



— **INDICADORES** —  
**DECLARACIÓN DE SAN JOSÉ, 2024**

**10**

**PRINCIPIOS**

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



Declaración  
de San José





## INTRODUCCIÓN

La Declaración de San José es un instrumento que incluye principios en contra de la discriminación por orientación sexual e identidad de género y a favor de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en espacios de trabajo. Es una iniciativa de la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) que se realizó por primera vez en el 2016 a través de Pride Connection Costa Rica (antes Bloque Empresarial LGBTI). El objetivo de la declaración es crear un proceso de mejora continua en temas LGBTIQ+ en las empresas firmantes e interesadas en renovar la firma año con año y mostrar el avance y los compromisos de manera pública.





# LOS INDICADORES

A continuación, se describen los indicadores de la Declaración de San José para cada uno de sus 10 principios. Estos indicadores son solo de consulta. Los indicadores se completan como parte del proceso de la declaración en un formulario en línea. Encuentre todos los pasos para firmar [AQUÍ](#)

## PRINCIPIO

# 1

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

### o **Indicador 1.1**

La empresa incluye entre sus valores el respeto y promoción de los Derechos Humanos para todas las personas y sin ninguna distinción.

### o **Indicador 1.2**

La empresa cuenta con un plan de acción para mejorar el clima organizacional y el bienestar de las personas colaboradoras, que contempla temas de diversidad, inclusión y construcción de espacios seguros para las personas LGBTIQ+.

### o **Indicador 1.3**

La empresa desarrolla encuestas o estudios sobre clima organizacional y bienestar, donde se incluyen temas de diversidad e inclusión LGBTIQ+.

### o **Indicador 1.4**

Indique el número de actividades de capacitación, sensibilización o campañas para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ que realizó durante el último año, con sus diferentes partes interesadas.



## PRINCIPIO

# 2

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

### o **Indicador 2.1**

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

### o **Indicador 2.2**

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

### o **Indicador 2.3**

La empresa garantiza igual acceso a derechos, beneficios, desarrollo de carrera, promociones y reconocimientos para las personas colaboradoras LGBTIQ+.

### o **Indicador 2.4**

La empresa garantiza igual acceso a derechos y beneficios a parejas del mismo sexo que conviven bajo la figura del matrimonio.

### o **Indicador 2.5**

La empresa garantiza igual acceso a derechos y beneficios a parejas del mismo sexo que conviven sin la figura del matrimonio.

### o **Indicador 2.6**

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

### o **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.



## PRINCIPIO 3

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

### o **Indicador 3.1**

La empresa capacita a las personas líderes y que tienen personal a cargo, en temas de Derechos Humanos, diversidad e inclusión, y con énfasis en LGBTQ+.

### o **Indicador 3.2**

Indique el porcentaje total de personas colaboradoras capacitadas en temas LGBTQ+, de las áreas de Recursos Humanos, Jefaturas, Gerencias y otros puestos con personal a cargo.

### o **Indicador 3.3**

Las estrategias de comunicación interna de la empresa promueven el respeto de los Derechos Humanos de las personas LGBTQ+, la diversidad e inclusión y el lenguaje inclusivo.

## PRINCIPIO 4

La organización se compromete a apoyar e impulsar a personas líderes y grupos de afinidad (ERG) LGBTQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos y seguros.

### o **Indicador 4.1**

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

### o **Indicador 4.2**

El comité o grupo de afinidad LGBTQ+ tiene metas, indicadores, acciones y actividades definidas, y recibe recursos de la empresa para su ejecución.

### o **Indicador 4.3**

La empresa se apoya en el comité o grupo de afinidad para ejecutar las acciones planteadas en su plan de trabajo sobre el tema y que responden a toda la organización.



## PRINCIPIO 5

La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad.

- o **Indicador 5.1**  
La empresa transmite mensajes de respeto e inclusión de las personas LGBTIQ+ en sus campañas de mercadeo, comunicación y publicidad.
- o **Indicador 5.2**  
Número de campañas de mercadeo, comunicación y publicidad inclusivas desarrolladas y lanzadas por la empresa, dirigidas al público LGBTIQ+ o con mensajes alusivos a la inclusión de esta población.
- o **Indicador 5.3**  
La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de las campañas de comunicación antes de su lanzamiento, para garantizar que sean inclusivas con la población LGBTIQ+ y evitar mensajes discriminatorios.

## PRINCIPIO 6

La organización se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión, con el respaldo de la alta dirección.

- o **Indicador 6.1**  
La empresa cuenta con un espacio en su sitio web, redes sociales o canales de comunicación interna donde visibiliza la adhesión a estos principios.
- o **Indicador 6.2**  
La empresa ha expresado abiertamente su apoyo a iniciativas públicas y privadas orientadas a promover el respeto de los Derechos Humanos de la población LGBTIQ+.



## PRINCIPIO

# 7

La organización se compromete a promover el respeto de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en la planificación de sus productos y/o servicios, así como en la atención al cliente.

- o **Indicador 7.1**  
La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de proveedores que incluye criterios de prácticas laborales y respeto de los Derechos Humanos de la población LGBTIQ+.
- o **Indicador 7.2**  
La empresa forma a su personal de servicio al cliente en temas de Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.
- o **Indicador 7.3**  
La empresa cuenta con un canal o mecanismo para recibir denuncias de sus clientes y proveedores sobre actos discriminatorios por motivo de la orientación sexual, la identidad y expresión de género.
- o **Indicador 7.4**  
La empresa cuenta con un proceso de reparación o remediación tras la veracidad de una denuncia de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género por parte de sus clientes o proveedores.

## PRINCIPIO

# 8

La organización se compromete a establecer mecanismos para recibir, dar seguimiento y solución a quejas y faltas relacionadas con los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia.

- o **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.
- o **Indicador 8.2**  
La empresa ha desarrollado una campaña de información sobre la existencia del canal y su uso.
- o **Indicador 8.3**  
La empresa cuantifica la cantidad de denuncias recibidas.



## PRINCIPIO

# 9

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

### o **Indicador 9.1**

La empresa cuenta con una herramienta o sistema de indicadores para medir la mejora continua en temas de inclusión laboral y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+.

### o **Indicador 9.2**

Las encuestas de clima organizacional, bienestar u otros instrumentos, incluyen la opción de que las personas colaboradoras puedan identificarse, voluntariamente y de manera anónima, según su orientación sexual o identidad de género.

### o **Indicador 9.3**

Las métricas de desempeño de la alta dirección, gerencias, jefaturas u otros puestos con personal a cargo, contienen indicadores relacionados con diversidad e inclusión y, particularmente, de la población LGBTIQ+.

## PRINCIPIO

# 10

La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad al año enfocada en la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+, organizada por una tercera entidad.

### o **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+.

### o **Indicador 10.2**

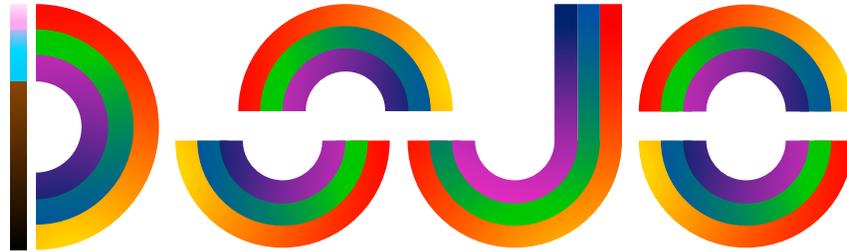
La empresa ha ejecutado al menos una actividad de voluntariado en temas de diversidad e inclusión y en beneficio de la población LGBTIQ+ en el último año.

### o **Indicador 10.3**

La empresa tiene procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, y promover la atracción de personas LGBTIQ+.

### o **Indicador 10.4**

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



**Más información:**

**Vic Castro**

Coordinación de Comunicación, AED  
Coordinación General, Pride Connection CR

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

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

 AEDCR  AEDCostaRica

 PrideConnectionCR