

UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS HEREDIA
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**“DISCRIMINACIÓN LABORAL EN COSTA RICA. ANÁLISIS DE LAS
DIFERENTES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE EXISTEN EN
COSTA RICA Y SU IMPACTO EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL
MERCADO LABORAL QUEPOS, 2023”**

ELABORADO POR
CHRISTOPHER KELLY SALAZAR

HEREDIA, COSTA RICA

AÑO 2023

Licencia De Distribución No Exclusiva (carta de la persona autora para uso didáctico)
Universidad Latina de Costa Rica

Yo (Nosotros):	Christopher Kelly Salazar
De la Carrera / Programa:	Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral
Modalidad de TFG:	Proyecto
Titulado:	Discriminación Laboral En Costa Rica. Análisis De Las Diferentes Formas De Discriminación Laboral Que Existen En Costa Rica Y Su Impacto En La Igualdad De Oportunidades En El Mercado Laboral (Quepos, 2023)

Al firmar y enviar esta licencia, usted, el autor (es) y/o propietario (en adelante el "AUTOR"), declara lo siguiente: **PRIMERO:** Ser titular de todos los derechos patrimoniales de autor, o contar con todas las autorizaciones pertinentes de los titulares de los derechos patrimoniales de autor, en su caso, necesarias para la cesión del trabajo original del presente TFG (en adelante la "OBRA"). **SEGUNDO:** El AUTOR autoriza y cede a favor de la UNIVERSIDAD U LATINA S.R.L. con cédula jurídica número 3-102-177510 (en adelante la "UNIVERSIDAD"), quien adquiere la totalidad de los derechos patrimoniales de la OBRA necesarios para usar y reusar, publicar y republicar y modificar o alterar la OBRA con el propósito de divulgar de manera digital, de forma perpetua en la comunidad universitaria. **TERCERO:** El AUTOR acepta que la cesión se realiza a título gratuito, por lo que la UNIVERSIDAD no deberá abonar al autor retribución económica y/o patrimonial de ninguna especie. **CUARTO:** El AUTOR garantiza la originalidad de la OBRA, así como el hecho de que goza de la libre disponibilidad de los derechos que cede. En caso de impugnación de los derechos autorales o reclamaciones instadas por terceros relacionadas con el contenido o la autoría de la OBRA, la responsabilidad que pudiera derivarse será exclusivamente de cargo del AUTOR y este garantiza mantener indemne a la UNIVERSIDAD ante cualquier reclamo de algún tercero. **QUINTO:** El AUTOR se compromete a guardar confidencialidad sobre los alcances de la presente cesión, incluyendo todos aquellos temas que sean de orden meramente institucional o de organización interna de la UNIVERSIDAD. **SEXTO:** La presente autorización y cesión se regirá por las leyes de la República de Costa Rica. Todas las controversias, diferencias, disputas o reclamos que pudieran derivarse de la presente cesión y la materia a la que este se refiere, su ejecución, incumplimiento, liquidación, interpretación o validez, se resolverán por medio de los Tribunales de Justicia de la República de Costa Rica, a cuyas normas se someten el AUTOR y la UNIVERSIDAD, en forma voluntaria e incondicional. **SÉPTIMO:** El AUTOR acepta que la UNIVERSIDAD, no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y distribuciones de todo tipo de fotografías, audios, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de

presentación relacionado con la OBRA, y el AUTOR, está consciente de que no recibirá ningún tipo de compensación económica por parte de la UNIVERSIDAD, por lo que el AUTOR haya realizado antes de la firma de la presente autorización y cesión. **OCTAVO:** El AUTOR concede a UNIVERSIDAD., el derecho no exclusivo de reproducción, traducción y/o distribuir su envío (incluyendo el resumen) en todo el mundo en formato impreso y electrónico y en cualquier medio, incluyendo, pero no limitado a audio o video. El AUTOR acepta que UNIVERSIDAD. puede, sin cambiar el contenido, traducir la OBRA a cualquier lenguaje, medio o formato con fines de conservación. **NOVENO:** El AUTOR acepta que UNIVERSIDAD puede conservar más de una copia de este envío de la OBRA por fines de seguridad, respaldo y preservación. El AUTOR declara que el envío de la OBRA es su trabajo original y que tiene el derecho a otorgar los derechos contenidos en esta licencia. **DÉCIMO:** El AUTOR manifiesta que la OBRA y/o trabajo original no infringe derechos de autor de cualquier persona. Si el envío de la OBRA contiene material del que no posee los derechos de autor, el AUTOR declara que ha obtenido el permiso irrestricto del propietario de los derechos de autor para otorgar a UNIVERSIDAD los derechos requeridos por esta licencia, y que dicho material de propiedad de terceros está claramente identificado y reconocido dentro del texto o contenido de la presentación. Asimismo, el AUTOR autoriza a que en caso de que no sea posible, en algunos casos la UNIVERSIDAD utiliza la OBRA sin incluir algunos o todos los derechos morales de autor de esta. **SI AL ENVÍO DE LA OBRA SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE NO SEA UNIVERSIDAD U LATINA, S.R.L., EL AUTOR DECLARA QUE HA CUMPLIDO CUALQUIER DERECHO DE REVISIÓN U OTRAS OBLIGACIONES REQUERIDAS POR DICHO CONTRATO O ACUERDO.** La presente autorización se extiende el día de de a las

Firma del estudiante(s):



CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de tutor como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por Maestría en Derecho Laboral:

- Discriminación laboral en Costa Rica. Análisis de las diferentes formas de discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Quepos, 2023.
- Proyecto.
- Christopher Kelly Salazar.
- 26 de junio de 2023



Dr. Adrián Calderón Chacón

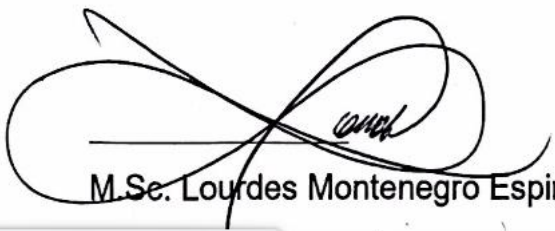


CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de lector como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por la Maestría en Derecho Laboral.

- Discriminación laboral en Costa Rica. Análisis de las diferentes formas de discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral Quepos, 2023.
- Proyecto.
- Christopher Kelly Salazar.
- Fecha de aprobación



M.Sc. Lourdes Montenegro Espinoza

CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Heredia, 30 de junio, 2023

Señores

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

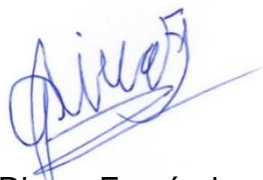
Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: “Discriminación laboral en Costa Rica. Análisis de las diferentes formas de discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Quepos, 2023”, elaborado por el estudiante Christopher Kelly Salazar, cédula número 111410414, para optar por el grado académico Máster Profesional en Derecho Laboral.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista, considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

Suscribe de Ustedes cordialmente:

Atentamente:



Geovanny Rivera Fernández.

Cédula: 1-0615-0079.

Colegiado 8836

Licenciado en la enseñanza del Español con énfasis en Lingüística.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Christopher Kelly Salazar, estudiante de la Universidad Latina de Costa Rica, declaro bajo la fe de juramento y consciente de las responsabilidades penales de este acto, que soy Autor Intelectual del Proyecto de Graduación titulado:

“Discriminación laboral en Costa Rica. Análisis de las diferentes formas de discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Quepos, 2023.”

Por lo que libero a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi declaración sea falsa.

Firmo en Quepos, Puntarenas, Costa Rica, 3 de julio del 2023.



CHRISTOPHER KELLY SALAZAR

MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El suscrito, Christopher Kelly Salazar con cédula de identidad número 111410414, exonero de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente trabajo final de graduación, para optar por el título de Máster Profesional en Derecho Laboral de la Universidad Latina, Campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizo a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI.

Heredia, tres de julio del dos mil veintitrés.



CHRISTOPHER KELLY SALAZAR

Dedicatoria a mi madre Licda. Gladys Salazar Porras.

Este trabajo universitario no hubiera sido posible sin tu amor incondicional, tu apoyo inquebrantable y tus sabias palabras de aliento. Desde el momento en que nací, te has convertido en mi guía, consejera y amiga. Tu dedicación a mi bienestar ha sido incomparable, y no hay nadie en este mundo que me haya inspirado más que tú.

Me siento tan afortunado de tenerte como mi madre y estoy muy agradecido por todo lo que has hecho por mí. Tú eres mi roca, mi motivación y mi fuente de fe y perseverancia. Me encanta la forma en la que te preocupas por los demás, la manera en que siempre encuentras una solución a cualquier problema y la forma en que iluminas la habitación con tu sonrisa.

A través de este trabajo universitario, te dedico mis logros y mis sueños. Espero que mis esfuerzos demuestren lo mucho que te amo y admiro, y cuánto valoro todo lo que has hecho por mí. Gracias por ser mi más grande inspiración y por enseñarme que todo es posible con perseverancia y fe.

Con todo mi amor.

Agradecimiento

Especial agradecimiento a la profesora Msc. Betsy García Charpentier.

Quiero agradecerle infinitamente por su dedicación y apoyo en mi trabajo universitario. Ha sido un verdadero privilegio tenerla como mi profesora y guía en mi trayectoria académica. Su experiencia y compromiso con la educación se han convertido en una fuente valiosa de motivación para mí.

Aprecio mucho la forma en que ha desafiado mis habilidades y conocimientos, alentándome siempre a alcanzar mi máximo potencial. Además, sus comentarios y sugerencias en mis trabajos, han sido esenciales en mi crecimiento académico y personal.

Verse superado por las exigencias de la vida universitaria es normal, pero usted siempre estuvo allí para apoyarme, guiarme y ayudarme a superar cualquier obstáculo. Por todo esto, estoy muy agradecido por su dedicación y su compromiso, y deseo expresar mi gratitud más profunda por su trabajo e impacto en mi vida académica y personal.

Resumen Ejecutivo

Este resumen ejecutivo presenta los resultados de un análisis exhaustivo de la discriminación laboral en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. El objetivo general de esta investigación fue analizar las diferentes formas de discriminación laboral que existen en el país y comprender cómo afectan la igualdad de oportunidades para todos los individuos.

La metodología utilizada en este estudio se basó en la recopilación de datos a través de encuestas y entrevistas a trabajadores en diferentes sectores laborales en Quepos, Costa Rica. Estos datos fueron analizados utilizando métodos cuantitativos y cualitativos para identificar las formas más comunes de discriminación laboral y su impacto en la igualdad de oportunidades.

Los principales hallazgos de este análisis revelaron que la discriminación laboral en Costa Rica se presenta de diversas formas, como: la discriminación de género, la discriminación por edad, la discriminación por orientación sexual y la discriminación por discapacidad. Estas formas de discriminación afectan negativamente la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, al generar desigualdades salariales, limitar el acceso a oportunidades de empleo y obstaculizar el crecimiento profesional.

Las principales conclusiones derivadas de este estudio destacan la necesidad urgente de abordar la discriminación laboral en Costa Rica para garantizar una igualdad de oportunidades efectiva en el mercado laboral. Se evidencia la importancia de implementar políticas públicas que promuevan la igualdad de género, la inclusión de personas de todas las edades, el respeto a la diversidad sexual y la eliminación de barreras para las personas con discapacidad.

Como resultado de este análisis, se presentan las siguientes recomendaciones claves:

Es fundamental implementar programas de sensibilización y capacitación en los lugares de trabajo para crear conciencia sobre la discriminación laboral y promover una cultura de igualdad y respeto.

Se deben establecer políticas públicas que promuevan la igualdad de género, la no discriminación por edad u orientación sexual y la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Es necesario establecer mecanismos de monitoreo y aseguramiento del cumplimiento de las leyes laborales relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Se deben crear programas y políticas que fomenten el acceso equitativo a oportunidades de empleo para todas las personas, independientemente de su género, edad, orientación sexual o discapacidad.

Es importante brindar apoyo y protección a las personas que han sido víctimas de discriminación laboral, incluyendo mecanismos de denuncia confidenciales y servicios de asesoramiento.

Se debe fomentar la diversidad en los lugares de trabajo, promoviendo la inclusión de personas de diferentes géneros, edades, orientaciones sexuales y capacidades.

Tabla de contenido

1.1	Estado actual de la investigación.....	2
1.1.1	Antecedentes Internacionales.....	2
1.1.2	Antecedentes Nacionales	3
1.2	Planteamiento del problema.	5
1.3	Justificación.....	6
1.4	Objetivo General.....	8
1.5	Objetivos Específicos	8
2	Fundamentación Teórica.....	10
2.1	Marco conceptual de la discriminación laboral.....	10
2.1.1	Definición y características de la discriminación laboral.....	12
2.2	Tipos de discriminación laboral.....	13
2.2.1	Discriminación por género	13
2.2.2	Discriminación por edad	14
2.2.3	Discriminación por orientación sexual.....	14
2.2.4	Discriminación por discapacidad.....	15
2.2.5	Causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica	15
2.3	Impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades	17
2.3.1	Brecha salarial y discriminación de género en el mercado laboral	19
2.3.2	Acceso limitado a oportunidades laborales para grupos discriminados.....	20
2.3.3	Desigualdades en los recursos económicos y el desarrollo profesional.....	22
2.4	Análisis de estudios.....	23
2.4.1	La discriminación laboral en Costa Rica	23
2.4.2	Estadísticas y datos relevantes sobre la discriminación laboral en el país..	25
2.5	Recomendaciones de políticas públicas	26

2.5.1	Medidas para prevenir y erradicar la discriminación laboral.....	28
2.5.2	Promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral	30
2.5.3	Fomento de la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo	32
3	Metodología	35
3.1	Enfoque metodológico seleccionado	35
3.2	Descripción del contexto o del sitio en donde se lleva a cabo el estudio.....	36
3.3	Las características de los participantes y las fuentes de información.....	39
3.3.1	Características de la población participante.....	39
3.3.2	Tipos de fuentes de información (primarias y secundarias):	41
4	Análisis de Resultados.....	44
4.1	Análisis	45
4.2	Interpretación de los resultados:	62
5	Conclusiones y Recomendaciones	66
5.1	Conclusiones:	66
6	Propuesta	72
	Bibliografía citada	75
	Bibliografía consultada.....	82
	Glosario	83
	Anexos	85
	Anexo 1: Cuestionario para aplicar a interlocutores sociales Quepos,2023	85

Índice de Tablas

Tabla 1. Género de los entrevistados	45
Tabla 2. Estudios de los entrevistados	46
Tabla 3. Sector empresarial.....	47
Tabla 4. Discriminación laboral.....	48
Tabla 5. Discriminación por edad.....	49
Tabla 6. Discriminación por orientación sexual.....	51
Tabla 7. Discriminación por discapacidad.....	52
Tabla 8. Brecha Salarial.....	54
Tabla 9. Dificultades laborales por discriminación	55
Tabla 10. Afectación económica por discriminación	56
Tabla 11. Políticas o programas	58
Tabla 12. Educación y sensibilización	58
Tabla 13. Eliminación de discriminación laboral	60
Tabla 14. Papel de empleadores	61

Índice de figuras

Figura 1.Género.....	46
Figura 2.Estudios	46
Figura 3.Sector empresarial	48
Figura 4.Discriminación Laboral.....	49
Figura 5.Discriminación por edad.....	50
Figura 6.Discriminación por orientación sexual.....	51
Figura 7.Discriminación por discapacidad	53
Figura 8.Brecha Salarial.....	54
Figura 9.Percepción de la brecha salarial	55
Figura 10. Dificultades laborales por discriminación	55
Figura 11.Afectación económica por discriminación.	57
Figura 12.Políticas o programas	58
Figura 13.Educación y Sensibilización	59
Figura 14.Eliminación y Discriminación.....	60
Figura 15.Papel de empleadores.....	62

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1.Ubicación Quepos.....	37
--	-----------

CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO

1.1 Estado actual de la investigación

Acto seguido, se presentan las principales investigaciones que se han llevado a cabo, tanto a nivel nacional como internacional, en torno al tema:

1.1.1 Antecedentes Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), en su informe Mundial sobre Salarios 2018-2019, aplicó la metodología de análisis de datos de encuestas y bases de datos a nivel mundial. Sus principales hallazgos, en el informe revela que las mujeres continúan enfrentando una brecha salarial significativa en comparación con los hombres, a nivel global. También se identificaron desigualdades salariales basadas en la etnia, la discapacidad y otros factores. Dentro de las principales conclusiones, primero se destaca la persistencia de la discriminación salarial en el ámbito laboral y la necesidad de políticas y medidas para abordarla. Además, se enfatiza en la importancia de garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Expresan como recomendaciones principales, recomendar a los gobiernos y empleadores adoptar medidas para eliminar la discriminación salarial y promover la igualdad de oportunidades laborales para todos.

Otro estudio realizado por la Comisión Europea (2020) que se titula: "Segundo informe de revisión de la Directiva de Igualdad de Trato en el Empleo". La metodología consiste en un análisis de información recopilada de los Estados miembros de la Unión Europea y de organizaciones de la sociedad civil. Sus principales hallazgos, son un informe que destaca la persistencia de la discriminación en el empleo en la Unión Europea, con diferencias significativas en el acceso a empleos de calidad y oportunidades de promoción para ciertos grupos, como: las mujeres, las personas con discapacidad y las minorías étnicas. Se concluye que se requieren acciones adicionales para prevenir y eliminar la discriminación en el empleo en la Unión Europea. También destacan la importancia de fortalecer las políticas y los mecanismos de protección para garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral. Surgen como recomendaciones principales:

recomendar a los Estados miembros fortalecer las medidas de lucha contra la discriminación, promover la diversidad y la inclusión en las empresas y fomentar la transparencia y el monitoreo de las políticas antidiscriminatorias.

Otro estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina (2021), se titula: “Encuesta Nacional sobre Discriminación en el Ámbito Laboral”. La metodología empleada se realiza mediante una encuesta a una muestra representativa de la población argentina. Sus principales hallazgos revelan que la discriminación en el ámbito laboral es un problema generalizado en Argentina, afectando principalmente a las mujeres, las personas LGBTQ+, las personas con discapacidad y las personas pertenecientes a comunidades indígenas y migrantes. Sus principales conclusiones indican que la discriminación en el empleo tiene un impacto negativo en la vida laboral y personal de los individuos afectados, que generan desigualdades en términos de acceso a empleo, remuneración y oportunidades de desarrollo profesional. Las recomendaciones principales destacan la importancia de implementar políticas y medidas para prevenir y combatir la discriminación laboral, así como promover la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo en Argentina.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

En Costa Rica se ha dado una serie de estudio en torno al tema un estudio, realizado por el Programa Estado de la Nación de Costa Rica (2018) que se titula: “Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2018”, cuya metodología es el análisis de indicadores socioeconómicos y revisión de estudios previos sobre discriminación laboral en Costa Rica. Sus principales hallazgos establecen la existencia de discriminación laboral, particularmente en términos de género y origen étnico. También se identificaron desigualdades en el acceso a empleo, salarios y condiciones laborales dignas. Se concluye que la discriminación laboral persiste en Costa Rica y afecta la igualdad de oportunidades y el desarrollo humano sostenible. Enfatiza en la necesidad de políticas y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito laboral. El informe recomienda fortalecer las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo, fomentar la diversidad e

inclusión en los lugares de trabajo y promover la participación de los sectores vulnerables en el mercado laboral.

Por otra parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) (2019), en un estudio que se titula: “Estudio Nacional sobre Discriminación y Violencia hacia las Mujeres en el Empleo” cuya metodología trata de una encuesta a una muestra representativa de mujeres trabajadoras en Costa Rica. El estudio revela que dichas mujeres enfrentan discriminación en el ámbito laboral, manifestada en brechas salariales, acceso limitado a empleo de calidad, desigualdades en la promoción y acoso sexual en el trabajo. Se concluye que la discriminación y violencia hacia las mujeres en el empleo son obstáculos para la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos laborales. Se destaca la necesidad de implementar medidas para prevenir, sancionar y erradicar estas prácticas. El estudio recomienda fortalecer la educación, la formación y la sensibilización sobre igualdad de género en el ámbito laboral, así como promover la implementación de políticas y medidas de conciliación entre la vida laboral y personal.

Hay otro estudio nacional llevado a cabo por la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica (2021), titulado: “Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica. La metodología empleada es el análisis de casos y denuncias recibidas por la Defensoría de los Habitantes, así como revisión de normativa y políticas públicas relacionadas. El informe destaca la existencia de discriminación laboral en Costa Rica basada en el género, la edad, la orientación sexual y la condición socioeconómica. También se identificaron brechas salariales significativas y desigualdades en el acceso a empleo y oportunidades de ascenso. Se concluye que la discriminación laboral persiste en Costa Rica y afecta negativamente la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Se resalta la importancia de fortalecer la normativa y las políticas públicas para prevenir y sancionar la discriminación laboral. El informe recomienda implementar medidas de sensibilización, capacitación y monitoreo para prevenir la discriminación laboral, así como fortalecer los mecanismos de denuncia y protección de los derechos laborales.

1.2 Planteamiento del problema.

La discriminación laboral es un problema persistente en muchas sociedades, y Costa Rica no es una excepción. A pesar de los avances en la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, aún existen diversas formas de discriminación que afectan negativamente a ciertos grupos de personas. El estudio sobre la discriminación laboral en Costa Rica, enfocado en la localidad de Quepos en el año 2023, se presenta como una necesidad urgente para comprender la magnitud de este problema y sus consecuencias en la igualdad de oportunidades.

La necesidad de este estudio surge de la preocupación por la existencia de prácticas discriminatorias en el mercado laboral costarricense. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad y la no discriminación, aún persisten barreras que impiden a ciertos individuos acceder a empleos de calidad, ser promovidos o recibir remuneraciones justas. Esto genera una brecha en la igualdad de oportunidades y limita el desarrollo económico y social del país.

Un problema derivado de la necesidad de este estudio es la falta de conciencia y comprensión acerca de las diferentes formas de discriminación laboral y su impacto. Al abordar este tema, se espera arrojar luz sobre los mecanismos mediante los cuales se perpetúa la discriminación en el mercado laboral costarricense. Al entender las causas y consecuencias de la discriminación, se podrán desarrollar estrategias efectivas para eliminarla y promover la igualdad de oportunidades para todos los individuos.

La relevancia de realizar este estudio se puede respaldar con citas de estudios previos que han examinado la discriminación laboral en Costa Rica y en otros contextos. Por ejemplo, según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), la discriminación de género en el empleo sigue siendo un obstáculo importante en la región, incluyendo a Costa Rica. El informe señala que las mujeres enfrentan una brecha salarial significativa en comparación con los hombres, lo que refleja la persistencia de estereotipos y prácticas discriminatorias en el mercado laboral.

Además, estadísticas locales también respaldan la necesidad de abordar la discriminación laboral en Costa Rica. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC,2022), las personas afrodescendientes y las que tengan alguna discapacidad, enfrentan mayores tasas de desempleo y menor acceso a empleos formales, en comparación con el promedio nacional. Estas disparidades evidencian la existencia de barreras discriminatorias que limitan las oportunidades laborales para estos grupos.

A nivel mundial existe un creciente reconocimiento de la importancia de promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT,2021), ha instado a los países a adoptar políticas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en el empleo. Estas tendencias globales resaltan la relevancia y urgencia de realizar un estudio exhaustivo sobre la discriminación laboral en Costa Rica, con el fin de identificar prácticas discriminatorias específicas y desarrollar estrategias para combatirlas.

1.3 Justificación

La discriminación laboral es una problemática que afecta a diversos países, incluyendo a Costa Rica. Esta problemática se refiere a cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en características como la raza, el género, la orientación sexual, la edad, la religión, la discapacidad; entre otros, que tenga como resultado una afectación en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En el caso de Costa Rica, a pesar de los esfuerzos por parte del Estado para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, aún existen diversas formas de discriminación que afectan a ciertos grupos de personas. Según el Informe de Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2020), la discriminación laboral en Costa Rica se puede manifestar de diversas formas, entre las cuales se encuentran:

A pesar de que existe una Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, las mujeres aún enfrentan discriminación en el ámbito laboral, especialmente en

cargos de alta dirección y en salarios. Según el mismo informe, en el 2018, las mujeres ganaban en promedio un 13,9% menos que los hombres en trabajos formales. Las personas mayores de 50 años también enfrentan discriminación en el ámbito laboral, ya que se les considera menos productivas o se les excluye de procesos de selección. Aunque Costa Rica es un país que ha avanzado en materia de derechos LGBT, aún existen casos de discriminación en el ámbito laboral, como la exclusión en procesos de selección o el acoso laboral. Las personas con discapacidad también enfrentan barreras para acceder a oportunidades laborales y pueden ser discriminadas en el ambiente laboral.

La discriminación laboral tiene un impacto negativo en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y en la calidad de vida de las personas afectadas. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la discriminación laboral puede generar una menor participación económica de los grupos discriminados, lo que a su vez puede afectar la productividad y el crecimiento económico del país. Además, la discriminación laboral también puede afectar la autoestima, la salud mental y el bienestar de las personas afectadas.

Por estas razones, es importante realizar una investigación sobre la discriminación laboral en Costa Rica, con el objetivo de conocer en profundidad las diferentes formas en que se manifiesta y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Esta investigación podría ayudar a identificar las barreras que enfrentan ciertos grupos de personas para acceder a oportunidades laborales y generar recomendaciones para políticas públicas que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

1.4 Objetivo general

El objetivo general de esta investigación es analizar las diferentes formas de discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, Quepos, 2023.

1.5 Objetivos Específicos

Los objetivos específicos de esta investigación son:

- Identificar las causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica, en relación con género, edad, orientación sexual y discapacidad.
- Evaluar el impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral en Costa Rica, en términos de brecha salarial, acceso a oportunidades laborales y recursos económicos.
- Generar recomendaciones de políticas públicas para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica, que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales.

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2 Fundamentación Teórica

En la fundamentación teórica de este estudio sobre la discriminación laboral en Costa Rica, se espera encontrar un análisis profundo de las causas y manifestaciones de este fenómeno, centrándose en las áreas de género, edad, orientación sexual y discapacidad. Además, se busca evaluar el impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral costarricense, considerando aspectos como la brecha salarial, el acceso a oportunidades laborales y los recursos económicos.

La fundamentación teórica también se encargará de explorar y analizar investigaciones previas, estudios empíricos y estadísticas relevantes relacionadas con la discriminación laboral en Costa Rica. Esto permitirá respaldar de manera sólida las conclusiones y recomendaciones planteadas en el estudio.

Asimismo, se espera que la fundamentación teórica proporcione un marco conceptual sólido, definiendo los conceptos clave y las características de la discriminación laboral. Esto ayudará a contextualizar el tema y comprender mejor su impacto en la sociedad costarricense.

2.1 Marco conceptual de la discriminación laboral

La discriminación laboral se refiere a la práctica injusta y perjudicial de tratar de manera desigual a las personas en el ámbito laboral debido a características personales como el género, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la etnia, la religión u otras características protegidas por la ley. Esta forma de discriminación afecta la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y limita el pleno desarrollo y participación de los individuos en el ámbito profesional.

La discriminación laboral puede manifestarse de diversas formas. Una de ellas es la discriminación de género, que implica tratar de manera desigual a las personas en función de su sexo. En muchos países, las mujeres enfrentan brechas salariales significativas en comparación con los hombres, lo que refleja la persistencia de estereotipos y prácticas discriminatorias en el mercado laboral. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2020), la brecha salarial de

género a nivel mundial se sitúa en alrededor del 20%, lo que indica una clara desigualdad en la remuneración por trabajo de igual valor.

La discriminación laboral también puede estar relacionada con la edad. En muchos casos, las personas mayores enfrentan barreras para acceder a empleos de calidad o para ser promovidas en el trabajo. A menudo se les excluye de las oportunidades de formación y desarrollo profesional, lo que limita sus perspectivas de empleo y su capacidad para mantenerse en el mercado laboral. Por otro lado, los jóvenes también pueden enfrentar discriminación en forma de empleos precarios o mal remunerados, lo que afecta su inserción laboral y sus posibilidades de progreso en sus carreras.

La orientación sexual es otro factor que puede ser objeto de discriminación en el ámbito laboral. Las personas LGBT+, a menudo enfrentan obstáculos para acceder a oportunidades laborales o para ser tratadas de manera justa y equitativa en el trabajo. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), la discriminación basada en la orientación sexual puede llevar a la exclusión de las personas LGBT+ del mercado laboral y afectar negativamente su bienestar y calidad de vida.

La discapacidad es otro factor importante que puede llevar a la discriminación laboral. Las personas con discapacidad enfrentan a menudo barreras físicas y sociales que dificultan su acceso a empleos, su participación plena en el trabajo y su desarrollo profesional. Según un estudio realizado en Costa Rica por la Defensoría de los Habitantes, se encontró que las personas con discapacidad enfrentan mayores tasas de desempleo y menor acceso a empleos formales en comparación con el promedio nacional, lo que destaca la existencia de barreras discriminatorias en el mercado laboral.

Es importante destacar que la discriminación laboral no solo afecta a las personas individualmente, sino que también tiene repercusiones en la sociedad en su conjunto. La discriminación en el empleo limita el potencial de desarrollo económico y social de un país al excluir a ciertos grupos de personas del mercado laboral o al impedirles acceder a empleos de calidad y oportunidades de

crecimiento. Además, perpetúa la desigualdad y la injusticia social, minando los principios fundamentales de igualdad de oportunidades y derechos humanos.

2.1.1 Definición y características de la discriminación laboral

La discriminación laboral es un fenómeno social complejo que implica tratar de manera desigual a las personas en el ámbito laboral debido a características personales protegidas por la ley, como: el género, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la etnia, la religión u otras. Se manifiesta a través de prácticas injustas que limitan el acceso a empleos de calidad, oportunidades de promoción, condiciones laborales justas y remuneración equitativa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación laboral como "toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (OIT, 2021). Esta definición resalta la importancia de la igualdad de oportunidades y el trato justo en el ámbito laboral.

Uno de los tipos más comunes de discriminación laboral es la discriminación de género. Las mujeres continúan enfrentando barreras y desventajas en el mercado laboral en comparación con los hombres. La brecha salarial de género es una manifestación clara de esta discriminación. Según la CEPAL, en América Latina y el Caribe, las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres (CEPAL, 2020). Esta brecha salarial refleja la persistencia de estereotipos de género y la desvalorización del trabajo realizado por mujeres.

La discriminación laboral también puede estar relacionada con la edad. Las personas mayores enfrentan a menudo obstáculos para acceder a empleos de calidad y pueden experimentar dificultades para ser contratadas o promovidas. Por otro lado, los jóvenes pueden enfrentar discriminación en forma de empleos precarios o mal remunerados, lo que limita sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), señala que los jóvenes tienen más probabilidades

de estar empleados en trabajos temporales o de baja calidad en comparación con otros grupos de edad (OCDE, 2021).

La orientación sexual es otra característica personal que puede ser objeto de discriminación en el ámbito laboral. Las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT+); enfrentan desafíos adicionales en el trabajo debido a la discriminación y la falta de protección legal. Según un estudio de la Fundación Thomson Reuters, más del 50% de las personas LGBT+ en América Latina han experimentado discriminación en el empleo (Thomson Reuters Foundation, 2019). Esto incluye casos de acoso, despido injustificado y denegación de oportunidades laborales basadas en la orientación sexual o la identidad de género.

La discapacidad es otro factor importante que puede llevar a la discriminación laboral. Las personas con discapacidad a menudo enfrentan barreras físicas y sociales que dificultan su acceso a empleos y su plena participación en el ámbito laboral. Según el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de Costa Rica, las personas con discapacidad enfrentan una tasa de desempleo más alta y un menor acceso a empleos formales en comparación con el promedio nacional (CONAPDIS, 2021).

2.2 Tipos de discriminación laboral

La discriminación laboral puede manifestarse de diversas formas, siendo los tipos más comunes la discriminación por género, edad, orientación sexual y discapacidad. Estas formas de discriminación representan barreras significativas en el acceso a empleo, promoción profesional, condiciones laborales y remuneración equitativa. A continuación, se desarrollará cada uno de estos tipos de discriminación, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

2.2.1 Discriminación por género

La discriminación por género se refiere a tratar de manera desigual a las personas en el ámbito laboral debido a su sexo. A pesar de los avances en la igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando brechas y desigualdades en el mercado laboral. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe

(CEPAL), en la región, las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres (CEPAL, 2020). Esta brecha salarial refleja la persistencia de estereotipos de género y la discriminación en la valoración y remuneración del trabajo realizado por mujeres.

La discriminación por género también se manifiesta en la falta de acceso a oportunidades de empleo y promoción profesional. Las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones en diversas industrias. Según un informe del Banco Mundial, la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe, ha disminuido en los últimos años (Banco Mundial, 2021). Esta discriminación limita el desarrollo profesional y las oportunidades económicas de las mujeres.

2.2.2 Discriminación por edad

La discriminación por edad se produce cuando las personas son tratadas de manera desigual en el ámbito laboral debido a su edad, ya sea por ser muy jóvenes o demasiado mayores. Los jóvenes a menudo enfrentan dificultades para acceder a empleos de calidad o se les ofrece empleos precarios o mal remunerados. Por otro lado, las personas mayores pueden experimentar discriminación en la contratación y promoción, ya que se les percibe como menos productivas o menos adaptables a los cambios tecnológicos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “los jóvenes tienen más probabilidades de estar empleados en trabajos temporales o de baja calidad en comparación con otros grupos de edad” (p.54). Esto limita su capacidad para obtener empleos estables y desarrollar una carrera profesional satisfactoria. Por otro lado, la discriminación por edad hacia las personas mayores puede llevar a su exclusión del mercado laboral y dificultar su reinserción laboral en caso de desempleo.

2.2.3 Discriminación por orientación sexual

La discriminación por orientación sexual ocurre cuando las personas son tratadas de manera desigual en el ámbito laboral debido a su orientación sexual o

identidad de género. Las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT+) a menudo enfrentan desafíos en el empleo, como la falta de protección legal contra la discriminación y el acoso laboral. Esta discriminación puede manifestarse en la negación de oportunidades de empleo, el despido injustificado o la falta de reconocimiento de derechos laborales básicos.

Según el informe: "Experiences at Work: A Study of LGBT+ Inclusion in the Workplace in Latin America" de la Fundación Thomson Reuters, más del 50% de las personas LGBT+ en América Latina han experimentado discriminación en el empleo (Thomson Reuters Foundation, 2019). Esta limita la plena participación y desarrollo de las personas LGBT+ en el ámbito laboral.

2.2.4 Discriminación por discapacidad

La discriminación por discapacidad se produce cuando las personas con discapacidad son tratadas de manera desigual en el ámbito laboral debido a su condición. A menudo enfrentan barreras físicas y sociales que dificultan su acceso a empleos de calidad y su plena participación laboral. Según datos del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de Costa Rica, las personas con discapacidad enfrentan tasas de desempleo más altas y un menor acceso a empleos formales en comparación con el promedio nacional (CONAPDIS, 2021).

Esta discriminación limita las oportunidades de desarrollo profesional y la independencia económica de las personas con discapacidad. La promoción de la inclusión laboral y el acceso a ajustes razonables en el entorno laboral, son fundamentales para eliminar esta forma de discriminación.

2.2.5 Causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica

La discriminación laboral en Costa Rica tiene diversas causas y manifestaciones que afectan la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Comprender estas causas y manifestaciones es fundamental para abordar y combatir eficazmente este problema social. A continuación, se desarrollarán las

principales causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica, respaldadas por citas recientes en español.

Causas de la discriminación laboral: a) Estereotipos de género: Los estereotipos de género arraigados en la sociedad perpetúan la discriminación laboral. Se espera que las mujeres asuman roles tradicionales y se les asignen tareas y responsabilidades consideradas más "femeninas", lo que limita sus oportunidades de empleo y promoción (CEPAL, 2020).

b) Falta de igualdad de oportunidades: La falta de igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y la formación profesional, puede contribuir a la discriminación laboral. Si ciertos grupos no tienen acceso equitativo a la educación y a la capacitación, es probable que se enfrenten a mayores barreras en el mercado laboral (Defensoría de los Habitantes, 2021).

c) Efectos de la globalización: La globalización ha influido en la economía costarricense, generando cambios en el mercado laboral. Sin embargo, estos cambios no siempre han sido equitativos y han aumentado la desigualdad, especialmente para ciertos grupos vulnerables (Programa Estado de la Nación de Costa Rica, 2018).

Manifestaciones de la discriminación laboral: a) Brecha salarial de género: En Costa Rica, persiste una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), las mujeres ganan en promedio un 17% menos que los hombres (INEC, 2021). Esta disparidad salarial refleja la discriminación de género en la valoración y remuneración del trabajo.

b) Limitado acceso a empleo de calidad: Diversos grupos enfrentan dificultades para acceder a empleos de calidad en Costa Rica. Esto puede ser resultado de prejuicios y estereotipos asociados a la edad, la orientación sexual o la discapacidad. La discriminación en el proceso de contratación limita las oportunidades laborales para estos grupos (Defensoría de los Habitantes, 2021).

c) Barreras para la promoción profesional: La discriminación laboral también se manifiesta en la falta de oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Los prejuicios y estereotipos pueden influir en las decisiones de promoción y limitar las oportunidades de avance para ciertos grupos (Programa Estado de la Nación de Costa Rica, 2018).

d) Acoso y hostigamiento en el trabajo: El acoso y el hostigamiento laboral son manifestaciones graves de discriminación que afectan negativamente el bienestar de los trabajadores. Esto puede incluir acoso sexual, comentarios ofensivos o burlas basadas en características personales (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Es fundamental abordar estas causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Esto requiere la implementación de políticas y medidas que fomenten la educación igualitaria, eliminen los estereotipos de género, garanticen la igualdad de trato en el empleo y promuevan un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

2.3 Impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades

La discriminación laboral tiene un impacto significativo en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Afecta negativamente a diversos grupos de personas y perpetúa desigualdades y brechas en el acceso a empleo, condiciones laborales justas y desarrollo profesional. En este apartado, se desarrollará el impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Brecha salarial y desigualdad económica: La discriminación laboral contribuye a la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Según el Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Costa Rica, las mujeres ganan en promedio un 23% menos que los hombres (PNUD, 2020). Esta disparidad salarial limita el acceso de las mujeres a recursos económicos y afecta su independencia financiera.

La desigualdad económica también se ve agravada por la discriminación basada en la edad y la discapacidad. Las personas mayores y las personas con discapacidad, enfrentan mayores tasas de desempleo y menores oportunidades de empleo de calidad, lo que impacta su capacidad para acceder a recursos económicos y su bienestar financiero (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Barreras para el acceso a oportunidades laborales: La discriminación laboral impone barreras en el acceso a oportunidades laborales para ciertos grupos. Por ejemplo, las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad y las personas pertenecientes a minorías étnicas o grupos marginados enfrentan dificultades para acceder a empleos de calidad y tienen mayores probabilidades de ser relegadas a trabajos precarios o informales (Banco Mundial, 2021).

Estas barreras de acceso a oportunidades laborales, limitan el desarrollo profesional y la movilidad ascendente de los individuos. Además, perpetúan la exclusión y la desigualdad, ya que ciertos grupos tienen menos posibilidades de acceder a empleos que les permitan mejorar su calidad de vida y alcanzar su pleno potencial.

Impacto en la salud y el bienestar: La discriminación laboral también tiene un impacto negativo en la salud y el bienestar de los individuos. El acoso, la exclusión y la falta de reconocimiento en el trabajo; pueden generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Además, la discriminación laboral puede llevar a una sensación de desvalorización y falta de autoestima en los individuos que la experimentan (Thomson Reuters Foundation, 2019).

Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “la discriminación laboral puede tener consecuencias perjudiciales para la salud mental de los trabajadores, afectando su rendimiento laboral y su bienestar general”. (2020, p.54). Esto crea un círculo vicioso, ya que la discriminación laboral afecta la salud y el bienestar de los individuos, lo que a su vez puede limitar su capacidad para acceder a oportunidades laborales y prosperar en sus carreras.

Es fundamental abordar el impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Esto implica implementar políticas y

medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades, así como la eliminación de estereotipos y prejuicios en el ámbito laboral.

2.3.1 Brecha salarial y discriminación de género en el mercado laboral

La brecha salarial de género es una manifestación clara de la discriminación laboral en el mercado de trabajo. Esta disparidad en los salarios entre hombres y mujeres refleja desigualdades sistémicas y prejuicios arraigados en la sociedad. En este apartado se desarrollará el tema de la brecha salarial y la discriminación de género en el mercado laboral, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), en el 2020, las mujeres en Costa Rica ganaron en promedio un 17% menos que los hombres (INEC, 2021). Esta disparidad salarial refleja la persistencia de la discriminación de género en el ámbito laboral y afecta la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres.

La discriminación de género es una de las principales causas de la brecha salarial. Se basa en estereotipos y prejuicios que limitan las oportunidades laborales y el avance profesional de las mujeres. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la región, “las mujeres tienen menos probabilidades de acceder a empleos formales y de calidad, lo que contribuye a la brecha salarial de género”. (2020, p.16)

La discriminación de género en el mercado laboral se manifiesta de diversas formas. Por ejemplo, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en sectores de baja remuneración y tienen menor acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones. Esto se debe a estereotipos arraigados que asocian a las mujeres con roles domésticos y de cuidado, limitando su participación en sectores considerados "masculinos" y su capacidad para acceder a oportunidades de mayor remuneración (PNUD, 2020).

La maternidad también puede ser un factor que contribuye a la discriminación de género en el mercado laboral. Las mujeres pueden enfrentar dificultades para mantener sus empleos, acceder a oportunidades de desarrollo profesional o ser penalizadas salarialmente debido a la maternidad. Esto se conoce como "penalización de la maternidad" y es una manifestación de la discriminación de género en el ámbito laboral (Thomson Reuters Foundation, 2019).

Es fundamental abordar la brecha salarial y la discriminación de género en el mercado laboral para lograr la igualdad de oportunidades. Esto implica implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad salarial, como la transparencia salarial, la promoción de la participación de las mujeres en sectores de alta remuneración y la eliminación de estereotipos y prejuicios de género en el ámbito laboral.

2.3.2 Acceso limitado a oportunidades laborales para grupos discriminados

El acceso limitado a oportunidades laborales para grupos discriminados, es una manifestación clara de la discriminación en el mercado laboral. Algunos grupos, como las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad y las minorías étnicas o grupos marginados; enfrentan obstáculos y barreras que dificultan su participación plena y equitativa en el mundo laboral. En este apartado, se desarrollará el tema del acceso limitado a oportunidades laborales para grupos discriminados, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Mujeres: Las mujeres continúan enfrentando desafíos en el acceso a oportunidades laborales y el avance profesional. Según el Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Costa Rica, "las mujeres tienen menos probabilidades de acceder a empleos formales y de calidad en comparación con los hombres". (2020, p.34) Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores de baja remuneración y tienen menor acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones.

La maternidad también puede afectar el acceso de las mujeres a oportunidades laborales. Muchas veces, las mujeres enfrentan dificultades para mantener sus empleos, acceder a oportunidades de desarrollo profesional o son

penalizadas salarialmente debido a la maternidad (Thomson Reuters Foundation, 2019). Esto crea barreras adicionales y limita las posibilidades de las mujeres de participar plenamente en el mercado laboral.

Personas mayores: Las personas mayores también enfrentan dificultades en el acceso a oportunidades laborales. A menudo se enfrentan a la discriminación basada en la edad, lo que limita sus posibilidades de ser contratadas o promovidas en el trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “las personas mayores enfrentan barreras en el mercado laboral debido a la percepción de que son menos productivas o menos adaptables a los cambios tecnológicos” (2020, p.23).

Además, las personas mayores pueden enfrentar la jubilación forzada o la falta de opciones de empleo adecuadas a su experiencia y habilidades. Esto limita su capacidad de continuar trabajando y contribuyendo activamente al mercado laboral.

Personas con discapacidad: Las personas con discapacidad también enfrentan desafíos en el acceso a oportunidades laborales. A menudo se encuentran con barreras físicas y sociales que dificultan su participación plena en el mundo laboral. Según el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de Costa Rica, “las personas con discapacidad enfrentan una tasa de desempleo más alta y un menor acceso a empleos formales en comparación con el promedio nacional”. (2021, p.15)

La falta de adaptaciones razonables en el entorno laboral y la discriminación basada en estereotipos y prejuicios, limitan el acceso de las personas con discapacidad a oportunidades laborales adecuadas. Es esencial promover la inclusión laboral y garantizar ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad participar plenamente en el mercado laboral.

Minorías étnicas y grupos marginados: Las minorías étnicas y otros grupos marginados también pueden enfrentar dificultades en el acceso a oportunidades laborales, debido a la discriminación y el racismo sistémicos. Estos grupos a menudo enfrentan barreras adicionales debido a la falta de igualdad de

oportunidades, la segregación ocupacional y la discriminación en el proceso de contratación (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Es fundamental abordar el acceso limitado a oportunidades laborales para grupos discriminados. Esto implica implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión en el mercado laboral. Esto puede incluir acciones afirmativas, programas de capacitación, eliminación de barreras físicas y sociales, así como la promoción de entornos laborales inclusivos y libres de discriminación

2.3.3 Desigualdades en los recursos económicos y el desarrollo profesional

Las desigualdades en los recursos económicos y el desarrollo profesional, son consecuencias directas de la discriminación laboral en el mercado laboral. Estas disparidades afectan negativamente la igualdad de oportunidades y perpetúan la exclusión y la desigualdad social. En este apartado, se desarrollará el tema de las desigualdades en los recursos económicos y el desarrollo profesional, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Desigualdades en los recursos económicos: La discriminación laboral tiene un impacto directo en los recursos económicos disponibles para diferentes grupos de personas. La brecha salarial de género es una de las principales manifestaciones de esta desigualdad. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), en el 2020, las mujeres ganaron en promedio un 17% menos que los hombres (INEC, 2021). Esta disparidad salarial limita el acceso de las mujeres a recursos económicos y afecta su independencia financiera.

Además de la brecha salarial de género, otras formas de discriminación, como la basada en la edad, la orientación sexual o la discapacidad; también contribuyen a desigualdades en los recursos económicos. Las personas mayores, las personas LGBT+ y las personas con discapacidad; enfrentan barreras en el acceso a empleos de calidad, lo que impacta su capacidad de obtener ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Desigualdades en el desarrollo profesional: La discriminación laboral también afecta el desarrollo profesional de los individuos y crea desigualdades en las oportunidades de crecimiento y avance. Las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad y otros grupos discriminados; a menudo enfrentan obstáculos para acceder a puestos de liderazgo, roles de mayor responsabilidad y oportunidades de promoción.

Esta falta de oportunidades de desarrollo profesional limita el crecimiento de carrera y la movilidad ascendente de los individuos, perpetuando así las desigualdades. Según el Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Costa Rica, “las mujeres tienen menos probabilidades de acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones en comparación con los hombres”. (2020, p.45)

Además, la discriminación laboral puede llevar a la segregación ocupacional, donde ciertos grupos son relegados a ocupaciones de menor remuneración y estatus, mientras que otros grupos tienen acceso a empleos mejor remunerados y con mayores oportunidades de crecimiento. Esto contribuye a la perpetuación de las desigualdades económicas y profesionales en la sociedad.

Es fundamental abordar las desigualdades en los recursos económicos y el desarrollo profesional para lograr la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Esto implica implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad salarial, el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y promoción y la eliminación de barreras y prejuicios en el ámbito laboral.

2.4 Análisis de estudios

2.4.1 *La discriminación laboral en Costa Rica*

La discriminación laboral es un problema persistente en Costa Rica que afecta la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. A pesar de los avances legislativos y los esfuerzos por promover la inclusión y la no discriminación, aún existen desafíos que requieren atención y acciones concretas. En este apartado, se

desarrollará el tema de la discriminación laboral en Costa Rica, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Costa Rica ha establecido un marco legal y normativo sólido para abordar la discriminación laboral. La Constitución Política prohíbe la discriminación por razones de género, origen étnico, edad, orientación sexual, discapacidad y otras características protegidas. Además, existen leyes específicas, como la Ley para la Promoción de la Igualdad Social de las Personas con Discapacidad y la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, que buscan prevenir y sancionar la discriminación en el ámbito laboral.

La discriminación laboral en Costa Rica se manifiesta de diferentes maneras. La brecha salarial de género es una de las principales manifestaciones, donde las mujeres ganan menos que los hombres por realizar trabajos de igual valor. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el 2020, “las mujeres ganaron en promedio un 17% menos que los hombres “. (2021, p.25)

Además, existen barreras para el acceso a empleo de calidad y para la promoción profesional. Diversos grupos, como las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad y las minorías étnicas; enfrentan dificultades para acceder a empleos de calidad y tienen menores oportunidades de desarrollo y promoción laboral (Defensoría de los Habitantes, 2021).

La discriminación laboral también se manifiesta en el acoso y el hostigamiento en el trabajo. El Informe Especial sobre Discriminación Laboral de la Defensoría de los Habitantes destaca que el acoso laboral y el acoso sexual son prácticas recurrentes en el ámbito laboral en Costa Rica, afectando la integridad y el bienestar de los trabajadores.

Para abordar la discriminación laboral en Costa Rica, es necesario fortalecer las políticas y medidas existentes y promover una cultura de no discriminación en los entornos laborales. Esto implica sensibilizar a empleadores y trabajadores sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como implementar programas de capacitación y concientización.

Asimismo, es fundamental fortalecer los mecanismos de denuncia y protección para las víctimas de discriminación laboral. La Defensoría de los Habitantes “recomienda la implementación de políticas de prevención del acoso laboral y sexual, la promoción de espacios seguros y respetuosos en el trabajo, y la capacitación en derechos laborales y no discriminación”. (2021, p.23)

2.4.2 Estadísticas y datos relevantes sobre la discriminación laboral en el país

La discriminación laboral es un problema significativo en Costa Rica que afecta la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para comprender la magnitud de este fenómeno, es importante analizar las estadísticas y datos relevantes sobre la discriminación laboral en el país. En este apartado, se desarrollará el tema de las estadísticas y datos relevantes sobre la discriminación laboral en Costa Rica, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Brecha salarial de género, como se menciona anteriormente la brecha salarial de género es una de las manifestaciones más evidentes de la discriminación laboral en Costa Rica. Esto lo demuestran los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el 2020, las mujeres en Costa Rica ganaron en promedio un 17% menos que los hombres (INEC, 2021). Aquí se demuestran las desigualdades en el acceso a oportunidades económicas y profesionales entre hombres y mujeres.

Desempleo y subempleo: Las mujeres, las personas jóvenes y las personas con discapacidad; enfrentan tasas más altas de desempleo y subempleo en comparación con otros grupos en Costa Rica. Según la Encuesta Continua de Empleo del INEC, en el primer trimestre de 2021, “la tasa de desempleo fue del 24,4% para las mujeres, mientras que para los hombres fue del 14,9% (INEC, 2021). Además, las personas jóvenes (entre 15 y 24 años) tuvieron una tasa de desempleo del 43,4%, destacando la falta de oportunidades laborales para esta población”. (2021, p.23) Estas cifras revelan las disparidades existentes en el acceso al empleo y la falta de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Discriminación por origen étnico: Las personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios en Costa Rica, también enfrentan discriminación en el ámbito laboral. Según el Informe Especial sobre Discriminación Laboral de la Defensoría de los Habitantes, “los afrodescendientes y las personas indígenas enfrentan barreras en el acceso a empleos de calidad y tienen mayores tasas de desempleo en comparación con la población no indígena”. (2021, p.89) Estas disparidades revelan la persistencia de desigualdades basadas en el origen étnico en el mercado laboral costarricense.

Discriminación por orientación sexual e identidad de género: Las personas LGBT+ también enfrentan discriminación en el ámbito laboral en Costa Rica. Según un informe de la Fundación Thomson Reuters, “el 66% de las personas LGBT+ en América Latina, experimentan discriminación en el trabajo”. (2019, p.78) A pesar de los avances legales en el reconocimiento de derechos LGBT+ en Costa Rica, aún existen barreras y prejuicios que limitan la igualdad de oportunidades laborales para este grupo.

Es importante destacar que estas estadísticas y datos solo brindan una visión general de la discriminación laboral en el país. La realidad puede ser aún más compleja y multifacética. La falta de datos desagregados y la subnotificación de casos de discriminación laboral, pueden limitar la comprensión completa de la situación.

Estas estadísticas y datos relevantes resaltan la necesidad de abordar la discriminación laboral en Costa Rica. Es fundamental implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, reduzcan las brechas salariales, fomenten la inclusión y eliminen los prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad.

2.5 Recomendaciones de políticas públicas

Las recomendaciones de políticas públicas son fundamentales para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica. Éstas buscan promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, garantizando que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder a empleos de calidad y

desarrollarse profesionalmente. En este apartado se desarrollarán recomendaciones de políticas públicas para combatir la discriminación laboral en el país, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Promover la igualdad salarial: Es esencial implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Esto implica garantizar la transparencia salarial, para que las personas puedan conocer la remuneración justa por su trabajo y fomentar la eliminación de la brecha salarial de género. Como señala el Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), “la igualdad salarial es un elemento clave para promover la igualdad de oportunidades económicas”. (2020, p,35)

Fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal: Es importante promover políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente para las mujeres. Esto implica establecer medidas que permitan una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado, como el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad. La promoción de la licencia parental y la flexibilidad en los horarios de trabajo, también son medidas importantes para promover la igualdad de oportunidades y reducir la discriminación laboral basada en la maternidad (PNUD, 2020).

Implementar acciones afirmativas: Las acciones afirmativas son políticas y programas destinados a corregir las desigualdades y promover la inclusión de grupos discriminados. En el caso de la discriminación laboral, las acciones afirmativas pueden incluir cuotas de género en la representación en cargos directivos y de toma de decisiones, así como programas de capacitación y apoyo específicos para grupos subrepresentados. Estas acciones tienen como objetivo nivelar el campo de juego y garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Fortalecer la protección legal y los mecanismos de denuncia: Es fundamental fortalecer la protección legal y los mecanismos de denuncia para las víctimas de discriminación laboral. Esto implica promover la implementación efectiva de las

leyes y regulaciones existentes, así como garantizar que las personas tengan acceso a recursos y apoyo para presentar denuncias de discriminación laboral. Además, es necesario promover la sensibilización y capacitación en derechos laborales y no discriminación para empleadores y trabajadores (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Promover la educación y la sensibilización: La educación y la sensibilización son fundamentales para combatir la discriminación laboral. Es necesario implementar programas educativos que fomenten la igualdad de género, el respeto a la diversidad y la eliminación de estereotipos y prejuicios en el ámbito laboral. Estos programas pueden dirigirse a diferentes grupos, incluyendo empleadores, trabajadores y estudiantes, y pueden abordar temas como la igualdad de oportunidades, el acoso laboral y la promoción de entornos laborales inclusivos (Defensoría de los Habitantes, 2021).

2.5.1 Medidas para prevenir y erradicar la discriminación laboral

La prevención y erradicación de la discriminación laboral, son objetivos fundamentales para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para lograrlo, es necesario implementar medidas específicas que aborden las causas subyacentes de la discriminación y promuevan entornos laborales inclusivos. En este apartado, se desarrollarán medidas para prevenir y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Promover la igualdad de oportunidades desde la educación: La educación juega un papel crucial en la prevención de la discriminación laboral. Es fundamental promover una educación inclusiva y equitativa que fomente la igualdad de oportunidades desde etapas tempranas. Esto implica la promoción de la educación en valores como la diversidad, la igualdad de género y el respeto a los Derechos Humanos. Además, es necesario desarrollar programas de educación y capacitación que promuevan habilidades y competencias para un trabajo no discriminatorio y para la gestión de la diversidad en el ámbito laboral (PNUD, 2020).

Sensibilización y capacitación: La sensibilización y la capacitación son herramientas importantes para prevenir y erradicar la discriminación laboral. Se deben implementar programas de sensibilización dirigidos a empleadores, trabajadores y sindicatos para promover la igualdad de oportunidades y eliminar los prejuicios y estereotipos en el lugar de trabajo. Además, es necesario proporcionar capacitación en derechos laborales y no discriminación, así como en la gestión de la diversidad y la inclusión laboral. Estos programas pueden ayudar a crear conciencia sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y promover un entorno laboral respetuoso y libre de discriminación (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Implementar políticas de no discriminación: Es fundamental que las empresas y organizaciones implementen políticas de no discriminación claras y efectivas. Éstas deben establecer claramente que la discriminación basada en género, edad, orientación sexual, discapacidad u otras características personales; está prohibida y que se tomarán medidas disciplinarias contra los infractores. Además, se deben establecer mecanismos efectivos de denuncia y protección para las víctimas de discriminación laboral. Las políticas de no discriminación deben ser comunicadas ampliamente a todos los empleados y deben incluir procedimientos claros para la presentación y resolución de quejas. (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Establecer cuotas y metas de representación: La implementación de cuotas y metas de representación, puede ser una medida efectiva para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Estas medidas pueden aplicarse, tanto a nivel de género, como a otros grupos subrepresentados o a personas con discapacidad o minorías étnicas. Establecer cuotas de representación en cargos de liderazgo y de toma de decisiones puede garantizar una mayor participación y visibilidad de estos grupos en el ámbito laboral. Sin embargo, es importante que estas medidas sean complementadas con acciones afirmativas que promuevan la capacitación y el desarrollo profesional de los miembros de estos grupos para

asegurar que estén debidamente preparados para asumir estos roles. (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Fortalecer los mecanismos de denuncia y sanción: Es necesario fortalecer los mecanismos de denuncia y sanción para garantizar una respuesta efectiva ante los casos de discriminación laboral. Esto implica facilitar el acceso a canales de denuncia confidenciales y seguros, así como asegurar una investigación imparcial y una sanción adecuada para los infractores. Además, se deben establecer medidas de protección para las personas que denuncian actos de discriminación laboral, como protección contra represalias o discriminación adicional. (Defensoría de los Habitantes, 2021)

Promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. La promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, es fundamental para garantizar que todas las personas, independientemente de sus características personales, tengan acceso equitativo a empleo, desarrollo profesional y beneficios laborales. En este apartado se desarrollará el tema de la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Políticas de igualdad salarial: Una de las medidas clave para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, es la implementación de políticas que garanticen la igualdad salarial. Según el Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), “la igualdad salarial es un elemento esencial para promover la igualdad de oportunidades económicas”. (2020, p.32) Es necesario garantizar que hombres y mujeres reciban igual remuneración por trabajos del mismo tipo. Esto implica promover la transparencia salarial, eliminar la brecha salarial de género y sancionar prácticas discriminatorias (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Acceso equitativo a la educación y la capacitación: El acceso equitativo a la educación y la capacitación, es fundamental para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Es necesario asegurar que todas las personas tengan acceso a una educación de calidad, independientemente de su género,

origen étnico, edad u otras características. Además, se deben implementar programas de capacitación y formación profesional que estén disponibles y sean accesibles para todos los grupos de la sociedad. Esto permitirá cerrar las brechas de habilidades y competencias y promover la igualdad de oportunidades en la búsqueda de empleo y el desarrollo profesional (PNUD, 2020).

Acceso a oportunidades laborales: Es fundamental promover el acceso equitativo a oportunidades laborales para todos los individuos. Esto implica eliminar las barreras discriminatorias en el proceso de contratación y promoción, y garantizar que las personas sean evaluadas y seleccionadas con base en sus habilidades y méritos, y no por prejuicios o estereotipos. Además, es importante fomentar la diversidad en los lugares de trabajo, tanto en términos de género, como de origen étnico, discapacidad u otras características, para garantizar la representación y participación equitativa de todos los grupos en el ámbito laboral (Defensoría de los Habitantes, 2021).

Políticas de conciliación trabajo-vida personal: La promoción de políticas de conciliación trabajo-vida personal, es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Esto implica establecer medidas que permitan a las personas equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, como la flexibilidad en los horarios de trabajo, el acceso a licencias parentales remuneradas y el fomento de entornos laborales saludables. Estas medidas son especialmente importantes para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y superar las barreras que enfrentan debido a roles tradicionales de género y responsabilidades de cuidado. (PNUD, 2020)

Sensibilización y promoción de la diversidad: La sensibilización y promoción de la diversidad, son fundamentales para fomentar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Se deben llevar a cabo campañas de sensibilización para combatir los prejuicios y estereotipos y promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Además, es importante promover la diversidad en los lugares de trabajo, valorando y aprovechando las diferentes perspectivas y habilidades que cada individuo aporta. La diversidad no solo es un principio ético, sino también una

fuentes de innovación y mejora de la competitividad empresarial. (Defensoría de los Habitantes, 2021)

Fomento de la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo. El fomento de la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo es esencial para crear entornos laborales equitativos y promover la igualdad de oportunidades. La diversidad en términos de género, origen étnico, edad, orientación sexual, discapacidad y otras características personales; enriquece los equipos de trabajo y contribuye a la innovación y el éxito empresarial. En este apartado, se desarrollará el tema del fomento de la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo, respaldando los argumentos con citas recientes en español.

Implementación de políticas inclusivas: Es fundamental que las organizaciones implementen políticas inclusivas que promuevan la diversidad en los lugares de trabajo. Estas políticas deben establecer un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación y fomentar la contratación y promoción de personal diverso. Como señala el informe "Diversidad e Inclusión en las Empresas", publicado por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) de Chile, "la implementación de políticas inclusivas contribuye a la construcción de entornos laborales que valoran y respetan la diversidad de los individuos". (2021, p.21)

Sensibilización y capacitación: La sensibilización y capacitación son herramientas fundamentales para fomentar la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo. Es necesario desarrollar programas de sensibilización que promuevan la comprensión de la importancia de la diversidad y el respeto a las diferencias individuales. Asimismo, la capacitación en temas de diversidad y liderazgo inclusivo, puede ayudar a los empleados y directivos a comprender y abordar los sesgos inconscientes y los estereotipos, y a promover un trato equitativo y respetuoso hacia todos los miembros del equipo (CPC, 2021).

Promoción de la equidad de género: La promoción de la equidad de género es un aspecto clave del fomento de la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo. Las organizaciones deben implementar políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, desde la contratación y la

promoción hasta la eliminación de la brecha salarial de género. Como indica el informe del Foro Económico Mundial sobre la Brecha de Género, “la equidad de género en los lugares de trabajo no solo es un imperativo moral, sino que también contribuye al crecimiento económico y la competitividad”. (2021, p.45)

Creación de entornos inclusivos: Es importante crear entornos laborales inclusivos que promuevan la participación y la colaboración de todos los miembros del equipo. Esto implica fomentar la diversidad de pensamiento, valorar las diferentes perspectivas y experiencias, y promover la participación activa de todos los empleados en la toma de decisiones y el desarrollo de proyectos. Como destaca el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, “los entornos inclusivos mejoran el clima laboral, aumentan la satisfacción y el compromiso de los empleados, y contribuyen al éxito organizacional”. (2019, p.65)

Monitoreo y evaluación de resultados: Es fundamental que las organizaciones monitoreen y evalúen los resultados de sus esfuerzos de diversidad e inclusión. Esto implica establecer indicadores y metas claras, y realizar un seguimiento regular de los avances. El monitoreo y la evaluación permiten identificar áreas de mejora, medir el impacto de las políticas implementadas y garantizar la rendición de cuentas en el fomento de la diversidad e inclusión (OIT, 2019).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3 Metodología

3.1 Enfoque metodológico seleccionado

El paradigma interpretativo es una orientación teórica y epistemológica que se centra en comprender e interpretar los significados y las experiencias subjetivas de las personas. Este paradigma reconoce la importancia de los contextos sociales, culturales e históricos en la construcción de significados y en la comprensión de los fenómenos sociales.

Una de las características del paradigma interpretativo es su enfoque en la comprensión y la interpretación de los fenómenos sociales desde la perspectiva de los actores involucrados. Según Denzin y Lincoln (2011), "el enfoque interpretativo busca revelar y comprender el significado de las acciones humanas, cómo los individuos construyen el mundo social y cómo interactúan entre sí". (p.12)

El enfoque metodológico del paradigma interpretativo se basa en la investigación cualitativa. La investigación cualitativa se enfoca en la comprensión profunda y detallada de los fenómenos sociales, utilizando métodos como la observación participante, las entrevistas en profundidad y el análisis de documentos. Según Creswell (2013), "la investigación cualitativa se ocupa de la comprensión de las experiencias, las perspectivas y los significados de las personas en su contexto natural". (p.67)

En cuanto al método seleccionado, en el contexto de la investigación sobre discriminación laboral en Costa Rica, se pueden considerar diversos métodos cualitativos, como el fenomenológico, el etnográfico o la investigación-acción; entre otros.

El método fenomenológico se enfoca en la comprensión de las experiencias y significados subjetivos de las personas en relación con un fenómeno específico. Éste busca explorar y describir las vivencias de los individuos y cómo influyen en su percepción y comprensión del fenómeno en estudio. Según Moustakas (1994), "la fenomenología se centra en la descripción y el análisis de la estructura esencial de una experiencia tal como es vivida por las personas involucradas". (p.15)

El enfoque etnográfico se basa en la inmersión en el contexto social y cultural de un grupo específico para comprender sus prácticas, creencias y significados. Implica una observación participante y la recopilación de datos a través de entrevistas y análisis de documentos. Según Hammersley y Atkinson (2007), "la etnografía implica una investigación intensiva y prolongada en el terreno, en la que los investigadores intentan comprender el punto de vista de los participantes y cómo se construye la realidad social". (p.18)

Por otro lado, la investigación-acción es un enfoque que combina la investigación y la acción práctica para abordar y resolver problemas sociales. Este enfoque implica la colaboración entre investigadores y participantes para identificar, implementar y evaluar intervenciones que promuevan cambios positivos en la realidad social. Según Kemmis y McTaggart (2005), "la investigación-acción se basa en la creencia de que el conocimiento se construye a través de la acción y la reflexión sobre la acción". (p.23)

3.2 Descripción del contexto o del sitio, en donde se lleva a cabo el estudio.

La descripción del contexto en el que se lleva a cabo el estudio sobre la discriminación laboral en la población de Quepos, Costa Rica, es fundamental para comprender los aspectos sociales, económicos, culturales, históricos y geográficos que influyen en la problemática.

Quepos es una localidad ubicada en el cantón de Aguirre, en la provincia de Puntarenas, Costa Rica. Se encuentra en la costa del Pacífico, en la Zona Sur del país. Es conocida principalmente por su belleza natural y su proximidad al Parque

Nacional Manuel Antonio, uno de los destinos turísticos más populares de Costa Rica. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Costa Rica, la población de Quepos para el año 2019 fue de aproximadamente 22,959 habitantes. Estos datos son una estimación y pueden variar ligeramente, por lo que se recomienda consultar fuentes oficiales actualizadas para obtener información precisa sobre la población de Quepos.

Ilustración 1. Ubicación Quepos



Fuente: Google Maps

En términos geográficos, Quepos se caracteriza por su ubicación costera y su riqueza en biodiversidad. Rodeado de exuberantes selvas tropicales, manglares y playas, el entorno natural de Quepos es uno de los principales atractivos de la zona. Esta ubicación geográfica privilegiada ha contribuido al desarrollo de una importante industria turística en la región.

En cuanto al aspecto social, Quepos presenta una diversidad de población con diferentes orígenes étnicos y culturales. Además de la población costarricense, también se encuentran comunidades de inmigrantes, principalmente de países vecinos como Nicaragua y Panamá. Esta diversidad cultural contribuye a la riqueza y la dinámica social de la localidad.

Desde el punto de vista económico, Quepos depende en gran medida del turismo. La industria turística ha generado numerosos empleos en el sector de servicios, como el hotelería, la gastronomía y las actividades recreativas. Sin

embargo, es importante tener en cuenta que el turismo puede tener implicaciones en la discriminación laboral, especialmente en términos de brecha salarial y acceso a oportunidades laborales.

En el contexto histórico, Quepos ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas debido al desarrollo del turismo. Anteriormente, la economía local se basaba principalmente en la agricultura y la pesca. Sin embargo, con el crecimiento de la industria turística, se han generado nuevas oportunidades y desafíos en el mercado laboral de la zona.

Culturalmente, Quepos se caracteriza por su diversidad y mezcla de tradiciones. La influencia de las comunidades indígenas y afrodescendientes, así como la presencia de diferentes culturas migrantes, ha enriquecido la identidad cultural de la localidad. Es importante tener en cuenta estas características culturales al abordar la discriminación laboral, ya que pueden influir en las prácticas y percepciones relacionadas con el trabajo y el empleo.

En Quepos, Costa Rica, existen varios centros de trabajo que abarcan diferentes sectores de la economía local. Algunos de los principales centros de trabajo en Quepos, incluyen:

Sector turismo: Quepos es conocido por su industria turística, por lo que hay una gran cantidad de hoteles, resorts, restaurantes y empresas relacionadas con el turismo que brindan empleo en la zona. Estos centros de trabajo incluyen hoteles y resorts de diferentes categorías, empresas de turismo de aventura, agencias de viajes y servicios relacionados.

Sector comercio: Quepos cuenta con una variedad de comercios, tiendas y pequeñas empresas que ofrecen productos y servicios a la comunidad local y a los visitantes. Estos centros de trabajo incluyen supermercados, tiendas de ropa, ferreterías, panaderías, farmacias y otros negocios minoristas.

Sector pesquero: Dado que Quepos se encuentra en una ubicación costera, la actividad pesquera también es importante en la zona. Hay empresas dedicadas

a la pesca comercial y deportiva, así como a la comercialización y exportación de productos pesqueros.

Sector servicios profesionales: También existen centros de trabajo en Quepos relacionados con servicios profesionales, como despachos de abogados, contadores, consultores, empresas de ingeniería y arquitectura; entre otros.

Sector educativo y salud: Quepos cuenta con centros educativos, desde escuelas primarias, hasta instituciones de educación superior. Además, hay centros de salud, clínicas y hospitales que brindan servicios médicos a la comunidad.

3.3 Las características de los participantes y las fuentes de información.

En el estudio sobre discriminación laboral en Quepos, Costa Rica, es importante describir las características de la población participante, incluyendo su edad, sexo, estatus social, económico y profesional, así como la pertinencia de su participación en el estudio como informantes clave. Además, es relevante mencionar los tipos de fuentes utilizadas para obtener la información, tanto primarias como secundarias. A continuación, se desarrollará cada aspecto:

3.3.1 Características de la población participante

En el estudio sobre discriminación laboral en Quepos, Costa Rica, se busca la participación de diversos actores relacionados con el mundo laboral. Entre los participantes que se pueden considerar se encuentran:

Trabajadores: Se busca incluir a trabajadores de diferentes sectores de la economía local, como el turismo, el comercio, la pesca y los servicios profesionales. La participación de trabajadores de diferentes niveles ocupacionales y categorías laborales, permitirá obtener una visión amplia de las experiencias de discriminación laboral en diferentes contextos de trabajo.

Líderes sindicales: Los líderes sindicales son actores clave en la defensa de los derechos laborales y la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. Su participación en el estudio aportará perspectivas desde el punto de vista sindical, así como información sobre las estrategias y acciones llevadas a cabo para abordar la discriminación laboral.

Empleadores: La participación de empleadores permitirá comprender las perspectivas y actitudes desde el lado de quienes toman decisiones en el ámbito laboral. Su experiencia y conocimiento sobre las prácticas de empleo y las políticas de igualdad de oportunidades, serán valiosos para comprender los factores que influyen en la discriminación laboral y explorar posibles soluciones.

Representantes de organizaciones no gubernamentales (ONG): Las ONG y otras organizaciones de la sociedad civil, desempeñan un papel importante en la promoción de los derechos laborales y la equidad en el trabajo. La participación de representantes de estas organizaciones, permitirá obtener información sobre las acciones y programas que se están llevando a cabo para abordar la discriminación laboral en Quepos.

Académicos y expertos en el tema: La participación de académicos y expertos en el estudio, aportarán conocimientos teóricos y experiencia en el análisis de la discriminación laboral. Estos actores pueden brindar perspectivas basadas en investigaciones previas, análisis de políticas y buenas prácticas a nivel nacional e internacional.

La participación de estos diferentes actores en el estudio, permitirá obtener una visión integral de la discriminación laboral en Quepos, desde las experiencias individuales de los trabajadores hasta las políticas y acciones llevadas a cabo por los empleadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. Esto contribuirá a generar un análisis y recomendaciones más sólidos y basados en las diversas perspectivas del mundo laboral en Quepos.

La población total está conformada por 80 representantes laborales, dirigentes laborales y sindicatos en Quepos y se desea obtener una muestra simple con un tamaño de muestra de 90, con un margen de error del 10%.

En este caso, se recomienda utilizar la muestra de población finita, donde el tamaño de la muestra se selecciona de manera proporcional a la población total. Para calcular el tamaño de muestra necesario, se utiliza la fórmula para la muestra de población finita: $n = \frac{N * (Z^2) * p * q}{((N - 1) * (e^2) + (Z^2) * p * q)}$ donde: n = tamaño de muestra deseado N = tamaño de la población (80 en este caso) Z = valor

crítico de la distribución normal estándar (para un nivel de confianza del 95%, Z es aproximadamente 1.96) $p =$ estimación de la proporción.

Calculando el tamaño de muestra para un margen de error del 10%: $n = (80 * (1.96^2) * 0.5 * 0.5) / ((80 - 1) * (0.10^2) + (1.96^2) * 0.5 * 0.5)$ $n = 21.69$

Para un margen de error del 10%, se recomendaría seleccionar una muestra de aproximadamente 22 participantes de la población total.

3.3.2 Tipos de fuentes de información (primarias y secundarias):

Fuentes primarias: Estas fuentes se obtienen directamente de los participantes del estudio a través de métodos como cuestionarios. Las fuentes primarias proporcionan información de primera mano sobre las experiencias, percepciones y opiniones de las personas, en relación con la discriminación laboral.

Fuentes secundarias: Estas fuentes consisten en datos y estudios previamente realizados sobre la discriminación laboral en Quepos. Pueden incluir informes gubernamentales, estadísticas oficiales, investigaciones académicas y otros documentos relevantes. Las fuentes secundarias complementan las fuentes primarias y brindan una base sólida de conocimientos y antecedentes sobre el tema.

3.3 Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos.

En el estudio sobre discriminación laboral en Quepos, Costa Rica, se utilizan diferentes técnicas e instrumentos para la recolección de datos. A continuación, se describirá uno de los instrumentos comúnmente utilizados en este tipo de investigaciones: el cuestionario.

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que consiste en una serie de preguntas estructuradas que se administran a los participantes del estudio. Estas preguntas están diseñadas para obtener información específica sobre diferentes aspectos relacionados con la discriminación laboral, como experiencias, actitudes, percepciones y opiniones de los participantes.

El cuestionario puede ser aplicado de manera presencial o a través de medios electrónicos, como encuestas en línea. Es importante que las preguntas estén redactadas de manera clara y precisa, utilizando un lenguaje comprensible para los participantes. Además, se pueden utilizar escalas de medición, como escalas Likert, para capturar la intensidad de las respuestas.

El cuestionario puede abordar diferentes dimensiones de la discriminación laboral, como las formas de discriminación más comunes (género, edad, orientación sexual, discapacidad), las experiencias de discriminación laboral vividas por los participantes, las percepciones sobre las barreras y obstáculos en el mercado laboral y las actitudes hacia la igualdad de oportunidades.

Para asegurar la validez y confiabilidad del cuestionario, es importante realizar una prueba piloto con un grupo reducido de participantes para evaluar la claridad y comprensión de las preguntas, así como la adecuación de las opciones de respuesta. Además, se pueden utilizar análisis de confiabilidad y validez estadística para evaluar la consistencia interna y la validez del cuestionario.

El cuestionario puede complementarse con otras técnicas de recolección de datos, como entrevistas individuales o grupos focales, para obtener una comprensión más profunda y detallada de las experiencias y perspectivas de los participantes. (ver anexo 1)

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4 Análisis de Resultados

Después de aplicar los instrumentos para recopilar datos sobre la discriminación laboral en Quepos, Costa Rica, se procede al análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Éstos proporcionan información valiosa sobre las experiencias, percepciones y actitudes relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral en la comunidad.

En primer lugar, se examinarán los datos demográficos de los participantes, incluyendo su género, edad, nivel educativo, estado civil, estatus socioeconómico, área de residencia en Quepos y sector de empleo actual. Estos datos permiten comprender la diversidad de la muestra y analizar si existen diferencias significativas en las experiencias de discriminación, según estas características.

A continuación, se analizarán las respuestas relacionadas con la discriminación laboral basada en el género, edad, orientación sexual y discapacidad. Se examinarán las situaciones específicas de discriminación que los participantes han experimentado y se identificarán los patrones comunes y las tendencias emergentes.

El análisis también se centrará en la percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, así como en las dificultades enfrentadas para acceder a oportunidades laborales debido a la discriminación. Esto permitirá evaluar el impacto de la discriminación en el acceso a empleo y en el desarrollo profesional de los participantes.

Además, se examinará cómo la discriminación laboral ha afectado los recursos económicos y financieros de los individuos y se identificarán las áreas específicas en las que se han visto perjudicados.

Se evaluará la percepción de la existencia de políticas y programas suficientes para abordar la discriminación laboral en Costa Rica, y se recogerán las

sugerencias adicionales de los participantes sobre cómo mejorar estas políticas y programas existentes.

Finalmente, se analizará la importancia de la educación y la sensibilización sobre la discriminación laboral para generar cambios y se identificarán las medidas que los participantes consideran necesarias para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

El análisis e interpretación de estos resultados, proporcionará una visión más clara de la situación de la discriminación laboral en Quepos, Costa Rica y ayudará a generar conocimientos que contribuirán a abordar y erradicar esta problemática en la comunidad. Los hallazgos serán fundamentales para generar propuesta a mejorar las políticas, programas y acciones encaminadas a promover la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral.

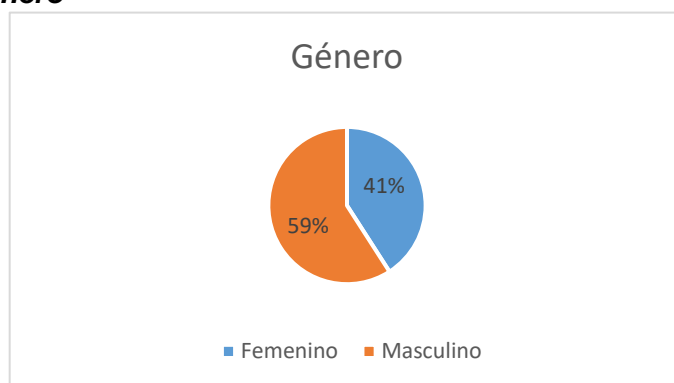
4.1 Análisis

Cuando se aplica el instrumento a los interlocutores sociales, se obtienen los siguientes datos generales:

Tabla 1. *Género de los entrevistados*

Género	Cantidad	Porcentaje
Femenino	9	41%
Masculino	13	59%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 1. Género

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la figura 1, en la muestra analizada, hay una mayor representación de participantes de género masculino en comparación con el género femenino.

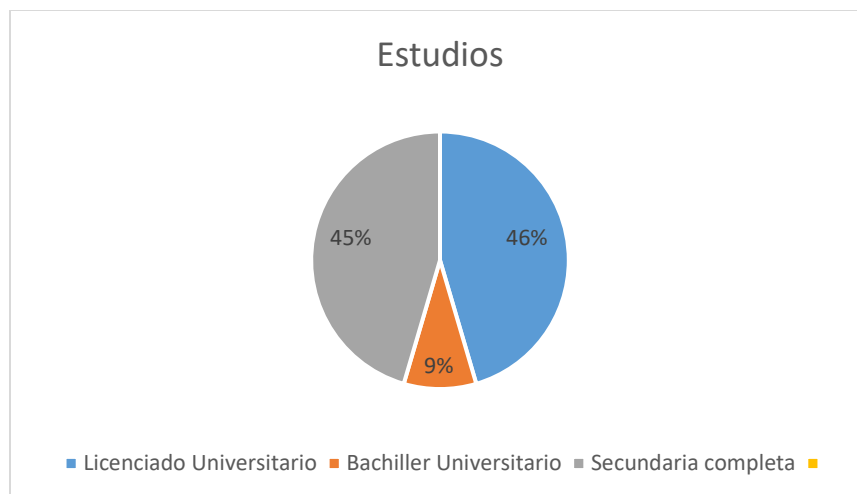
Cuando se le pregunta a los entrevistados con respecto a la edad, se determina que la edad promedio de éstos es de 32 años, lo cual evidencia un grado de madurez para el abordaje de la temática.

Tabla 2. Estudios de los entrevistados

Estudios	Cantidad	Porcentaje
Licenciado Universitario	10	46%
Bachiller Universitario	2	9%
Secundaria completa	10	45%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 2. Estudios



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la figura 2, indican que la mayoría de los participantes en la muestra tienen un nivel educativo de licenciatura, representando casi la mitad de la muestra. Además, hay un número significativo de personas con educación secundaria completa, también representando aproximadamente el 46% de la muestra. Sin embargo, solo un pequeño porcentaje de la muestra cuenta con un nivel educativo de bachillerato, representando alrededor del 9%.

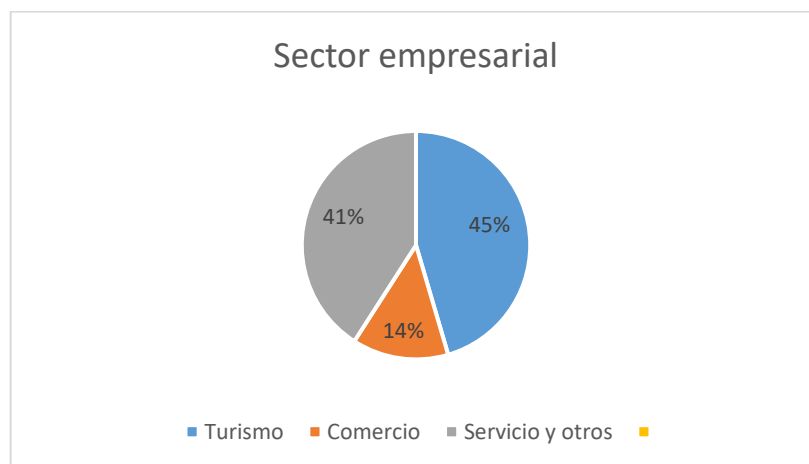
El desglose porcentual proporciona una idea de la distribución relativa de los niveles educativos en la muestra y puede ser útil para comprender las experiencias y percepciones de discriminación laboral según el nivel educativo alcanzado.

Tabla 3. Sector empresarial

Sector empresarial	Cantidad	Porcentaje
Turismo	10	45%
Comercio	3	14%
Servicio y otros	9	41%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 3. Sector empresarial



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Los resultados de la figura 4, indican que el sector de empleo más representado en la muestra es el turismo, con alrededor del 45% de los participantes trabajando en este sector. El sector comercio también tiene una representación significativa en la muestra, con aproximadamente el 41 % de los participantes. Por otro lado, el sector servicios tiene una menor representación, con aproximadamente el 14% de los participantes.

El análisis porcentual proporciona información sobre la distribución relativa de los participantes en diferentes sectores de empleo en la muestra.

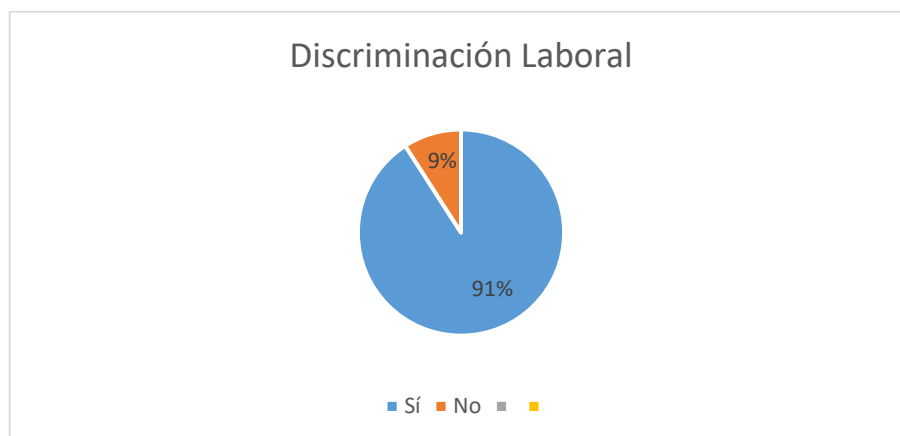
Identificar las causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica, en relación con género, edad, orientación sexual y discapacidad.

Tabla 4. Discriminación laboral

Discriminación laboral	Cantidad	Porcentaje
Sí	20	91%
No	2	9%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 4. *Discriminación Laboral*



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Los análisis de los resultados de la figura 4, indican que la gran mayoría de los participantes (aproximadamente el 91%) han experimentado alguna forma de discriminación laboral debido a su género, mientras que un pequeño porcentaje (aproximadamente el 9 %), no ha experimentado dicha discriminación.

Al preguntarse a los entrevistados sobre las situaciones de discriminación laboral debido al género:

Se proporcionan 10 descripciones de situaciones específicas de discriminación laboral basada en el género. Cada descripción representa aproximadamente el 4.5% de la muestra.

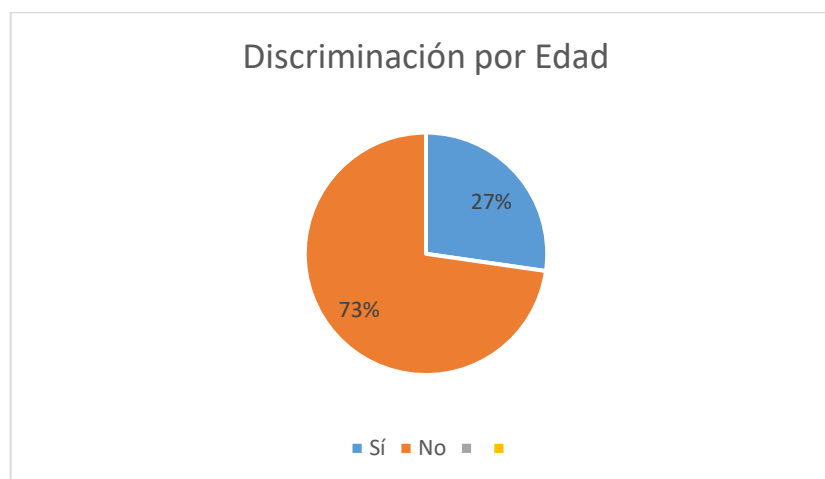
El análisis porcentual permite comprender la frecuencia relativa de la experiencia de discriminación laboral debido al género en la muestra, así como las diversas situaciones específicas que las personas han enfrentado. Estos resultados resaltan la prevalencia de la discriminación de género en el entorno laboral y la importancia de abordar esta problemática para promover la igualdad de oportunidades y un entorno laboral inclusivo.

Tabla 5. *Discriminación por edad*

Discriminación por edad	Cantidad	Porcentaje
Sí	6	27%
No	16	73%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 5. Discriminación por edad



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Los resultados de la figura 5, indican que un porcentaje significativo de participantes (aproximadamente el 27%), ha experimentado alguna forma de

discriminación laboral debido a su edad, mientras que la mayoría (aproximadamente el 73%) no ha experimentado esta forma de discriminación.

Al preguntarse a los entrevistados, las situaciones vividas por esta situación, indican que les ha limitado el crecimiento en el trabajo, otros han indicado que no han podido obtener experiencia, encontrando algunos un trato hostil y por ende afectando la autoestima, por otra parte, consideran que muchas veces no son tomados en cuenta.

El análisis porcentual permite comprender la frecuencia relativa de la experiencia de discriminación laboral debido a la edad en la muestra, así como las diversas situaciones específicas que las personas han enfrentado. Estos resultados destacan la existencia de discriminación laboral basada en la edad y la importancia de abordarla para promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Tabla 6. *Discriminación por orientación sexual*

Discriminación orientación sexual	Cantidad	Porcentaje
Sí	3	14%
No	19	86%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 6. *Discriminación por orientación sexual*



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Los resultados visibles en la figura 6, indican que un pequeño porcentaje de los participantes (aproximadamente el 14%), ha experimentado alguna forma de discriminación laboral debido a su orientación sexual, mientras que la mayoría (aproximadamente el 86%), no ha experimentado esta forma de discriminación.

Al preguntarse a los entrevistados sobre la descripción de las situaciones de discriminación laboral debido a la orientación sexual, los entrevistados consideran que han tenido tratos hostiles y discriminatorios, debido a prejuicios y estereotipos.

El análisis porcentual permite comprender la frecuencia relativa de la experiencia de discriminación laboral debido a la orientación sexual en la muestra, así como las diversas situaciones específicas que las personas han enfrentado. Estos resultados resaltan la existencia de discriminación laboral basada en la orientación sexual y la importancia de promover un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación

Tabla 7. *Discriminación por discapacidad*

Discriminación por discapacidad	Cantidad	Porcentaje
Sí	6	27%

No	16	73%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 7. Discriminación por discapacidad



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Luego de aplicar el instrumento, los resultados indican que un porcentaje significativo de los participantes (aproximadamente el 27%) ha experimentado alguna forma de discriminación laboral debido a su discapacidad, mientras que la mayoría (aproximadamente el 73%) no ha experimentado esta forma de discriminación. Ver figura 7.

Dentro de las situaciones de discriminación laboral debido a la discapacidad:

Se proporcionan 6 descripciones de situaciones específicas de discriminación laboral basada en la discapacidad, indicando los entrevistados que han tenido ofensas y uso de lenguaje ofensivo, los han apartado y estereotipado, no se les toma en cuenta

El análisis porcentual permite comprender la frecuencia relativa de la experiencia de discriminación laboral debido a la discapacidad en la muestra, así como las diversas situaciones específicas que las personas han enfrentado. Estos resultados resaltan la existencia de discriminación laboral basada en la

discapacidad y la importancia de promover un entorno laboral inclusivo y accesible para todos.

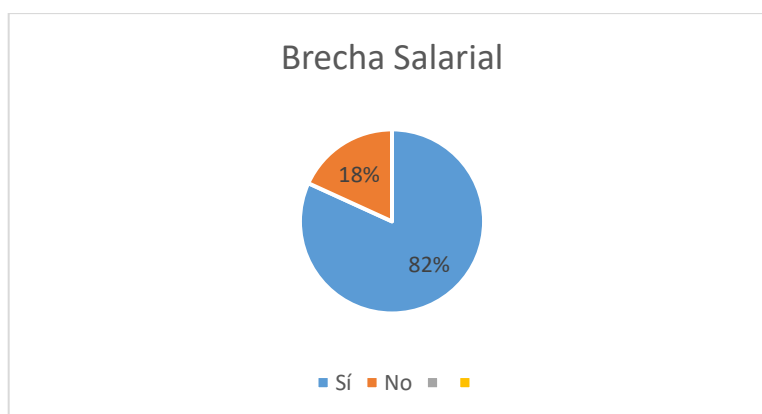
Evaluar el impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral en Costa Rica, en términos de brecha salarial, acceso a oportunidades laborales y recursos económicos.

Tabla 8.*Brecha Salarial*

Brecha salarial	Cantidad	Porcentaje
Sí	18	82%
No	4	18%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 8.*Brecha Salarial*



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

La mayoría de los participantes (aproximadamente el 82%), percibe que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, mientras

que un porcentaje menor (aproximadamente el 18 %), no percibe esta brecha salarial.

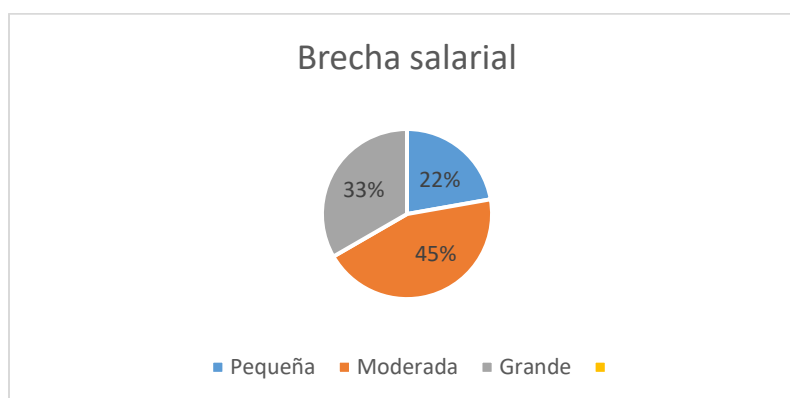
Cuando se le pregunta a los entrevistados sobre la percepción de la magnitud de la brecha salarial, éstos indican que

Pequeña: aproximadamente el 22.2% de las respuestas.

Moderada: aproximadamente el 44,8 % de las respuestas.

Grande: aproximadamente el 33% de las respuestas.

Figura 9. Percepción de la brecha salarial



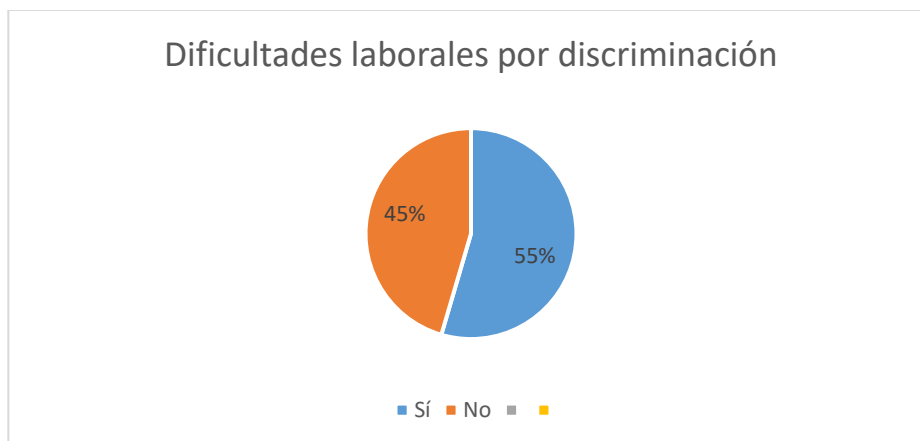
Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Tabla 9. Dificultades laborales por discriminación

Dificultades laborales por discriminación	Cantidad	Porcentaje
Sí	12	55%
No	10	45%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 10. Dificultades laborales por discriminación



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Los que se observa en la figura 10, indica que más de la mitad de los participantes (aproximadamente el 55%), ha enfrentado dificultades para acceder a oportunidades laborales debido a la discriminación, mientras que un porcentaje menor (aproximadamente el 45%), no ha enfrentado estas dificultades.

Indican los entrevistados que se les ha limitado las oportunidades laborales, así como el crecimiento profesional, por cuanto se han creado barreras, ya que no han podido conseguir trabajo en lo que las personas desean.

El análisis porcentual nos permite comprender la frecuencia relativa de las dificultades enfrentadas para acceder a oportunidades laborales debido a la discriminación en la muestra, así como las diversas situaciones específicas que las personas han experimentado. Estos resultados resaltan la existencia de barreras y desafíos para acceder a oportunidades laborales debido a la discriminación en diversos aspectos, como género, edad, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, orientación política, apariencia física y nivel educativo.

Tabla 10. *Afectación económica por discriminación*

Afectación económica por discriminación	Cantidad	Porcentaje
Sí	22	100%

No**Total**

22

100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 11. Afectación económica por discriminación.

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Estos resultados indican que todos los participantes de la muestra (el 100%) perciben que la discriminación laboral ha afectado sus recursos económicos y financieros. Visible en la figura 11, los entrevistados indican que se ha discriminado en cuando a crecimiento financiero y la capacidad para generar ingresos estables y suficientes, así como han tenido un impacto negativo a sus ingresos y por ende su estabilidad económica se ha visto vulnerada.

El análisis porcentual permite comprender que todos los participantes perciben la influencia negativa de la discriminación laboral en sus recursos económicos y financieros. Esto indica que la discriminación ha tenido un impacto significativo en la capacidad de las personas para obtener ingresos adecuados, acceder a mejores oportunidades de empleo, desarrollarse profesionalmente y acumular riqueza.

Generar recomendaciones de políticas públicas para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica, que permitan garantizar la

igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales

Tabla 11. Políticas o programas

Políticas o programas	Cantidad	Porcentaje
Sí	3	14%
No	19	86%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 12. Políticas o programas



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Los entrevistados indican en su mayoría (aproximadamente el 86%), que perciben que no existen políticas o programas suficientes para abordar la discriminación laboral en Costa Rica, mientras que un porcentaje menor (aproximadamente el 14%) considera que sí existen políticas o programas suficientes.

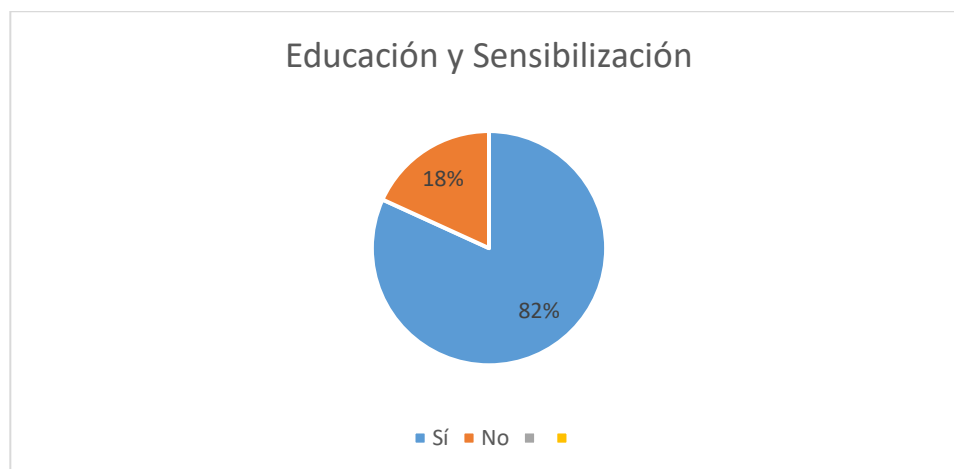
El análisis porcentual visible en la figura 12, permite comprender que la mayoría de los participantes considera que no existen políticas o programas suficientes para abordar la discriminación laboral en Costa Rica. Esto indica una necesidad percibida de acciones adicionales para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Tabla 12. Educación y sensibilización

Educación y sensibilización	Cantidad	Porcentaje
Sí	18	82%
No	4	18%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 13. Educación y Sensibilización



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes (aproximadamente el 82%), considera que la educación y la sensibilización sobre la discriminación laboral son importantes para generar cambios, mientras que un porcentaje menor (aproximadamente el 18 %), no lo considera importante. (ver figura 13)

El análisis porcentual permite comprender que la mayoría de los participantes percibe la importancia de la educación y la sensibilización sobre la discriminación laboral para generar cambios positivos. Esto destaca la necesidad de programas de sensibilización y educación que aborden los problemas de discriminación y promuevan un entorno laboral más inclusivo.

Se le pregunta a los entrevistados sobre las medidas que deben tomarse para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Medidas consideradas para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral:

En cuanto a las medidas consideradas para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, las respuestas proporcionadas reflejan una variedad de enfoques, como la igualdad salarial, la eliminación de sesgos en la contratación, el fomento de la diversidad en los puestos de liderazgo y la implementación de políticas contra el acoso y la discriminación. Estas medidas apuntan a abordar las barreras y desigualdades existentes en el mercado laboral y promover un trato justo e igualitario para todos los individuos.

Tabla 13. Eliminación de discriminación laboral

Eliminación de discriminación laboral	Cantidad	Porcentaje
Sí	18	82%
No	4	18%
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia

Figura 14. Eliminación y discriminación



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes (aproximadamente el 82%) considera que la educación y la sensibilización sobre la discriminación laboral son importantes para generar cambios, mientras que un porcentaje menor (aproximadamente el 18 %) no lo considera importante. (Figura 14)

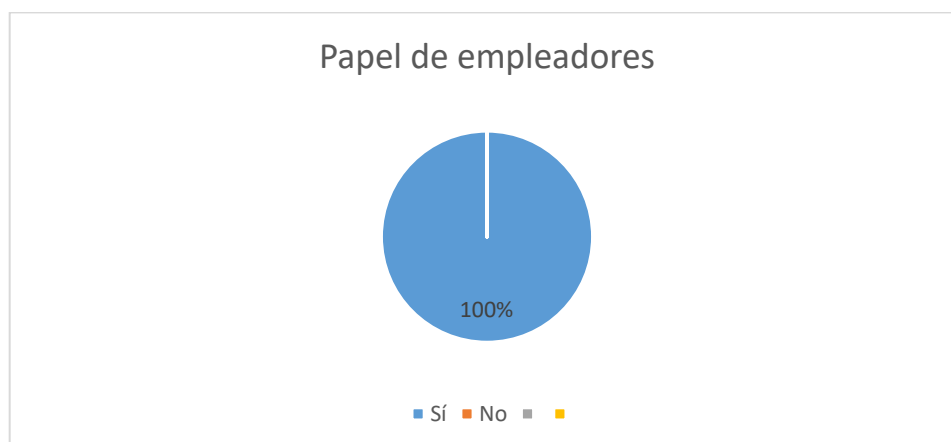
El análisis porcentual permite comprender que la mayoría de los participantes percibe la importancia de la educación y la sensibilización sobre la discriminación laboral para generar cambios positivos. Esto destaca la necesidad de programas de sensibilización y educación que aborden los problemas de discriminación y promuevan un entorno laboral más inclusivo.

Tabla 14. *Papel de empleadores*

Papel de empleadores	Cantidad	Porcentaje
Sí	22	100%
No		
Total	22	100 %

Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Figura 15. Papel de empleadores



Fuente: Instrumento de elaboración propia.

Los resultados indican que todos los participantes (el 100% de la muestra), consideran que las empresas y empleadores tienen un papel importante en la eliminación de la discriminación laboral. (ver figura 15)

En cuanto a las sugerencias adicionales, las respuestas proporcionadas reflejan una variedad de enfoques, como fortalecer la legislación, fomentar la participación de los sindicatos y las organizaciones laborales, realizar investigaciones y análisis, llevar a cabo campañas de concienciación pública y establecer mecanismos de denuncia y apoyo. También se menciona la capacitación en diversidad e inclusión, los incentivos para empresas inclusivas y la promoción de la colaboración público-privada. Estas sugerencias demuestran la necesidad de una combinación de acciones legislativas, educativas y colaborativas para abordar y erradicar la discriminación laboral de manera efectiva

4.2 Interpretación de los resultados:

Luego de realizar el análisis de los datos recopilados, se pueden obtener las siguientes interpretaciones de los resultados en relación con los objetivos específicos planteados:

Identificar las causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica, en relación con género, edad, orientación sexual y discapacidad:

Los resultados muestran que una parte significativa de los participantes ha experimentado discriminación laboral debido a su género, edad, orientación sexual y discapacidad. Las situaciones descritas incluyen comentarios ofensivos, exclusiones, negación de oportunidades de desarrollo y promoción, asignación desigual de tareas y responsabilidades, brechas salariales y trato injusto basado en estas características personales.

Evaluar el impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral en Costa Rica, en términos de brecha salarial, acceso a oportunidades laborales y recursos económicos:

Se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres es percibida como moderada o grande por la mayoría de los participantes que experimentaron discriminación de género. Esto sugiere que la discriminación laboral basada en el género, contribuye a la desigualdad salarial en el mercado laboral.

Las dificultades para acceder a oportunidades laborales, debido a la discriminación, se identificaron en varios ámbitos, como la contratación, el desarrollo profesional y la promoción. Estas dificultades limitan las opciones de carrera y el crecimiento económico de las personas afectadas.

La discriminación laboral también ha afectado los recursos económicos y financieros de los participantes, principalmente a través de salarios más bajos, menor acceso a oportunidades de crecimiento y limitaciones en la acumulación de riqueza.

Generar recomendaciones de políticas públicas para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica, que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales:

Las sugerencias adicionales proporcionadas por los participantes para abordar la discriminación laboral, incluyen fortalecer la legislación, fomentar la sensibilización y capacitación, promover la diversidad en los puestos de liderazgo,

establecer mecanismos de denuncia y apoyo y fomentar la colaboración público-privada.

Estas recomendaciones resaltan la importancia de implementar políticas y programas que aborden las causas subyacentes de la discriminación laboral, promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades y brinden apoyo a las personas afectadas.

En general, los resultados obtenidos indican que la discriminación laboral basada en el género, la edad, la orientación sexual y la discapacidad; son una realidad en Costa Rica, con impactos negativos en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para abordar este problema, se requiere una combinación de medidas legales, educativas y colaborativas que promuevan la inclusión, la diversidad y la eliminación de barreras para todas las personas.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones:

Las conclusiones obtenidas a partir del análisis de los resultados de la investigación, revelan la presencia de discriminación laboral en Costa Rica en relación con el género, la edad, la orientación sexual y la discapacidad. Estas conclusiones son fundamentales para comprender la realidad laboral en el país y generar acciones efectivas para abordar y erradicar la discriminación.

Causas y manifestaciones de la discriminación laboral

En cuanto a las causas de la discriminación laboral, los resultados reflejan que existen prejuicios arraigados en la sociedad en relación con estas características personales. La discriminación de género se manifiesta a través de la brecha salarial, donde las mujeres perciben salarios inferiores a sus colegas masculinos, a pesar de desempeñar roles y responsabilidades similares. Además, las mujeres enfrentan comentarios despectivos, exclusiones y dificultades para acceder a oportunidades de desarrollo y promoción. En relación con la edad, se observa una discriminación basada en estereotipos negativos, donde los trabajadores más jóvenes son preferidos en procesos de selección y se les asignan tareas más importantes, dejando a los trabajadores mayores con menos oportunidades de crecimiento y desarrollo. Por otro lado, la discriminación basada en la orientación sexual y la discapacidad, se manifiesta a través de exclusiones, negación de oportunidades y trato injusto en el entorno laboral.

Impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades

El impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, es evidente en los resultados obtenidos. La brecha salarial entre hombres y mujeres se percibe como moderada o grande, lo que indica una desigualdad en las remuneraciones y limita las posibilidades de progreso económico para las mujeres. Además, la discriminación laboral dificulta el acceso a

oportunidades laborales, ya sea mediante la negación de oportunidades de desarrollo y promoción o la asignación desigual de tareas y responsabilidades. Esto genera una desigualdad en el crecimiento profesional y limita las perspectivas de carrera de las personas afectadas. Asimismo, se observa que la discriminación laboral afecta los recursos económicos y financieros de las personas, con salarios más bajos, menor acceso a oportunidades de crecimiento y limitaciones en la acumulación de riqueza.

Recomendaciones de políticas públicas para abordar y erradicar la discriminación laboral

Con base en los resultados obtenidos, se pueden establecer recomendaciones de políticas públicas para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica. En primer lugar, es necesario fortalecer la legislación laboral para garantizar una protección efectiva contra la discriminación en todos los ámbitos. Esto implica revisar y actualizar las leyes existentes, así como establecer sanciones y mecanismos de cumplimiento para aquellos que violen estas leyes. Además, se recomienda promover la sensibilización y la capacitación obligatoria en diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Estos programas deben abordar los prejuicios y estereotipos, fomentar el respeto hacia todas las personas y promover una cultura laboral inclusiva. También es fundamental fomentar la diversidad en los puestos de liderazgo, mediante la implementación de programas y políticas que promuevan la representación equitativa de diferentes grupos. Esto permitirá romper con las barreras que limitan el acceso de ciertos individuos a puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.

Además, se sugiere establecer mecanismos de denuncia y apoyo accesibles y seguros, donde las personas puedan reportar casos de discriminación laboral y recibir el apoyo necesario. Esto implica la implementación de líneas telefónicas gratuitas, servicios de asesoramiento especializados y la garantía de la confidencialidad y la protección de los denunciantes. También se recomienda la realización de investigaciones y análisis periódicos sobre la discriminación laboral en Costa Rica. Estas investigaciones permitirán identificar las áreas problemáticas,

comprender las causas subyacentes y fundamentar la implementación de políticas y programas efectivos.

Por otro lado, se sugiere la generación de campañas de concienciación pública para sensibilizar a la sociedad sobre la discriminación laboral. Éstas, deben promover una cultura de igualdad y respeto en el entorno laboral, destacar la importancia de la diversidad y la inclusión, y generar un cambio de actitud en la sociedad en general. Asimismo, es esencial establecer incentivos para empresas inclusivas, reconociendo y premiando a aquellas organizaciones que implementen prácticas laborales inclusivas y demuestren un compromiso genuino con la eliminación de la discriminación en el entorno laboral. Esto puede incluir la creación de certificaciones o sellos de inclusión que ayuden a identificar a las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades.

Finalmente, es importante promover la colaboración entre el gobierno, las empresas, las organizaciones no gubernamentales y otros actores relevantes. La colaboración público-privada es clave para desarrollar e implementar iniciativas conjuntas que aborden la discriminación laboral y promuevan la igualdad de oportunidades. Esto implica la creación de espacios de diálogo, la identificación de áreas de cooperación y la implementación de programas conjuntos que promuevan la diversidad y la inclusión en el entorno laboral.

5. 2. Recomendaciones

Recomendaciones para el gobierno

Fortalecer la legislación laboral: El gobierno debe revisar y actualizar las leyes existentes para garantizar una protección efectiva contra la discriminación laboral. Esto implica establecer sanciones más severas para aquéllos que violen estas leyes y mecanismos de cumplimiento más efectivos.

Promover la sensibilización y la capacitación: El gobierno debe implementar programas obligatorios de sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Estos programas deben abordar los prejuicios y estereotipos,

fomentar el respeto hacia todas las personas y promover una cultura laboral inclusiva.

Realizar investigaciones y análisis periódicos: El gobierno debe llevar a cabo investigaciones y análisis periódicos sobre la discriminación laboral en Costa Rica. Esto ayudará a identificar las áreas problemáticas, comprender las causas subyacentes y fundamentar la implementación de políticas y programas efectivos.

Recomendaciones para las empresas y empleadores

Establecer políticas y procedimientos contra la discriminación: Las empresas y empleadores deben establecer políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar la discriminación laboral. Esto incluye la creación de canales de denuncia accesibles y seguros, así como la implementación de mecanismos de apoyo para las víctimas de discriminación.

Fomentar la diversidad en los puestos de liderazgo: Las empresas y empleadores deben promover la diversidad en los puestos de liderazgo, asegurando la representación equitativa de diferentes grupos. Esto puede lograrse mediante políticas de selección justas y programas de desarrollo de liderazgo inclusivos.

Brindar capacitación en diversidad e inclusión: Las empresas y empleadores deben proporcionar capacitación en diversidad e inclusión a sus empleados, gerentes y líderes. Esto ayudará a crear conciencia sobre los prejuicios y estereotipos, fomentar la empatía y promover un ambiente laboral inclusivo.

Recomendaciones para la sociedad en general

Promover la conciencia y la aceptación: La sociedad en general debe promover la conciencia y la aceptación de la diversidad en el entorno laboral. Esto implica desafiar los estereotipos y prejuicios, y reconocer el valor y las contribuciones de todas las personas, independientemente de sus características personales.

Apoyar a las víctimas de discriminación: La sociedad debe brindar apoyo a las personas que han sido víctimas de discriminación laboral. Esto incluye escuchar

y validar sus experiencias, proporcionar recursos y asesoramiento, y abogar por la justicia y la igualdad de oportunidades.

Participar en programas de sensibilización: La sociedad en general debe participar en programas de sensibilización y capacitación sobre diversidad e inclusión. Esto ayudará a generar un cambio de actitud y a promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Estas recomendaciones, dirigidas a diferentes responsables de ejecutar acciones correctivas, se complementan entre sí y buscan abordar la discriminación laboral desde diferentes ángulos. Su implementación efectiva requerirá un compromiso y una colaboración activa de todos los actores involucrados para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral en Costa Rica.

VI. CAPÍTULO VI: PROPUESTA

6 Propuesta

Objetivo General

Generar recomendaciones de políticas públicas y acciones concretas para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica, que fomenten la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el entorno laboral.

Introducción

La discriminación laboral es un problema que afecta a muchas personas en Costa Rica, lo que impide que puedan acceder a las mismas oportunidades de empleo, desarrollo profesional y recursos económicos que otras. Para abordar esta problemática y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, es necesario implementar políticas públicas y acciones concretas que promuevan el respeto a la diversidad y eliminen cualquier forma de discriminación.

A continuación, se presentan una serie de acciones específicas que podrían contribuir a abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica:

Implementar legislación y regulaciones: Es fundamental contar con leyes y regulaciones que prohíban la discriminación laboral en todas sus formas, incluyendo el género, la edad, la orientación sexual y la discapacidad. Estas normativas deben ser claras, accesibles y de fácil aplicación. Además, deben contar con mecanismos eficaces de denuncia y sanción.

Promover la igualdad salarial: Se deben establecer políticas y programas que promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como la equidad en la remuneración para trabajos de igual valor. Esto implica garantizar que no exista discriminación salarial basada en el género u otras características personales.

Sensibilización y capacitación: Es necesario llevar a cabo programas de sensibilización y capacitación obligatoria sobre diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Estas iniciativas deben enfocarse en eliminar estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Fomentar la diversidad en los puestos de liderazgo: Es importante implementar políticas y programas que promuevan la representación equitativa de diferentes grupos en roles de liderazgo. Esto incluye garantizar la inclusión de personas de diversas identidades y perspectivas en los niveles más altos de las organizaciones.

Establecer mecanismos de denuncia y apoyo: Se deben crear canales seguros y accesibles para que las personas puedan denunciar casos de discriminación laboral y recibir el apoyo adecuado. Esto implica la implementación de líneas telefónicas gratuitas, servicios de asesoramiento especializados y protocolos claros para la atención de denuncias.

Promover la flexibilidad laboral: Se deben fomentar políticas de trabajo flexible que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales. Esto beneficiará especialmente a aquéllos que enfrentan desafíos adicionales debido a su género, edad, orientación sexual o situación familiar.

Acceso a oportunidades de formación y desarrollo: Es importante garantizar que todas las personas tengan acceso igualitario a programas de capacitación y desarrollo profesional, independientemente de su género, edad u otras características. Esto contribuirá a fomentar el crecimiento y el avance en la carrera de todos los individuos.

Implementar medidas contra el acoso y la discriminación: Se deben establecer políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Esto incluye la sensibilización sobre estos temas, así como la implementación de medidas disciplinarias y correctivas, cuando sea necesario.

Monitoreo y rendición de cuentas: Es fundamental realizar un seguimiento regular de las prácticas de empleo y los indicadores de igualdad de oportunidades. Además, se deben establecer mecanismos para la rendición de cuentas y la transparencia en la divulgación de datos relacionados con la diversidad y la discriminación en el lugar de trabajo.

Al implementar estas políticas públicas y acciones concretas, Costa Rica podrá avanzar hacia un mercado laboral más justo, inclusivo y equitativo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, independientemente de sus características personales. La eliminación de la discriminación laboral no solo es un imperativo ético, sino también una necesidad para promover el desarrollo sostenible y el bienestar de toda la sociedad.

Bibliografía

Bibliografía citada

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_650553.pdf
2. Comisión Europea. (2020). Segundo informe de revisión de la Directiva de Igualdad de Trato en el Empleo. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/directive_presentation_en.pdf
3. Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina. (2021). Encuesta Nacional sobre Discriminación en el Ámbito Laboral. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/dial_indicadores_07_2_165B13CC4F3.pdf
4. Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2019). Estudio Nacional sobre Discriminación y Violencia hacia las Mujeres en el Empleo.
5. Programa Estado de la Nación de Costa Rica. (2018). Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2018.
6. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
7. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Panorama Social de América Latina 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46046/5/S2000795_es.pdf

8. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). Encuesta Nacional de Hogares: Mercado Laboral. <https://www.inec.cr/prensa/estadisticas-de-empleo-costo-rica-iv-trimestre-2022>
9. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Políticas de igualdad de género en el trabajo: De la ley a la práctica. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_832842/lang--es/index.html
10. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2021). Informe Regional sobre el Cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible desde la Perspectiva de Género. <https://oig.cepal.org/es/documentos/informe-regional-cumplimiento-agenda-2030-desarrollo-sostenible-perspectiva-genero>
11. Rodríguez, R. (2019). Discriminación laboral en Costa Rica: Efectos de la etnicidad, género y discapacidad. *Revista de Ciencias Sociales*, 166, 69-81.
12. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Políticas de igualdad de género en el trabajo: De la ley a la práctica. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_832842/lang--es/index.html
13. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Panorama Social de América Latina 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46046/5/S2000795_es.pdf
14. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
15. Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina. (2021). Encuesta Nacional sobre Discriminación en el Ámbito Laboral. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/dial_indicadores_07_2165B13CC4F3.pdf
16. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Panorama Social de América Latina 2020.

- https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46046/5/S2000795_es.pdf
17. Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de Costa Rica. (2021). Informe Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad. <http://www.conapdis.go.cr/contenido/informe-nacional-sobre-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad/>
 18. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Políticas de igualdad de género en el trabajo: De la ley a la práctica. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_832842/lang-es/index.htm
 19. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). Employment Outlook 2021. <https://www.oecd.org/employment/outlook/>
 20. Thomson Reuters Foundation. (2019). Experiences at Work: A Study of LGBT+ Inclusion in the Workplace in Latin America. <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/d160eb76-815a-40d9-8fd6-84c64075a834/experiences-at-work-lgbt-inclusion-latin-america-20191120.pdf>
 21. Banco Mundial. (2021). Women, Business and the Law 2021. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35261/9781464816490.pdf>
 22. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Panorama Social de América Latina 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46046/5/S2000795_es.pdf
 23. Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de Costa Rica. (2021). Informe Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad. <http://www.conapdis.go.cr/contenido/informe-nacional-sobre-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad/>
 24. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs.

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
25. Thomson Reuters Foundation. (2019). Experiences at Work: A Study of LGBT+ Inclusion in the Workplace in Latin America. <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/d160eb76-815a-40d9-8fd6-84c64075a834/experiences-at-work-lgbt-inclusion-latin-america-20191120.pdf>
 26. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Panorama Social de América Latina 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46046/5/S2000795_es.pdf
 27. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
 28. Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC). (2021). Encuesta Continua de Empleo. <https://www.inec.cr/en/estadisticas/sociales/empleo-y-desempleo/encuesta-continua-de-empleo>
 29. Programa Estado de la Nación de Costa Rica. (2020). Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2020.
 30. Banco Mundial. (2021). Women, Business and the Law 2021. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35261/9781464816490.pdf>
 31. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
 32. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_745969.pdf
 33. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe de Desarrollo Humano Costa Rica 2020. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_2020_es_completo.pdf

34. Thomson Reuters Foundation. (2019). Experiences at Work: A Study of LGBT+ Inclusion in the Workplace in Latin America. <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/d160eb76-815a-40d9-8fd6-84c64075a834/experiences-at-work-lgbt-inclusion-latin-america-20191120.pdf>
35. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Panorama Social de América Latina 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46046/5/S2000795_es.pdf
36. Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC). (2021). Encuesta Continua de Empleo. <https://www.inec.cr/en/estadisticas/sociales/empleo-y-desempleo/encuesta-continua-de-empleo>
37. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe de Desarrollo Humano Costa Rica 2020. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_2020_es_completo.pdf
38. Thomson Reuters Foundation. (2019). Experiences at Work: A Study of LGBT+ Inclusion in the Workplace in Latin America. <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/d160eb76-815a-40d9-8fd6-84c64075a834/experiences-at-work-lgbt-inclusion-latin-america-20191120.pdf>
39. Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de Costa Rica. (2021). Informe Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad. <http://www.conapdis.go.cr/contenido/informe-nacional-sobre-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad/>
40. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
41. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_745969.pdf

42. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe de Desarrollo Humano Costa Rica 2020. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_2020_es_completo.pdf
43. Thomson Reuters Foundation. (2019). Experiences at Work: A Study of LGBT+ Inclusion in the Workplace in Latin America. <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/d160eb76-815a-40d9-8fd6-84c64075a834/experiences-at-work-lgbt-inclusion-latin-america-20191120.pdf>
44. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
45. Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC). (2021). Encuesta Continua de Empleo. <https://www.inec.cr/en/estadisticas/sociales/empleo-y-desempleo/encuesta-continua-de-empleo>
46. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe de Desarrollo Humano Costa Rica 2020. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_2020_es_completo.pdf
47. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
48. Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC). (2021). Encuesta Continua de Empleo. <https://www.inec.cr/en/estadisticas/sociales/empleo-y-desempleo/encuesta-continua-de-empleo>
49. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
50. Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC). (2021). Encuesta Continua de Empleo. <https://www.inec.cr/en/estadisticas/sociales/empleo-y-desempleo/encuesta-continua-de-empleo>
51. Thomson Reuters Foundation. (2019). Experiences at Work: A Study of LGBT+ Inclusion in the Workplace in Latin America.

<https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/d160eb76-815a-40d9-8fd6-84c64075a834/experiences-at-work-lgbt-inclusion-latin-america-20191120.pdf>

52. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
53. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe de Desarrollo Humano Costa Rica 2020. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_2020_es_completo.pdf
54. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
55. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe de Desarrollo Humano Costa Rica 2020. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_2020_es_completo.pdf
56. Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2021). Informe Especial sobre Discriminación Laboral en Costa Rica.
57. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe de Desarrollo Humano Costa Rica 2020. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_2020_es_completo.pdf
58. Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). (2021). Diversidad e Inclusión en las Empresas.
59. Foro Económico Mundial. (2021). Informe sobre la Brecha de Género 2021.
60. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). La diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.
61. Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
62. Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
63. Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in Practice*. Routledge.
64. Kemmis, S., & McTaggart, R. (2005). Participatory Action Research: Communicative Action and the Public Sphere. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln

(Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3rd ed.). Sage Publications.

65. Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage Publications.

Bibliografía consultada

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019). Informes anuales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Declaración Universal de Derechos Humanos: Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Informes anuales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre discriminación laboral
- Ley de Igualdad Salarial: España. (2006). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: España. (2013). Ley 15/2013, de 26 de diciembre, de apoyo a la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Ley de Protección contra la Discriminación Laboral: Argentina. (1988). Ley 23.592, de protección contra la discriminación.
- Ley de Trabajo y Empleo: Argentina. (1974). Ley 20.744, de contrato de trabajo.
- Ley para la Promoción de la Igualdad Real de las Personas LGBTI: España. (2014). Ley 8/2017, de 28 de junio, para la igualdad efectiva de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales.

Glosario

Discriminación: Trato injusto o desigual hacia una persona o grupo basado en características como género, raza, edad u orientación sexual...

Igualdad de oportunidades: Principio que promueve que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional.

Brecha salarial: Diferencia en los salarios entre hombres y mujeres o entre diferentes grupos, que refleja desigualdad en la remuneración por igual trabajo.

Orientación sexual: Preferencia sexual de una persona, ya sea heterosexual, homosexual o bisexual.

Edadismo: Discriminación basada en la edad, especialmente hacia personas mayores o jóvenes.

Género: Construcción social de roles, comportamientos y características asociadas por ser hombre o mujer.

Discapacidad: Condición física, mental o sensorial que limita las capacidades de una persona para participar en actividades cotidianas.

Estereotipo: Creencia generalizada y simplificada sobre las características de un grupo de personas, que puede llevar a prejuicios y discriminación.

Estatus socioeconómico: Posición social y económica de una persona, determinada por factores como ingresos, educación y ocupación.

Diversidad: Reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas, ya sea en términos de género, raza, edad, discapacidad...

Exclusión laboral: Situación en la que ciertos grupos de personas son excluidos o marginados del acceso a empleo y oportunidades laborales.

Inclusión laboral: Acción de garantizar la participación y equidad de todas las personas en el ámbito laboral, sin importar sus características.

Oportunidades de desarrollo: Posibilidades de crecimiento profesional, capacitación y promoción en el ámbito laboral.

Estigma: Estereotipo negativo asociado a un grupo de personas, lo cual puede llevar a la discriminación y exclusión.

Sensibilización: Proceso de educación y concientización sobre temas como la discriminación, con el objetivo de fomentar la empatía y el cambio de actitudes.

Políticas públicas: Acciones y medidas implementadas por el gobierno para abordar problemas sociales, como la discriminación laboral.

Protección laboral: Conjunto de leyes y regulaciones que garantizan los derechos laborales y previenen la discriminación en el trabajo.

Desigualdad salarial: Disparidad en los salarios entre diferentes grupos de trabajadores, que puede estar basada en género, raza u otras características.

Liderazgo inclusivo: Estilo de liderazgo que valora y promueve la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual las personas adquieren poder y control sobre su propia vida, incluyendo su situación laboral.

Anexos

Anexo 1: Cuestionario para aplicar a interlocutores sociales. Quepos,2023

Estimado participante,

Gracias por aceptar participar en este estudio sobre la discriminación laboral en Quepos, Costa Rica. El objetivo de este cuestionario es recopilar información valiosa sobre tus experiencias, percepciones y actitudes relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral. Tus respuestas serán confidenciales y contribuirán a generar conocimientos que ayudarán a abordar y erradicar esta problemática en la comunidad.

Antes de comenzar, me gustaría recordarte que tus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. La información recopilada será utilizada exclusivamente para fines de investigación y se mantendrá en estricta confidencialidad. Tus datos personales no serán divulgados ni compartidos con terceros sin tu consentimiento.

Por favor, responde a cada una de las siguientes preguntas de la manera más sincera y precisa posible. Si en algún momento te sientes incómodo/a o no deseas responder alguna pregunta, puedes omitirla sin ningún problema.

Datos Generales (Confidenciales)

1. Género: _____
2. Edad: _____
3. Nivel educativo: _____
4. Estado civil: _____
5. Estatus socioeconómico: _____

6. Área de residencia en Quepos: (Zona Urbana / Zona Rural / Urbana Marginal)
7. Sector de empleo actual: _____
8. ¿Has experimentado alguna forma de discriminación laboral debido a tu género? (Sí / No)
9. En caso afirmativo, ¿podrías describir brevemente la(s) situación(es) de discriminación laboral que has vivido debido a tu género?
10. ¿Has experimentado alguna forma de discriminación laboral debido a tu edad? (Sí / No)
11. En caso afirmativo, ¿podrías describir brevemente la(s) situación(es) de discriminación laboral que has vivido debido a tu edad?
12. ¿Has experimentado alguna forma de discriminación laboral debido a tu orientación sexual? (Sí / No)
13. En caso afirmativo, ¿podrías describir brevemente la(s) situación(es) de discriminación laboral que has vivido debido a tu orientación sexual?
14. ¿Has experimentado alguna forma de discriminación laboral debido a tu discapacidad? (Sí / No)
15. En caso afirmativo, ¿podrías describir brevemente la(s) situación(es) de discriminación laboral que has vivido debido a tu discapacidad?
16. ¿Consideras que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en tu lugar de trabajo? (Sí / No)
17. En caso afirmativo, ¿cómo percibes esta brecha salarial? (Pequeña, moderada, grande)
18. ¿Has enfrentado dificultades para acceder a oportunidades laborales debido a la discriminación? (Sí / No)
19. En caso afirmativo, ¿podrías describir brevemente las dificultades que has enfrentado?
20. ¿Consideras que la discriminación laboral ha afectado tus recursos económicos y financieros? (Sí / No)
21. En caso afirmativo, ¿de qué manera has sido afectado/a?
22. ¿Consideras que existen políticas o programas suficientes para abordar la discriminación laboral en Costa Rica? (Sí / No)

23. En caso negativo, ¿qué tipo de políticas o programas te gustaría que se implementen para abordar la discriminación laboral?
24. ¿Crees que la educación y la sensibilización sobre la discriminación laboral son importantes para generar cambios? (Sí / No)
25. ¿Qué medidas consideras que deben tomarse para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral?
26. ¿Crees que las empresas y los empleadores tienen un papel importante en la eliminación de la discriminación laboral? (Sí / No)
27. ¿Tienes alguna sugerencia adicional para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica?

Agradezco su participación en este estudio y tus respuestas honestas. Sus aportes serán de gran valor para comprender y abordar la discriminación laboral en Quepos. Si tienes alguna duda o comentario, no dudes en comunicarte con el suscrito

Una vez más, agradezco su tiempo y colaboración.