

¿Cómo fortalecer y garantizar la equidad de condiciones laborales en una empresa transnacional de Costa Rica?

Olivier López Chaverri¹, ULACIT

2021

Resumen

La desigualdad laboral continúa siendo un obstáculo para alcanzar la prosperidad e igualdad de condiciones para todas las personas en el mundo, y Costa Rica no es la excepción, incluso en el siglo XXI. Con el fin de atacar esta problemática, la agenda 2030 de las Naciones Unidas establece entre sus metas de desarrollo sostenible el Objetivo Número 8, el cual busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, y la meta 8.5 indica:

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Naciones Unidas, s. f., párr. 14)

Se llevó a cabo una pequeña investigación con el fin de indagar qué opinan los trabajadores de una empresa transnacional anónima sobre las condiciones de igualdad laboral presentes en su ambiente de trabajo, y cuáles medidas pueden tomarse para mejorar dichas condiciones. La investigación realizada es de tipo cualitativa, para la cual se aplicó una encuesta digital (cuestionario cerrado) de 20 preguntas, a los trabajadores de una empresa transnacional específica, cuyo nombre no será mencionado por motivos de confidencialidad. La cantidad de respuestas obtenidas de la encuesta realizada fue 74, de una población de 90 trabajadores, lo cual representa un nivel de confianza del 95 %.

Este documento habla sobre la igualdad de condiciones laborales y de género; y presenta los objetivos de la investigación, algunos conceptos relacionados al tema elegido, los resultados, análisis y discusión de la encuesta, y las conclusiones y recomendaciones de la investigación implementada.

¹ Olivier Gerardo López Chaverri, licenciado en Ingeniería Informática con énfasis en Desarrollo de Software (ULACIT). Estudiante de MBA con énfasis en Gestión de Operaciones (ULACIT). Actualmente labora como ingeniero senior de Active Directory, en Eurofins Costa Rica.
Correo: olivier-lopez@outlook.com. ORCID: 0000-0003-1064-0960

Abstract

Labor inequality continues to be an obstacle to achieving prosperity and equal conditions for all people in the world, and Costa Rica is no exception, even in the 21st century.

In order to attack this problem, the 2030 agenda of the United Nations establishes objective number 8 among its sustainable development goals, which seeks to promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all, and the goal 8.5 indicates "By 2030, achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including youth and persons with disabilities, as well as equal pay for work of equal value" (Naciones Unidas, s. f.)

A small investigation was conducted to find out what the workers of an anonymous transnational company think about the conditions of equal employment present in their work environment, and what measures can be taken to improve these conditions. The research conducted is classified as "qualitative research" and was carried out through the application of a digital survey (Closed Questionnaire) of twenty questions, applied to the workers of a specific transnational company whose name will not be mentioned for confidentiality reasons. The number of responses obtained from the survey was seventy-four, from a population of ninety workers, which represents a confidence level of 95%

This document talks about equal working conditions, gender equality, research objectives, introduces some concepts related to the chosen topic, the results and discussion of the imposed survey represented by means of graphics and a deep analysis, the conclusions, and recommendations of the implemented research.

Palabras clave: Igualdad Laboral, Igualdad de género, Equidad de condiciones laborales, Costa Rica, Objetivos de Desarrollo Sostenible

Keywords: Labor Equality, Gender Equality, Fair working conditions, Costa Rica, Sustainable Development Goals

Introducción

La igualdad de condiciones laborales es un tema que abarca muchas áreas, tales como género, edad, discapacidades, preferencias sexuales, estado civil, origen étnico o raza, clase social, religión e ideología política. Sin embargo, el objetivo general es siempre el mismo: garantizar que todas las personas puedan desarrollar una actividad laboral en igualdad de condiciones, recibiendo un salario justo e igualitario acorde a su función, y en un ambiente digno y libre de hostigamiento.

La Constitución Política de Costa Rica cuenta con una amplia legislación que busca garantizar la equidad de condiciones laborales para todas las personas. El Código de Trabajo, por ejemplo, señala que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual (...) No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad” (Asamblea Legislativa, 1943, artículo 167).

En cuanto a igualdad de género, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Asamblea Legislativa de la República, 1990) en su artículo 14, establece que

las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes.

Leyes como las anteriormente citadas evidencian la gran importancia que tiene en Costa Rica la igualdad de condiciones laborales, y es de ello que se deriva la necesidad de realizar estudios como el presente, que permitan evaluar a las empresas en el cumplimiento de estos derechos de la población.

El enfoque de la investigación está delimitado a una empresa transnacional con sede en Costa Rica, cuyo nombre no será mencionado por motivos de confidencialidad. Esta empresa opera bajo el régimen de zona franca y cuenta con aproximadamente 90 empleados en el país. Si bien la investigación se realiza en una sola empresa, los resultados obtenidos serán de gran valor para cualquier otra institución en busca de recomendaciones para mejorar y fortalecer la equidad laboral en sus empresas.

En concordancia con lo anterior, el problema por tratar en esta investigación es: ¿Cómo fortalecer y garantizar la equidad de condiciones laborales en una empresa transnacional de Costa Rica?, y este será abarcado desde la perspectiva de los empleados de la empresa transnacional elegida.

Objetivos de investigación

Objetivo general

- Recabar información de los empleados de una empresa transnacional costarricense cuyo nombre se mantendrá anónimo, consolidar dicha información y analizarla, con el fin de conocer la percepción general de los empleados respecto a temas de igualdad laboral; así como desarrollar recomendaciones que permitan a la empresa mejorar o fortalecer la percepción de sus empleados.

Objetivos específicos

- Contrastar los resultados de la encuesta de percepción de equidad laboral, con el fin de conocer las diferencias de opinión entre los distintos grupos de empleados.
- Identificar los puntos claves por mejorar, para incrementar la percepción positiva de la empresa en temas de equidad laboral.
- Diseñar una lista de recomendaciones que la empresa pueda poner en práctica, para mejorar la percepción de sus empleados en temas de equidad laboral.

Revisión bibliográfica

Antecedentes

La desigualdad laboral continúa siendo un obstáculo para alcanzar la prosperidad e igualdad de condiciones para todas las personas, y Costa Rica no es la excepción, incluso en el siglo XXI.

La Constitución Política, el Código de Trabajo y la Reforma Procesal Laboral de Costa Rica establecen reglamentos que buscan garantizar que todas las personas puedan gozar de igual salario, jornada, carga de trabajo y trato en el ambiente laboral, sin importar su género, credo, raza y demás características personales, pero lograr alcanzar esta meta es una tarea que aún sigue en proceso.

A este respecto, la Reforma Procesal Laboral, en su artículo 405, establece lo siguiente: “todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos

derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna” (Asamblea Legislativa, 2017, artículo 405).

La desigualdad de género es uno de los problemas más frecuentes en cuanto a desigualdad laboral. En palabras de Núñez (2019),

en Costa Rica la participación de las mujeres en el mercado laboral es del 47%, mientras que el 75% de los hombres están insertos. Pero esto no garantiza que solamente esas mujeres trabajan, sino que las tasas de informalidad, desempleo y subempleo son lideradas por ellas (párr. 1).

De acuerdo con Morales Aguilar (2019), las mujeres sufren una triple barrera que dificulta laborar en igualdad de condiciones:

- **Barreras de inserción:** El porcentaje de mujeres que forman parte de la fuerza laboral ha estado estancado en 44 % desde el 2005, por tanto, menos de la mitad de las mujeres en edad para trabajar tienen un empleo o están buscando uno.
- **Barreras de selección:** A pesar de que las mujeres cuentan estadísticamente con un grado de escolaridad mayor al de los hombres (un 34 % de mujeres posee educación superior versus un 21 % de los hombres), estas tienen mayor dificultad para conseguir un empleo de calidad.
- **Barreras de valoración:** El estudio realizado por Solórzano (2018) mostraba brechas en los ingresos percibidos entre hombres y mujeres, en los cuales las mujeres recibían ingresos menores sin razón aparente, por lo tanto, podría atribuirse a discriminación salarial.

La desigualdad de condiciones laborales para personas con discapacidad es otro problema que lamentablemente sigue muy latente. Por ejemplo, si bien el Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (Poder Ejecutivo, 2011), que obliga a reservar el 5 % de plazas en puestos de los tres poderes de la República (art. 1) para esta población, son muy pocas las instituciones que acatan esta reglamentación. El contratar personal con discapacidades conlleva un gran compromiso por parte de las empresas, que implica diseñar procesos de reclutamiento inclusivos, modificación de infraestructura para que sea accesible (rampas, apoyos visuales, auditivos y táctiles), y por supuesto, contratación laboral en igualdad de condiciones; sin embargo, la ausencia de estos elementos son un factor disuasorio para que las personas con alguna discapacidad se unan a la fuerza laboral. De hecho, según la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENADIS) del 2018 realizada por el INEC, menos del 50 % de la población discapacitada forma parte de la fuerza laboral (Valverde, 2019).

Contexto del problema

Con el fin de atacar esta problemática, la agenda 2030 de las Naciones Unidas establece entre sus metas de desarrollo sostenible el Objetivo Número 8, el cual busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, y la meta 8.5 indica lo siguiente:

De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Naciones Unidas, s. f., párr. 14).

En cuanto al ámbito nacional, Costa Rica ha dado grandes pasos para ser un país con más igualdad de condiciones. Por ejemplo, es un país firmante del decreto 40203 del 15 de febrero de 2017, que establece el plan de Gobernanza e implementación de los objetivos de desarrollo sostenible en Costa Rica.

Para efectos de la presente investigación, el ámbito local donde se llevó a cabo el estudio es una empresa transnacional cuyo nombre no será mencionado por motivos de confidencialidad. Esta empresa se ubica en la Gran Área Metropolitana y cuenta con aproximadamente 90 empleados en Costa Rica.

La empresa ha realizado múltiples esfuerzos para garantizar una inclusión laboral libre de discriminación y cuenta con diferentes iniciativas internas de cero tolerancia ante situaciones de discriminación en el ambiente laboral, y capacitación de personal en cuanto a temas de inclusividad y equidad; sin embargo, el aplicar una investigación como la presente le permitirá conocer si existen puntos de mejora, o bien si debe enfatizar el impacto positivo que han tenido los esfuerzos realizados en pro de la igualdad laboral.

Posibles soluciones al problema

Alcanzar la igualdad de condiciones laborales para todos los habitantes es un objetivo que debe ser abarcado desde múltiples aristas, y no es algo que se pueda lograr de la noche a la mañana. No obstante, existen muchas iniciativas que buscan progresar en la búsqueda de un mundo más equitativo para todos.

Por ejemplo, el INAMU ha venido trabajando en el desarrollo de un modelo compuesto de políticas y acciones para garantizar la igualdad de género tanto para empresas públicas como privadas. Uno de los elementos que integran este modelo es el sello de igualdad de género del INAMU, el cual es un distintivo que le otorga a las empresas un elemento diferenciador, que les permite mostrar su aporte a la causa, mejorando el clima laboral y la productividad; promueve la igualdad de género como parte de su estrategia integral de responsabilidad

social empresarial; y fomenta el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres (INAMU, 2021).

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo de Costa Rica elaboró un manual didáctico para facilitar la identificación de infracciones laborales por discriminación de género (MTSS, 2021), el cual permite ampliar la visión sobre el cumplimiento de los derechos laborales, a fin de garantizar una sociedad más inclusiva y la igualdad de las mujeres en el acceso al trabajo y en sus condiciones laborales.

La información bibliográfica analizada anteriormente permite entender un poco mejor la importancia de la igualdad de condiciones laborales en Costa Rica, y los distintos retos que enfrentan ciertos grupos de personas para lograr acceder a oportunidades de trabajo en igualdad de condiciones. Por tanto, es importante que todas las empresas del país redoblen esfuerzos en realizar actividades que les permita conocer el sentir de sus empleados y evaluar su percepción sobre las condiciones laborales y cultura organizacional, con el fin de reducir la brecha de desigualdad y garantizar igualdad de condiciones para todos los habitantes.

Metodología de investigación

La investigación realizada se clasifica como cualitativa, pues se caracteriza, como mencionan Hernández *et al.* (2014), por “describir y construir un fenómeno a través de las percepciones y significados producidos por las vivencias de los sujetos y participantes” (p. 47).

Este enfoque implica el análisis de documentos públicos y legislaciones, la revisión de diferentes investigaciones y el despliegue y análisis de una encuesta, todo relacionado con temas de igualdad de condiciones laborales en Costa Rica. El motivo principal de la investigación es aportar información fidedigna a los lectores sobre la percepción de los empleados de una empresa costarricense acerca de las condiciones de igualdad laboral en su lugar de trabajo, y que esta información les permita a las empresas mejorar o fortalecer la percepción de sus empleados en dichos temas.

Como señalan Hernández *et al.* (2014), “la recopilación de datos en la investigación cualitativa está orientada a proporcionar una comprensión amplia de las opiniones y experiencias de las personas” (p. 53). Las técnicas y métodos fueron seleccionados y diseñados con base en experiencias previas del investigador y conocimientos en el tema, también apoyado con la información recopilada a medida que avanzaba la investigación.

En resumen, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos para esta investigación cualitativa fueron:

- Investigación y análisis de documentos existentes de diferentes fuentes (leyes, noticias, investigaciones) nacionales y de empresas consultoras, sobre los principales temas relacionados a igualdad laboral.
- Encuesta digital (cuestionario cerrado) de 20 preguntas, aplicada a profesionales de Costa Rica, que actualmente laboran en una empresa transnacional específica, cuyo nombre no será mencionado por motivos de confidencialidad.

Se aplicó la encuesta a través de una plataforma virtual (Microsoft Forms) a un tamaño de muestra de empleados que se encuentran actualmente laborando en la empresa investigada.

El criterio utilizado para seleccionar la población y muestra fue:

- Tamaño de la población: 90
- Nivel de confianza: 95 %
- Margen de error: 5 %
- % supuesto varianza: 50%
- Tamaño de la muestra propuesta: 73

En cuanto a los métodos de análisis, en primer lugar, se partió de ideas preconcebidas sobre cómo se relacionan conceptos y variables entre sí, todo ello basado en la experiencia del investigador. Luego, los datos recopilados en la encuesta se analizaron para obtener patrones, descripciones y perspectivas. A partir de este paso, los resultados de la encuesta se combinaron con la información obtenida de la búsqueda de publicaciones, noticias y leyes para formar la sección de discusión.

Como mencionan Hernández *et al.* (2014), “durante la investigación cualitativa la información recopilada se combina con las perspectivas del equipo de investigación” (p. 76). El equipo de investigación involucró el análisis propio y creyó en la investigación para obtener los resultados esperados.

Análisis de resultados y discusión

La cantidad de respuestas obtenidas de la encuesta realizada fue 74, de una población de 90 trabajadores de la empresa transnacional, lo cual representa un nivel de confianza de 95%. El alto nivel de confianza obtenido es un excelente indicador de que los resultados de esta investigación serán un valioso insumo tanto para la empresa en cuestión, como cualquier otra empresa que desee fortalecer su cultura organizacional y políticas en torno a la equidad de condiciones laborales de sus empleados.

Las preguntas realizadas en la encuesta se pueden clasificar en tres grupos distintos:

- El primer grupo de preguntas busca censar la opinión de los encuestados sobre qué significa equidad laboral. La información obtenida de estas preguntas servirá de insumo para abarcar el primer objetivo específico de esta investigación: **Contrastar los resultados de la encuesta de percepción de equidad laboral, con el fin de conocer las diferencias de opinión entre los distintos grupos de empleados.**
- El segundo grupo de preguntas se enfoca en determinar la percepción de los empleados sobre su ambiente laboral y cuáles aspectos se deben mejorar, para garantizar la equidad de condiciones laborales. Las respuestas obtenidas del primer y segundo grupo de preguntas en conjunto permitirán realizar recomendaciones a la empresa para mejorar su cultura organizacional y la percepción de los empleados en torno a la equidad laboral, así como abarcar el segundo objetivo específico de la investigación: **Identificar los puntos claves por mejorar para incrementar la percepción positiva de la empresa en temas de equidad laboral.**
- El tercer grupo de preguntas es más breve, y busca recolectar información demográfica específica como género, edad y nivel educativo, lo cual permitirá clasificar a los empleados en grupos y determinar aspectos como proporción de hombres vs. mujeres en la empresa, sus rangos de edad y nivel de estudios. Los resultados del análisis de los resultados de la investigación, así como el segmento de discusión permitirán generar conclusiones y recomendaciones para abarcar el objetivo específico número tres: **Diseñar una lista de recomendaciones que la empresa pueda poner en práctica para mejorar la percepción de sus empleados en temas de equidad laboral.**

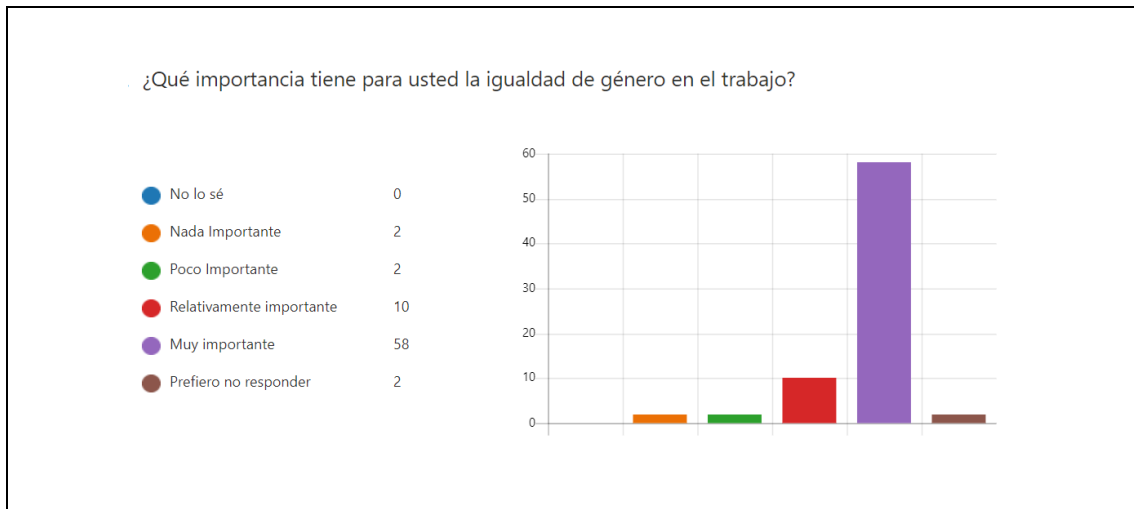
Las primeras dos preguntas buscan saber qué tan importante es la igualdad de género en el trabajo y los principales motivos por los cuales existe desigualdad laboral en las empresas. La gran mayoría de los encuestados respondió que la igualdad de género es un tema de gran importancia, pues un 78.4 % escogió la opción “Muy importante” y un 13.5 % “Relativamente importante”, y tan solo un 8.1 % de los encuestados restaron importancia a este tema. Por otra parte, una gran mayoría indicó que la religión y temas culturales heredados son la principal causa de que hombres y mujeres sean tratados de forma distinta en el ámbito laboral (gráficos 1 y 2).

El primer segmento de preguntas permite ver que casi la totalidad de los empleados de la empresa considera la igualdad de género como un tema de suma importancia, y opinan que el contar con empleados de distintos géneros,

edades, culturas, orientación sexual y otras características únicas es un tema importante, con el fin de asegurar la diversidad laboral que toda empresa inclusiva promueve.

Gráfico 1

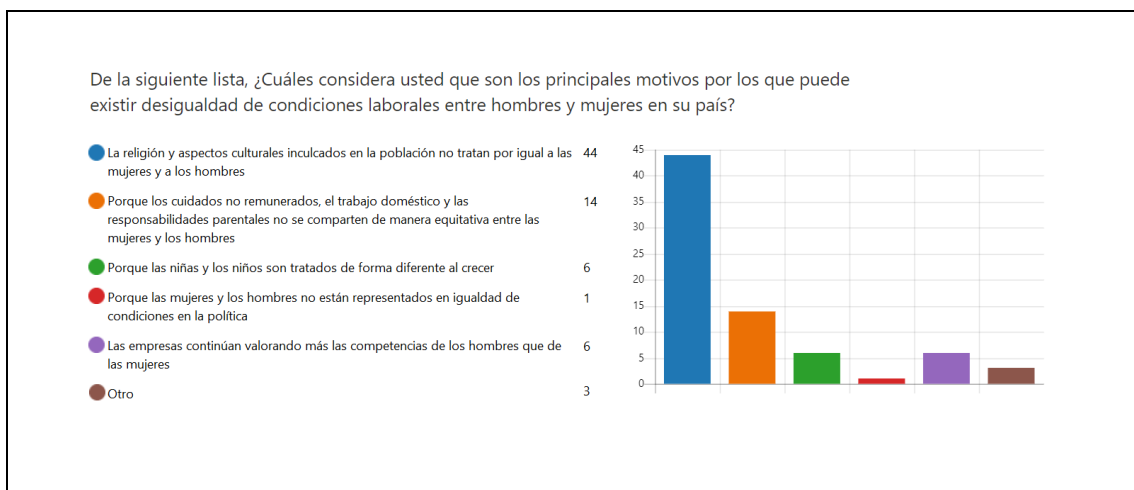
¿Qué importancia tiene para usted la igualdad de género en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 1

Principales motivos por los que puede existir desigualdad de condiciones laborales



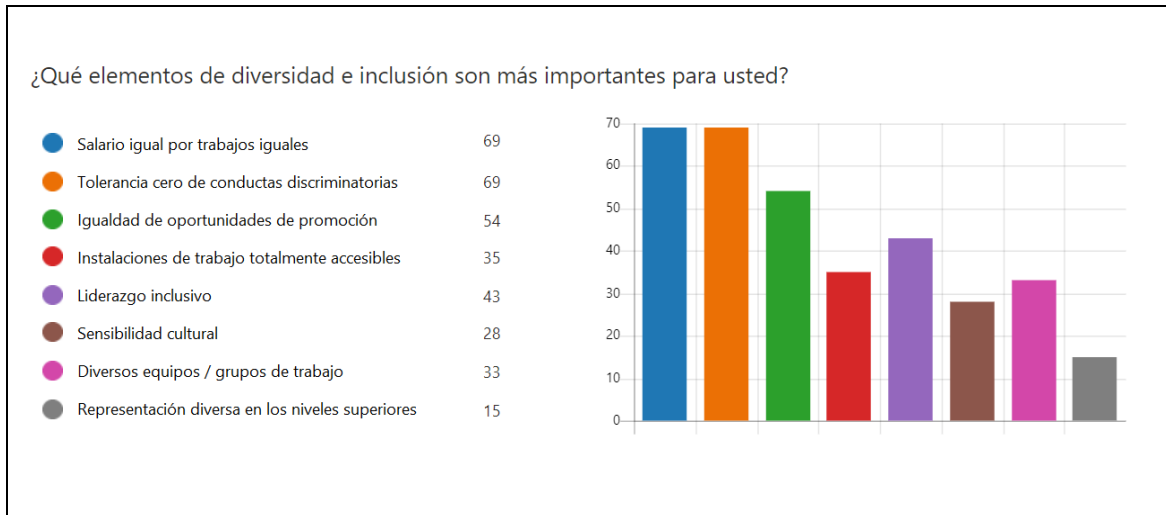
Fuente: Elaboración propia, 2021.

Con respecto a los elementos de diversidad e inclusión más importantes para los encuestados, se encontraron muchas opiniones contrastadas, pero dos de ellas prevalecieron: El “Contar con salarios iguales por trabajos iguales” y la “No tolerancia a conductas discriminatorias”. De igual forma, 54 de 74 encuestados

ubicaron a la “Igualdad de oportunidades de promoción” en tercer lugar en el *ranking* de importancia, y la “Representación diversa en los niveles superiores” recibió la menor cantidad de respuestas, con un 20.3 %, tal como se muestra en el gráfico 3.

Gráfico 2

¿Cuáles elementos de diversidad e inclusión son más importantes para usted?

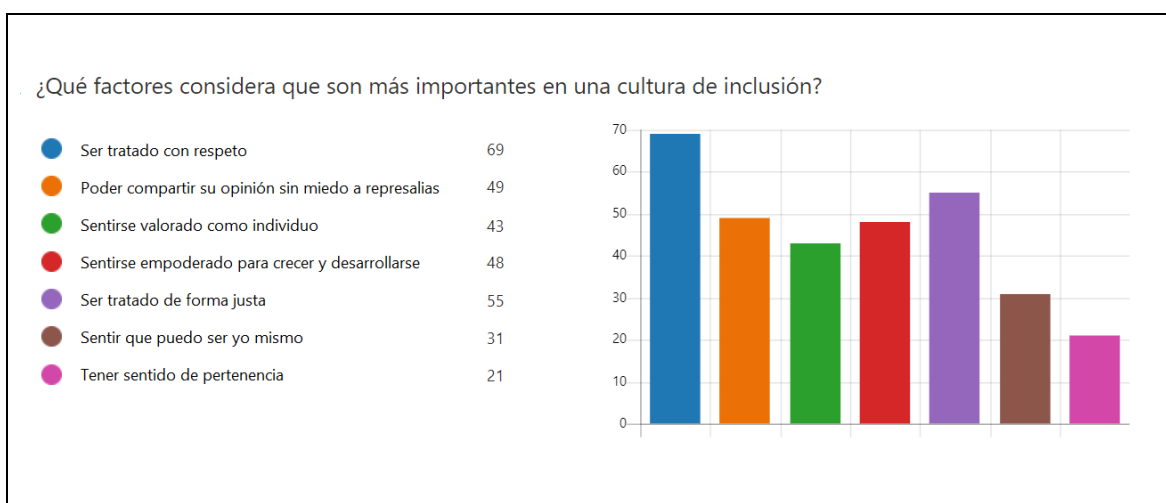


Fuente: Elaboración propia, 2021.

En cuanto a los factores más importantes en una cultura de inclusión, el gráfico 4 muestra que el 93 % de los encuestados considera que “Ser tratado con respeto” es el factor más importante, y solo un 28 % decidió que “Tener sentido de pertenencia” es un factor de importancia.

Gráfico 3

¿Cuáles factores considera que son más importantes en una cultura de inclusión?

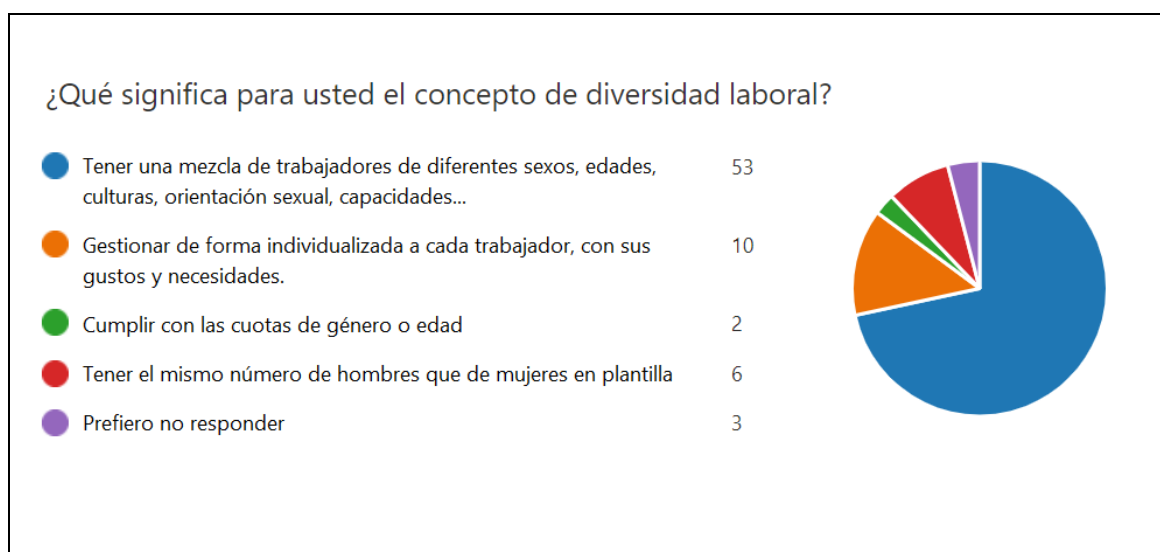


Fuente: Elaboración propia, 2021.

Como conclusión al primer grupo de preguntas, se les consultó a los encuestados qué significaba para ellos la diversidad laboral, y se les presentaron varias definiciones populares para este término (gráfico 5). Una gran mayoría (71.6 %) respondió que “Tener una mezcla de trabajadores de diferentes sexos, edades, culturas, orientación sexual, capacidades y otras características” es la definición que más se acerca a la diversidad laboral, y un grupo menor de encuestados eligieron otras opciones como “Gestionar de forma individualizada a cada trabajador, con sus gustos y necesidades” (13.5 %) y “Tener el mismo número de hombres que de mujeres en planilla” (8 %).

Gráfico 4

¿Qué significa para usted el concepto de diversidad laboral?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

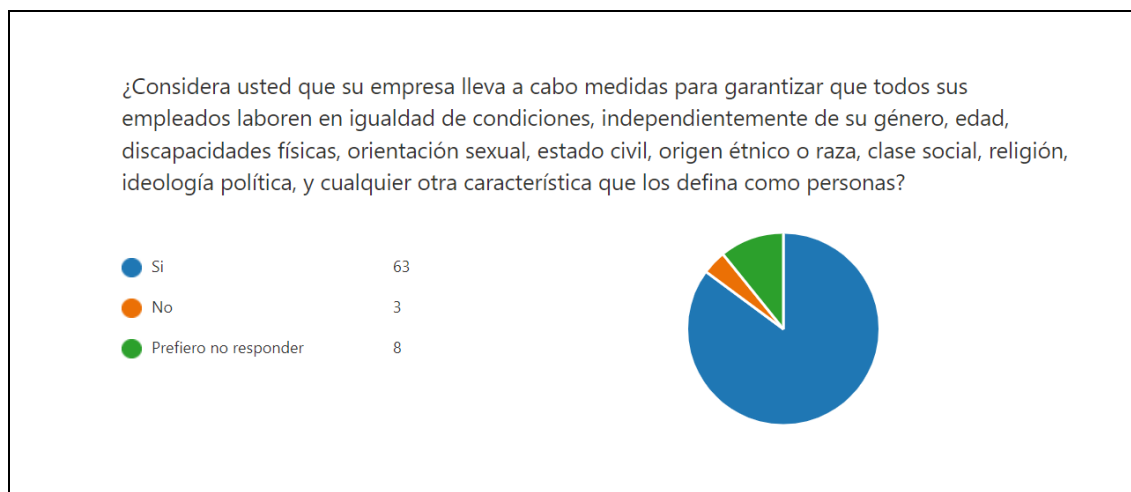
En el segundo grupo de preguntas, se cuestionó a los trabajadores de la empresa sobre aspectos específicos de inclusión laboral en su lugar de trabajo.

Se inició consultando si consideran que su empresa cuenta con medidas para garantizar el trabajo en igualdad de condiciones, y si los procesos de contratación de la empresa eran neutrales e inclusivos. De los participantes, 8 prefirieron no dar respuesta y 3 empleados dijeron directamente que su lugar de trabajo no cuenta con dichas medidas. Una vasta mayoría de los encuestados (85 %) indicó que su empresa era un lugar inclusivo, mientras que un 10.8 % prefirió no dar una respuesta (gráfico 6).

Por otra parte, 48 de los 74 encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo con que los procesos de contratación de personal eran completamente inclusivos y neutrales, 18 empleados indicaron estar “mayormente de acuerdo” con esta declaración, y 6 indicaron no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo (gráfico 7).

Gráfico 5

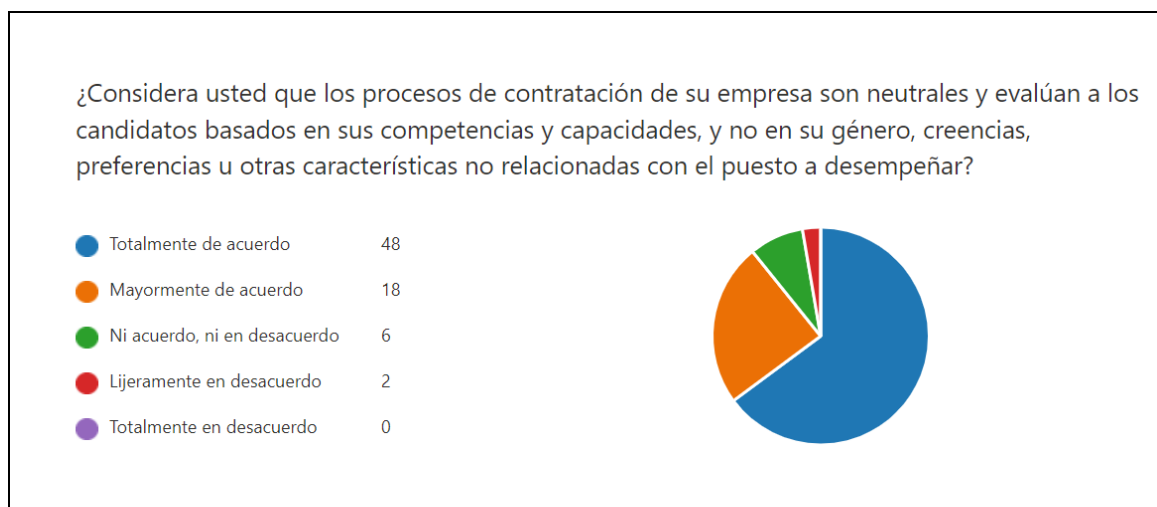
¿Su empresa toma medidas para garantizar la igualdad laboral?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 6

¿Su empresa cuenta con procesos neutrales de contratación?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

A continuación, se consultó sobre cuáles áreas de diversidad podrían mejorar en la empresa para hacerla un lugar más inclusivo. En el gráfico 8 se puede observar que la mitad de los encuestados indicaron que su empresa no tenía ningún área de diversidad que necesitara mejorar; sin embargo, el 50 % restante mencionó la existencia de ciertos puntos de mejora, como discapacidad (24 %), edad (19 %), género (16 %) y un menor porcentaje indicaron orientación sexual, raza y religión, y antecedentes socioeconómicos. Vale mencionar que esta

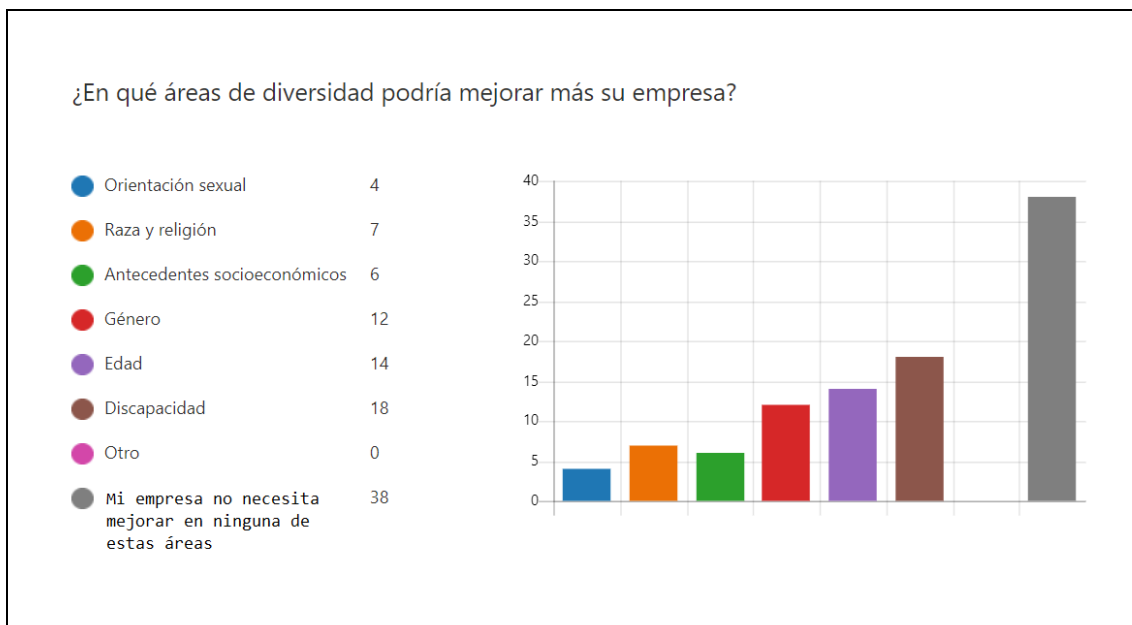
pregunta era de selección múltiple, por lo cual los encuestados podían seleccionar más de un área de mejora.

También se les consultó si consideraban que su empresa era un lugar de trabajo inclusivo, a lo cual un 88 % respondió que sí lo era, un 9.5 % prefirió no responder, y únicamente 2 empleados indicaron que su empresa no era inclusiva (gráfico 9).

La empresa en cuestión, cuyo nombre no puede ser mencionado por motivos de confidencialidad, ha sido certificada como "Great Place to Work" y cuenta con un departamento de recursos humanos que promueve activamente buenas prácticas empresariales y de convivencia; sin embargo, los resultados obtenidos en este análisis indican que existen múltiples puntos de mejora.

Gráfico 7

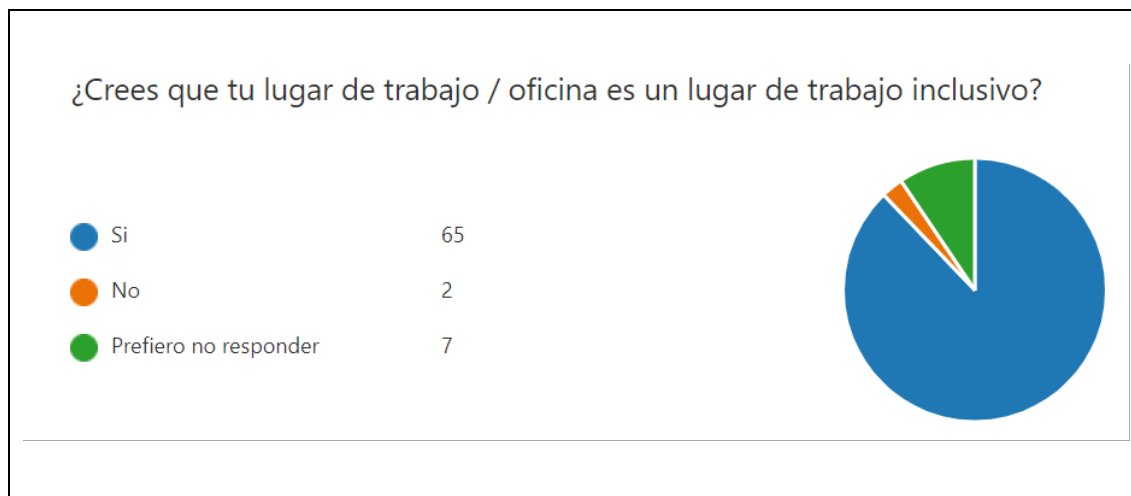
Áreas de mejora en cuanto a diversidad



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 9

¿Es su empresa un lugar inclusivo?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Las siguientes preguntas se encuentran enfocadas en recabar información sobre escenarios de discriminación en la empresa y la forma en la que estos son abordados tanto por las personas que experimentan discriminación, como por los superiores inmediatos y líderes de la empresa.

Se consultó a los empleados de la empresa si alguna vez habían presenciado actos de discriminación en su ambiente laboral, y una gran mayoría (81 %) indicó nunca haber presenciado discriminación (gráfico 12). Sin embargo, varios empleados mencionaron haber presenciado actos de discriminación esporádicos, entre los cuales la discriminación o trato inadecuado por género encabeza la lista con 8 respuestas, y otros empleados indicaron haber visto o experimentado discriminación por edad, etnia, idioma, religión u orientación sexual (gráfico 10). Un total de 51 encuestados indicaron nunca haber experimentado discriminación de forma personal, pero sí fueron testigos de actos discriminatorios hacia otros. Basado en los comentarios específicos aportados por los encuestados, estos actos de discriminación se presenciaron principalmente durante tiempos de ocio (almuerzo, receso de café).

Por último, con el objetivo de conocer si estos actos de discriminación eran eventos recientes, se les consultó si habían experimentado o presenciado discriminación en su ambiente laboral durante los últimos 12 meses, y como se presenta en el gráfico 11, 61 respondieron que no, 10 personas indicaron que sí, y 3 personas prefirieron no responder.

Gráfico 10

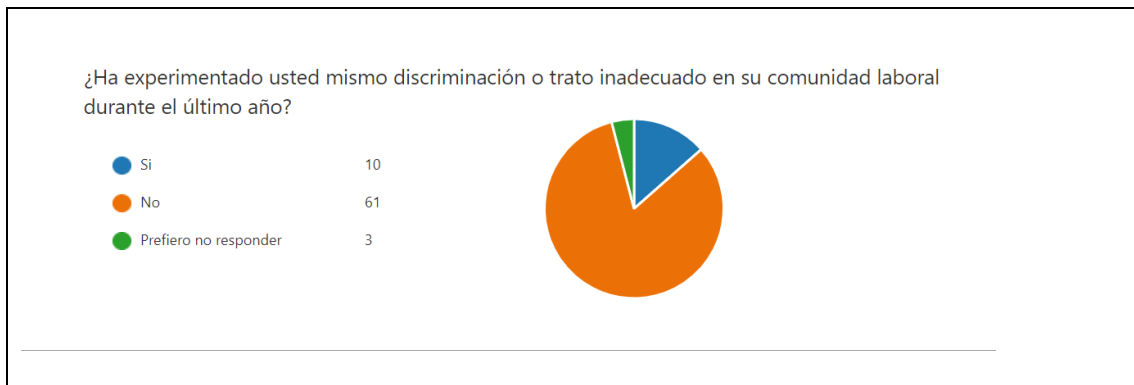
¿Ha sido testigo de discriminación laboral en su empresa?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 8

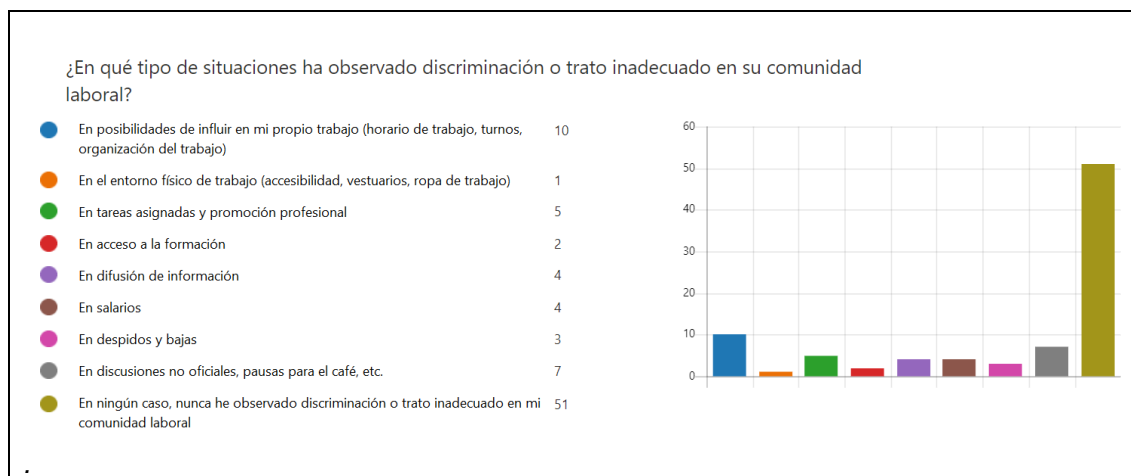
¿Ha sido víctima de discriminación laboral en su empresa?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 12

Situaciones en las que se ha presenciado discriminación



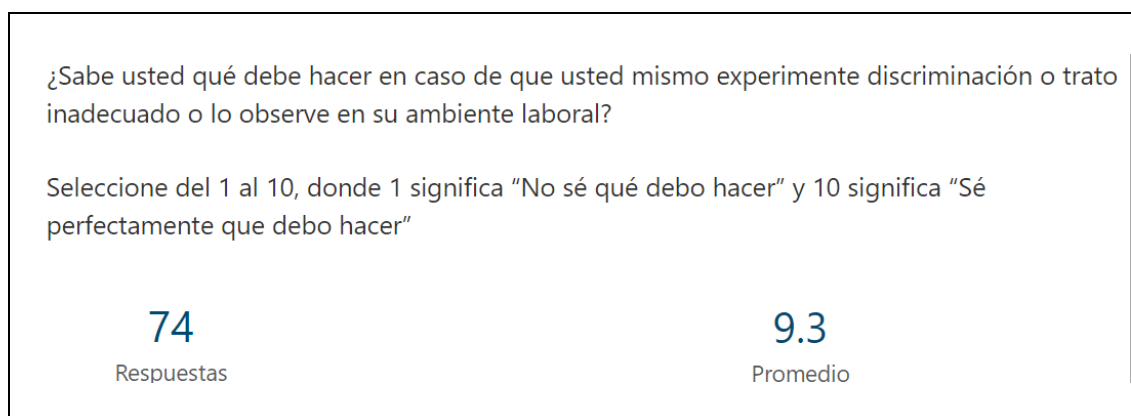
Fuente: Elaboración propia, 2021

El siguiente segmento de preguntas busca conocer el conocimiento de los empleados respecto a los canales disponibles para reportar casos de discriminación en su lugar de trabajo, y las políticas presentes para evitar y desincentivar el cometer dichos actos.

Se les solicitó a los encuestados indicar si conocían qué hacer en caso de presenciar un acto de discriminación, y se les pidió que respondieran utilizando una escala del 1 al 10, donde 1 significa “No sé qué debo hacer” y 10 significa “Sé perfectamente que debo hacer”. En el gráfico 13 se presenta que de las 74 respuestas obtenidas, se obtuvo un promedio de 9.3 sobre 10, lo cual indica que la gran mayoría de empleados sabe cuáles acciones tomar en caso de experimentar un caso de discriminación.

Gráfico 9

¿Sabe qué hacer en caso de experimentar discriminación?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Posteriormente, se consultó si los superiores tienen una participación activa y pronta en casos de discriminación (en caso de que exista alguno), a lo cual 27 empleados indicaron nunca haber presenciado un acto de discriminación en su equipo, 29 indicaron que sus supervisores tratan dichas escalaciones con seriedad y prontitud, 11 indicaron que sus superiores intervienen de forma parcial, y 6 prefirieron no responder (gráfico 14).

Gráfico 10

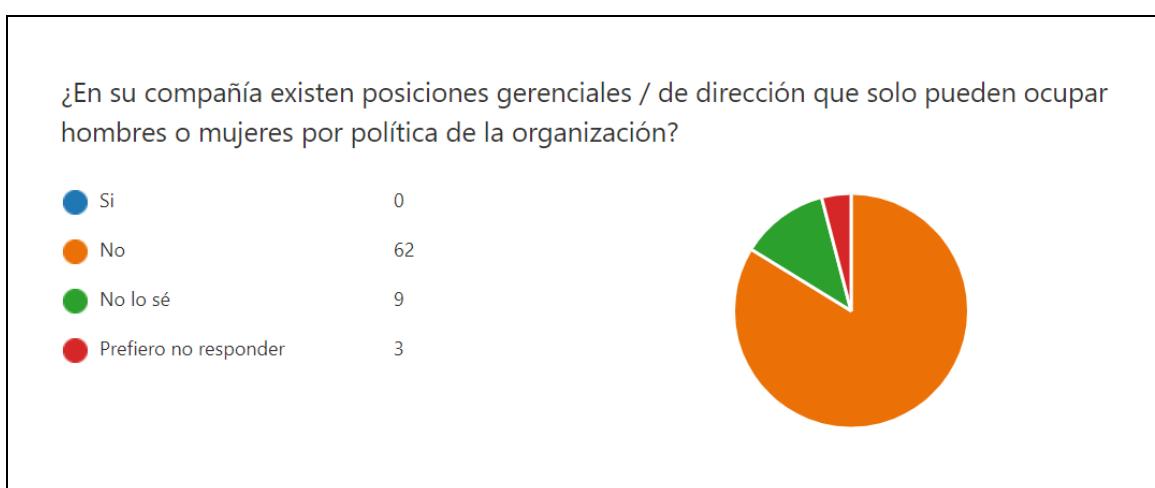
Intervención de superiores en casos de discriminación



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 11

Exclusividad de posiciones laborales de acuerdo con su género



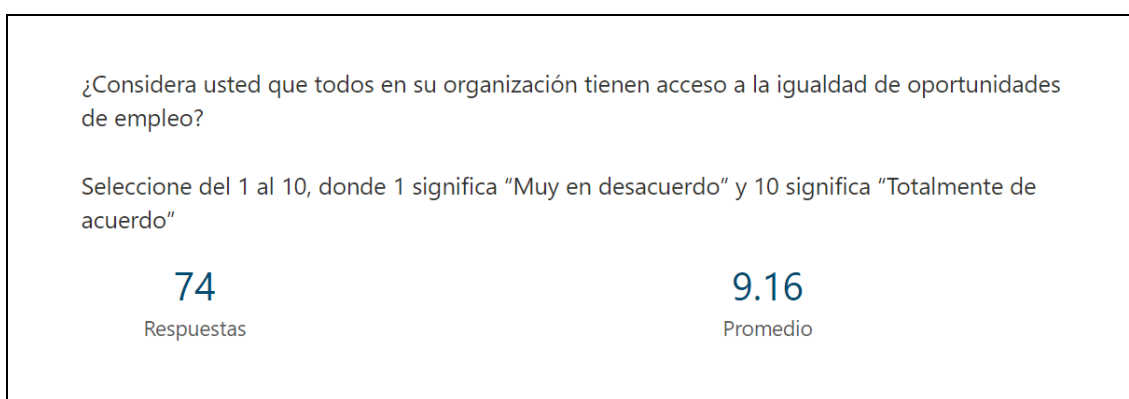
Fuente: Elaboración propia, 2021.

Por último, se consultó si todos en su organización cuentan con igualdad de oportunidades de acceso a nuevos empleos, y si su empresa cuenta con

políticas que desalienten cualquier tipo de acoso o discriminación. Para la primera pregunta se les pidió que respondieran utilizando una escala del 1 al 10, donde 1 significa “Muy en desacuerdo” y 10 significa “Totalmente de acuerdo”. De las 74 respuestas obtenidas, se obtuvo un promedio de 9.16 sobre 10, lo cual indica que la impresión de los empleados es que todos cuentan con igualdad de oportunidades para acceder a nuevos puestos de trabajo (gráfico 16). Con respecto a políticas antidiscriminación, 55 empleados indicaron conocer la existencia de dichas políticas, y 14 indicaron no conocerlas (gráfico 17).

Gráfico 12

¿Todos en su organización tienen acceso a igualdad de oportunidades de empleo?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 13

¿Cuenta su organización con políticas que desalientan la discriminación?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Para culminar, el tercer grupo de preguntas busca recolectar datos demográficos de los empleados, que permitan conocer el nivel de diversidad que existe en la empresa.

Con respecto al nivel de estudios, 69 empleados cuentan con estudios universitarios, y únicamente 5 completaron sus estudios hasta la secundaria (gráfico 18).

En cuanto a edad, la mayor cantidad de empleados (29) se encuentra en el grupo entre 26 y 35 años, 13 empleados entre 18 y 25 años, 22 empleados entre 36 y 45 años, 8 empleados entre 46 y 55 años, y únicamente 2 empleados entre 56 y 65 años. Se aprecia que los trabajadores tienen entre 18 y 65 años, lo cual abarca el rango que va desde la mayoría de edad, hasta la edad requerida para pensionarse en Costa Rica, lo cual es también un buen indicador en cuanto a diversidad de edad (gráfico 19).

De los 74 empleados que respondieron la encuesta, 39 indicaron ser de género masculino y 29 del género femenino, lo cual deja ver una leve dominancia de hombres en la planilla laboral. Por otra parte, 2 empleados indicaron ser no-binarios y 4 prefirieron no compartir su género. Se encuentra que el 52.7 % de los empleados son hombres y un 39.2 % son mujeres. Si bien el número dista de ser una distribución 50 - 50, se puede apreciar que existen 10 hombres más que mujeres, de un total de 90 empleados, lo cual es un indicador bastante satisfactorio acerca de los esfuerzos que realiza la empresa para procurar la diversidad de género en su fuerza laboral (gráfico 20).

Gráfico 14

Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 15

Rango de edad

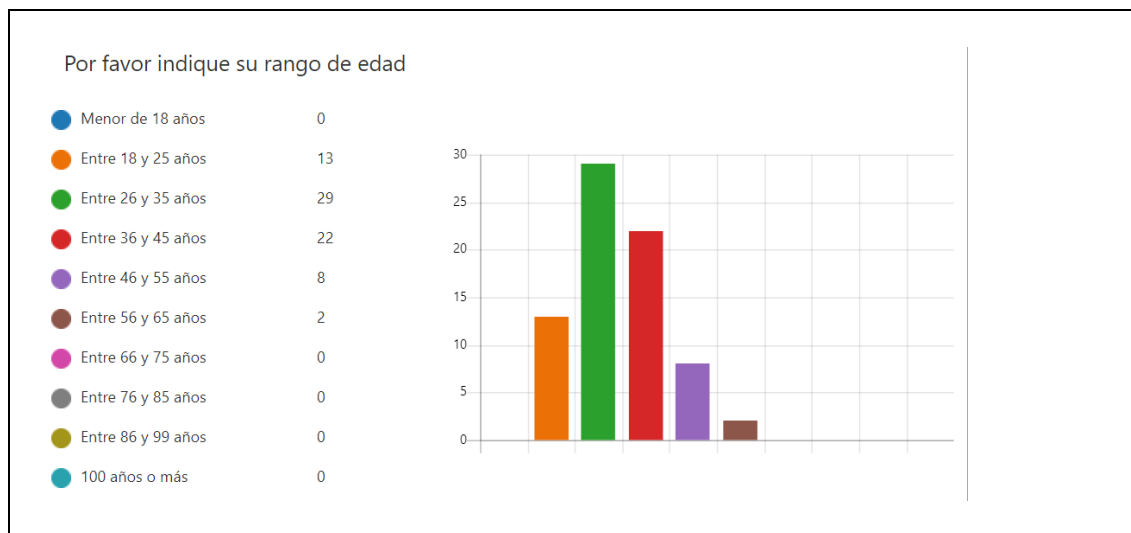
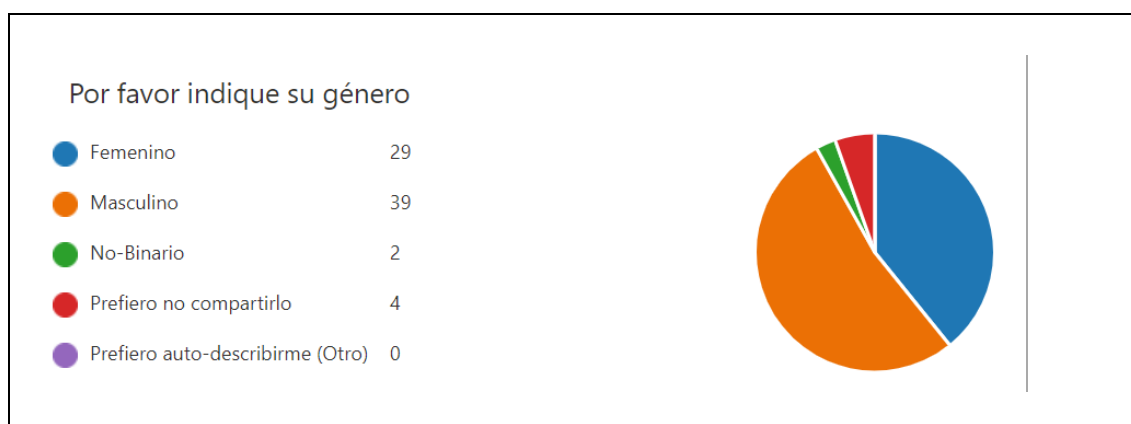


Gráfico 16

Género



Conclusiones y recomendaciones

Con base en el análisis de resultados se determinó que, si bien la percepción de los empleados es principalmente positiva, existen múltiples indicadores de áreas de mejora para que la empresa sea un lugar más inclusivo.

Como conclusión, la empresa encuestada es considerada por sus empleados como un lugar inclusivo y que vela por sus derechos como personas en general; sin embargo, se percibe un leve descontento por parte de ciertos empleados cuyas experiencias previas en temas de discriminación probablemente no fueron

manejadas de la mejor forma, y su descontento se ve reflejado en el análisis de resultados de esta investigación.

Recomendaciones

Con el fin de fortalecer la imagen de la empresa como empleador que vela por la equidad de condiciones laborales en su ambiente de trabajo, y garantizar que sus empleados la perciban como un lugar de trabajo donde la igualdad de condiciones laborales es un tema fuertemente arraigado a la cultura laboral, se propone implementar las siguientes recomendaciones:

- Asegurarse de que todas las iniciativas llevadas a cabo por el Departamento de Recursos Humanos, que inhiban la discriminación de género y fomenten la igualdad de condiciones laborales, sean oportunamente comunicadas a todos los empleados de la empresa en Costa Rica, con el fin de que estos estén al tanto del trabajo realizado en estos temas, y que no pasen inadvertidos.
- Elaborar y distribuir una guía práctica de resolución de conflictos y reporte de casos de discriminación en el lugar de trabajo, con el fin de que todos los empleados sepan cómo proceder en el caso de que sean víctimas de discriminación o acoso laboral, o sean testigos de estos hechos.
- Asegurarse de que todos los casos de discriminación laboral reportados sean abordados de forma seria y oportuna, sin excepción, para que los empleados afectados sepan que cuentan con el apoyo de sus superiores, y otros empleados se vean motivados a reportar este tipo de comportamientos, y se inhiban de cometerlos.
- Llevar a cabo charlas y talleres que eduquen a los empleados acerca de sus derechos personales y laborales, que promuevan una sana y respetuosa convivencia, y en donde se notifique a los empleados de las repercusiones negativas que puede tener el cometer un acto de discriminación contra sus compañeros.
- Realizar campañas de correo con consejos que promuevan el uso de un lenguaje adecuado, respetuoso e inclusivo.
- Difundir información sobre las políticas y leyes públicas nacionales e internacionales sobre diversidad sexual, igualdad de género e inclusividad; y la no-discriminación por edad, discapacidad, etnia o cualquier otro rasgo personal.

- Realizar campañas de reclutamiento de personal que promuevan y faciliten la aplicación por parte de personas con discapacidad.

Referencias

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*.

Ley No. 2.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1990). *Ley de Promoción*

de la Igualdad Social de la Mujer. Ley No. 7142.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&nValor3=0&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2017). *Reforma Procesal*

Laboral. Decreto legislativo No. 9343.

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.º ed.). Mc Graw Hill.

INAMU. (2021). Instituto Nacional de la Mujer.

<https://www.inamu.go.cr/promoviendo-la-igualdad-de-genero-en-el-trabajo>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS. (2021). *Guía facilitará identificación de infracciones laborales por razón del género*.

https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2021/marzo/cp_07_2021.html

Morales Aguilar, N. (2019). *Mujeres costarricenses enfrentan triple barrera en el mundo laboral*. <https://estadonacion.or.cr/mujeres-costarricenses-enfrentan-triple-barrera-en-el-mundo-laboral>

Naciones Unidas. (s. f.). *Crecimiento económico. Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth>

Núñez, M. (2019, 5 marzo). *Mujeres siguen ganando menos que hombres en trabajos iguales*. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/mujeres-siguen-ganando-menos-que-hombres-en-trabajos-iguales>

Poder Ejecutivo. (2011). *Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público. Ley No. 8862*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69886&nValor3=84154&strTipM=TC

Solórzano, A. (2018). *Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica*. Ponencia preparada para el Informe Estado de la Nación 2018. San José: PEN.

Valverde, R. (2019, 30 de mayo). *Menos de la mitad de las personas con discapacidad forman parte de la fuerza laboral en Costa Rica*. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/ultima-hora/menos-de-la-mitad-de-personas-con-discapacidad-forman-parte-de-la-fuerza-laboral-en-costa-rica>