las personas LGBTI.
- 4. Este año se inicio con el desarrollo de la estrategia de inclusividad y se está en la elaboración de un estudio de benchmarking para definir los pasos siguientes en la construcción de la política y su implementación en nuestra empresa.
- **5.** La empresa documentará los mensajes de respeto e inclusion en sus campañas de mercadeo, así como las campañas dirigidas a público LGBTI.
- **6.** Definir un responsable del área comercial que asegure el cumplimiento de los principios antidiscriminatorios en las campañas publicitarias de nuestras marcas.
- 7. Como parte del Programa Compras Sostenibles, se reforzará apartado de DDHH de personas LGBTI.
- 8. Se agendará capacitación para personal de Servicio al Cliente en temas LGBTI.
- **9.** Se agendará capacitación para personal de Servicio al Cliente para canalizar este tipo de denuncias en coordinación con Auditoría.
- **10.** Reforzar comunicación y conocimiento sobre la existencia de este canal de recepción de denuncias por discriminación.
- **11.** Iniciar documentación con auditoría de cantidad de casos denuncuas relacionadas a faltes con los DDHH de las personas LGBTI y cualquier caso de discriminación relacionado.
- **12.** Inlcuir criterios o indicadores en la encuestra de GPTW relacionados a la agenda de LGBTI.
- **13.** Continuar y extender alianzas en materia de promoción de los derechos humanos de la población LGBTI.
- **14.** Este año, empezando el 23 de junio tenemos nuestro primero voluntariado orientado a la sensibilización interna y externa.

Diana Campos Cabezas, Gerente de Cultura y Desarrollo, FIFCO

#### **Findasense**

- 1. Integrar al equipo de trabajo en acciones pro LGTB. Apoyar a Pride Connection con conocimiento de comunicación digital. Ejecutar estrategias para mejorar la comunicación del pilar de incluividad de Findasense con Costa Rica.
- 2. Tener presencial de la mayoría de la empresa en el Pride del 2019. Crear una campaña para la comunicación del PRIDE2019. Fomentar la proactividad a nivel interno para apoyar causas LGTB.
- 3. Crear campañas internas para apoyar la causa. Crear un pilar de comunicación pro LGTB para las plataformas digitales de la compañía. Crear un caso exitoso a nivel de campaña creativa con el tema LGTB.
- 4. Asignar el rol en la práctica del Play Circle a una dupla o una persona para la función. Ejecutar mailings masivos internos con mensaje sobre el tema LGTB. 3-Sincronizar 1 charla pro LGTB con líderes de opinión sobre el tema.
- 5. Medir resultados a nivel cualitativos internos sobre los esfuerzos propuestos. Comprometerse con Pride Connection para lograr objetivos en conjunto. Crear objetivos con el equipo de RRHH.
- 6. Aumentar la frecuencia de mensajes ProLGTB. Crear una campaña creativa para comunicar más mensajes. Compartir los avances en conjunto con el PrideConnection con el equipo de trabajo.
- 7. Trabajar campañas de la mano con Pride Connection y las empresas asociadas a la causa. Brindar asesorías de comunicación a las empresas asociadas a Pride Connection para poder comunicar el tema. Crear las campañas digitales.
- 8. Crear este rol en conjunto con RRHH. Creación de contenido para las redes sociales de Findasense, pro LGTB. Extender el mensaje a nivel global en las demás oficinas, no solo para Findasense CR.
- 9. Trabajo en equipo con Pride Connection. Alianzas con otras empresas, para desarrollar campañas de comunicación de la causa. Reuniones con empresas de PrideConnection para compartir best practices.
- 10. Unirnos a la mayor cantidad de causas pro LGTB. Mantenernos informados sobre las actividades que se realizaran. Convocar al equipo para que comuniquen las causas a más personas.

Luis Chavarrio

Luis Eduardo Chavarría Camacho, Growth Marketing, Findasense 2-0701-0363

#### **Fundación Gente**

- 1. La Fundación trabajará en una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, de manera directa o indirecta.
- 2. La Fundación visibilizará en Redes Sociales, adhesión a la Declaración de San José.
- **3.** Se incluirá dentro de los valores de la Fundación el respeto de los Derechos Humanos.

Henry Cedeño Otárola, Coordinador de Proyectos, Fundación Gente 3-0428-0414

#### **Garnier BBDO**

- 1. Se realizarán de manera anual, empezando en julio, mediciones de ambiente organizacional incluyendo temas LGBTI.
- 2. A tráves de las mediciones de clima organizacional se obtendrán resultados para acciones puntuales y por ende definir recursos.
- 3. Nos comprometemos a filtrar cualquier tipo de comunicación discriminatoria.
- **4.** Nuestra herramienta de ambiente laboral generará métricas para mejorar los temas de inclusion.

Fabio Chaves Jiménez, Director de Cuentas, Garnier BBDO 1-1351-0040

#### Gensler

- 1. Crear una campaña anual de concienciación que promueva los Derechos Humanos en el tema de LGBTI.
- 2. Aprovechar la plataforma e-learning de AED para capacitar a los líderes de la organización asi como al comitéde impacto comunitario.
- 3. Aportar con el diseño de la carroza Pride 2020.

Jessica García, CoDirectora, Gensler 1-1284-0353

#### **Grupo ICE**

- 1. Llevar a cabo capacitaciones al personal de la empresa en materia de derechos humanos, incluyendo diversidad sexual.
- 2. Implementar una campaña informativa sobre el uso de los canales para recepción de denuncias, así como establecer los procedimientos o protocolos para darles debida resolución a las denuncias.
- **3.** Apoyar al menos un proyecto o iniciativa de terceros que promueva el respeto por los derechos humanos.

Wendy Fallas Rojas, Dirección Gestion de Talento Humano, Grupo ICE 1-0988-0549

#### Hivos

- 1. Garantizar que la encuesta de clima laboral que se aplica cada dos años incluya temas LGBTI.
- 2. El 90 % de los empleados de Hivos Costa Rica, han completado el curso en línea "Caminando hacia la Igualdad por un servicio seguro e inclusión para la población LGBTI" de la Dirección General del Servicio Civil, en coordinación con AED y United Way.
- **3.** Promover la visibilidad y participación social, política y empresarial de mujeres lesbianas en Costa Rica.

Sergio Montealegre, Gerente de Desarrollo de Programas, Derechos Sexuales y Diversidad, Hivos, DIDI 517021664433

#### HP

- 1. Continuar realizando diferentes campañas a lo largo del año con enfoque LGTBIQ asi como entrenamientos a empleados y gerentes sobre esta tematica.
- 2. Incrementar el número de líderes y empleados que lleven el entrenamiento de ALLIES.
- **3.** Incrementar en al menos 5 puntos porcentuales el número de personas con personal a cargo, que reciban la capacitación de Allies@HP.
- 4. Seguiremos desarrollando proyectos enfocados en la comunidad LGBTI, tales como: entrenamientos, foros de discusión, eventos masivos como el PRIDE Parade, y apoyo a ONGs (Hivos) y otros roganismos, tales como AED, Pride Connection.
- **5.** El equipo de comunicación recibirá entrenamiento en lenguaje inclusivo y conoce de antemano las políticas internas.
- **6.** Incrementar las posibles actividades de voluntariado enfocado en la comunidad LGBTI en conjunto con ONGs tales como Hivos.

Nicolas Zuzenberg, Gerente de Recursos Humanos, HP

03200213221

#### **HPE**

- 1. Realizar una campaña informativa que le recuerde y explique a los colaboradores LGTBIQ+ como disfrutar todos los beneficios que la empresa otorga ante los cambios que su pondrá la entrada en vigencia del matrimonio civil igualitario en Costa Rica (Permisos por matrimonio, permisos de partenidad y maternidad en adopciones o nacimientos, etc).
- 2. Realizar el menos dos capacitaciones a lo largo del año de actualización sobre temas LGTBIQ+.
- **3.** Aumentar a 4 voluntariados anuales que se enfoquen específicamente en la sensibilización de comunicades en temas LGTBIQ.

Antonio Collantes Ortiz, Gerente General, HPE 8-0110-0236

#### **IBM**

- 1. Mantendremos la activa participación en la Marcha de la Diversidad de San José.
- **2.** Reforzaremos y trabajaremos en expandir nuestro programa de Aliados a nivel interno y externo.
- 3. Reforzaremos la educación y conciencia en temas LGBT+ internamente por medio de entrenamientos.

Delive Tabily

Denise Tabush, Costa Rica Human Resources Lead, IBM 1-1051 0789

#### **INCOFER**

- 1. Velar por el cumplimiento de la directriz n°25 decreto n° 38999.
- 2. Cumplir con el plan institucional aprobado en el años 2017 para generar espacios libres de discriminacion.
- 3. La comision institucional Igbti coordinara una charla dirigida al personal.
- 4. 1ue la comision Igbtiq intitucional se reuna una vez al mes.
- 5. Crear mensajes de respeto y tolerancia hacia la poblacion Igbti.

Horcerick

- 6. Evaluar antes de su publicacion cualquier mensaje para que se corroborre que no atenta contra los derechos de la poblacion Igtbi.
- 7. Incluir en el proximos boletines institucionales mensajes de respeto y tolerancia en referencia a los derechos humanos.
- 8. La comision institucional Igbti por medio de un protocolo atendenera estas solcitudes.

Elizabeth Briceño Jiménez, Presidente Ejecutiva, INCOFER 1-0721-0134

#### **INCOP**

- 1. Contar con un espacio en el sitio web, redes sociales o canales de comunicación interna donde se visibiliza la adhesión a los principios.
- 2. La Institución se comprometa a tener metas, acciones y recursos destinados al tema LGBTI.
- 3. Crear alianzas o proyectos con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTI.

Marcela Lizano Gutiérrez, Asistente de la Presidencia Ejecutiva, INCOP 1-808-149

#### Manpower

- 1. En ManpowerGroup nos comprometemos a que las personas tengan acceso a un trabajo formal y sostenible, que les permita desarrollarse y alcanzar su potencial.
- 2. Por medio de seminarios, capacitaciones y charlas, promover una cultura inclusiva es más que solo políticas: se trata de realizar cambios genuinos en la forma en que opera la empresa. Es esencial que todas las organizaciones creen un entorno donde los talentos de todos los orígenes puedan prosperar y sentirse cómodos, por lo que puede avanzar en sus carreras y su negocio.
- **3.** Aseguramos en nuestros procesos de reclutamiento internos y para nuestros clientes el igual acceso a derechos y beneficios a personas LGBTI.
- **4.** Aumentar en un 20% el porcentaje de personas sensibilizadas en temas de derechos humanos de poblaciones vulnerables cómo LGBTI a tddos los niveles de la organización.
- **5.** Aumentar la visibilidad a nivel publicitario del apoyo directo a la población con mensajes, participación en foros y desfiles que soporten equidad de derechos para la población LGTBI.

José Arnoldo Valerio Rodríguez, Gerente Legal para /a región centroamericana, Manpower 6-0252-0981

#### Marriot

- 1. Participación Cámara de Comercio Diversa.
- 2. Iluminación de las fachadas de los Hoteles el 23 de junio.
- 3. Estrategias de mercadeo para atraer a nuestros hoteles personas LGBTI.
- 4. Talleres de sensibilización de personas LGBTI.
- **5.** Buscar alianzas con fundaciones o ONGs que ayuden a la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTI.
- **6.** Realizar un programa de voluntariado donde involucremos a nuestros asociados LGBTI.

Karol Hernández Ugalde, Coordinadora de Sostenibilidad, Marriot 2-0693-0908

#### **Master Card**

- 1. Promover la conciencia e inclusión de todos los empleados LGBT + de Mastercard al ayudar a fomentar un ambiente que abarque la diversidad y promueva la capacidad de un empleado para contribuir con los objetivos corporativos y comerciales independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión.
- 2. Promover la comunidad LGBT + como una oportunidad de negocio atractiva para Mastercard
- Promover un ambiente de trabajo seguro, de apoyo y productivo para todos los empleados de Mastercard, aumentar la lealtad y la productividad y ayudar a Mastercard a convertirse en un empleador de elección para todas las personas.
- 4. Ser un recurso para la gestión de problemas LGBT + y un punto de contacto y modelos positivos para LGBT + y otros empleados.

Erick Chavarría, Subgerente de Operaciones, Mastercard 4-0207-0433

#### Meditek

- 1. Establecer dentro de las Políticas laborales y de contratación la cero tolerancia a la discriminación.
- 2. Evaluar en las encuestas de clima la tolerancia a temas relacionados a LGBTI.
- 3. El logo del Pacto de San José forma parte ahora de nuestro logo dentro del sitio web como compromiso social. www.meditekla.com

Laura Echeverría, Gerente Servicios Corporativos, Meditek 1-0881-0642

gisille Busse

#### Meza Dental Care

- 1. Revisaremos las politicas de igualdad de derechos internos y para clients.
- 2. Se crearán mensajes alusivos a la no discriminación para ser publicados en redes sociales.
- 3. Se revisará el conocimiento en este campo de los colaboradores y se capacitaran de ser necesario.

Alberto Meza, Gerente General, Meza Dental Care

#### **MSD**

- 1. El curso de Diversidad & Inclusion desarrollado por nuestro Centro de Excelencia Global, sera definido para lideres de personal, como requerido.
- 2. El Capitulo de Diversidad e Inclusion, MSD Rainbow Alliance Costa Rica, se compromete a realizar esta investigacion para poder proveer del dato sobre capacitaciones realizadas, en temas de D&I, a personal de Servicio al Cliente.
- 3. MSD Rainbow Alliance se compromete a realizar como minimo, una actividad de voluntariado social, bajo el enfoque LGBTIQ+.

Susana Pardo Hernandez, Directora Ejecutiva, MSD 1-0864-0062

#### Pfizer

- 1. Pfizer Zona Franca se compromete a realizar un diagnóstico para identificar percepciones y conocimientos respecto a la población LGBT+.
- 2. Pfizer Zona Franca se compromete a diseñar una campaña de comunicación sobre derechos humanos de la población LGBT+ y generar más conocimiento de las políticas corporativas sobre D&I.
- 3. Pfizer Zona Franca se compromete a visibilizar la adhesión a la Declaración de San Jose a nivel interno y externo mediante diversos canales de comunicación corporativa.
- 4. Pfizer Zona Franca se compromete a participar en una actividad de voluntariado relacionada con temas LGBT+ entre Jun-19 y Jun-20.
- 5. Pfizer Zona Franca se compromete a establecer alianzas con terceros y compartir una agenda en común en pro de la Diversidad e Inclusión.

Dra. Graciela Morales, Gerente General, Pfizer 1-0864-0062

#### P&G

- 1. Incrementar un 10% anual los supervisores, gerentes medio y alta gerencia entrenados en temas LGBTI.
- 2. Desarrollar un Proyecto annual en coordinación con las entidades gubernamentales que tengan impacto en la comunidad LGBT+ costarricense.
- 3. Continuar con el Desarrollo de programas de voluntariado para fortalecer la inclusion de la población LGBTI, permitiéndoles a los colaboradores pertenecientes a este segmento poblacional desarrollar la educación, cultura y aprendizaje en estos temas.

Fernando Calderón Márquez, Comunicaciones y Relaciones Gubernamentales, P&G 1-944-905

#### **RECOPE**

- Dentro de la definición del nuevo Plan Estratégico Empresarial, se realizarán las acciones para que dentro de los valores empresariales se incluya el respeto por los Derechos Humanos como un valor empresarial.
- 2. Continuar con el programa de sensibilización a todos los titulares subordinados sobre Derechos Humanos, incluyendo personas LGTB.
- 3. Realizar una campaña sobre el respeto e inclusión de personas LGTBI en los medios digitales oficiales de la empresa.
- **4.** Mantener la visualización en el portal WEB de RECOPE la adhesión con los compromisos con los principios de la Declaración de San José y sus principios. Visibilizar el compromiso con los principios de la Declaración de San José en redes sociales.
- 5. Realizar materiales de divulgación sobre el mecanismo oficial para interponer denuncias por sobre actos discriminatorios ligados a orientación sexual e identidad de género.

Ericka Brenes Mora, Asesora de Presidencia y coordinadora de la Comisión de Igualdad y No Discriminación, RECOPE

1-0891-0319

#### Scotiabank

- 1. Ejecución de por lo menos 3 actividades anuales con enfoque LGBTI.
- 2. Publicación expresa de los principios en la red de comunicación interna y en el sitio web interno.

Leonel Morales, VP & Auditor General Centro America, Scotiabank

#### **SINART**

- 1. SINART se compromete a divulgar y ejecutar su política para erradicar la discriminación hacia personas LGBTI aprobada en mayo de 2018.
- 2. Aumentar el porcentaje de personal de Recursos Humanos capacitado en temas LGBTI.
- 3. Aumentar la cantidad de actividades o campañas para promover los Derechos de las personas LGBTI.

Z. O. P. Luis Roberto Ruiz, Asesor de la Presidencia Ejecutiva, SINART

#### **TE Connectivity**

- 1. Asumimos la responsabilidad de integra a todos los colaboradores a través de campañas en donde se reafirme el compromise irrevocable del respeto por las diferencias y el valor humano que agrega cada individuo a la organización.
- 2. Nos comprometemos a apoyar y difundir las iniciativas que en conjunto organicen AED, Pride Connection y nuestra ERG ALIGN CR, con el objetivo de promover la inclusividad y equidad en un ambiente Seguro para todos los individuos.
- **3.** Seguiremos siendo miembro active del grupo Pride Connection y participaremos en al menos 2 actividades al año para la promoción de los Derechos Humanos.

Danniza Gonzalez, Site Leader Creganna Medical TE Connectivity Escazú 1-0887-0460

#### **Tech Data**

- 1. Establecer un sistema/mecanismo de evaluacion de proveedores que incluya temas de practicas laborales y Derechos Humanos de personas LGTBI.
- 2. Definir un mecanismo para medir la mejora continua en temas de inclusion laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTI.
- 3. Buscar proactivamente la formalización de una alianza o proyecto con un tercero para promover los Derechos Humanos de personas LGBTI.
- 4. Identificar una oportunidad de voluntariado en temas LGBTI para el periodo 2019-2020.

María Luisa González, Gerente Senior Recursos Humanos, Tech Data 1-0537-0303

#### **Thomson Reuters**

- 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 LGBTI.
- 2. La organización se compromete a apoyar a líderes y grupos de afinidad de empleados LGBTI que promuevan espacios de trabajo inclusivos.
- 3. La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI desarrollada por un tercero al año.
- 4. La empresa se compromete a hacer una revisión de sus políticas y los cambios necesarios en las mismas de manera que sean inclusivas de la comunidad LGBTI. Evidencia: beneficios médicos inclusivos para parejas del mismo sexo.

Maria Laura Arias Mena, Sr. Manager - HR & Site Lead, Thomson Reuters 1-0859-0715

#### **Tiger House**

- 1. Continuar con la política interna de respeto a los derechos humanos y no discriminación, entre otros, orientación sexual o identidad de género, de THL.
- 2. Participar en actividades como la Marcha para la Diversidad, Spirit Day, actividades de AED (al menos 30% de los trabajadores de THL).
- 3. Participar en talleres internos y externos de educación y sensibilización en temas LGBT+ (al menos 50% de los trabajadores de THL).
- 4. Contar con un espacio en el sitio web, redes sociales y otros canales de comunicación de THL donde se comunica la adhesión a los principios de la declaración.
- 5. Buscar actividades que caigan dentro de nuestra área de influencia para crear una relación con temáticas LGBT+.
- 6. Capacitar 100% de trabajadores de THL en temas LGBTI+.
- 7. Desarrollar un mecanismo de evaluación de proveedores que incluya temas de prácticas laborales y derechos humanos de LGBT+.

Anna Emmanuelle Martin , Pasante, Tiger House 16Cl15222

#### **TIGO**

- 1. Crear una política de DDHH que establezca el compromiso de la empresa con el cumplimiento de los DDHH para todas las personas, LGBTI y de otros grupos vulnerables.
- 2. Realizar capacitaciones a la alta dirección de la compañía / personas miembros del comité de Diversidad.
- 3. Incorporar el tema de diversidad e inclusión y LGBTI en la comunicación interna de la compañía.
- 4. Conformar un equipo de trabajo sobre tema de derechos de la población LGBTI.
- 5. Establecer dos metas estratégicas para el periodo 2019-2020.
- 6. Visibilizar en las plataformas digitales los compromisos relacionados a la adhesión de los principios de la Declaración de San José.
- 7. Participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI desarrollada por un tercero al año.

Sofía Bolaños Hidalgo, Corporate Responsibility / Communications, TIGO 4-0205-0481

#### **Toribio**

- 1. Capacitar por medio de una actualización a todo el personal clave para que funjan como agentes de espacios "seguros".
- 2. Desarrollar dos alianzas estratégicas con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGTBIQ.
- 3. Desarrollar al menos dos voluntariados relacionados con temas LGTBIQ.

Oscar Hernández Venegas, Gerente General, Toribio

#### **ULACIT**

- ULACIT se compromete a incluir el material de la Caja de Herramientas elaborada por el Pride Connection como parte de proceso de inducción de todo el personal que ingrese a la Universidad.
- 2. ULACIT se compromete a lograr un 100% de personas capacitadas en temas LGBTI en el área de Recursos Humanos, Gerencias y puestos a cargo de personas en un plazo de 12 meses.
- 3. ULACIT se compromete a generar un Sistema para cuantificar la cantidad de denuncias recibidas, tanto en el ámbito laboral como estudiantil.

Kenneth Segura Sánchez, Vicerrector de Servicios Estudiantiles, ULACIT 1-2165-0532

#### Walmart

- 1. Desarrollar una guia de Lenguaje Inclusivo para marketing y Comunicación Interna-Externa.
- 2. Hacer una propuesta para que el área de Ética y Cumplimiento lo incorpore en sus procesos de evaluación de proveedores.
- 3. Realizar una actividad de voluntariado al cierre del 2019; fortalecer alianza con Asuntos Corporativos internos.

Juan Carlos Alarcón, VIPERRHH, Walmart México y Centroamérica

1-48400431126