

REPORTE Y COMPROMISOS

2021 DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ

AED ALIANZA EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO

United Way

Pride Connection CR

Indice

Introducción 02
Empresas firmantes 2021 03
Empresas firmantes por año 11
Resultados 13
Indicadores 14
Compromisos de empresas 20

La Declaración de San José es un 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 sexto año consecutivo, esta iniciativa tiene como fin apoyar empresas y organizaciones 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 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 56 empresas que se comprometieron a crear espacios de trabajos más diversos e inclusivos para todas las personas.

Empresas firmantes 2021



Empresas 2021
por año

1er año

Arias
THE LAW firm OF CENTRAL AMERICA

COMUNIDAD DE EMPRESAS DE COMUNICACIÓN DE COSTA RICA

BASF
We create chemistry

BOMBEROS COSTA RICA

CENTENARIO INTERNACIONAL S.A.

DOMA
ESCALANTE

UWC COSTA RICA

god branding

hangar worldwide

mesoamerica

MINAE
Ministerio de Ambiente y Energía

Movistar

natu care
by-emte

Roche

PEPSICO

TACTO&LUZ
ESTUDIO DE MASAJES

TORIBIO
SERVICES

2do año

Cargill
Helping the world thrive

Deloitte.

EMERSON

fiserv.

Mucap

LATR3S

3er año


3M


esph


G
GARNIER
BBDO


INCOP


mastercard


MSD
INVENTING FOR LIFE


Pfizer


CREGANNA
MEDICAL
is part of
TE
connectivity



Abbott

BAC CREDOMATIC

BLP

Cognizant

GRUPO ice

GRUPO INS

MARRIOTT

TechData

Walmart
México y Centroamérica

YUXTA
a compañía para el mundo

5to año

Boston Scientific
Avanzando la ciencia en pro de la vida™

intel

THOMSON REUTERS®

TORIBIO & DONATO

ULACIT
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
COSTA RICA

tigo



accenture

AED United Way
ALIANZA EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO

EY
Building a better working world

FIFCO

Gensler

hp

Hewlett Packard Enterprise

IBM

P&G

Empresas firmantes por año

2016

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

2017

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

2018

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

2019

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

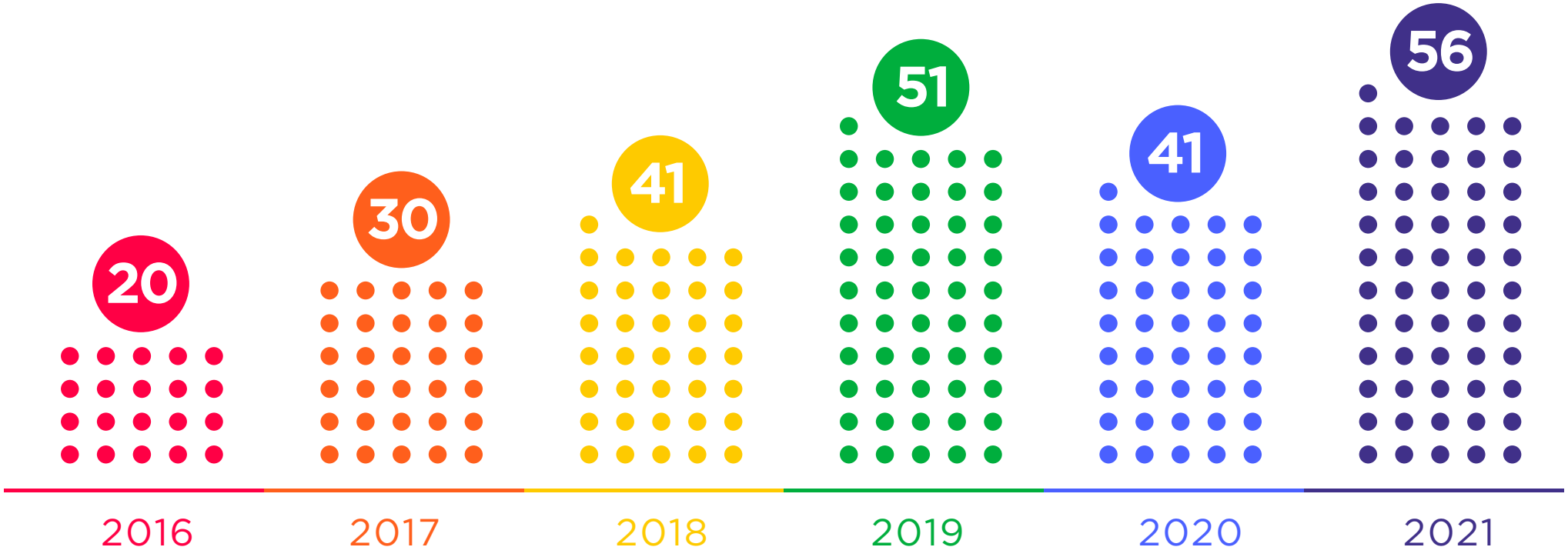
2020

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.

Cantidad de empresas firmantes por año



Resultados

Generales

- Empresas y organizaciones firmantes: 56

- Recopilación de formulario: 18 de mayo al 18 de junio de 2021

- 16 empresas y organizaciones nuevas se unieron a la Declaración de San José este 2021.

- 7 empresas han firmado los 6 años consecutivos.

- Número de actividades o campañas para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ al año: 5-10 actividades promedio por empresa

- Porcentaje de personas capacitadas en temas LGTBIQ+ en áreas de Recursos Humanos, Gerencias y puestos a cargo de personas: 60% en promedio

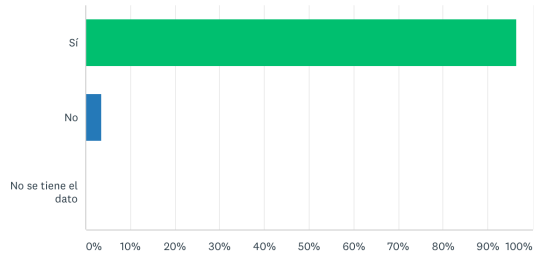
Los resultados analizados demuestran un trabajo constante y planificado por parte de las empresas y organizaciones firmantes en relación con el respeto de los Derechos Humanos de las personas LGTBIQ+. Como destaca en los resultados, la inclusión de personas LGTBIQ+ se gestiona como parte de la filosofía 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

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

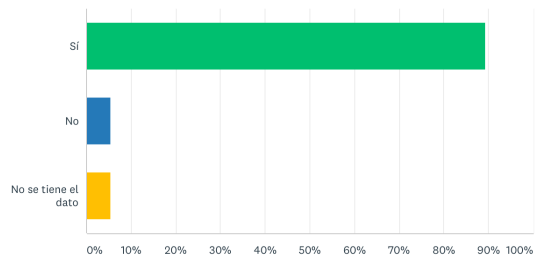
Indicador 1.1 La empresa incluye como parte de sus valores empresariales el respeto por los Derechos Humanos.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



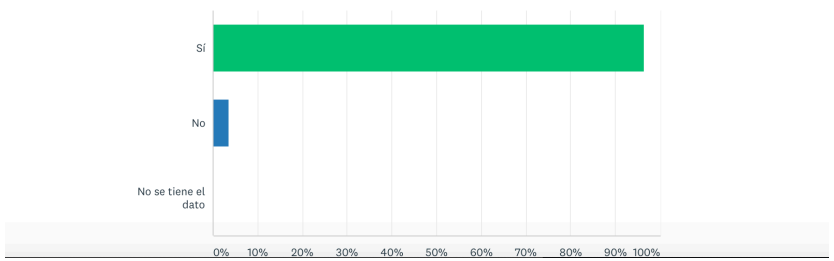
Indicador 1.2 La empresa cuenta con un plan o acciones para mejorar el clima y ambiente laboral que incluye temas de diversidad e inclusión (LGBTIQ+).

Respondidas: 56 Omitidas: 0



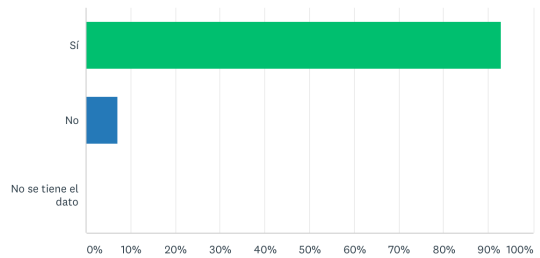
Indicador 2.2 La empresa cuenta con una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, de manera directa o indirecta.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



Indicador 3.3 La empresa cuenta con temas de diversidad e inclusión y LGBTIQ+ como parte de sus estrategias de comunicación interna.

Respondidas: 56 Omitidas: 0

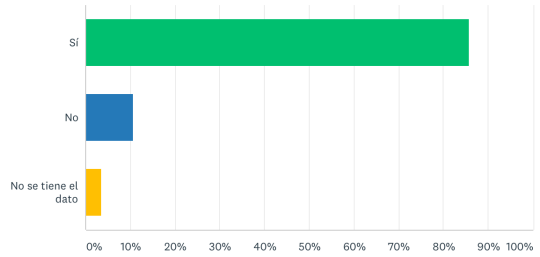


Indicadores

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

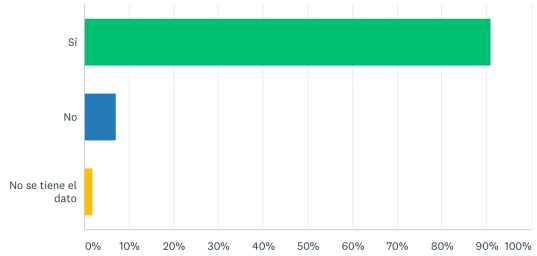
Indicador 4.2 La empresa tiene metas, acciones y recursos destinados al tema LGBTIQ+.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



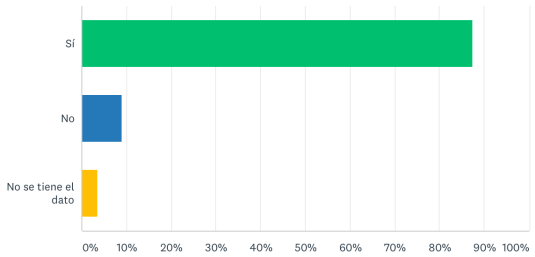
Indicador 6.2 La empresa ha demostrado públicamente su apoyo a iniciativas públicas y privadas relacionadas con la igualdad de derechos para personas LGBTIQ+.

Respondidas: 56 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: 56 Omitidas: 0

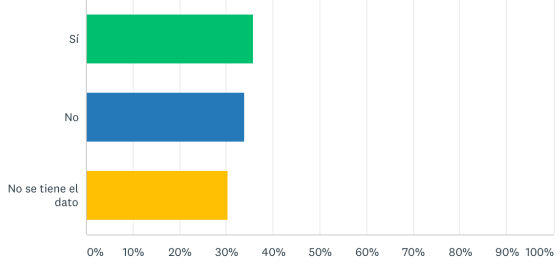


Indicadores

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

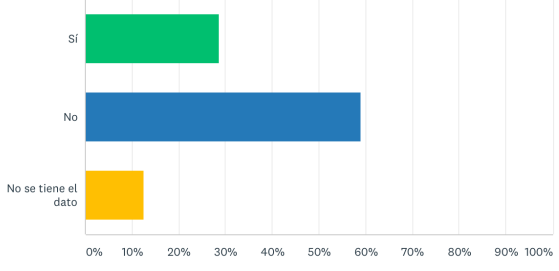
Indicador 2.6 La empresa cuenta con un seguro de salud que cubre todas las necesidades de salud de las personas trans, sin discriminación.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



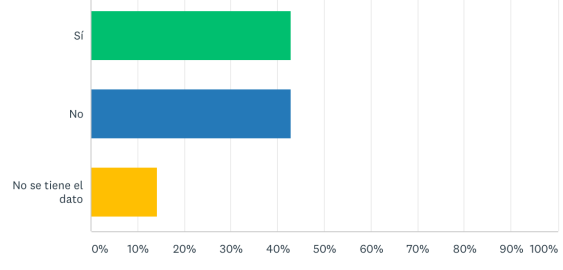
Indicador 2.7 La empresa cuenta con protocolos o guías para la transición de género que incluyen temas como: cuartos de descanso, código de vestimenta y cambio de documentación.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



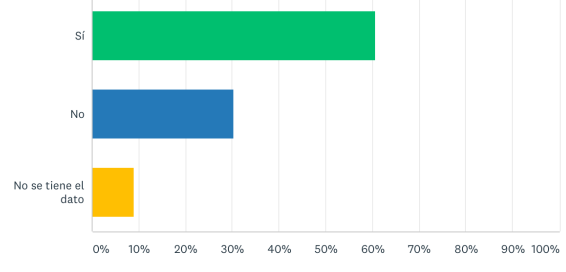
Indicador 7.1 La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de empresas proveedoras que incluye temas de prácticas laborales y Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.

Respondidas: 56 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: 56 Omitidas: 0

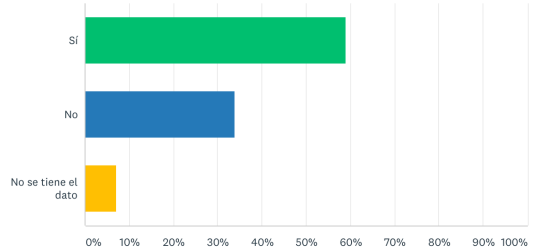


Indicadores

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

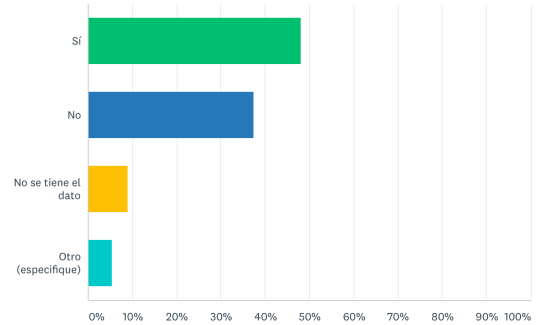
Indicador 9.2 Las encuestas de clima organizacional u otros instrumentos de recolección de datos por parte de Recursos Humanos incluyen la opción de que las personas colaboradoras puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, según su orientación sexual o identidad de género.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



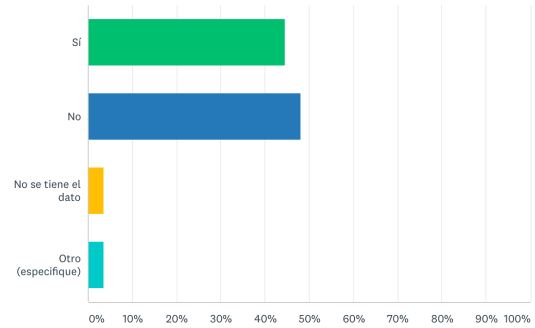
Indicador 9.3 Las métricas de desempeño de la Alta Gerencia y de personas a cargo de personas incluyen métricas relacionadas con diversidad e inclusión, incluyendo el tema de personas LGBTIQ+.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



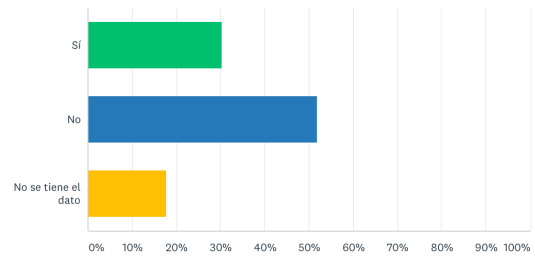
Indicador 10.2 La empresa ha desarrollado alguna actividad de voluntariado en temas LGBTIQ+ durante el último año.

Respondidas: 56 Omitidas: 0



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

Respondidas: 56 Omitidas: 0

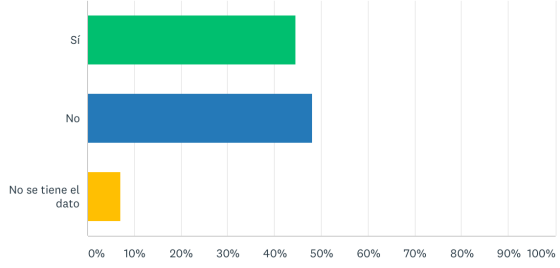


Indicadores

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

Indicador 10.4 La empresa cuenta con una política de donaciones o trabajo probono que incluye el apoyo a organizaciones que promueven los derechos de las personas LGBTIQ+.

Respondidas: 56 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 resutlados 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 firmantes

Declaración de San José 2021

-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

- 3M se compromete a crear un plan de acción para la promoción de talento de las personas Trans.

- 3M se compromete a iniciar propuestas para protocolos y guías para la transición de género que incluyen temas como: cuartos de descanso, código de vestimenta y cambio de documentación. Incluyendo también un seguro de salud que cubre todas las necesidades de salud de las personas trans, sin discriminación.

- 3M se compromete a crear alianzas o proyectos con otras organizaciones para apoyar la promoción de los Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.



- Crear una matriz de indicadores para la empresa apegada a la declaración para Q4 2021

- Determinar una serie de objetivos para cumplir para la declaración de San José 2021

- Determinar los tiempos para realizar una medición de los indicadores para Q4 2021

- Realizar una medición con base en los indicadores establecidos para Q4 2021

- Hacer una evaluación de los objetivos planteados durante el año 2021 para Q1 2022

- Establecer los objetivos de Abbott Pride para el periodo 2022 para el Q1 2022

accenture

- Accenture Costa Rica se compromete a ampliar la participación del personal local en la red global de personas aliadas de la comunidad LGBTI

- 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 LGBTI.

- Accenture se compromete a aumentar la cobertura de personal en puestos de liderazgo capacitados en temas LGBTI.

Arias

THE LAW firm OF CENTRAL AMERICA

- Visibilizar las políticas de diversidad e inclusión existentes y fomentar más el involucramiento de los colaboradores en el tema interna y externamente a la compañía.

- En las encuestas e investigaciones al respecto, evaluar varias aristas específicas de diversidad e inclusión y no solo discriminación.

- Colaborar en trabajos pro bono con empresas o asociaciones que trabajan por derechos humanos e igualdad.

AED
ALIANZA EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO

United Way

- Nos comprometemos a continuar liderando Pride Connection Costa Rica.

- Nos comprometemos a realizar la Declaración de San José durante el 2022 y a aumentar la cantidad de empresas y organizaciones firmantes.

- Nos comprometemos a apoyar a las organizaciones
LGBTIQ+ en proyectos de interés común.

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

COMUNIDAD
DE EMPRESAS
DE COMUNICACIÓN
DE COSTA RICA

- Obj 1: La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+). Táctica: Realizar una charla en el 2021 que concientice a las empresas de comunicación comercial en Costa Rica a promover la empleabilidad y la no discriminación con la población para LGBTIQ+ Dato: La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha mencionado que debido a la discriminación, las personas LGTBIQ+ tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral lo que les coloca en una posición de exclusión social.

- Obj 5: Ser motor motivacional para que los Asociados a Comunidad respeten los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, Comunicación y publicidad. Táctica: Realizar una charla en el 2021 que brinde recomendaciones a las empresas de comunicación comercial en Costa Rica para prevenir la violencia simbólica en la publicidad: estrategias para una publicidad inclusiva.

- Obj 10: 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. • Invitar a los Asociados de Comunidad para que sean parte de: http://www.pridevirtualcr.com Táctica: Realizar una campaña digital promocional de la actividad. • Motivar a los Asociados de Comunidad a realizar una donación al Pride Virtual CR 2021, en apoyo a las mariscalías digitales. Táctica: Realizar una campaña digital promocional de la actividad.

BAC CREDOMATIC

- Hacer una revisión de políticas, prácticas y diagnóstico en temas de inclusión y diversidad.

- Plan de Capacitación sobre igualdad, diversidad e inclusión a los Vicepresidentes,

Gerentes, Mandos medios y áreas de atención a clientes.

- Crear el protocolo de atención de quejas y procedimientos para el abordaje de conflictos.



- Generar protocolo/guía para atender a personas que vayan a realizar su transición

- Generar alianzas con otros organismos y empresas en favor de la promoción de los DDHH LGBT+

- Brindar talleres de sensibilización y lenguaje inclusivo a equipos que tienen contacto con clientes y proveedores

- Incrementar la participación del equipo de liderazgo en capacitaciones de temas LGBT+

BOMBEROS COSTA RICA

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

- 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+.

- 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.



- Participar en trabajo pro bono que beneficie a la población LGTBIQ+

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

- Integrar al resto de las oficinas de la empresa en Centroamérica a las Buenas Prácticas de Inclusión LGTBIQ+

Boston Scientific

Avanzando la ciencia en pro de la vida™

- Iniciar trabajo con proveedores locales con respecto a prácticas laborales y DDHH de personas LGBTIQ+

- Fortalecer sistemas y prácticas de reclutamiento para asegurar la igualdad de oportunidades de contratación de personas LGBTIQ+

- Realizar curso de Lenguaje inclusivo para el personal Indirecto en BSC Costa Rica

Cargill®

Helping the world *thrive*

- Fomentar la visibilidad de la comunidad LGBTQ+ en los mandos de liderazgo de la compañía

- Programa de Educación y Sensibilización de Embajadores PRIDE

- Apertura en nuestras contrataciones para el grupo LGBTQ+

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

- Desarrollo de un plan de educación formal en historia LGBTQ+

CENTENARIO INTERNACIONAL S.A.

- Nos comprometemos a crear y fortalecer, nuestra declaración de ética, en donde fomentamos la inclusión y no discriminación.

- Capacitación del personal y fuerza de ventas, sobre la concientización de personas LGTBI+ y el respeto que deben ofrecer.

- Crear una red de espacios libres de discriminación con nuestros socios comerciales, logrando visibilizar lugares seguros para la comunidad LGTBI+

Cognizant®

- La empresa se compromete con mantener temas de diversidad e inclusión y LGBTI como parte de sus estrategias de comunicación interna.

- La empresa se compromete a dar visibilidad en sus canales de comunicación interna (email, Yammer y Be.Cognizant) la adhesión a los 10 principios de la Declaración de San José.

- La empresa se compromete a continuar informando a los colaboradores sobre la existencia del Canal (HR Compliance) para hacer denuncias relacionadas con actos de discriminación

Deloitte.

- Enviar piezas de comunicación para difundir las políticas alineadas a los valores de diversidad y respeto. Por otro lado, los nuevos colaboradores deben tomar los cursos e-learning "Conducta Profesional“, “Liderazgo Inclusivo”, “Webcast de Ética e Integridad”, en el que se abordan temas de respeto y que refuerzan los canales de denuncia de conductas no éticas

- Contar con un protocolo y guía para la transición de personas trans

- Capacitar a los nuevos líderes y personal de la Firma (con antigüedad o de nuevo ingreso) para que estén alineados a los valores de diversidad y respeto en los talleres: Talleres para líderes en los cual se apoya la adopción de conductas inclusivas: a. Liderazgo inclusivo (obligatorio a partir de Gerente), b. Inclusive Leadership Activation Lab (dirigido a Socios y Directores); c. Programa Integral de Nuevos Socios (obligatorio para Socios). Webcast de Conducta Profesional, dirigido al 100% de los profesionales en el que se abordan temas de respeto, así como se refuerzan los canales de denuncia. Ética e Integridad, para reforzar nuestros valores y canales de denuncia. Formación de evaluadores y Asesores, enfocado en realizar evaluaciones objetivas. Reclutamiento y Selección, parte del taller se aboca a que en los procesos de selección se evitan sesgos inconscientes

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

DŌMA

ESCALANTE

- Capacitación del personal sobre temas referentes a LGBTI.

- Promover dentro de la empresa el compromiso con los derechos LGBTI

- Desarrollar capacitación de servicio al cliente para la población LGBTI



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

- Creación de un entrenamiento de sensibilidad local llamado "Diversity & Inclusion Moment" para ser impartido en las reuniones de equipo en Emerson.

- Adición de una o varias preguntas más dentro de la encuesta de clima organizacional para medir el tema de diversidad e inclusión de Emerson.



- Diseñar e incluir métricas de desempeño relacionadas con diversidad e inclusión, incluyendo el tema de personas LGBTIQ+.

- Incluir en los principios de prácticas laborales, mecanismos de evaluación de empresas proveedoras en temas de prácticas laborales y Derechos Humanos de personas LGBTIQ+

- Incluir mensajes de respeto e inclusión de personas LGBTIQ+ en las campañas de mercadeo de la ESPH.



- Establecer proceso de reparación o remediación en caso de que se compruebe la veracidad de una denuncia por discriminación por parte de clientes.

- Incluir métricas relacionadas con diversidad e inclusión para personas con puestos de liderazgo.

- Desarrollar algún voluntariado o proyecto pro-bono en temas LGBTI.

- Compartir mensajes en redes sociales invitando a personas LGBTI a aplicar a nuestros puestos vacantes.

FIFCO®

- Definir un plan de diversidad e inclusión para los próximos 2 años

- Crear una política de Diversidad e Inclusión y comunicarla a la organización

- Dar continuidad a la campaña sobre el valor de la diversidad e inclusión

fiserv.

- Dar seguimiento a la encuesta aplicada el año pasado, con una nueva encuesta complementaria a la que actualmente se hace sobre clima y ambiente laboral, para poder obtener más detalles sobre temas de D&I incluyendo LGBTI y comparar los avances entre un año y el otro. Esta encuesta continua el esfuerzo hecho en el 2020, de tal manera que podamos desarrollar indicadores para la mejora continua.

- Actualizar políticas y procedimientos para que se incluyan protocolos / guías / procesos inclusivos a todo nivel. También promocionar más los canales de denuncia que han sido creados, así como comunicar los beneficios que se han actualizado para incluir a empleados LGBTI+

- Continuar con el desarrollo e implementación de talleres/entrenamientos a todas las personas sobre temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGBTI+.

UWC COSTA RICA

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

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

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

GARNIER
BBDO

- generar una mayor cultura de integración en el país, a través de la comunicación que hacemos

- involucrarnos más en causas que apoyen a la comunidad lgbtqi

- mejorar la capacitación interna y evaluaciones con respecto al tema lgbtqi

- mayor involucramiento con la comunidad trans

- mejores espacios de escucha para el personal lgbtqi

- tratar de que más de nuestros clientes se unan al movimiento

Gensler

- Fomentar la participación del equipo de Community Impact en proyectos de índole LGBTIQ+ en el país.

- Fortalecer el comité interno encargado de temas LGBTIQ+ para aumentar la promoción de actividades educativas y de sensibilización sobre la comunidad LGBTIQ+, en la región de Latinoamérica

- Promover más proyectos de investigación relacionados a la inclusión, equidad y la diversidad en Costa Rica.

god
brand
ing

- Indicadores 5.3 y 5.4 respectivamente: La empresa cuenta con un mecanismo para evitar mensajes discriminatorios y el porcentaje de piezas que son revisadas para garantizar mensajes sin discrominación. Ante lo cual nuestro compromiso es articular un puente desde la Cámara de Comercio y el Consejo de Control de Propaganda, ante el cual Jacobo Riba es representante del sector empresarial para crear un Checklist abierto para que las empresas puedan verificar si sus campañas de comunicación requieren ajustes y están
alineadas con uso de lenguaje inclusivo.

- Indicador 6.1: La empresa cuenta con un espacio en su website, redes o canales de comunicación interna para visibilizar la adhesión a estos principios. Nuestro compromiso es darle visibilidad en nuestra web y hacer un comunicado en nuestras redes que invite a nuestras partes involucradas a sumarse a la firma para el 2022.

- Indicador 7.1: La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de empresas proveedoras que incluyan temas de prácticas laborales y derechos humanos de personas LGBTIQ+. La empresa se compromete a crear un documento anexo a su acuerdo de comercio justo actual, el que firma con todos los proveedores con lo que hace negocio, un documento de compromiso de reconocer y respetar los Derechos de las personas LGBTI como un requisito para seguir haciendo negocio. Se hará público el documento en 2022, pero no la lista de firmantes por secreto comercial.

- Indicador 10.4 La empresa cuenta con políticas de trabajo probono o voluntariado. La empresa no cuenta con políticas probono ni de voluntariado, pero sin con una práctica que la hace sumarse constantemente a colaborar en campañas que promuevan la equidad de género, la inclusión laboral y el reconocimiento de las diversidades como personas LGBT y refugiados, pero nos comprometemos a donar 25 horas para el Pride Virtual de AED 2022.

GRUPO ICE

- 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.

hangar worldwide

- Desarrollo de un protocolo o guía para abordar la transición de género de los colaborador@s

- Capacitación del 25 % de personal con puestos a cargo de personas en temas de Derechos

Humanos, incluyendo personas LGBTIQ+.

- Desarrollo de 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.

Hewlett Packard Enterprise

- Formalizar la capacitación a gerentes, enfocado en la población diversa por medio de un nuevo documento de sensibilización.

- Por medio del compromiso de los voluntarios, la empresa apoya el lanzamiento de una campaña para el reconocimiento de la población diversa.

- Promover el desarrollo de capacidades tecnológicas para poblaciones diversas mediante la plataforma de voluntariado de HPE (HPE Gives).

- Identificar áreas de mejora para la población diversa por medio de una encuesta.



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

- Trabajar en la inclusión de la población trans (caja de herramientas o protocolo y baño neutro)

- Creación de un programa de Liderazgo para empleados LGBTIQ+ o un Summit regional LGBTIQ+



- Mantendremos la activa participación en la Marcha de la Diversidad de San José o Pride Virtually liderazgo Pride Connections CR.

- Reforzar educación ampliamente en temas de LGBT+ y Diversidad e Inclusión, por medio de las entrenamientos e insignias internas para los actuales y nuevos colaboradores durante todo 2021- 2022.

- Trabajo con Pride Connection e IBM para reforzar las mejores prácticas y ayudar a las poblaciones en riesgo junto con los colaboradores de la empresa.

INCOP

- Contar con una política institucional aprobada por Junta Directiva

- Que el 100% del personal esté capacitado en el curso "Caminando hacia la Igualdad"

- Desarrollo al menos una actividad de voluntariado en temas LGBTI

GRUPO INS

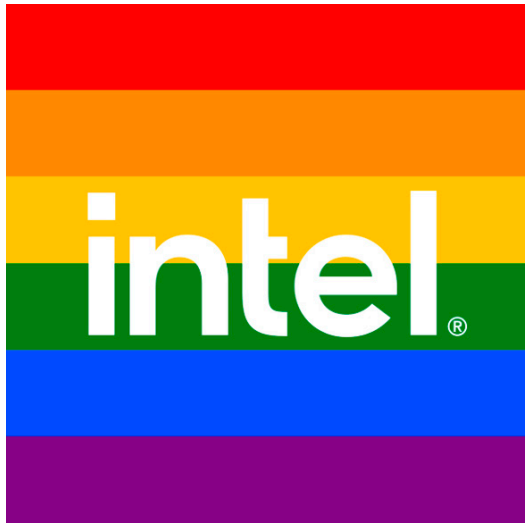
- Incorporar en las nuevas instalaciones físicas del INS, señalética inclusiva en materia de género.

- Establecer procedimientos y mecanismos (claros, objetivos, transparentes y confiables) apegado a las buenas prácticas en Derechos Humanos para que las personas puedan denunciar casos de discriminación y/o acosos por género y comunicarlo debidamente a todo el personal INS.

- Capacitar a las áreas de Mercadeo, Comunicación y Publicidad en Derechos Humanos y Lenguaje Inclusivo, para que sus estrategias sean alineadas en estos aspectos.

- Postear en los medios de comunicación del INS la adhesión a la declaración y realizar al menos una campaña de sensibilización anual.

- Incorporar dentro de los protocolos de servicio al cliente las buenas prácticas en Derechos Humanos para tratar a personas del colectivo LGBTIQ+



- Realizar intercambios de experiencias con organizaciones externas, en cuanto a prácticas de diversidad e inclusión de la comunidad LGBTIQ+ en el ambiente laboral.

- Mantener al menos dos actividades de voluntariado para la comunidad LGBTIQ+.

- Incrementar el número de actividades de educación y sensibilización para nuestros colaboradores

LA TR3S

- Continuar contribuyendo con la donación de campañas probono de respeto de los derechos humanos e inclusividad de las personas LGBTIQ+

- Verificar en toda la publicidad y comunicación que generemos el respeto a los derechos humanos, la inclusividad y diversidad, tomando en cuenta la población LGTBIQ+

- Contar con al menos en nuestra planilla con un 30% de personas LGBTIQ+

- Crear mecanismos de denuncias internas para la discriminación de las personas LGBTIQ+



- Impulsar nuevas opciones para personas Trans con nuestra iniciativa True Name

- Continuar capacitaciones internas para todas las personas de nuevo ingreso

- Expandir la alianza de Mastercard a Pride Connection Panamá

- Mejorar junto con recursos humanos las condiciones para personas Trans



- Incentivar a los colaboradores LGBTIQ, a desarrollar y exponer sus talentos escénicos y artísticos, en actividades laborales.

- Desarrollar un proyecto de voluntariado, donde se incentive a la comunidad aledaña a los hoteles a respetar y valorar los derechos de las personas diversas.

- Conformar un comité diverso en los hoteles que vele por los derechos, actividades y demás apoyo que requieran los colaboradores LGBTIQ dentro de los hoteles.

- Impartir charlas de sensibilización sobre temas LGBTI en los hoteles con activistas de la comunidad

- Desarrollar un programa donde todos los colaboradores de la empresa reciban capacitación sobre temas de derechos humanos

mesoamerica

- Apoyar con voluntariado para temas LGTBI
- Incluirlo en políticas de contratación de personal
- Instruir al personal sobre temas LGTBI



- 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 en temas de LGBTIQ+.

- Revisar nuestro proceso de selección y gestión del talento para reducir posibles sesgos.

- Evolucionar nuestra forma de trabajar, ajustándose y adaptándose a las necesidades de nuestra diversidad.

MINAE
Ministerio de Ambiente y Energía

- Minae se compromete a mantener sensibilizad@s a l@s colaboradore@ de la institución, mediante envíos trimestrales de información

- Minae se compromete a seguir siendo parte de la Declaratoria de San José

- Minae se compromete a visibilizar más la existencia de la Comisión LGBTI-Minae

Movistar

- Realizar una campaña de comunicación interna para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+, expresando los compromisos adquiridos tanto en esta Declaración, como en las Políticas y Normativas de Telefónica.

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

- Generar mensajes y contenido para promover el conocimiento en materia de Derechos Humanos y respeto hacia la población LGBTIQ+ en el servicio al cliente, para incorporar en las capacitaciones semanales de los equipos comerciales y tiendas.

Mucáp

- La empresa realizará acciones de sensibilización y educación con los colaboradores, en Derechos Humanos y respeto a la población LGTBI durante el año.

- La empresa hará una comunicación interna sobre el tema LGTBI durante el 2021

- La empresa visibilizará la firma de la Declaración de San José

MSD

INVENTING FOR LIFE

- Elaborar con HR campañas de reclutamiento e inclusión laboral de personas trans, incluyendo beneficios en salud, inclusión y espacios libres de discriminacion

- Proveer mentoría, coaching a personas LGBTQ+ en sus planes de carrera para promover la diversidad e inclusión de puestos

- Mejorar el tema de métricas en el centro de trabajo para identificar y cuantificar las necesidades de la comunidad LGBTQ y así evitar sesgos y proveer oportunidades para todos



- Generar conciencia en los y las colaboradores sobre los derechos de las personas trans como parte de los derechos humanos, y realizar sesiones de concientización sobre el VIH y el SIDA en diciembre, 2021.

- Mantener un porcentaje entre 80% - 90% en los resultados del indicador de Diversidad, Equidad e Inclusión en NI Costa Rica.

- Fortalecer la estructura del ERG de Pride creando una estrategia para el 2021 y 2022 con el objetivo de incrementar en un 10% la cantidad de aliados y miembros de la comunidad LGBTIQ+.

natu care by emte

- Promover el respeto de nuestros pacientes
- Ayudar a la poblacion
- Apoyar algunas campañas



- Pfizer Zona Franca se compromete a establecer un plan de acción con un enfoque en sesgos inconscientes a partir de la revisión de los hallazgos de diversas encuestas realizadas a los colegas en nuestra organización.

- Pfizer Zona Franca se compromete a seguir visibilizando la adhesión a la Declaración de San José a nivel interno y externo mediante diversos canales de comunicación corporativa.

- Pfizer Zona Franca se compromete a implementar acciones enfocadas a la educación de las y los colegas con respecto a temas de sensibilización en diversidad e inclusión LGTBIQ.

- Pfizer Zona Franca se compromete a construir redes de colaboración con el Grupo Global de Pfizer llamada Open y formalizar su adhesión del capítulo en Costa Rica para continuar favoreciendo un ambiente diverso e inclusivo para la comunidad LGBTQ.



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

- 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+

- Participación en programas de beneficio a favor de ONG que velan por los derechos de la comunidad LGBTIQ+



- Capacitar el 100% del liderazgo de la organización en temas de Diversidad e Inclusión para el final del 2021

- Desarrollar un entrenamiento virtual sobre Diversidad e Inclusión para toda la organización

- Llevar a cabo por tercer año consecutivo el mes de la Diversidad e Inclusión con distintas actividades y talleres

PEPSICO

- Fortalecer comunicación para expandir el mensaje de igualdad

- Reflejar y profundizar acciones de nuestra cultura de inclusión en nuestros procesos día a día, preparando el entorno.

- Compartir el mensaje externamente para los posibles candidatos de la comunidad LGBT+

TACTO&LUZ
ESTUDIO DE MASAJES

- Realizar publicaciones en redes sociales de la empresa para comunicar el apoyo a los derechos de las personas LGBTIQ+.

- Donar 2 masajes al año a personas activistas LGBTIQ+.

- Crear un propósito para la empresa que incluya un enfoque de diversidad e inclusión.



- Establecer compromisos de medicion y evaluacion para las empresas proveedoras de servicios

- Establecer alianza con otra organización LGBTIQ

CREGANNA MEDICAL
is part of
TE connectivity

- Realizar campañas para reafirmar el compromiso por el respeto a las diferencias.

- Compartir con nuestra organización las iniciativas de Pride Connection.

- Ser miembros activos de Pride Connection.

- La empresa capacitará al personal con puestos a cargo de personas en temas de Derechos Humanos,incluyendo personas LGBTI.

THOMSON REUTERS®

- Continuar apoyando la labor de Pride at Work

- Reforzar campañas de reclutamiento dirigidas a mercado LGBTQ+

- Reforzar campañas de comunicación interna sobre la inclusión de derechos del Matrimonio igualitario

TORIBIO & DONATO

- Crear una campaña de sensibilización contra la homofobia

- Realizar una campaña con nuestros clientes sobre La no discriminación de la población LGBTI.

- Desarrollar capacitación especializada sobre él servicio al cliente para la población LGBTI

TORIBIO
SERVICES

- Realizar dentro de la empresa una campaña con nuestros clientes sobre la sensibilización La no discriminación de la población LGBTI.

- Crear un espacio de participación e intercambio con instituciones para promoción de espacios libres de discriminación.

- Desarrollar capacitación especializada sobre él servicio al cliente para la población LGBT

ULACIT se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades en áreas de: reclutamiento, contratación, entrenamiento, capacitación, oportunidades de ascenso y beneficios, para todas las personas independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión.

La Universidad se compromete a ser una opción educativa libre de discriminación, por lo que no establece distinción entre las personas admisibles a un programa académico por su nacionalidad, ascendencia étnica, rol de género ni condición de discapacidad. La Universidad facilitará los servicios y acceso legales y razonables acordes con las necesidades de las personas, toda vez que ninguna condición personal constituya una inhabilitación para el futuro ejercicio profesional en la carrera elegida.

ULACIT se compromete a medir anualmente el conocimiento y preocupación en sus estudiantes sobre los derechos de la comunidad LGTBI, mediante herramientas de sondeo abiertas para todos los estudiantes como la Encuesta de Bienestar Estudiantil.

ULACIT se compromete a integrar los temas: diversidad, salud sexual, derechos sexuales y afectividad dentro del plan académico de sus estudiantes, por medio de espacios educativos del curso Salud, Deporte y Bienestar y en la agenda de actividades co-curriculares.

Nos comprometemos a desarrollar la Política Institucional de Diversidad orientada a establecer un ambiente seguro, libre de discriminación tanto para sus estudiantes como para el personal administrativo y docente de la Universidad.

ULACIT
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
COSTA RICA

Walmart México y Centroamérica

- Indicador 2.7: La compañía se compromete a crear un plan que permita crear espacios neutrales en sus unidades físicas.

- Indicador 5: La empresa se compromete a reflejar en sus campañas de comunicación interna (brand culture) y externa (publicidad) los tipos de diversidades de manera que se hagan visibles otras realidades coexistentes en la sociedad.

- Indicador 6: La empresa se compromete dar visibilidad a la firma de la Declaración de San José a través del sitio web o redes de la marca empleadora. También se compromete durante el año a dar visibilidad en medios propios y a través de relaciones públicas.

- Indicador 9.3: Walmart se compromete a incluir indicadores que puedan ser medidos tales como: cantidad de capacitaciones, voluntarios, donaciones, alianzas para el desarrollo, horas de capacitación o servicio a iniciativas relacionadas con la comunidad LGBT+.

- Indicador 10: Walmart se compromete a revisar sus política de voluntariado e identificar de qué manera puede seguir brindando apoyo a la comunidad LGBT+, se compromete a fortalecer en su proceso de reclutamiento capacitación para que los reclutadores sean empáticos y estén informados sobre cómo abordar personas LGBT+ y se compromete a identificar causas alineadas con sus valores organizacionales en las que pueda apoyar

YUXTA

a compañía **para** el mundo

- Aumentar a un 90% el porcentaje de capacitación del personal en temas LGBTI en el área de Recursos Humanos, Gerencias y puestos a cargo de personas.

- Continuar con la inclusión de mensajes de respeto e inclusión de personas LGBTI en las campañas de mercadeo.

- Diseñar una lista de chequeo para evaluar la publicidad de Yuxta, para evitar mensajes discriminatorios.



2021 DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ

AED United Way

Pride Connection CR

VÍCTOR CASTRO
COORDINADOR DE COMUNICACIÓN, AED
victorcastro@aedcr.com