

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 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 (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.



Instrucciones generales para participar en la Declaración de San José 2022:

1. COMPROMÉTASE

Complete y firme la Declaración de San José (este documento) y cárguela junto con su logo en formato ai/pdf en el formulario oficial.

2. COMPLETE LOS INDICADORES

Complete los indicadores relacionados a los 10 principios de la declaración, según la gestión de su empresa u organización. Hay dos tipos de indicadores: los primeros de respuesta simple (Sí, No, No se tiene el dato) y los segundos de carácter numérico/porcentual. Complete la MATRIZ DE INDICADORES y los pasos posteriores en el siguiente link:

[Formulario Declaración de San José 2022 - Click Aquí](#)

3. RINDA CUENTAS DE LOS COMPROMISOS 2021 (Solo para empresas firmantes 2021)

La página Compromisos 2021 sirve para reportar el avance o cumplimiento de los compromisos públicos establecidos por su empresa u organización en el año 2021. Complete la lista con los compromisos que presentó durante el 2021. En la pregunta Descripción del Cumplimiento o no cumplimiento, indique el estado de avance del compromiso, las acciones realizadas o no realizadas y las razones de su cumplimiento o no cumplimiento. En la pregunta, Evidencia, puede incluir vínculos, fotografías u otro insumo que demuestre el cumplimiento del compromiso. En la pregunta, Observaciones, añada cualquier información adicional que crea relevante.

[Consulte los compromisos de su empresa en el 2021 - Click Aquí.](#)

4. ASUMA NUEVOS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2022-2023

Su empresa u organización debe establecer como mínimo, 3 compromisos que representen las acciones que va a tomar durante este año. El ideal es que sus compromisos vayan relacionados a aquellos indicadores que no cumple o quiere mejorar. Los compromisos deben ser públicos y tener el permiso para compartirse como parte de las comunicaciones relacionadas con la Declaración de San José. Su empresa deberá enviar un reporte indicando el cumplimiento o no cumplimiento de los compromisos durante la siguiente edición de la Declaración de San José en el 2023.

5. CELEBRE SU COMPROMISO

Invite a todas las personas que quiere que participen del evento virtual de presentación de empresas y organizaciones firmantes a realizarse el 24 de junio, 2022, 9:00 a.m.

[Inscríbese - Click Aquí](#)

6. COMUNIQUE SU ADHESIÓN A LA DECLARACIÓN Y SUS PRINCIPIOS CON SUS PARTES INTERESADAS

Posterior al evento oficial de presentación de firmantes, le invitamos a comunicar su compromiso y adhesión a la declaración a través de los canales que su organización tenga a disposición.

***Fecha límite para sumarse y envío de los documentos completos: 13 de junio, 2022**

Los 10 principios



1



La organización se compromete a promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+). (pag 6)

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. (pag 7)



2

3



La organización se compromete a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTIQ+. (pag 8)

La organización se compromete a apoyar a personas líderes y grupos de afinidad de personas colaboradoras LGBTIQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos. (pag 8)



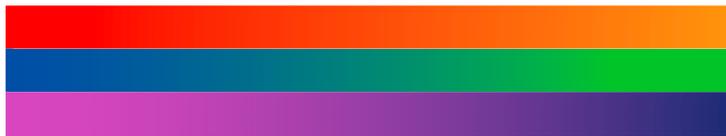
4

5



La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en sus estrategias y acciones de mercadeo, comunicación y publicidad. (pag 9)

Los 10 principios



6

La organización se compromete a visibilizar públicamente la adhesión a esta declaración y sus principios a través de sus medios de comunicación y difusión institucionales. *(pag 9)*

La organización se compromete a promover el respeto a los derechos de las personas LGBTQ+ en la planificación de productos, servicios y en la atención y servicio al cliente. *(pag 10)*

7

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 LGBTQ+ y a cualquier caso de discriminación en su esfera de influencia. *(pag 11)*

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 LGBTQ+. *(pag 12)*

9

10

La organización se compromete a apoyar o participar en al menos una actividad para la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTQ+ desarrollada por otra organización al año. *(pag 13)*



Mi organización se
compromete con estos
10 principios.

Nombre de la Empresa:

Cédula o número de
identificación de la empresa:

Nombre de la persona
representante:

Número de cédula de la
persona representante:

Cargo:

Firma:

Indicadores

La siguiente sección incluye una serie de indicadores que responden a los 10 principios de la Declaración de San José.

Principio 1

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

1.1

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



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+).



1.3

La empresa desarrolla encuestas o mediciones de algún tipo para conocer el clima y ambiente laboral que incluye temas LGBTIQ+.



1.4

Indique el número de actividades o campañas para promover los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ que realizó durante el último año.



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 todos y todas sus colaboradoras.

2.1

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



2.2

La empresa cuenta con una política que expresamente prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.



2.3

La empresa garantiza igual acceso a derechos y beneficios a personas LGBTQ+.



2.4

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



2.5

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



2.6

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



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 los Derechos Humanos y el respeto de las personas LGBTQ+.

3.1

La empresa capacita a personal con puestos a cargo de personas en temas de Derechos Humanos, incluyendo personas LGBTQ+.



3.3

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



3.2

2 Indique el porcentaje de personas capacitadas en temas LGBTQ+ en el área de Recursos Humanos, Gerencias y puestos a cargo de personas y expréselo como porcentaje del total.



Principio 4

La organización se compromete a apoyar a líderes y grupos de afinidad de empleados LGBTQ+ que promuevan espacios de trabajo inclusivos.

4.1

La empresa cuenta con una persona, comité o instancia encargada del tema LGBTQ+.



4.2

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



Principio 5



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

5.1

La empresa transmite mensajes de respeto e inclusión de personas LGBTI en sus campañas de mercadeo.



5.3

La empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de publicidad para evitar mensajes discriminatorios.



5.2

Número de campañas desarrollada por la empresa y dirigidas a público LGBTQ+.



5.4

Porcentaje de piezas o campañas publicitarias revisadas para garantizar mensajes libres de discriminación.



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 institucionales.

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.



6.2

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



Principio 7

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.

7.1

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



7.2

2 La empresa forma a su personal de servicio al cliente en temas de Derechos Humanos de personas LGBTIQ+.



7.3

3 La empresa cuenta con un canal o mecanismo para recibir denuncias de sus clientes y proveedores sobre actos discriminatorios ligados a orientación sexual e identidad de género.



7.4

La empresa cuenta con un proceso de reparación o remediación en caso de que se compruebe la veracidad de una denuncia por discriminación por motivos de orientación sexual o identidad 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.

8.1

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



8.2

La empresa ha desarrollado una campaña de información sobre la existencia del canal y su uso.



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 de las personas LGBTIQ+.

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+.



9.2

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



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+.



Principio 10

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 un tercero al año.

10.1

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



10.2

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



10.3

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



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

✉ viccastro@aedcr.com



www.aedcr.com ✎

f AEDCR **@ AEDCostaRica**

