

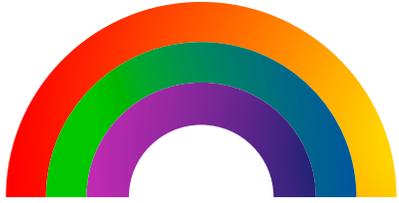


Declaración de San José

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

San José, Costa Rica. 24 de junio de 2022.





INTRODUCCIÓN

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

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

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

Este año la Declaración fue firmada por 72 empresas que se comprometieron a crear espacios de trabajos más diversos e inclusivos para todas las personas.



Empresas firmantes 2022



accenture



Baxter



Deloitte.

Doma ESCALANTE



fiserv.

FUJITSU



Gensler

Globant

god_branding



kyndryl.



LATR3S



MARRIOTT



stryker



TORIBIO SERVICES

TORIBIO&DONATO

Uber



Walmart México y Centroamérica



Empresas 2022 por años que llevan firmando

1er año

AdiconCR Administración Inteligente de Condominios; Agencia TRC Viajes SRL; Alta Batalla; Animate Studio; ARCOS DORADOS; BASS Americas S.A.; Baxter; Bayer; BCR FONDOS DE INVERSIÓN; BDS ASESORES; Coca-Cola FEMSA; Coopecaja R.L.; Dynamic DMC; El Domo Comunicación EDC S.A.; Enel Green Power Costa Rica; Facio & Cañas; FUJITSU Consulting Costa Rica S.A.; Globant Costa Rica; HSV Legal; Kepler Group; Kyndryl Costa Rica; La Farma; Nauta Marketing Digital-Día a Día S.A.; Pride Connection Costa Rica; Roche Servicios S.A.; RS Sostenible; Seguros-CR; Stryker-SYK Costa Rica Services SRL; Uber Costa Rica; United Airlines Inc.

2do año

Asociación Comunidad de Empresas de Comunicación Comercial de Costa Rica; BASF de Costa Rica S.A.; Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica; DoMA Escalante S.A.; God Branding; Liberty Latin America CR; Roche; Tacto&Luz; Toribio Services SRL

3er año

Cargill; Deloitte; EMERSON ELECTRIC CR; Fiserv; LaTres; National Instruments Costa Rica Ltda.

4to año

Garnier BBDO; Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP); Mastercard; MSD; Pfizer Zona Franca S.A.; TE Connectivity

5to año

ABBOTT; BAC Credomatic; BLP Legal; COGNIZANT; Instituto Nacional de Seguros (INS); Marriott Costa Rica; Tech Data Operations Center S.A.; Walmart México y Centroamérica

6to año

Boston Scientific; Componentes Intel de Costa Rica; Thomson Reuters; Tigo Costa Rica; Toribio&Donato; ULACIT

7mo año

Accenture; AED; EY; FIFCO; Gensler; Hewlett Packard Enterprise Costa Rica; HP Inc.; IBM; Procter & Gamble International Operations S.A.



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** Animate Studio, Abbott Vascular, Accenture, BAC Credomatic, BLP, Boston Scientific Coyol, Boston Scientific Heredia, INTEL, E&Y, FIFCO, Gensler, Hewlett-Packard Enterprise, Hotel Andaz Península Papagayo, HP Inc, IBM, Logosoft, Meditek, P&G Costa Rica, Pizza Hut, Scotiabank, STT Group, Thomson Reuters, Toribio Design y ULACIT. Durante 2016, ya se habían comprometido además: Claro Costa Rica, La Tres, Nexo Relaciones Públicas y Prensa, Search, Tigo Costa Rica y Yuxta.
- 2018** Abbott Vascular, Accenture, AED, Animate Studio, AyA, BAC Credomatic, BCR, Boston Scientific Coyol, Boston Scientific Heredia, Claro Costa Rica, Cognizant, Correos de Costa Rica, ECIJA Costa Rica, ESPH, EY, FIFCO, Fundación Gente, Gensler, Hivos, HP Inc, HPE, IBM, ICE, INCOFER, Instituto Nacional de Seguros, INTEL, Logosoft, Marriott Costa Rica, Meditek Services, Millicom Cable Costa Rica (Tigo), P&G, Recope, Scotiabank, Tech Data, Thomson Reuters, Toribio, ULACIT, Universidades.cr, Walmart México y YUXTA.
- 2019** 3M, Abbott, Accenture, AED, BAC Credomatic, BCR, BLP, Boston Scientific, Cognizant, Correos de Costa Rica, Deloitte, Distrito Carmen, Eurofins, EY, FIFCO, Findasense, Fundación Gente, Garnier BBDO, Gensler, Grupo ICE, Hivos, HP, HPE, IBM, INCOFER, INCOP, INS, INTEL, Isthmus Software, JAPDEVA, Manpower, Marriott, Master Card, Meditek, Meza Dental Care, MSD, Pfizer, P&G, RECOPE, Scotiabank, SINART, TE Connectivity, Tech Data, Thomson Reuters, Tiger House, TIGO, Toribio, ULACIT, Walmart y YUXTA.



Empresas firmantes por año

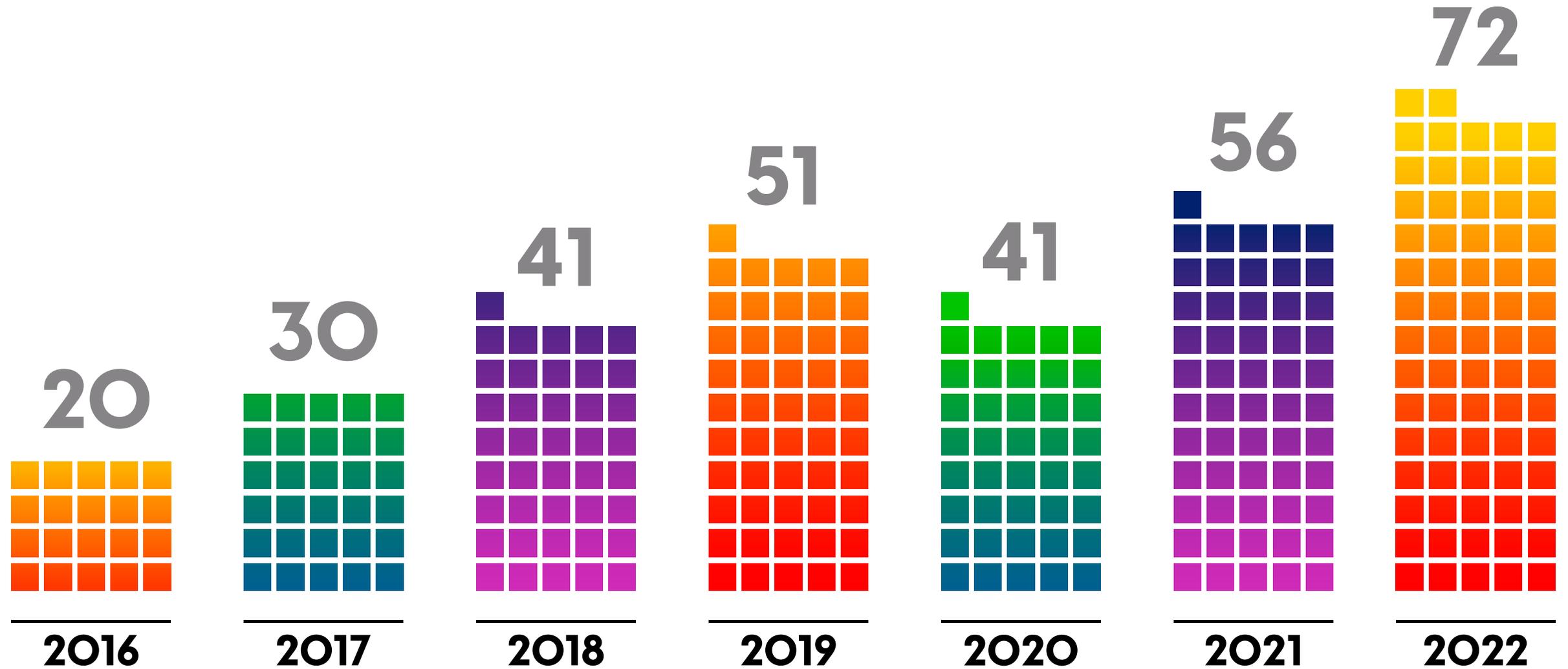
2020 3M, Accenture, AED, BLP, Boston Scientific, Cargill, Cognizant CR, Correos de CR, ESPH, EMERSON, EY, FIFCO, Fiserv, Garnier BBDO, Gensler, Grupo ICE, Hivos, HP, HPE, Human Soft, IBM, INA, INCOP, INTEL, Isthmus Software, Marriott, Mastercard, MSD, MUCAP, National Instruments, Pfizer, P&G, TE Connectivity, Tech Data, Thomson Reuters, TIGO, Toribio&Donato y Walmart

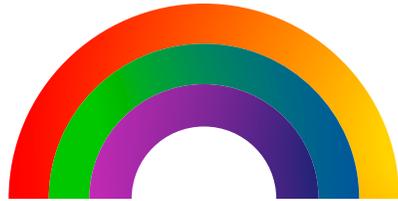
2021 3M, Abbot, Accenture, Arias Law, Comunidad Costa Rica, BAC Credomatic, BASF, Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, BLP, Boston Scientific, Cargill, Centenario Internacional, Cognizant, Deloitte, Doma Escalante, Emerson, ESPH, EY, FIFCO, Fiserv, Fundación United World College Costa Rica, Gensler, GOD Branding, Garnier BBDO, ICE, Hangar, Hewlett Packard Enterprise, HP Inc, IBM, Instituto Nacional de Seguros, INCOP, INTEL, La Tres, Marriott, Mesoamérica, Tigo, Ministerio de Ambiente y Energía, Movistar Costa Rica, Mastercard, Mucap, MSD, National Instruments Costa Rica, Naturalizations Care by Eme, Pfizer, Procter & Gamble, Roche, PepsiCo, Tacto&Luz, Tech Data, TE Connectivity, Thomson Reuters, TORIBIO&DONATO, Toribio Services, ULACIT, Walmart México y Centroamérica y YUXTA.

2022 ABBOTT, Accenture, AdiconCR Administración Inteligente de Condominios, AED, Agencia TRC Viajes SRL, Alta Batalla, Animate Studio, ARCOS DORADOS, Asociación Comunidad de Empresas de Comunicación Comercial de Costa Rica, BAC Credomatic, BASF de Costa Rica, S.A., BASS Americas SA, Baxter, Bayer, BDS ASESORES, BLP Legal, Boston Scientific, Cargill, Coca-Cola FEMSA, COGNIZANT, Componentes Intel de Costa Rica, Coopecaja RL, Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, Deloitte, DoMA Escalante S.A., Dynamic DMC, El Domo Comunicación EDC S.A., EMERSON ELECTRIC CR, Enel Green Power Costa Rica, EY, Facio & Cañas, FIFCO, Fiserv, FUJITSU Consulting Costa Rica, S.A., Garnier BBDO, Gensler, Globant Costa Rica, God Branding, Hewlett Packard Enterprise Costa Rica, HP Inc, IBM, INS, Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, Kepler Group, Kyndryl Costa Rica, La Farma, LaTres, Liberty Latin America CR, Marriott Costa Rica, Mastercard, MSD, National Instruments Costa Rica Ltda, Nauta Marketing Digital - Día a Día S.A., Pfizer Zona Franca S.A., Pride Connection Costa Rica, Procter & Gamble International Operations SA, Roche, Roche Servicios, S.A, RS Sostenible, Seguros-CR, Stryker - SYK Costa Rica Services SRL, Tacto&Luz, TE Connectivity, Tech Data Operations Center, S.A, Thomson Reuters, Tigo Costa Rica, Toribio Services SRL, Toribio&Donato, Uber Costa Rica, ULACIT, United Airlines Inc., Walmart México y Centroamérica



Cantidad de empresas firmantes por año





RESULTADOS

Generales

Empresas y organizaciones firmantes: 72

Recopilación de formulario: 17 de mayo al 20 de junio de 2022

28 empresas y organizaciones nuevas se unieron a la Declaración de San José este 2022.

9 empresas han firmado los 7 años consecutivos.

Los resultados analizados demuestran un trabajo constante y planificado por parte de las empresas y organizaciones firmantes en relación con el respeto de los Derechos Humanos de las personas LGTBQ+. Como destaca en los resultados, la inclusión de personas LGTBQ+ se gestiona como parte de la filosofía organizacional, valores, políticas y procedimientos. Además, un gran porcentaje de las empresas muestran públicamente su apoyo al tema, incluso aliándose con otras partes interesadas para detonar proyectos conjuntos.



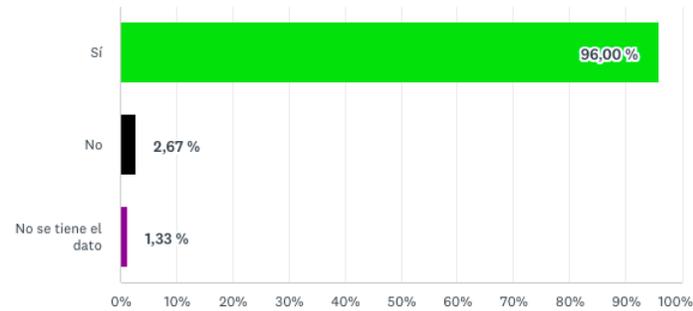


Indicadores: Fortalezas

Algunos de los indicadores más gestionados por las empresas y organizaciones son los siguientes:

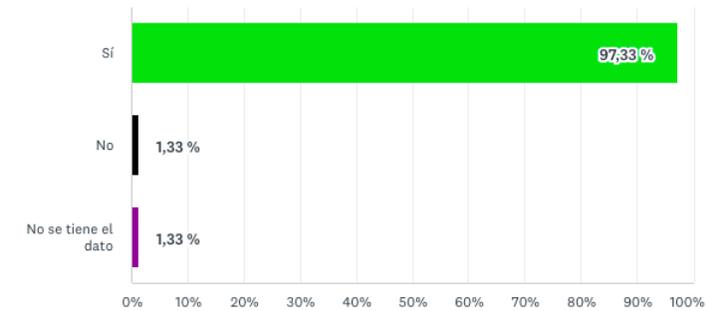
Indicador 1.1 La empresa incluye como parte de sus valores empresariales el respeto por los Derechos Humanos.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



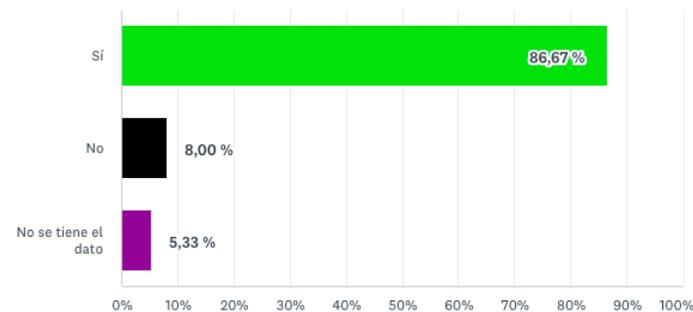
Indicador 2.1 La empresa comunica abiertamente que se encuentra en contra de la discriminación, incluyendo lo relacionado con orientación sexual e identidad de género, de manera directa o indirecta.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



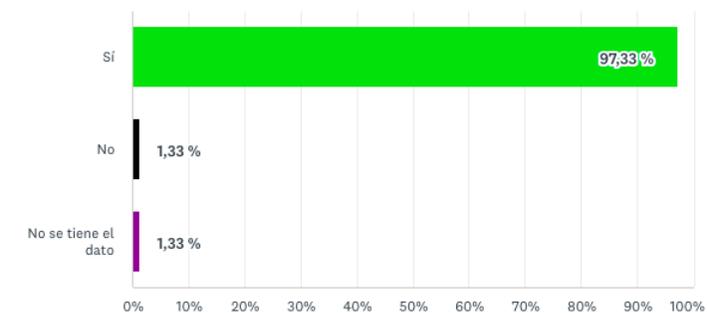
Indicador 2.2 La empresa cuenta con una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, de manera directa o indirecta.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



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

Respondidas: 75 Omitidas: 0

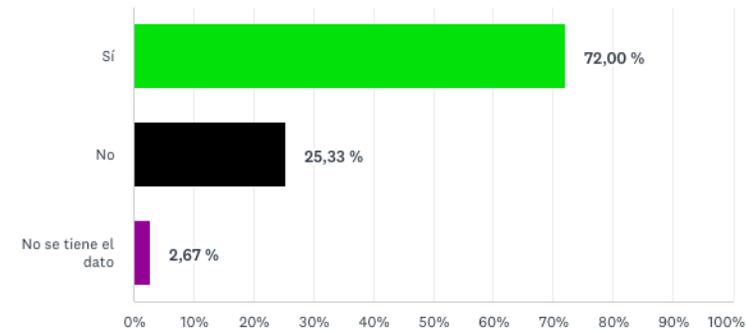


Indicadores: Fortalezas

Algunos de los indicadores más gestionados por las empresas y organizaciones son los siguientes:

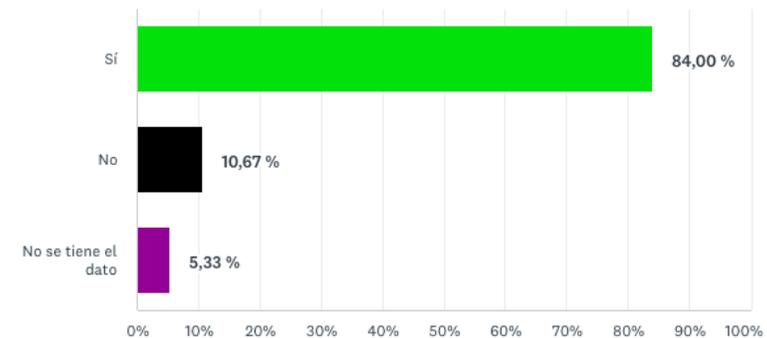
Indicador 10.1 La empresa cuenta con alguna alianzas o proyectos con otras organizaciones para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



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.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



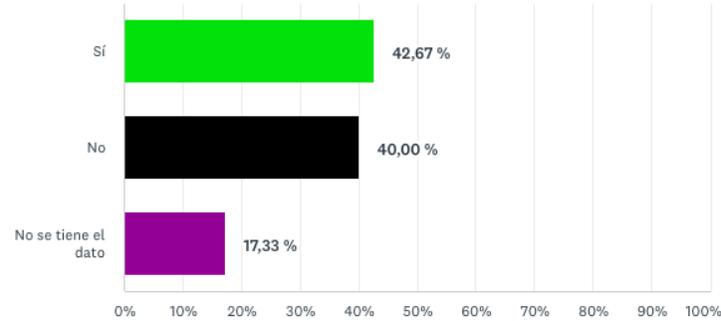


Indicadores: Retos pendientes

De igual forma, se identifican temas que aún representan una desafío y que no muchas empresas y organizaciones están gestionando. Por ejemplo:

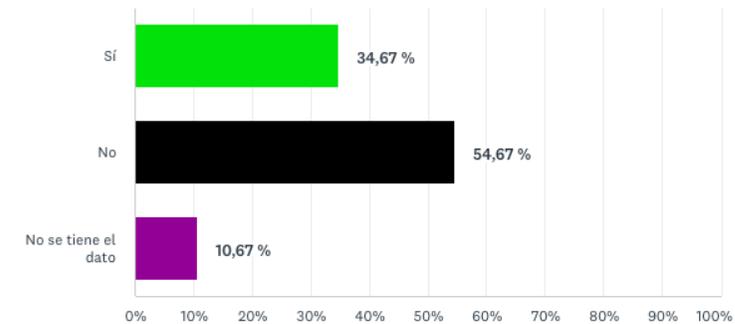
Indicador 2.6 La empresa cuenta con un seguro de salud que cubre todas las necesidades de salud de las personas trans, sin discriminación.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



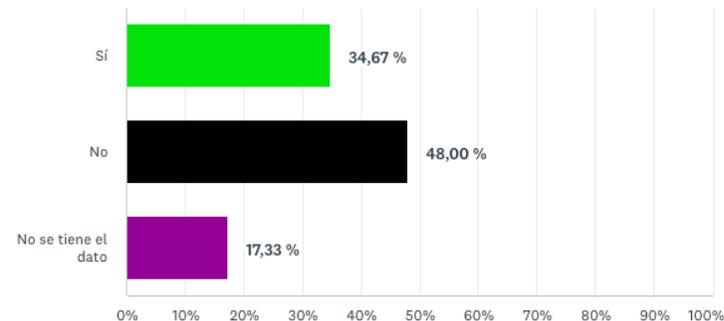
Indicador 2.7 La empresa cuenta con protocolos o guías para la transición de género que incluyen temas como: cuartos de descanso, código de vestimenta y cambio de documentación.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



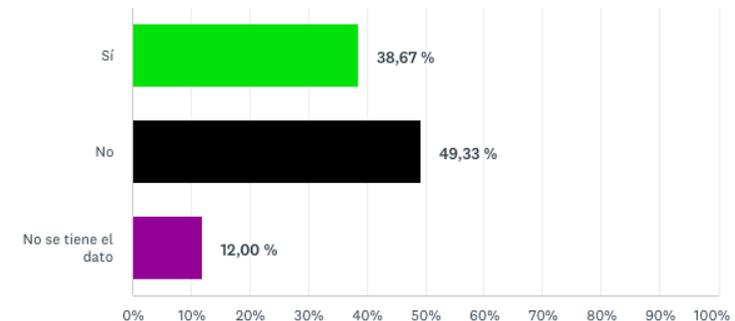
Indicador 7.1 La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de empresas proveedoras que incluye temas de prácticas laborales y Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



Indicador 9.1 La empresa cuenta con una forma para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+.

Respondidas: 75 Omitidas: 0



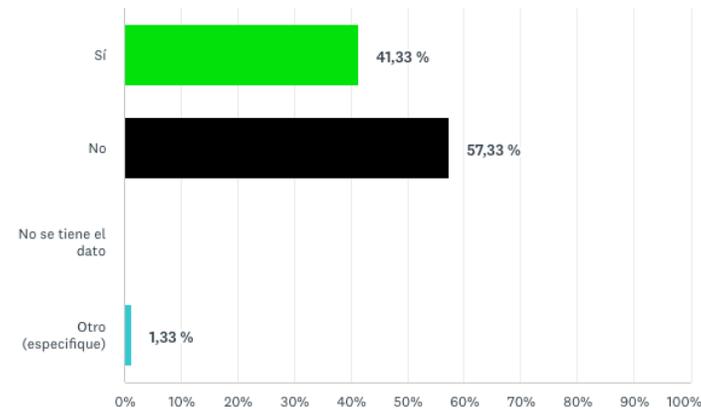


Indicadores: Retos pendientes

De igual forma, se identifican temas que aún representan una desafío y que no muchas empresas y organizaciones están gestionando. Por ejemplo:

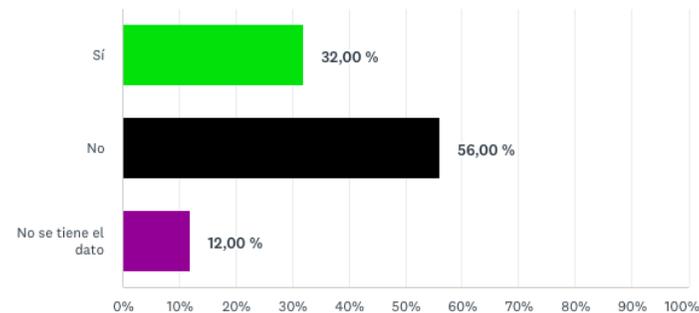
Indicador 10.2 La empresa ha desarrollado alguna actividad de voluntariado en temas LGBTIQ+ durante el último año.

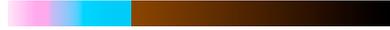
Respondidas: 75 Omitidas: 0



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

Respondidas: 75 Omitidas: 0



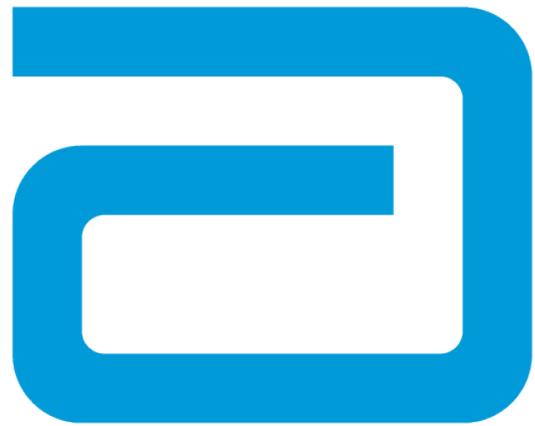


Las empresas y organizaciones firmantes aún tienen retos en cómo llevar este enfoque de inclusión a su cadena de valor, por ejemplo mediante el alineamiento de sus empresas proveedoras. Asimismo, los resultados destacan una oportunidad de mejora en cuanto a la gestión del tema de personas trans en el espacio laboral, la igualdad de beneficios para esta población y la aplicación de tácticas específicas para atender sus necesidades desde un enfoque de Derechos Humanos. Con el tema de comunidad, se ve la necesidad de reforzar las acciones proactivas en relación con este tema y el desarrollo de iniciativas de apoyo a organizaciones LGBTIQ+ por medio de donaciones y actividades de voluntariado profesional y operativo. Finalmente, las métricas y la manera en que se gestiona el tema ligado a los objetivos de la empresa y las evaluaciones de desempeño todavía es un reto a trabajar.



**Compromisos de Empresas
y Organizaciones firmantes**
Declaración de San José 2022



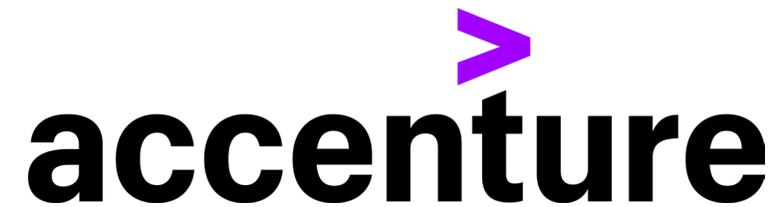


Abbott

Nos comprometemos a ampliar la visibilidad y participación del personal en la red global PRIDE

Nos comprometemos a realizar acciones de sensibilización y educación hacia la comunidad Abbott en relación con la diversidad, equidad, e inclusión

Fomentar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas



Accenture Costa Rica se compromete a continuar ampliando la participación y el compromiso del personal local en la red global de personas aliadas de la comunidad LGBTQ+.

Nos comprometemos a aumentar el conocimiento entre nuestro personal local sobre el programa global de auto-identificación voluntaria de identidad de género y orientación sexual para personas LGBTQ+.

Accenture se compromete a aumentar la cobertura de personal en puestos de liderazgo capacitados en temas LGBTQ+.



AdiconCR se compromete a capacitar al personal de liderazgo en temas de diversidad e inclusión para el año 2022.

AdiconCR se compromete a promover espacios libres de discriminación.

AdiconCR se compromete a Fortalecer el crecimiento personal de los colaboradores LGBTQ+



Nos comprometemos a continuar liderando Pride Connection Costa Rica.

Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2023 y a aumentar la cantidad de empresas y organizaciones firmantes.

Nos comprometemos a capacitar al 100% de nuestro personal en temas LGBTIQ+.



¡Creando experiencias!

Alianza con una tercera organización para apoyar en campañas .

Mayor difusión de campañas en nuestras redes sociales sobre el tema LGTBIQ+

Creación de matriz de medición de quejas de nuestros clientes en casos de discriminación



Realizar una política de capacitación en tema LGBTIQ+ al menos a un 50% de la planilla de la organización.

Publicitar que la firma es un espacio libre de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Revisión y adaptación de la política contra la discriminación laboral, para incluir principios y variables relacionadas con orientación sexual, identidad y expresión de género.



Dedicar un espacio en nuestra web a la inclusión LGBTIQ

Desarrollaremos campaña en facebook

Publicaremos un cuento con mensaje inclusivo



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 que sus encuestas de clima organizacional incluyan la opción de que los colaboradores puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, según su orientación sexual o identidad de género.

La organización se compromete a tener alguna alianza o proyecto con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTIQ+ de forma interna.



COMUNIDAD
DE EMPRESAS
DE COMUNICACIÓN
DE COSTA RICA

Ser motor motivacional para que los Asociados a Comunidad respeten los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, Comunicación y publicidad.

La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).

La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI desarrollada por un tercero al año.



Declaración
de San José



BAC
CREDOMATIC

Capacitar $\geq 85\%$ de las personas que laboran en BAC Credomatic a través del Curso Virtual Diversidad e Inclusión.

Comunicar a nivel interno la nueva Estrategia Corporativa de Diversidad e Inclusión.

Reforzar el proceso de cuantificación de denuncias en temas de discriminación a través de los diferentes canales de denuncia.



Declaración
de San José



We create chemistry

Promover la inclusión laboral de personas LGBT+ participando en ferias o generando canales de reclutamiento

Sensibilizar sobre el uso de pronombres y generar campaña interna para colocarlos en firmas

Generar alianzas de responsabilidad social y buscar brindar un taller de empleabilidad o voluntariado con asociaciones civiles



La empresa se compromete a capacitar a personal con puestos a cargo de personas en temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGBTI.

La empresa se compromete a desarrollar campañas dirigidas a público LGBTI.

La empresa se compromete a contar con alianzas o proyectos con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTI.



Baxter

Capacitación técnica a Recursos Humanos en:

- Los compromisos de la DSJ
- Módulos de capacitación de identidad de género, orientación sexual
- Inclusión laboral.
- Entrenamiento con enfoque en diversidad de talentos

Desarrollar capacitación en comunicación inclusiva, crear un indicador para medir el cumplimiento de este aprendizaje en las campañas de comunicación interna.

- Desarrollar una herramienta para filtrar las campañas de cultura
- Capacitar a Recursos Humanos y líderes con persona a cargo en principios de comunicación inclusiva

Dar visibilidad en las redes de las personas asociadas de la firma de Declaración de San José y promover la colocación de noticias en medios tradicionales.

- Compartir en redes sociales la Declaración a través de las personas asociadas
- Campaña para visibilizar al 100% de las personas Baxter que la empresa es firmante y tiene compromisos.

Promover con comunicación las conductas que promuevan el respeto, así como informar de la existencia y uso de los canales de denuncia de discriminación.

- Extender la campaña Pride basada en los Principios de Diversidad, Equidad e Inclusión Corporativos.
- De la mano con cumplimiento reforzar la existencia de canales de denuncia y promover las conductas Baxter



Promover la inclusión y aceptación de la comunidad transgénero, creando baños neutrales para los colaboradores de nuestro centro de servicios.

Bayer se compromete a aumentar la cobertura de personal en puestos de liderazgo capacitados en temas - Campañas de visibilización y celebración de días conmemorativos para la comunidad LGBTQ+

Campañas de visibilización y celebración de días conmemorativos para la comunidad LGBTQ+



LEGAL
TALENT
HUB

Member of **Littler Global**

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 respetar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad.

La organización se compromete a promover el respeto a los derechos de las personas LGBTIQ+ en la planificación de productos, servicios y en la atención y servicio al cliente

La organización se compromete a establecer indicadores para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+.

La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ desarrollada por otra organización al año.

La organización 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



Declaración
de San José



Aumentar la participación del trabajo pro bono que beneficie a la población LGTBQ+

Generar más estrategias de inclusión de la población trans en la compañía

Participar en la sensibilización interna y externa de temas LGTBQ+



Extender el curso de Lenguaje Inclusivo a Personal Directo.

Continuar con el fortalecimiento de sistemas y prácticas de reclutamiento para asegurar la igualdad de oportunidades de contratación de personas LGBTQ+.

Continuar trabajo con proveedores locales con respecto a prácticas laborales y DDHH de personas LGBTQ+, dentro de los proyectos e iniciativas de Boston Scientific en Costa Rica



Crear el manual de inclusión de personas Transgenero

Creación de Circulos de Confianza

Apoyar una actividad de responsabilidad social de la comunidad LGBTQ+



Mantener la política de DDHH y divulgarla entre el público interno Cerrar las brechas de D&I identificadas en la encuesta de clima organizacional a través de un plan de acciones correctivas Implementar la medición de clima organizacional cada dos años, incorporando temas de D&I Al menos dos actividades con colaboradores para sensibilización y educación

Actualización anual para todo el personal sobre el Código de ética que establece la no discriminación en todas sus formas.

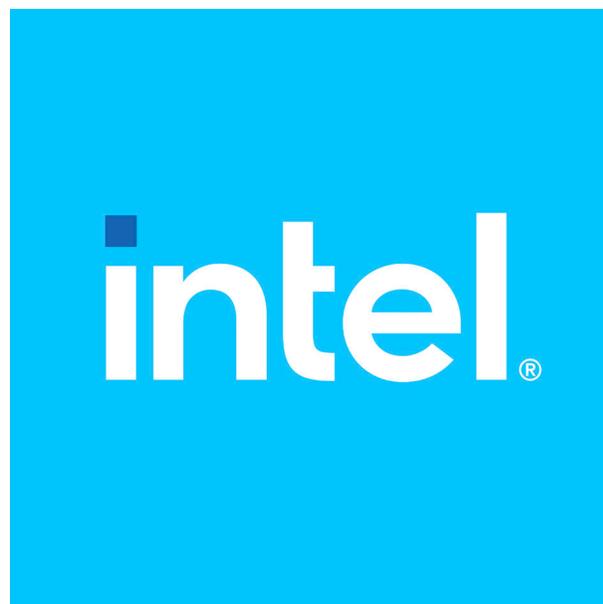
Realizar al menos una capacitación de liderazgo inclusivo en el año para mandos medios. Al menos dos comunicaciones sobre temas LGBTIQ+ en el año para todo el personal.



La empresa se compromete a hacer campañas de comunicación por e-mail, intranet y redes sociales sobre Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, y Transfobias, Día Internacional del orgullo LGBTI, Internacional para Salir del Closet, etc.

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 los derechos de todas las personas por igual.

La empresa se compromete a comunicar a todos sus asociados acerca de los 10 principios de la Declaración de San Jose



Promover la innovación y el crecimiento como un valor del ERG en favor de la comunidad LGBTQ+ para que pueda tener un mayor impacto.

Realizar actividades de voluntariado con organizaciones de la comunidad LGBTQ+ fuera de la GAM.

Realización de al menos dos actividades presenciales para los empleados de Intel Costa Rica, siempre y cuando las condiciones de la pandemia así lo permitan.



En mecanismos de consulta donde se requiera conocer la identidad de género de las personas, habilitar un espacio como respuesta "deseo no responder" o "no binario"

Hacer pública la adhesión a la Declaración de San José en los procesos de reclutamiento y redes sociales de la cooperativa

Realizar al menos 1 capacitación a todo el personal sobre la sensibilización alrededor del tema LGBTIQ+



BOMBEROS COSTA RICA

La empresa contará con una forma para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+.

La empresa realizará esfuerzos de reclutamiento y selección específicos para atraer a personas LGBTIQ+

Las encuestas de clima organizacional u otros instrumentos de recolección de datos por parte de Recursos Humanos incluirán la opción de que las personas colaboradoras puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, según su orientación sexual o identidad de género.

Se generará un plan de Capacitación sobre igualdad, diversidad e inclusión que abarque toda la institución.



Declaración
de San José

Deloitte.

Enviar piezas de comunicación para difundir las políticas alineadas a los valores de diversidad y respeto.

Capacitar a los nuevos líderes y personal de la Firma para que estén alineados a los valores de diversidad y respeto.

Enviar piezas para reforzar la comunicación sobre el canal de denuncias de Deloitte.



Desarrollar alianza/s con organizaciones sin fines de lucro en un proyecto conjunto de mediano plazo.

Capacitar a los colaboradores en el combate de las micro-agresiones en el sitio de trabajo

Visibilizar el apoyo a la Declaración de SJO



En Dynamic DMC nos comprometemos públicamente con la Declaración de San José para respetar, promover y defender siempre los Derechos Humanos de todas las personas, incluyendo a la población LGBTQ+ en las acciones que nos competen en nuestro giro de negocio. Nuestra política de Sostenibilidad y las acciones asociadas serán el camino concreto para lograrlo.

En Dynamic DMC trabajaremos para garantizar que nuestra partes interesadas internas sean incluidas en nuestra organización sin discriminación alguna relacionada con orientación sexual, identidad y expresión de género y mantendremos espacios de trabajo seguros y saludables para todos los colaboradores, con igualdad de derechos y beneficios para todas las personas.

En Dynamic DMC promoveremos espacios y herramientas de sensibilización para nuestro público interno y partes interesadas externas que fomenten el respeto de los Derechos Humanos, incluyendo el respeto a las personas LGBTQ+. Nuestro giro de trabajo siempre mantendrá el respeto los derechos humanos de todas las personas con las que nos relacionamos, brindando siempre servicios inclusivos, respetuosos y sostenibles.

Definir una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Capacitar al personal con puestos a cargo de personas en temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGBTQ+

Definir una persona, comité o instancia encargada del tema LGBTQ+



Continuidad y finiquitación del protocolo para transición de género en el empleo. Incluido el abordaje y capacitación necesaria para todas las partes involucradas.

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+.

Incrementar e incentivar la participación de más colaboradores y gerentes de Emerson Costa Rica en el entrenamiento denominado "Ally Training".

Incorporación optativa de los pronombres de género en la firma de los colaboradores de Emerson Costa Rica alineados al documento "Talking About Pronouns in the Workplace" de la Fundación para los Derechos Humanos.



Enel Green Power Costa Rica se compromete a promover, fomentar y facilitar la participación del personal en charlas y actividades de conocimiento y concientización de temas LGBTIQ+

Enel Green Power Costa Rica se compromete a capacitar a su personal de recursos humanos, primera línea y puestos a cargo de personas, en temas LGBTIQ+

Enel Green Power Costa Rica se compromete a establecer indicadores de monitoreo de avances de las actividades de temas LGBTIQ+



EY

**Building a better
working world**



Definir métricas de DE&I para líderes

Realizar por lo menos 1 actividad de voluntariado con Casa Rara

Realizar 1 campaña para invitar a personas LGBTI a participar de nuestros procesos de selección



Declaración
de San José



Creación de una Comisión sobre temas de la comunidad LGBTIQ+.

Realización de capacitaciones de sensibilización a lo interno de la empresa.

Creación de una política interna de no discriminación a personas LGBTIQ+.

Apoyar un proyecto pro bono o voluntariado para población LGBTIQ+



Fortalecer la comunicación de temas de diversidad e inclusión y LGBTQ+ en la agenda de comunicación interna y externa de la organización.

Desarrollo de acciones de sensibilización y educación a los colaboradores con respecto a los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTQ+

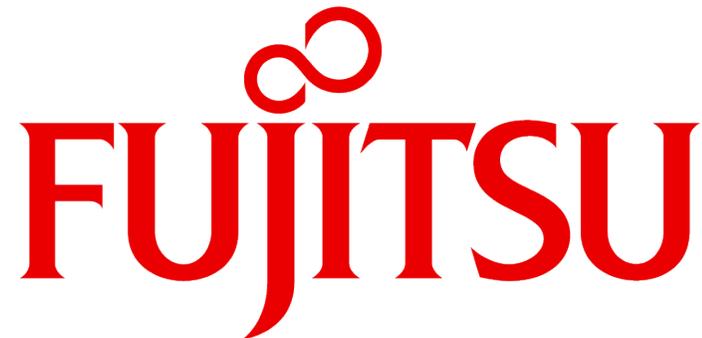
Incrementar el porcentaje de personas capacitadas en temas de diversidad, equidad e inclusión en el área de Recursos Humanos, Gerencias y puestos a cargo de personas.

fiserv.

Crear espacios de discusión y aprendizaje sobre temas de diversidad e inclusión en temas LGBTQ+.

Por medio de acciones concretas Fiserv se compromete a dar recursos y apoyo a los voluntarios en los comités de diversidad e inclusión.

Crear una lista de creadores de contenido, emprendedores y empresarias de la comunidad LGBTQ+, con el fin de apoyarles y mejorar su alcance de público en época navideña.



Contactar al menos una asociación dedicada a trabajar con la población LGBTQI+ para colaborar con voluntariado en compañía de nuestro personal.

Generar un protocolo o guía de atención para personas que se encuentran en su proceso de transición de género.

Crear una encuesta anual de diversidad e inclusión que incluya preguntas relacionadas a aspectos LGBTQI+ para comprender qué acciones tomar para mejorar nuestro lugar de trabajo en esta temática.



Creación de un comité LGBTQI de DEI

Que cada persona pueda identificarse como quiera, con total libertad, desde la firma de su correo de trabajo

Usar un lenguaje mucho más inclusivo en la comunicación interna y externa

Acercamiento a la comunidad trans para que sepan de la oportunidad de competir por plazas laborales sin ninguna exclusión

Gensler

Aplicación exitosa de la política de apoyo para personas en transición de género.

Implementación de 'upskilling' en temas relacionados con derechos LGBTQ+, en particular, sobre inclusión en el lugar de trabajo.

Revisión de políticas de Recursos Humanos para garantizar inclusión de personas LGBTQ+

Monitoreo de necesidades de personas LGBTQ+ en el ciclo de vida de la persona colaboradora, a través de la recolección y análisis de datos



Desarrollar la Comunidad LGBTQ en Costa Rica

Generar espacios seguros para el desarrollo de profesionales parte del colectivo

Promover las contrataciones de personas no binarias y mujeres para posiciones gerenciales en un 50%

god____branding

Encadenar un rebranding para una asociación que trabaje por el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTQ+.

God branding se compromete a desarrollar un curso técnico gratuito para las empresas sobre principios de comunicación inclusiva

God branding se compromete a crear y difundir contenido técnico para Recursos Humanos que promueva la integración de personas LGBTQ+ en sus estrategias de cultura.



Hewlett Packard Enterprise

Profundizar la transferencia de conocimiento hacia otras operaciones de la compañía en LAC en temas de I&D

Desarrollar al menos 2 voluntariados específicos para poblaciones LGTBI

Explorar la posibilidad de modificar el seguro de salud actual para que pueda incluir todos los requerimientos médicos para personas trans



Llevar el entrenamiento de ALLIES a mas empleados y gerentes de HP Costa Rica

Realizar una campaña de cómo ingresar denuncias por discriminación o acoso

Llevar a cabo una campaña de voluntariado dirigida a la población LGBTIQ+

Impartir un entrenamiento de Interseccionalidad en equipos de los BINs

Creación de un programa de Liderazgo para empleades LGBTIQ+



Con el objetivo de incrementar el número de personas aliadas, promover los cursos de Diversidad e Inclusión que tenemos de manera interna.

Seguir involucrando a personas de la mesa directiva para dar mayor visibilidad de manera interna al grupo enfocado a personas LGBTQ+

Fortalecer la alianza con Pride Connection para compartir mejores prácticas y lograr generar un cambio sistémico en temas de Diversidad e Inclusión.



Desarrollar un plan o acciones para mejorar el clima y ambiente laboral que incluye temas de diversidad e inclusión (LGBTIQ+) de acuerdo a una herramienta de autodiagnóstico.

Capacitar al personal con puestos de cargo de personas en temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGTBIQ e indicar el porcentaje de personas capacitadas.

Desarrollar mensajes de respeto e inclusión de personas LGTBI en las campañas de mercadeo, indicando el número de campañas desarrolladas y medición del impacto al colectivo.

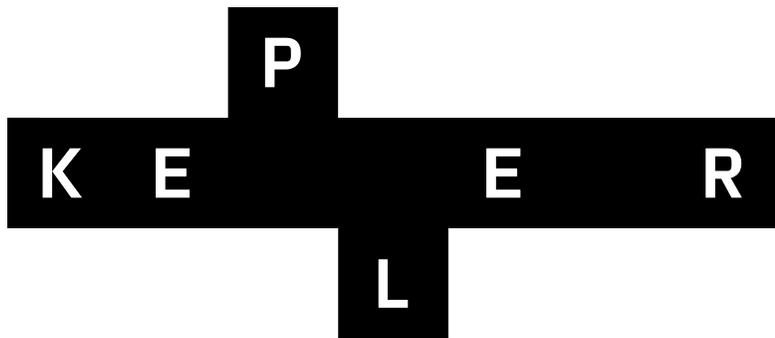
Contar con un espacio en el sitio web para visibilizar la adhesión a estos principios



Alcanzar la capacitación al 100 % de todo el personal de INCOP EN TEMAS DE DDHH.

Incluir el tema de ddhh, énfasis en respeto, no discriminación y tolerancia hacia las personas que integran la comunidad LGBTI, cuando se efectúe un nuevo estudio de clima organizacional.

Incluir en todas las estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad los temas de ddhh y derechos de las personas LGBTIQ+



Contribuir con organizaciones a fines con los derechos humanos y para personas LGBTIQ+ a nivel de Costa Rica

Incluir en el proceso de inducción de puestos a cargo de personas temas de derechos humanos, incluyendo personas LGBTIQ+

Formalizar el comité de temas LGBTIQ+ a nivel de CR

Documentar los mecanismos para evaluación de la publicidad para evitar mensajes discriminatorios

Documentar el proceso de evaluación de proveedores en temas de prácticas laborales y derechos humanos de personas LGBTIQ+

incluir esfuerzos de reclutamiento con campañas dirigidas a personas LGBTIQ+



Realizar campañas para promover los derechos humanos las personas LGBTQ+ en términos de retención y atracción de talento humano.

Realizar ciclos de sensibilización, lenguaje inclusivo y promoción de los derechos humanos de personas LGBTQ+ a gerentes.

Desarrollar al menos una actividad de voluntariado en temas LGBTQ+ durante el año.

Mejorar la oferta de beneficios para las personas trans.



Donaremos vacunas a personas activistas trans.

Capacitaremos en temas LGBTQ+ a todas nuestras regencias.

Participaremos en la Marcha de la Diversidad 2022 y 2023 con presencia de marca.

LATR3S

Aumentar las campañas educativas para la comunidad LGTBIQ

Establecer mecanismos de denuncia interna en contra de la discriminación

Mantener el nivel de compromiso de la compañía con los temas LGTBIQ+



Realizar una campaña de comunicación interna para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+, expresando los compromisos adquiridos tanto en esta Declaración, como en las Políticas y Normativas de LLA CR

Llevar a cabo una capacitación/taller a cargo de asesoramiento externo y dirigida hacia todos los mandos medios y gerenciales, en la que el tema central sea la sensibilización respecto a los Derechos Humanos y respeto hacia las personas LGBTQ+ en el trabajo

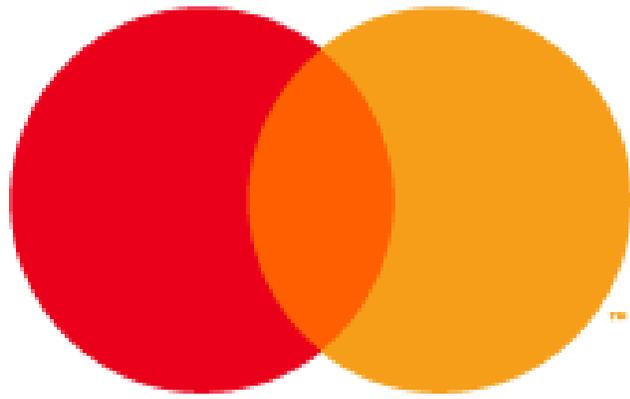
Hacer de conocimiento público, de nuestros stakeholders y proveedores, nuestra adhesión a la Declaración de San José, en línea con las Políticas de Liberty CR en materia de Derechos Humanos.



Programa de voluntariado técnico para la comunidad LGBTIQQA

Crear un mecanismo de evaluación de las empresas en nuestra cadena de valor acerca de derechos humanos.

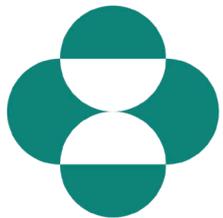
Crear una herramienta para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral



Curating impactful, inspiring and educational events and programming for LGBTQ+ employees and allies

Making Mastercard is the employer of choice for LGBTQ+ employees through best in class benefits and policies

Deepening partnerships with community organizations to create value exchange



MSD
INVENTING FOR LIFE

MSD Rainbow Alliance se compromete a realizar como mínimo, una actividad de voluntariado social, bajo el enfoque LGBTQ+

MSD se compromete a crear áreas de conocimiento y aprendizaje en conceptos y temáticas LGBTQ+

MSD Rainbow Alliance se compromete a facilitar foros y conferencias enfocados en el desarrollo de personas LGBTQ en ambientes laborales

MSD se compromete en la visibilización de fechas importantes y de conmemoración de la comunidad LGBTQ entre sus colaboradores



Realizar dos charlas sobre lenguaje inclusivo, identidad de género y orientación sexual. (ligado a 1.2)

Realizar una capacitación dirigida a el 100% gerentes, supervisores, y leads de Costa Rica en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTQ+. (ligado a 3.1)

Realizar 1 actividad de voluntariado con una organización que trabaje con población LGBTQ+ en el primer trimestre del 2023. (ligado a 10.2)



Actualizar la Guía Normativa de Nauta Marketing Digital para garantizar igual acceso a derechos y beneficios a parejas del mismo sexo quienes conviven bajo o sin la figura del matrimonio.

Realizar al menos dos actividades o campañas anuales para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.

Alcanzar el 100% de personas capacitadas en temas LGBTQ+ en el área de Recursos Humanos, Gerencias y puestos a cargo de personas.

Formar al 100% del personal de servicio al cliente en temas de Derechos Humanos de personas LGBTQ+

Realizar al menos una actividad de voluntariado en temas LGBTQ+ durante el año.



Pfizer Zona Franca se compromete a continuar visibilizando su compromiso con la población LGBTQ+ al socializar la firma la Declaración de San José mediante diversos canales de comunicación.

Pfizer Zona Franca se compromete a establecer alianzas o proyectos con terceros para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.

Pfizer Zona Franca se compromete a brindar herramientas a sus colaboradores con el fin de educarles y sensibilizarles para el respeto a la diversidad sexual y afectiva.

Pfizer Zona Franca se compromete a fomentar la comunicación inclusiva en sus comunicados internos.

Pfizer Zona Franca se compromete a establecer indicadores para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTQ+.



Trabajar en alianza con las organizaciones para la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ+.

Realizar al menos 3 eventos abiertos de capacitación anuales.

Promover acciones para fomentar la contratación de personas trans.



Comunicación y entrenamiento. Continuar con los esfuerzos de comunicación y entrenamiento en la organización en temas relacionados con la comunidad LGBTQ+ que ayuden a prevenir cualquier situación de discriminación.

Apoyo a la población LGBTQ+ de la compañía mediante su grupo de afiliación GABLE. Continuar proveyendo recursos y apoyo gerencial para el desarrollo de actividades en pro de la comunidad LGBTQ+ de la compañía

Educación en temas de familias diversas. Proveer entrenamientos, charlas y conversatorios para toda la población de la compañía donde se desarrollen temas de familias inclusivas a fin de contribuir con la educación y la aceptación de todos los tipos de familias.

Apoyo a organizaciones no gubernamentales. Apoyar ONGs encargadas de velar por los derechos de la comunidad LGBTQ+ en Costa Rica.



Certificación de Líderes Inclusivos

One Roche Campus Inclusivo

Mes de la Diversidad y la Inclusión en Noviembre



Servicios

Realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+.

Visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión institucionales.

Establecer indicadores para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas



En RS Sostenible nos comprometemos a promover los Derechos Humanos de todas las personas y fomentamos la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+), con acciones concretas que generen valor a las personas, desde nuestras áreas de acción. Promovemos el respeto a todos los Derechos Humanos dentro de nuestros valores empresariales y damos visibilidad pública de nuestro compromiso.

RS Sostenible se compromete a desarrollar procedimientos y políticas internas para garantizar que no exista discriminación de ningún tipo, incluyendo por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a crear espacios de trabajo seguros y saludables para las personas colaboradoras. Comunicamos abiertamente nuestra absoluta oposición a cualquier tipo de discriminación, promovemos igualdad de oportunidades, derechos y beneficios y mantenemos una política que lo respalda.

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



La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+)

La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+.

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

stryker

La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+).

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

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

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.



Donar un masaje a una persona activista.

Publicar el compromiso de la empresa con los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+.

Colocar un signo visible LGBTQ+ en el estudio de Tacto&Luz.



Formación y capacitación a los empleados de la compañía en temas LGBTIQ+.

Apoyo a los grupos internos de la compañía en actividades de educación y promoción a favor de la comunidad LGBTIQ+.

Fortalecer el crecimiento personal de los colaboradores LGBTIQ+ dentro de la compañía propiciando entrenamientos específicos.



Tech Data[®]

A TD SYNEX Company

Contar con espacio en redes sociales para visibilizar la adhesión a los principios de la Declaración de San José.

Mecanismo de evaluación de empresas proveedoras que incluye temas de prácticas laborales y derechos humanos de personas LGBTQI+

Contar con una forma para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto a los derechos de las personas LGBTQI+.



Thomson Reuters se compromete a seguir dando visibilidad sobre nuestra adhesión a la Declaración de San José a nivel interno y externo a través de nuestros canales de comunicación.

Thomson Reuters se compromete a seguir apoyando al grupo de Pride At Work en la búsqueda de mas aliados y en la difusión de actividades en pro de la concientización y educación de nuestra población en temas de igualdad, diversidad e inclusión.

Thomson Reuters se compromete a cumplir con las metas de contrataciones diversas e inclusivas.



Construimos equipos y liderazgo diversos e inclusivos que representan los mercados en los que operamos y los clientes a los que servimos

Brindamos igualdad de oportunidades para todos

Crear conciencia a través de una estrategia y un plan de comunicación claros dirigidos a las partes interesadas internas y externas.

Educar a todos nuestros colaboradores para generar conciencia y generar acción

TORIBIO

S E R V I C E S

Profundizar la/a alianza/s con organizaciones sin fines de lucro en un proyecto conjunto de mediano plazo

Capacitar a los colaboradores en el combate de las micro-agresiones en el sitio de trabajo

Visibilizar nuestro apoyo a la Declaración de SJO

TORIBIO & DONATO

Profundizar la/a alianza/s con organizaciones sin fines de lucro en un proyecto conjunto de mediano plazo

Capacitar a los colaboradores en el combate de las micro-agresiones en el sitio de trabajo

Visibilizar nuestro apoyo a la Declaración de SJO

Uber

Establecer protocolos para asegurar el cambio de documentación de personas Trans que inicien su transición posterior a ser reclutados.

Establecer alianzas con organizaciones que velen por los derechos de las personas LGBTQ+ para el desarrollo de actividades educativas para los colaboradores.

Fomentar espacios educativos para aliados y colaboradores de Uber en temas de derechos humanos de personas LGBTQ+.



ULACIT se compromete a trabajar con una asociación que se dedique a trabajar con la población LGBTIQ+ con el que se pueda realizar proyectos de sensibilización con los estudiantes y colaboradores

ULACIT se compromete a trabajar con una asociación que se dedique a trabajar con la población LGBTIQ+ con el que se pueda realizar proyectos de sensibilización con los estudiantes y colaboradores

ULACIT se compromete a visibilizar la política de diversidad existente

ULACIT se compromete en crear el protocolo de atención de quejas y procedimientos para el abordaje de conflictos.

ULACIT se compromete con mantener temas de diversidad e inclusión y LGBTIQ+ como parte de sus estrategias de comunicación interna y externa

ULACIT se compromete en la creación de un club estudiantil que lidere todas las iniciativas en temas de diversidad e inclusión de las personas LGBTIQ+.



Generar capacitaciones locales para la sensibilización de personas trans, fomentando una línea de comunicación de respeto.

Apoyar a organizaciones sin fines de lucro con actividades que permitan brindarles mejores oportunidades o grupos afines que velen por los derechos LGBTQ+

Cuantificar las denuncias que puedan recibirse relacionadas a Derechos Humanos de las personas LGBTQ+ para implementar medidas correctivas y un plan de mejora continua



Fortalecer el programa de salud mental a través de atención psicológica especializada en población LGBTQ+ y/o género.

Reportar el impacto de las Guías de Atención de Casos de Transformación de género y Protocolo Transgenero.

Dar visibilidad de las campañas publicitarias y de cultura con nuevas prácticas de representación de las diversidades.

Compartir una buena práctica de comunicación, que sirva de herramienta para cualificar el contenido simbólico y uso de lenguaje moderno e inclusivo.

Generar noticia sobre la Firma de esta Declaración

Profundizar con sensibilización, formación técnica y profundidad en la agenda que desarrolla la estrategia de inclusión y el Consejo Consultivo de la Diversidad, Equidad e Inclusión.

Implementar voluntariado corporativo con una asociación LGBTQ+ en materia de empleabilidad.



Declaración de San José



Vic Castro
Coordinador de Comunicación, AED
viccastro@aedcr.com

 www.aedcr.com  AEDCR

  AEDCostaRica

 prideconnectioncr

 Pride Connection CR