

¿Cómo prevenir la discriminación laboral en los entornos de trabajo en las empresas públicas y privadas en Costa Rica?

Por: Mildred Piedra Fallas ¹, ULACIT.

II Trimestre, 2022

Resumen

La reforma procesal laboral del 2018 marcó un hito histórico en el país al implementar modificaciones significativas en el tema de discriminación incorporando en el título octavo la prohibición de la discriminación en el trabajo. Después del primer semestre de la vigencia de la reforma, se presentaron 803 denuncias que, en su mayoría, era relacionadas con discriminación contra mujeres (Alanis, 2019).

Actualmente, no se dispone de información en el ámbito laboral sobre las manifestaciones de discriminación laboral que permitan establecer una línea base para su abordaje desde una manera preventiva que tenga un impacto en la transformación de la cultura de los ambientes laborales.

La presente investigación tiene como objetivo realizar una propuesta para fortalecer las políticas sobre no discriminación en los entornos laborales de las empresas en Costa Rica, para tal fin, se realizó una investigación cuantitativa por medio de la utilización de una encuesta de 20 preguntas orientadas a conocer los tipos de discriminación a los que se han enfrentado las personas trabajadoras y las acciones que las empresas han implementado ante la vigencia de la reforma laboral.

En vista que la mayor cantidad de personas laboral en el Gran Área Metropolitana se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia en esta área, considerando la encuesta continua de empleo al tercer trimestre de 2021 del INEC que indicaba una fuerza laboral de 1.1 millones. Con base en esto, se estableció un margen de error de un 8% y un nivel de confianza del 95%, lo cual arrojó una muestra de 151 encuestas.

¹ Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Libre de Costa Rica, 2012. Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos (MBA) de la ULACIT, ingreso 2019. Actualmente se desempeña como profesional en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. (CNFL). Correo electrónico: mildred.piedra@gmail.com

Los cuestionarios obtenidos fueron 161, con lo cual se cumplió con la representatividad de la muestra seleccionada y, a partir de la información obtenida, se analiza la percepción de las personas trabajadoras sobre la discriminación laboral, se identifican las principales formas de discriminación presentes en los entornos de trabajo, y a raíz de estos análisis, se proponen prácticas que permitan a las empresas en Costa Rica promover espacios de trabajo libres de cualquier manifestación de discriminación.

Palabras claves: Socialización, Cultura, Discriminación, Costa Rica, Laboral.

Summary

The Labor Procedure Reform entered into force back in 2018 marked a historic milestone in the country by implementing significant amendments about discrimination into the labor law, by incorporating under section eight (8) the prohibition of discrimination at work. After the first six (6) months from the Reform's effective date, eight-hundred-three (803) reports were filed, the majority related to discrimination against women (Alanis, 2019).

At this point in time, no information pertaining to discrimination in the workplace is available to help determine a baseline to proactively establish a non-discrimination approach and address discrimination issues that would have an impact in the cultural transformation of the workplace environment.

This research's objective is mainly focused on providing a proposal to strengthen policies on non-discrimination in the work environment of companies already established in Costa Rica. To this end, quantitative research was conducted through the results obtained from a survey comprised of twenty (20) questions aimed at identifying the types of discrimination experienced by employees at the workplace and the actions implemented by the firms, based on the Labor Procedure Reform effect.

Given the largest workforce is located within the Greater Metropolitan Area (GAM) of Costa Rica, a convenience, non-probability sampling method was utilized, considering the INEC's Continuous Employment Survey as of the third quarter of 2021, which indicated a labor force of 1.1 million employees. Based on this statistic, an 8% error ratio and a 95% accuracy percentage were measured, returning a sample of hundred-fifty-one (151) surveys.

With a total quantity of hundred-sixty-one (161) returned surveys, the research was able to achieve a vast representation of the selected sample, endorsing the analysis of the different perspectives and expectations from the workforce in terms of labor discrimination, as well as identifying the different types of discrimination raised within the work environment. Based on the analyzed results, a set of best practices are proposed

herein to help companies in Costa Rica to enable and promote a work environment free from any type of discrimination.

Key words: Socializing, Culture, Discrimination, Costa Rica, Labor.

Introducción

La discriminación en los entornos de trabajo ha sido un tema que desde los organismos internacionales se ha propuesto atender, desde 1944 en la Declaración de Filadelfia, a partir de la cual la Organización Internacional de Trabajo (OIT), establece el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) en 1958. Hasta la fecha existe una Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que recuerdan que ninguna sociedad está libre de la discriminación y que se requieren esfuerzos continuos para luchar contra ésta (OIT, 2019).

En el ámbito nacional existe la Ley 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral del año 2018, que se realizó a la Ley No. 2 la cual es el Código de Trabajo, donde se establecen en el título octavo la prohibición de la discriminación en el trabajo.

Considerando los datos nacionales en el año donde se establece esta reforma, el hostigamiento sexual y restricción de derechos de la trabajadora embarazada fueron las infracciones más frecuentes relacionadas con la discriminación por género (MTSS, 2018).

En contraposición, en el año 2021 se sigue considerando el aspecto de género como la principal variable de visualización de la discriminación en los entornos de trabajo basado en proceso de contratación, prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares, prácticas discriminatorias en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos, diferencias salariales (brecha salarial), modificación abusiva en las condiciones de trabajo (MTSS, 2021).

Como primera impresión, el tema de discriminación laboral ha sido identificada en gran medida sobre la variable de género; no obstante, teniendo en cuenta las diferentes manifestaciones de la discriminación, es necesario conocer la percepción de las personas trabajadoras en cuanto esta materia.

La justificación de esta investigación se basa en la promoción de los derechos humanos, la justicia social y respeto a la legislación por parte de las figuras patronales públicas y/o privadas, así como su impacto en el acceso, permanencia y desarrollo de las personas trabajadoras en la actividad laboral.

Para lo anterior, se plantea una encuesta de percepción sobre las situaciones laborales que enfrentan las personas en materia de discriminación laboral por la razón que sea tipificada, así como reconocer si en las entidades existen regulaciones sobre esta materia y los esfuerzos para generar una cultura laboral que promueva espacios de trabajo libres de discriminación.

Considerando lo anterior, el problema identificado que se orienta a responder es ¿cómo prevenir la discriminación laboral en los entornos de trabajo en las empresas públicas y privadas en Costa Rica?, esto desde la perspectiva de las personas trabajadoras, quienes son las que viven diversos escenarios en sus entornos de trabajo.

El objetivo general de este trabajo se basa en realizar una propuesta para fortalecer las políticas sobre no discriminación en los entornos laborales de las empresas en Costa Rica.

Asimismo, los objetivos específicos de esta investigación son los siguientes:

1. Analizar la percepción de las personas trabajadoras sobre la discriminación laboral.
2. Identificar las principales formas de discriminación presentes en los entornos de trabajo.
3. Crear prácticas que permitan a las empresas en Costa Rica, promover espacios de trabajo libres de cualquier manifestación de discriminación.

Revisión bibliográfica

Resulta imperante en esta investigación establecer el origen de nuestros comportamientos sociales, para lo cual hay que comprender el concepto de socialización, que Palacios (2016) lo define como: “el proceso mediante el cual las personas, desde su niñez, aprenden los modos de comportamiento que caracterizan a las sociedades en las que nacen y se desarrollan, haciéndolas propias”. En el proceso de socialización se transmite la cultura, considerando normas, costumbres y hábitos que son comportamientos pre establecidos, los cuales forman parte de las dinámicas sociales y es importante conocerlos para gerenciarlos. A partir de esta consideración, Fromm (1984), determina *que* “las personas adquieren ciertas condiciones que determinan sus comportamientos según el espacio que ocupan en la sociedad”.

El trabajo es una forma de organización social que establece criterios de socialización donde se determinan las dinámicas de las personas, influidas por la cultura. Palacios (2016) haciendo referencia a “Lotman (1998) define cultura como:

la memoria, que, al ser vivida por una colectividad, se relaciona necesariamente con la experiencia histórica pasada. La creación de una nueva cultura implica que parte de su experiencia se volverá memoria; entonces, la cultura va contra el olvido, actúa como mecanismo de conservación y transmisión de lo que nos identifica en un momento histórico.

Analizando la relación de la cultura con los procesos de socialización, específicamente en el trabajo, es necesario identificar a partir de qué momento histórico se comienza a establecer los códigos de comportamiento que se naturalizan en los espacios de socialización y los sesgos consientes o inconscientes que generan discriminación en el ámbito laboral.

Para comprender los sesgos, aplicados al plano laboral, Barón et al. (2018), citando a Urra Medina & Acosta (2011) “definen los sesgos cognitivos como aquellos procesos normativos simplificadores de selección, procesamiento y ajuste de la información que conducen a sesgos de valoración y predicción, entendiéndose estos desde su connotación negativa o de desviación”. Entonces estas manifestaciones deben valorarse desde una perspectiva integral que permiten analizar el contexto; en consideración a esto, Palacios (2016), concluye en la “necesidad establecer la relación con una perspectiva de derechos humanos, desde los derechos colectivos y de los pueblos, comprometida con los problemas sociales debemos tener conciencia de los alcances políticos y sociales de los cuales somos parte, así como reconocer qué cultura estamos construyendo”. Sumado a ello Fromm (1984), establece que “la socialización de los medios de producción, es la condición necesaria para la transformación del hombre en un participante activo y responsable en el proceso social y económico, y para colmar la brecha existente entre el individuo y la naturaleza social del hombre”.

Otro aspecto que es fundamental de visibilizar es la necesidad de establecer “la naturaleza de la ocupación, relevando una participación digna y con significado de las personas en la vida diaria”, en el plano laboral según Palacios (2016), basado en Kronenberg et all (2006). En suma, las dinámicas sociales del trabajo requieren de un análisis crítico de su naturaleza, ya que como se ha establecido, las personas son sujetas de derechos.

La discriminación se considera como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (OIT, 1958); acá es donde comienza el análisis de las naciones en como establecer estatutos que garanticen el derecho humano del trabajo, dado bajo condiciones equitativas y satisfactorias según se establece en la Declaración de los Derechos Humanos.

A partir de lo anterior, es necesario conocer los tipos de discriminación que están tipificados en la Ley N° 9343 de nuestro país: “la edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (SCIJ, 2022. Art 404).

Para ampliar el contexto nacional se describirá la información existente en las formas más reconocidas y denunciadas de la discriminación en los entornos de trabajo.

Género

En Costa Rica en el primer semestre de aplicación de la Reforma existieron 803 denuncias, catalogadas como discriminación (Alanis, 2019), de las cuales, en su mayoría, respondían a temas de discriminación contra las mujeres. El panorama sigue siendo incierto, las estadísticas que se tienen a nivel nacional sobre las denuncias ejecutadas en la Defensoría de los Habitantes para las defensas realizadas durante el 2020, corresponden a 2019 casos atendidos en cuanto a hostigamiento sexual.

El tema de género sin duda se vuelve un factor determinante en la pluralidad de discriminaciones que pueda enfrentar una mujer en nuestro país sujeta a todas las formas establecidas en la ley, formas que han sido parte del orden social y cultural de nuestra sociedad, para esto “en los últimos años se constata el resurgimiento de tácticas, discursos y patrones socioculturales discriminatorios, sexistas y racistas que siguen reproduciendo la desigualdad y la violencia” (INAMU, 2018, p. 20)

Montero (2019) señala que “los sesgos y prejuicios bloquean la ejecución de las prácticas inclusivas en las empresas”, lo cual me remonta a la necesidad de visibilizar la concepción de la realidad social en la que nos desenvolvemos las personas, el trabajo es un lugar de diversidad humana, por lo cual es fundamental incorporar prácticas inclusivas. En este sentido, Montero (2019) indica que se puede partir desde “Priorizar en la diversidad y la inclusión; además de revisar y cambiar dentro de las organizaciones”. En la estadística nacional la población desempleada del trimestre se estimó en 322 mil personas, de estas 151 mil son hombres y 172 mil mujeres según el INEC, abril de 2022.

Ascendencia nacional y condición migratoria

En cuanto a la discriminación laboral basada en etnia, ascendencia nacional y condición migratoria Olivero y Martínez (2021), señalan que “los flujos migratorios tienen un anclaje histórico, y que están ligados a procesos de colonización pasados”, los cuales son parte de las particularidades de exclusión en el empleo. Asimismo, estos autores “establecen

que las diferencias étnicas y de raza marcan una frontera divisoria y convierten los procesos migratorios en un hecho social”, lo que convierte el mercado laboral basado en condiciones estructurales desfavorables, independientemente de las cualificaciones de las personas migrantes. Esto pone en perspectiva la condición desventajosa que tienen las personas migrantes víctimas de un sistema social estructural que les afecta en su desarrollo general y, por ende, la consecución de empleos y permanencia en estos.

Según establece Morales (2018):

El informe del Banco Central de Costa Rica titulado Aspectos socioeconómicos de las remesas familiares en Costa Rica, 2016 (BCCR, 2018), revela que, del total de personas inmigrantes mayores de 18 años que residen en Costa Rica, el 78 % son de origen nicaragüense, el 7 % de algún otro país centroamericano y el restante 15 % de otras nacionalidades. Además, indica que, del total de la población mayor de 18 años en el país, el 11,3 % corresponde a inmigrantes (peso de los inmigrantes en la población mayor de 18 años en Costa Rica).

Asimismo, siguiendo con Morales (2018), respecto a las causas de migración hacia nuestro país, el motivo de mayor peso para venir a Costa Rica es por “vínculos familiares” (33,91 %), seguido de “estabilidad política y económica” (11,3 %), “porque le atrae el país” (10,43 %), “por una oportunidad de empleo” (8,7 %), “por estudios” (6,96 %), entre otros. De los tres sectores de actividad de la economía (primario, secundario y terciario o de servicios), los inmigrantes participan mayoritariamente en el sector servicios.

Edad

Otro escenario lo compone el edadismo o la discriminación por edad, según Gutiérrez, (2016), este tipo de discriminación se refleja en “las organizaciones en el momento del reclutamiento de personal, en diversas ofertas laborales ya se establece un rango de edad específico para el puesto ofertado, excluyendo al resto de personas interesadas que no cumplan dicho requisito”. Esta manifestación de la discriminación está presente en diferentes ámbitos laborales y tanto la población joven como adulta sufre sus consecuencias; en la estadística nacional la tasa de desempleo está en un 13.3%, donde el porcentaje de personas ocupadas con respecto a la población de 15 años o más fue de 51,7% según el INEC, abril de 2022.

También, Gutiérrez (2016), establece que desde la política pública se debe “intervenir ante las situaciones de desigualdad y vulnerabilidad, no deben permitir que el mercado

laboral se dirija por su cuenta”; no obstante, se está ante la dinámica social y cultural que promueve estas discriminaciones, la ley no es suficiente para atender estas prácticas en el ámbito laboral.

Sexualidad

Las variables de orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC) propias de cada individuo, son incomprendidas a razón de los estereotipos, prejuicios y estigmas sociales lo que da pie a la exclusión a las personas, desde el seno familiar escalando al ámbito laboral. Según Thomas y Weber (2019):

Las reacciones de los empleadores, los colegas y la sociedad en general frente a la no conformidad de género son las que se mencionan con más frecuencia como la base de los prejuicios y del acoso, debido a que los comportamientos en relación con los hombres y las mujeres a menudo se basan en una perspectiva biológica y se conforman con las ideas sociales de masculinidad y feminidad.

Sin duda, un tema que durante mucho tiempo ha tenido en condición de desventaja a las personas LGBTI+ en cuanto al desarrollo y acceso a oportunidades en general, muchas veces al tener que ocultar quienes realmente son para no ser excluidos. Por tanto, es imperativo representar que durante el año 2019 más de 40 empresas se comprometieron a promover una mayor igualdad y respeto para las personas LGBTI+ en Costa Rica (Montero, 2019).

En Costa Rica existe protección en la legislación nacional contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC y además protección jurídica de otra índole contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC de acuerdo con Thomas y Weber (2019).

A nivel país según establecen Fournier y Fournier (2019) “se cuenta con el Marco de referencia para el abordaje de la población LGTBI+ en la producción y divulgación de las estadísticas oficiales”.

Por otra parte, el Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) también ha abordado, a través de encuestas probabilísticas, el tema de la discriminación y actitudes hacia personas no heterosexuales. El Informe de Desarrollo Humano 2013 analiza datos de la Encuesta Nacional de Identidades y Convivencia (ENIC 2007), la Encuesta Nacional de Convivencia (ENCON 2008) y la Encuesta Nacional de Convivencia en Colegios (ENCOL 2008). Según establece el Marco de Referencia para el abordaje de la

población LGTBI+ (2019), “Los resultados reflejan que en Costa Rica la población tiene conciencia de que las personas no heterosexuales sufren discriminación y enfrentan condiciones adversas en su cotidianidad. Al mismo tiempo, los resultados indican que todavía existen actitudes de rechazo y evitación hacia las personas que se sienten atraídas por personas del mismo sexo”.

Etnia

En relación con la discriminación por raza o etnia fruto de según la CEPAL (2020):

los procesos históricos que incluyeron la conquista del territorio, el colonialismo y la esclavización de personas indígenas y afrodescendientes”, han estado marcadas por asimetrías en lo que respecta al poder y el acceso a los recursos, que han generado elevados niveles de desigualdad social y exclusión, así como numerosos conflictos étnico-raciales marcados por la intolerancia, el racismo y la misoginia.

Elementos que a hoy están presentes en los diversos espacios de socialización como lo es el trabajo, impidiendo el desarrollo en igualdad de condiciones para estas personas, que constantemente deben abrirse brecha entre los estigmas sociales.

Según los datos del CENSO del año 2000, los grupos étnicos identificados en ese momento en Costa Rica era indígenas representados por 63 876 personas, afrocostarricense o negra 72 784, china 7873 personas, en otra variable no identificada 3 568 471 personas y además 97 175 personas indican ignorar su etnia. Analizando estos datos, considero importante identificar la razón por la que más de 97 mil personas no conocen o temen reconocer su etnia.

Discapacidad

En Costa Rica, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (conocida como la Ley 7600), comenzó a regir en el año 1996 y está en concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes (UNFPA, 2020).

Según la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENADIS 2018), realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y el CONAPDIS, en Costa Rica 670 640 personas mayores de 18 años tienen algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 18,2% de la población. De ese porcentaje, menos de la mitad de la población con discapacidad, mayor de edad, forma parte de la fuerza laboral (UNFPA, 2020). Este dato es alarmante debido a que estas personas están quedando a la deriva para poder formar parte de la fuerza laboral y atender sus necesidades.

Normativa y beneficios

Con base en la normativa nacional e internacional, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y lo establecido en La Gobernanza de los ODS para Costa Rica, en este estudio, los ejes fundamentales que se intentan aplicar están basados en el enfoque de derechos, la perspectiva de género, el principio de igualdad sustantiva y cierre de brechas mediante la promoción del empleo pleno, productivo y de calidad.

Dentro de los beneficios que pueden obtenerse al prevenir la discriminación laboral en los entornos de trabajo en las empresas públicas y privadas en Costa Rica pueden citarse: en primera instancia el cumplimiento de la Normativa Internacional y Nacional en materia de Derechos Humanos y Laboral. Asimismo, Barrantes (2018) determina que “el impulsar programas de inclusión y diversidad se ha convertido en un pilar para aquellas empresas que desean ser competitivas y exitosas, dado los múltiples beneficios que esas políticas generan tanto para los contratantes como para los colaboradores”.

Este mismo autor indica que la inclusión es “beneficiosa para las empresas, ya que incrementan sus resultados financieros, son más exitosas en sus métricas de desempeño, son más innovadoras, ágiles y competitivas, atraen y retienen el mejor talento y por ende gozan de una saludable imagen corporativa”. Además, para las personas el trabajar en empresas o instituciones que fomente la inclusión incrementa de autoconfianza, el sentido de pertenencia y la seguridad dentro de la organización.

En suma, con el desarrollo de este análisis teórico y contextual de la situación en Costa Rica referente al tema de la no discriminación en el ámbito laboral, se puede visibilizar la necesidad de crear mecanismos para fortalecer las políticas sobre no discriminación en el trabajo. Asimismo, a partir de la percepción de las personas trabajadoras se podrá tener una perspectiva de análisis basada en la realidad que está presente en los ámbitos laborales, estando al corriente de que el marco teórico abarcó los macro temas ratificados en la ley y que posiblemente este estudio describa mejor las principales formas de discriminación presentes en los entornos de trabajo, para establecer formas en las que se puede resolver el problema establecido en este estudio ¿cómo prevenir la

discriminación laboral en los entornos de trabajo en las empresas públicas y privadas en Costa Rica?, con el propósito de que pueda ser un insumo para crear prácticas que permitan a las empresas en Costa Rica promover espacios de trabajo libres de cualquier manifestación de discriminación.

Metodología de investigación

El presente estudio tiene como finalidad realizar una propuesta para fortalecer las políticas sobre no discriminación en los entornos laborales de las empresas en Costa Rica, en este sentido, es necesario determinar las manifestaciones más comunes que han tenido las personas trabajadoras en sus ámbitos de trabajo para lo cual se decidió emplear una ruta cuantitativa. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la investigación cuantitativa “se enfoca en un conjunto de procesos para estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis”. Por tanto, determinar la prevalencia de un hecho y sus causas.

Además, “la investigación cuantitativa permite medir fenómenos mediante la clasificación y cuantificación de los datos disponibles” (Ñaupí Paitan et al., 2014), por tanto, la forma en la que se estructura esta investigación se basa en variables establecidas según lo establece la Reforma Procesal Laboral, reconociendo como punto de partida las dieciséis formas de discriminación, de manera que se pretende comparar estas con otras variables de estudio.

El tipo de muestro para esta investigación es no probabilístico por conveniencia ya que las personas participantes deben reunir las condiciones necesarias a fin de que se cumplan el contexto para la muestra deseada, este tipo de muestra se caracteriza por ser de “los procedimientos que no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades” Ñaupí Paitan et al. (2014).

Para determinar las unidades de muestra, Hernández y Mendoza (2018) indican que es importante comprender la “naturaleza del fenómeno bajo análisis”, con el fin de establecer la ruta más adecuada para cumplir con el objetivo de la investigación. Con base en lo anterior, se estableció que la unidad de muestreo serán las personas trabajadoras mayores de edad y la unidad de análisis final será las manifestaciones de discriminación que han tenido en sus entornos de trabajo.

El instrumento utilizado para esta investigación es un cuestionario en línea mediante la plataforma de Microsoft Forms que se estructuró con un total de 20 preguntas cerradas. Este cuestionario se aplicará a personas trabajadoras mayores de 18 años de empresas públicas y privadas ubicadas en el Gran Área Metropolitana. El criterio para escoger la ubicación geográfica del estudio se basó en que en el GAM se registra la mayor cantidad

de la fuerza laboral con una representación de 1,1 millones de personas según los resultados de la Encuesta Continua de Empleo al tercer trimestre de 2021. Con este contexto, se realizó el cálculo de la muestra con los siguientes parámetros:

- Población: 1100 000
- Margen de error: 8%
- Nivel de confianza: 95%
- Muestra: 151 cuestionarios.

Las preguntas elaboradas se estructuraron para establecer un perfil de las personas trabajadoras que han sido víctimas de discriminación en el trabajo, con el propósito de determinar si las diferentes manifestaciones de la discriminación son representativas a los macro temas en los que se basó el marco teórico y así establecer una línea base de prioridades de atención a nivel empresarial que promueva espacios de trabajo libres de cualquier manifestación de discriminación.

Es importante destacar que en la elaboración de las preguntas se consideró incorporar en el análisis las categorías de generaciones establecidas a partir del rango de edad según el siguiente cuadro:

Cuadro 1
Cuadro grupos generacionales

Generaciones	Rango generacional		Actualizar anualmente	Rango de edad generacional	
Generación Z	1994	2010	2022	12	28
Milennium	1984	1993	2022	29	38
Xennial	1977	1983	2022	39	45
Generación X	1969	1976	2022	46	53
Baby Boomer	1949	1968	2022	54	73

Nota. Rodríguez, 2022.

Análisis de resultados y discusión

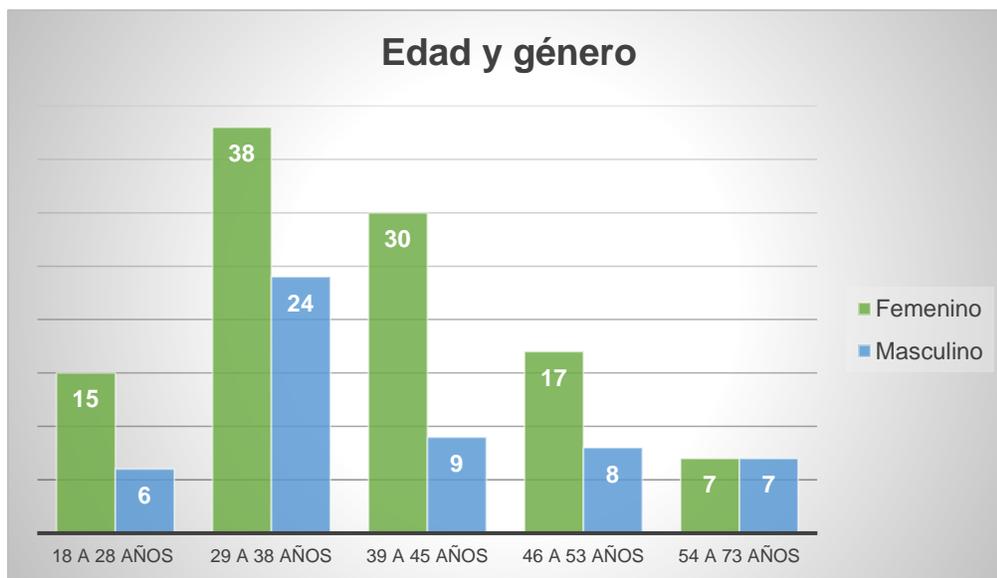
Para este estudio de establecieron inicialmente 100 encuestas que daban con el cometido de un 10% de margen de error; no obstante, se lograron más de 151 respuestas que se requerían para el margen de 8%, lo cual mejoró positivamente los parámetros de la muestra. Los resultados obtenidos son útiles insumos para recomendar determinar si

las diferentes manifestaciones de la discriminación son representativas a los macro temas en los que se basó el marco teórico y así establecer una línea base de prioridades de atención a nivel empresarial que promueva espacios de trabajo libres de cualquier manifestación de discriminación.

En la primera sección de preguntas se establecieron las que correspondían a datos personales de las cuales los principales hallazgos se representan de la siguiente manera:

Gráfico 1

Edad y género de las personas encuestadas.



Nota. Elaboración propia, 2022.

Este estudio se realizó bajo la modalidad de muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde se distribuyó la encuesta a una serie de personas trabajadoras del GAM, las cuales consideraron la misma y la enviaron a sus contactos, con la consigna de que fueran personas trabajadoras y del GAM.

Como consideración adicional al gráfico 1, la población con identidad de género femenina que participó de este estudio fue de un 66%, en contra posición de un 34% masculina. Adicionalmente, el grupo etario más representativo de la encuesta es de los millennial (28 a 38 años) representando un 38%, seguido por los Xennial (39 a 45 años) para un 24%, cabe destacar que de todos los grupos generacionales se obtuvieron más de 14 respuestas.

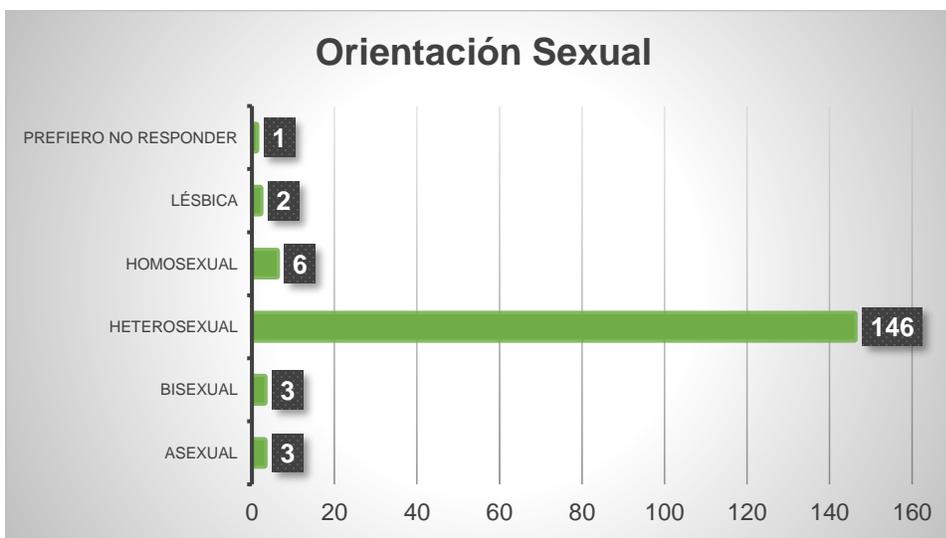
Conocer los grupos etarios brinda insumos importantes ya que “los cambios comportamentales de las generaciones en el ámbito laboral han generado influencias en

las estructuras informales de las compañías, planteando la necesidad de realizar modificaciones en las organizaciones” (Antonella, 2021)

Respecto a la variable de orientación sexual, la mayoría son heterosexuales, con más de 148 personas que se identificaron como tal, así mismo, 14 personas se identifican con una orientación sexual diversa (ver gráfico 2). Es importante establecer que estas personas 9 determinan que han sido víctimas de discriminación por razón de su orientación sexual, además de fenotípicamente, género, sexo, edad y origen social, lo cual afirma lo expuesto en el marco teórico en el Informe de Desarrollo Humano 2013.

Gráfico 2

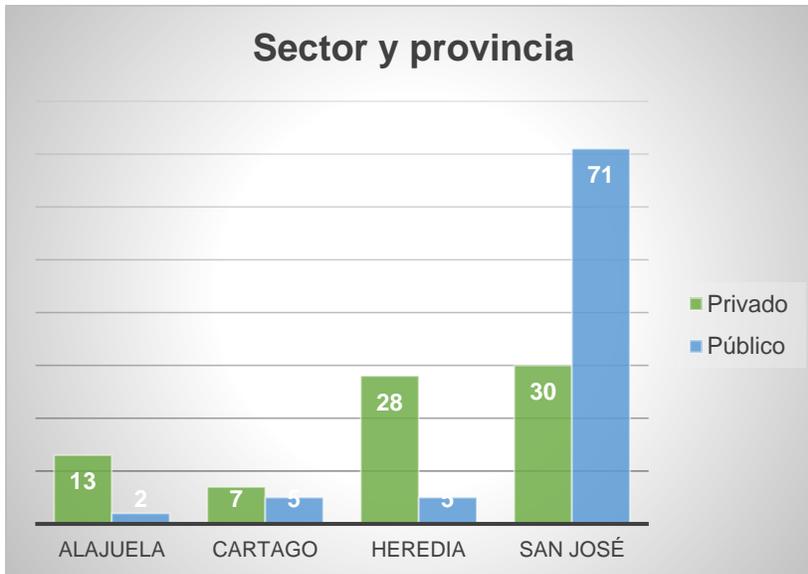
Orientación sexual de las personas encuestadas.



Nota. Elaboración propia, 2022.

La muestra que se obtuvo en relación al sector donde laboran las personas fue cercana, ya que un 52% fueron del sector público y un 48% del sector privado no se obtuvieron respuestas del sector informal. La mayoría de las encuestas se obtuvieron de personas trabajadoras del cantón de San José con 101 encuestas, seguido de Heredia con 33 y en menor representación estuvieron Alajuela y Cartago, lo cual posiblemente se debe a que la mayor presentación de empresas en el GAM, están ubicadas en San José (ver gráfico 3).

Gráfico 3
 Sector de trabajo y provincia.



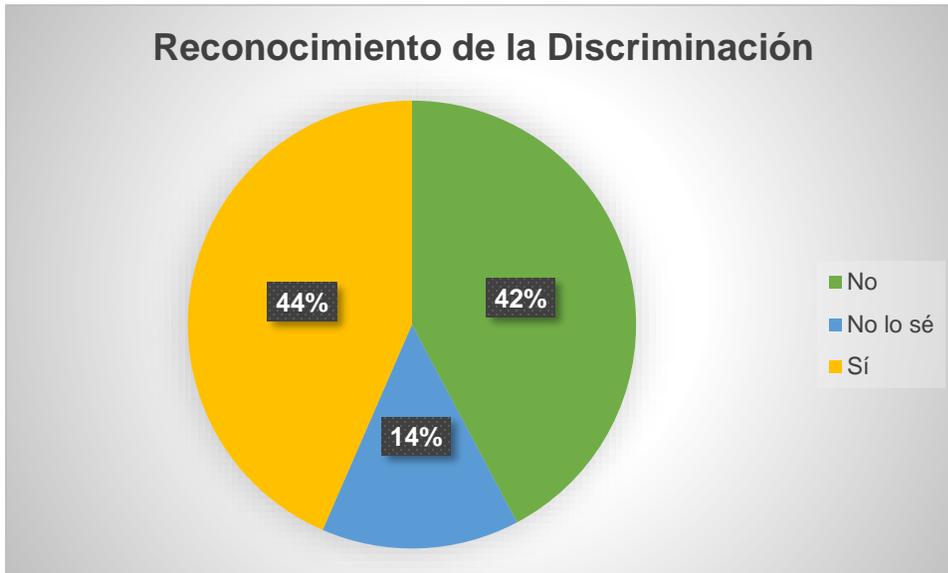
Nota. Elaboración propia, 2022.

Esta investigación mostró una paridad entre las personas que han tenido algún tipo de discriminación y las que no (ver gráfico 4). El porcentaje más alto (44%) lo tuvieron las personas que reconocieron haber tenido algún tipo de discriminación, lo cual refleja que, aunque la reforma procesal laboral se aprobó en el 2018, todavía Costa Rica necesita implementar programas más efectivos para abordar este tema y reducir este porcentaje.

Un dato interesante de destacar fue que un 14% de los entrevistados indicaron que no sabían si han tenido algún tipo de discriminación. Esto podría deberse a la necesidad del individuo de ser aceptado en la sociedad, de manera que minimiza o invisibiliza comportamientos discriminatorios para evitar ser excluido del grupo al que pertenece. Palacios (2016) define estos procesos como comportamientos adquiridos desde la niñez, pero a la luz de la evolución de la sociedad y de la implementación de normativa jurídica es relevante cambiar a través de procesos de sensibilización estos preceptos.

Gráfico 4

Reconocimiento de ser discriminado (a) en algún momento.



Nota. Elaboración propia, 2022.

En el gráfico 5 se muestra con valores absolutos los tipos de discriminación que las personas entrevistadas han sufrido. Entre los resultados más interesantes de destacar es que algunos consultados marcaron varias opciones, dentro de las cuales podemos destacar en orden de importancia género con 30, otras con 28, apariencia física con 25, edad con 19 y situación económica con 18, entre otras. Género fue el mayor tipo de discriminación reportado en este estudio, lo cual refleja lo señalado por Alanis (2019) donde la mayoría de los casos reportados en el primer semestre posterior a la entrada en vigencia de la reforma eran temas relacionados contra mujeres.

Nuestra sociedad es consumista y está constantemente bombardeada con publicidad que incita consumir para satisfacer una necesidad creada por las empresas. En este sentido fue interesante que la apariencia física y la situación económica como otros tipos de discriminación relevantes en el estudio que deben abordarse, máxime que este último se ha incrementado significativamente en los últimos años por la brecha económica entre la población, debido a la alta tasa de desempleo que tiene actualmente Costa Rica.

Gráfico 5
 Manifestaciones reconocidas de la discriminación.



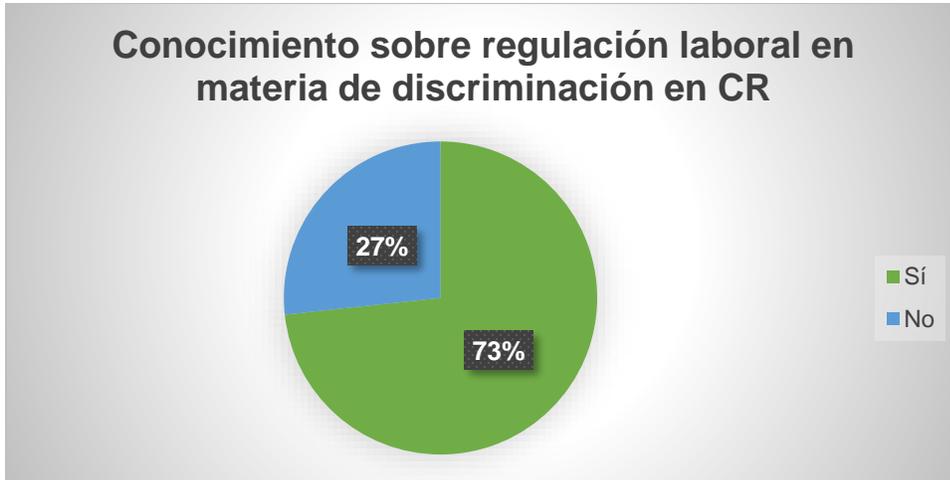
Nota. Elaboración propia, 2022.

Poniendo en perspectiva, a 4 años de la implementación de la reforma procesal, la investigación arrojó que un 27% no tienen conocimiento sobre la misma y es un dato alto considerando que el principio de ignorancia a la ley no aplica según el artículo 129 de la Constitución Política de Costa Rica (ver gráfico 6). De este porcentaje, 14 personas indicaron que no tenían ninguna política interna en la empresa y 25 sí, lo cual refleja que los entrevistados no tenían claro la vinculación entre la política de la empresa y la reforma procesal laboral.

Lo anterior se puede visualizar mejor en el gráfico 7, en donde un 87% de las personas indicaron que su empresa si tiene una política contra la discriminación, pero al contrastarlo con el gráfico 6, se denota un menor porcentaje en el conocimiento de la ley.

Gráfico 6

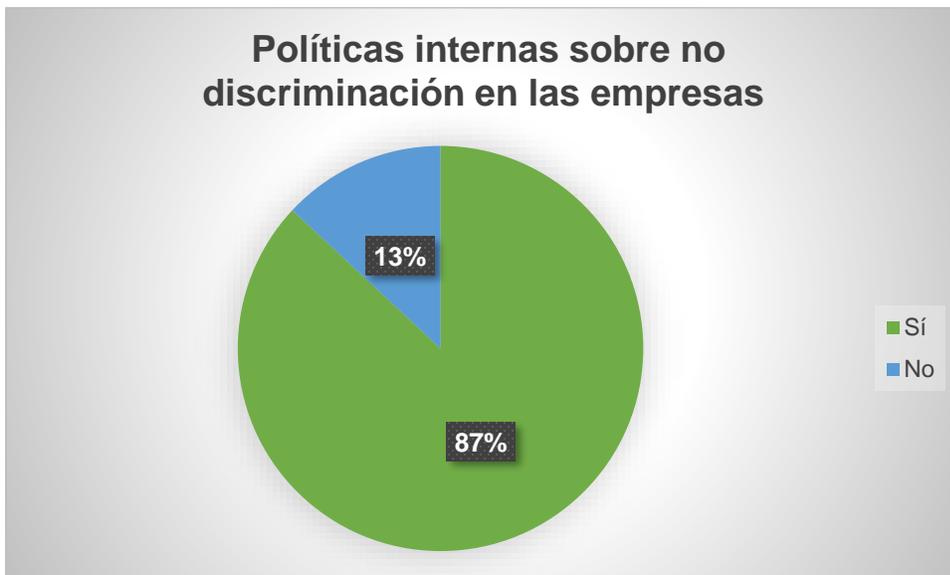
Conocimiento sobre regulación laboral en materia de discriminación en CR.



Nota. Elaboración propia, 2022.

Gráfico 7

Políticas internas sobre no discriminación en las empresas.



Nota. Elaboración propia, 2022.

En esta investigación se pretendía también conocer si en las empresas que disponían de una política contra discriminación habían elaborado algún procedimiento que facilitara el proceso de denuncia y si había una brecha en el abordaje del tema entre el sector público y privado.

En términos generales, podemos indicar que un 87% de los entrevistados (127 personas) indicaron que sí tienen un procedimiento, lo cual refleja que no todas las empresas que tiene una política han desarrollado un procedimiento contra denuncias. El otro dato importante de destacar es que el sector privado lleva una leve delantera sobre el abordaje de las denuncias que el sector público y que hay una oportunidad de reducir el 22% de las empresas que todavía no disponen de un procedimiento como tal.

El hecho de que el sector público no lidere la implementación de procedimientos, podría deberse a varias razones como que no sea un tema prioritario, existe burocracia y que no exista una directriz del gobierno central hacia las instituciones, entre otras.

La ausencia de un procedimiento podría generar vacíos y ambigüedades en las denuncias que podría dar por procrastinado el proceso y la confianza en el proceso por parte de las personas trabajadoras.

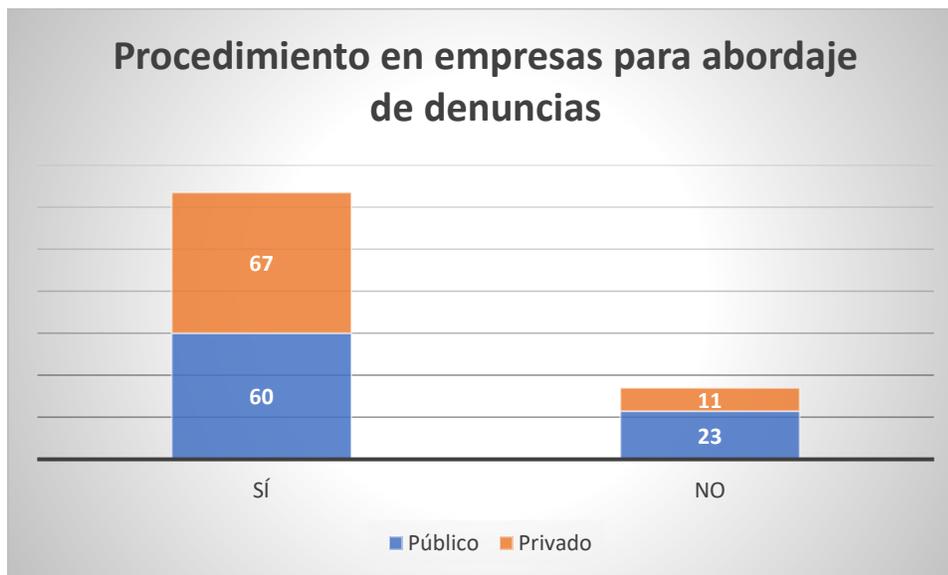


Gráfico 8
 Procedimientos en empresas para abordaje de denuncias.
 Nota. Elaboración propia, 2022.

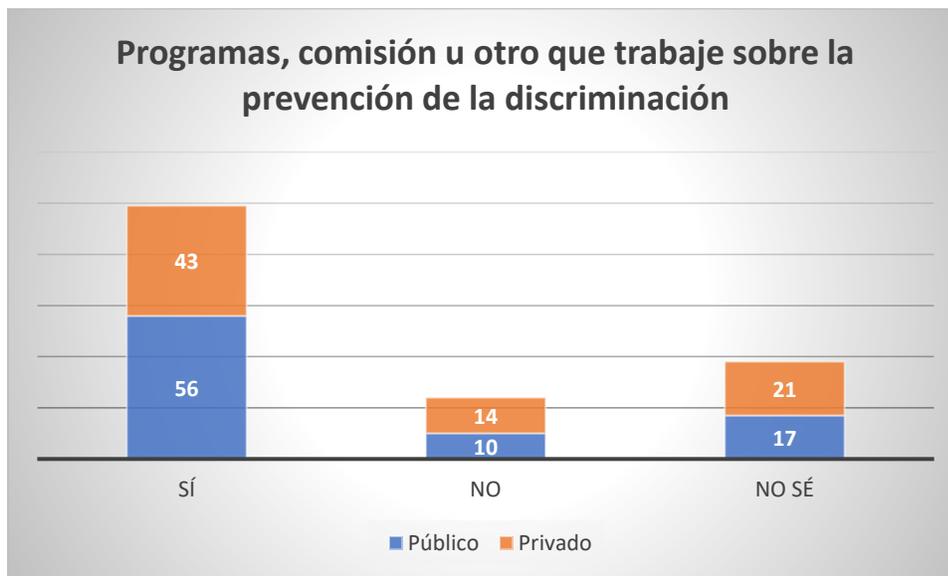
La implementación de programas que aborden la prevención de la discriminación es una medida que refuerza en las empresas el cumplimiento de la reforma laboral y es una

alternativa para reducir los prejuicios que, según Montero (2019), obstaculizan las prácticas inclusivas.

En total 99 personas indicaron que la empresa sí dispone de un programa sobre la prevención de la discriminación, de los cuales levemente hay un mayor porcentaje del sector público. En menor proporción hay 24 personas que indicaron que no tienen y 38 desconocen si lo hay.

Gráfico 9

Programa, comisión u otro que trabaje sobre la prevención de la discriminación en las organizaciones.



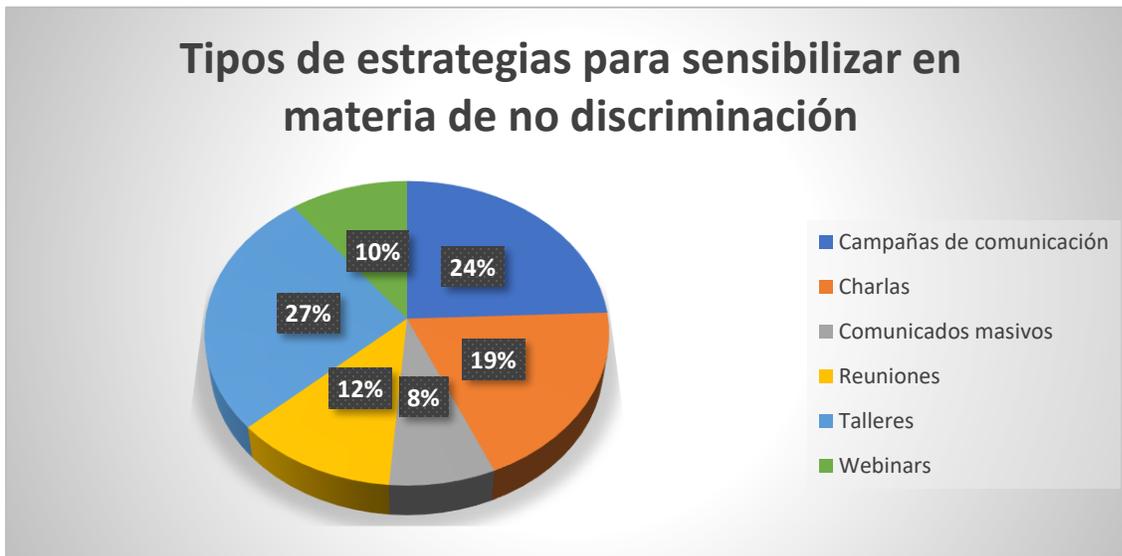
Nota. Elaboración propia, 2022.

Entre los medios para implementar un proceso de sensibilización en materia de no discriminación, un 27% de los entrevistados marcaron talleres, seguido por un 24% por campañas de comunicación y un 19% por charlas (ver gráfico 10).

La implementación de programas que aborden la prevención de la discriminación es una medida complementaria para el cumplimiento de la reforma laboral por medio de la sensibilización y educación.

Gráfico 10

Estrategias para sensibilizar en materia de no discriminación en las empresas.

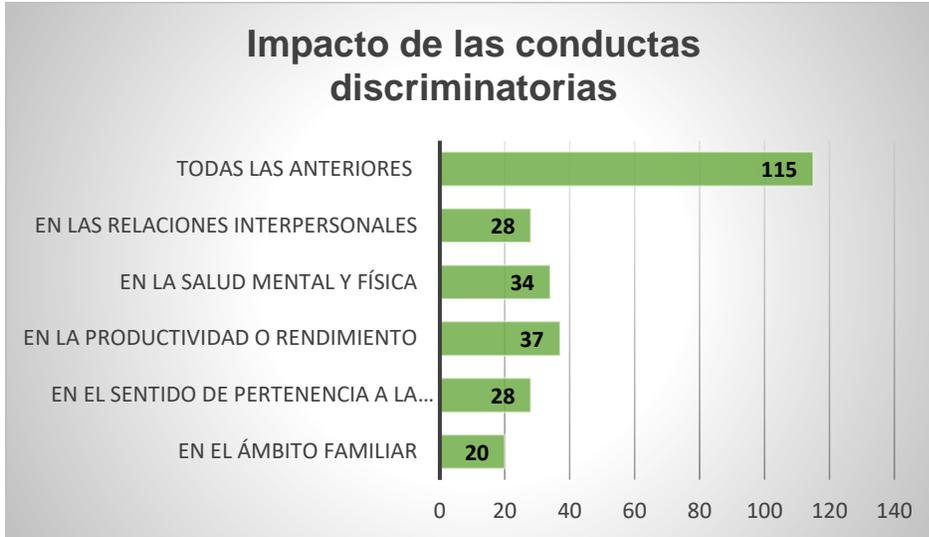


Nota. Elaboración propia, 2022.

Otro de los objetivos de esta investigación era conocer la percepción sobre la discriminación laboral y, en este sentido, todos reconocieron que tiene un impacto en varios aspectos que van desde el ámbito familiar, individual y laboral. Esta información es un insumo para las empresas ya que 167 indicaron que afecta la productividad por consiguiente debe ser un tema que debe abordarse como prioritario (ver gráfico 11).

Gráfico 11

Impacto de que en los entornos laborales no se mitiguen las conductas discriminatorias.



Nota. Elaboración propia, 2022.

A pesar de que existe reglamentación jurídica y se determinó que un 78% de las empresas tienen un procedimiento para atender las denuncias en materia de discriminación, un 39% indicó que consideran las manifestaciones de la discriminación para renunciar a su trabajo (ver gráfico 12). Esto se podría explicar en que el ambiente laboral es importante para el desarrollo integral como se expuso en el marco teórico. El trabajo es un medio de socialización y, por tanto, los ambientes están sujetos a la cultura.

Gráfico 12

Alguna manifestación de discriminación en el entorno de trabajo, ¿sería motivo suficiente para renunciar a este?



Nota. Elaboración propia, 2022.

En el gráfico 13 se muestran las principales razones que los entrevistados renunciarían a su trabajo en el caso hipotético de presentarse algún tipo de manifestación de discriminación. La información obtenida no mostró una tendencia clara por algún tipo, ya que los valores porcentuales estuvieron, en su mayoría, por un valor menor al 10%. Los valores más altos los obtuvieron discapacidad con un 12% y la orientación sexual con un 10%.

Gráfico 13

Manifestaciones de discriminación en el entorno laboral, de suficiente peso para renunciar de ser requerido.



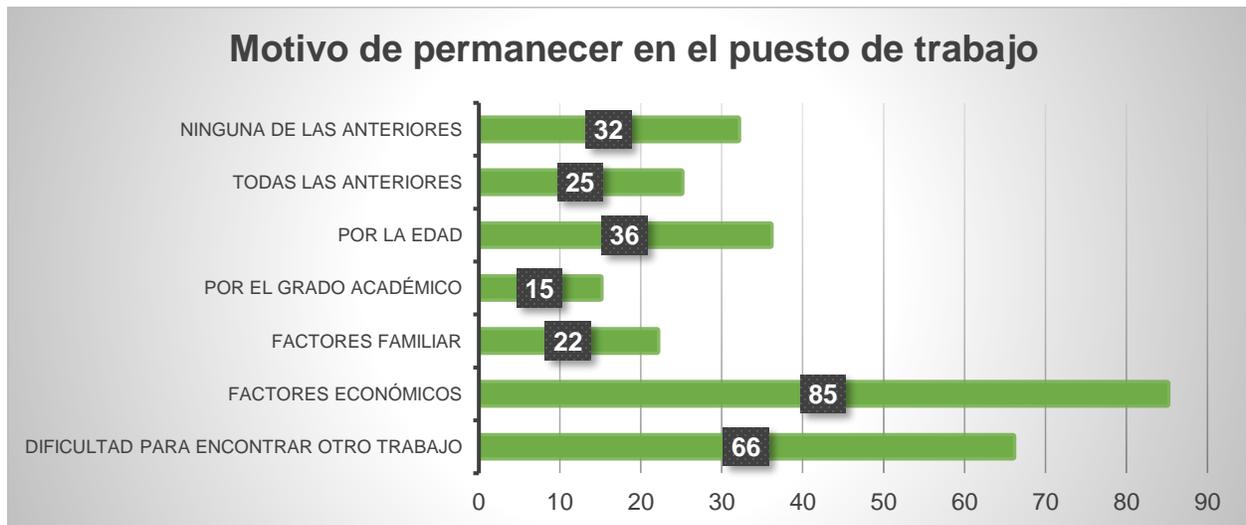
Nota. Elaboración propia, 2022.

A pesar de que se indicó que hay razones para renunciar existe algunas barreras señaladas por los entrevistados, dentro de los cuales el factor económico es el principal factor y está íntimamente ligado a la dificultad de no encontrar otro trabajo con al menos las mismas condiciones salariales (ver gráfico 14).

En tercer lugar, está la edad que sigue constituyendo una discriminación implícita en los procesos de reclutamiento y como lo señala Gutiérrez (2016), se determina un rango de edad específico para el puesto ofertado que, aunque ya no es tan notorio como hace unos años, implícitamente las empresas contratan personal más joven que pueden realizar una carrera por años en la empresa.

Gráfico 14

El motivo de permanecer en el puesto de trabajo De haber vivido manifestaciones de discriminación en el entorno laboral.



Nota. Elaboración propia, 2022.

Conclusiones

Según se establece en el marco teórico, los comportamientos de las personas están sujetos a las conductas sociales, por lo cual, es vital que las empresas realicen una adecuada gestión de su cultura organizacional y sus sub culturas, con el fin de garantizar espacios donde las personas trabajadoras se sientan incluidas, respetadas y puedan desarrollarse sin ninguna barrera establecida desde la discriminación. Como menciona Antonella (2021):

Los cambios comportamentales de las nuevas generaciones ha planteado grandes desafíos en el ámbito empresarial para lograr la convivencia de diferentes generaciones, las cuales presentan no solo diversas concepciones del trabajo en su vida, sino también diversos objetivos, intereses, prioridades y motivaciones a nivel personal y también en el ámbito laboral.

Para ello, es fundamental conocer como están establecidas sus planillas en relación con sus equipos de trabajo y considerar la variable de edad- grupo etario a fin de evaluar sus

entornos y desarrollar acciones específicas que integren la diversidad hacia la no discriminación.

Por otra parte, en este estudio se respalda lo expuesto en el marco teórico en *El Informe de Desarrollo Humano 2013*, respecto a las personas que se identifican con una orientación sexual diversa, quienes determinan que han sido víctimas de discriminación por razón de su orientación sexual, además de fenotípicamente, género, sexo, edad y origen social. A este aspecto se puede inferir que la falta de información y los prejuicios socialmente construidos se trasladan o reproducen en espacios de trabajo, estas son las principales barreras que estas personas enfrentan en las dinámicas de trabajo.

Además, es fundamental establecer que a partir de esta investigación mostró una paridad entre las personas que han tenido algún tipo de discriminación y las que no, lo cual refleja que, aunque la Reforma Procesal Laboral se aprobó en el 2018, en nuestro país aún es necesario implementar programas, acciones, campañas y seguimientos más efectivos para abordar este tema a nivel de las organizaciones y así conseguir reducir este porcentaje.

En relación con la percepción de las personas entrevistadas, es importante establecer que quienes no sabían si han sido víctimas de algún tipo de discriminación, podría deberse a la necesidad del individuo de ser aceptado en la sociedad y grupos laborales de manera que minimiza o invisibiliza comportamientos discriminatorios para evitar ser excluido del grupo al que pertenece.

En concordancia con lo planteado en el marco teórico, la mayor manifestación de la discriminación en los ámbitos laborales es por motivo de Género, la manera en que las relaciones de poder se marcan en nuestra sociedad, también se imprimen en el plano laboral, por ser mujer. Sumado a ello, la discriminación fenotípica tiene relación a los estándares de la sociedad que dictamina y establece parámetros para excluir, aspecto que lamentablemente se suma para aquellas personas que tienen una condición de discapacidad.

Por otra parte, es fundamental determinar que las personas entrevistadas no tenían claro la vinculación de las políticas de las empresas en relación con la Reforma Procesal Laboral. Si bien es cierto, la mayoría establece que tienen una Política para atender los temas relacionados a discriminación, pero no todas las empresas han desarrollado un procedimiento para el abordaje de denuncias por este tipo. A partir de lo anterior, se

determina que el sector privado lleva una leve delantera sobre el abordaje de las denuncias que el sector público, aspecto que puede corregirse con el abordaje correspondiente. Además, es importante establecer que a nivel nacional existen vacíos legales que están estrechamente relacionados al abordaje de la discriminación como la falta de reglamentación sobre el acoso laboral, el cual podría estar relacionado directamente con variables de la discriminación.

Un elemento trascendental para esta investigación era conocer la percepción sobre la discriminación laboral, la cual tiene impacto en los ámbitos familiares, individuales y laborales, este último es determinante, ya que se relaciona directamente con la productividad. Partiendo de lo anterior, es necesario establecer que las personas somos seres integrales y, por tanto, cualquier situación que se presente en cualquier ámbito será de impacto a las otras áreas de la vida, el trabajo al ser el medio de realización y sustento determina en muchos casos la calidad de vida y oportunidades de desarrollo de las personas. Por lo anterior, el abordaje desde la prevención es fundamental para las empresas ya que promueve ambientes de trabajo respetuosos de la diversidad humana y de los derechos humanos, garantizando así el cumplimiento de ley y aportando en la transformación social desde los espacios de socialización laborales.

Otro hallazgo fundamental está determinado por el hecho de que las personas no puedan renunciar a los trabajos en donde son o han sido discriminadas, la mayor limitante para hacerlo es el factor económico y está íntimamente ligado a la dificultad de no encontrar otro trabajo con al menos las mismas condiciones salariales; además del tema de edad.

En resumen, a partir de los resultados obtenidos se establece la necesidad de desarrollar normativa a nivel país que brinde solidez y una línea de acción que sirva de modelo a las organizaciones para la prevención, abordaje y debido proceso en cuanto a temas de discriminación en los entornos de trabajo. Además de implementar planes estratégicos orientados a la sensibilización en materia de no discriminación por medio de talleres, campañas de comunicación y charlas entre otros.

Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a más de 151 personas trabajadoras del GAM, se puede coincidir en que lo que plantea Fromm (1984), "las

personas adquieren ciertas condiciones que determinan sus comportamientos según el espacio que ocupan en la sociedad”, lo cual, es congruente con que la mitad de la población se identifica con el tema de la discriminación y se puede establecer que esta conducta está condicionada a los procesos de socialización, en este caso determinado a los entornos de trabajo.

En esta investigación también se pudo determinar que el porcentaje más alto lo tuvieron las personas que reconocieron haber tenido algún tipo de discriminación. Esto refleja la necesidad de abordar estas manifestaciones en los entornos de trabajo y fue coherente con el planteamiento de Barón et al. (2018), citando a Urra Medina & Acosta (2011) respecto a “los sesgos cognitivos como aquellos procesos normativos simplificadores de selección, procesamiento y ajuste de la información que conducen a sesgos de valoración y predicción, entendiéndose estos desde su connotación negativa o de desviación”.

En relación con las causas tipificadas en la Ley N° 9343 de nuestro país: “la edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (SCIJ, 2022. Art 404), se confirma que son las principales manifestaciones de la discriminación en los entornos laborales.

En cuanto a las formas más reconocidas y denunciadas de la discriminación en los entornos de trabajo, se puede constatar que:

- Respecto a la discriminación por género, representa el mayor tipo de discriminación reportado en este estudio, lo cual reafirma lo señalado por INAMU (2018), “en los últimos años se constata el resurgimiento de tácticas, discursos y patrones socioculturales discriminatorios, sexistas y racistas que siguen reproduciendo la desigualdad y la violencia”.
- Para el aspecto de ascendencia nacional o condición migratoria, la mayoría indicó tener nacionalidad costarricense y solo tres personas de la encuesta establecieron otra nacionalidad. Fue interesante ver que estas últimas no fueron quienes indicaron tener discriminación por razón de ascendencia nacional, lo cual puede deberse a vínculos familiares, como lo establece Morales (2018), indicando que “los vínculos familiares son el principal motivo para venir a Costa Rica”.

- En relación con la edad, a partir de los resultados obtenidos se corrobora que esta variable sigue constituyendo una discriminación implícita en los procesos de reclutamiento y como lo señala Gutiérrez (2016), se determina un rango de edad específico para el puesto ofertado que, aunque ya no es tan notorio como hace unos años implícitamente las empresas contratan personal más joven que pueden realizar una carrera por años en la empresa.
- Para la variable de sexualidad, las personas que se identifican con sexualidad no heterosexual han sido víctimas de discriminación por razón de su orientación sexual, además de fenotípicamente, género, sexo, edad y origen social, lo cual afirma que lo expuesto en el Informe de Desarrollo Humano 2013 donde menciona que

(...) en Costa Rica la población tiene conciencia de que las personas no heterosexuales sufren discriminación y enfrentan condiciones adversas en su cotidianidad. Al mismo tiempo, los resultados indican que todavía existen actitudes de rechazo y evitación hacia las personas que se sienten atraídas por personas del mismo sexo.

- En cuanto a la discriminación por discapacidad, resulta interesante constatar que personas entrevistadas dieron a esta variable peso para que una persona renuncie si es víctima de este tipo de discriminación, por lo cual es significativo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENADIS 2018), donde se establece que en Costa Rica 670.640 personas mayores de 18 años tienen algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 18,2% de la población. De ese porcentaje, menos de la mitad de la población con discapacidad, mayor de edad, forma parte de la fuerza laboral (UNFPA, 2020).

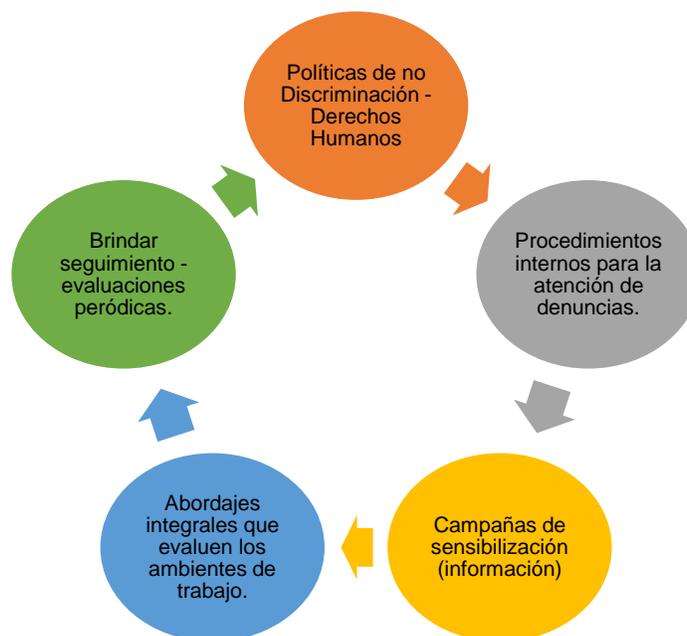
Hasta la fecha no hay estudios previos que generen estadísticas sobre la discriminación, por lo que esta investigación dará las bases para que en Costa Rica se generen nueva información que se contraste con la efectividad de las políticas que a nivel empresarial se desarrollen. A pesar de que existe la normativa nacional e internacional para el abordaje de la discriminación, se evidenció vacíos legales que están estrechamente relacionados al abordaje de la discriminación como lo es la falta de reglamentación sobre el acoso laboral. Lo anterior podría estar relacionado directamente con variables de la discriminación, lo cual pone al descubierto que lo que propone Barrantes (2018), sobre “el impulsar programas de inclusión y diversidad se ha convertido en un pilar para aquellas empresas que desean ser competitivas y exitosas, dado los múltiples beneficios que esas políticas generan tanto para los contratantes como para los colaboradores”. En

suma, el abordaje de la prevención de la discriminación debería ser prioritario para las empresas, ya que la discriminación laboral tiene impacto en la calidad de vida de las personas y afecta directamente la productividad.

Recomendaciones

En primer lugar, es fundamental que a nivel nacional existan campañas de comunicación quizá por parte del Ministerio de Trabajo, para promover espacios laborales donde no exista la discriminación por ninguna razón. Sumado a esto, las empresas y específicamente las áreas de Recursos Humanos deben desarrollar acciones específicas en esta materia:

I
Propuesta de abordaje



Nota. Elaboración propia, 2022.

En cuanto a la propuesta de abordajes integrales, podrían implementarse diagnósticos de los ambientes de trabajo para poder establecer las necesidades específicas referentes a la erradicación de conductas discriminatorias que puedan estar presentándose de manera consciente o inconsciente en los diferentes equipos de trabajo.

Para los contenidos de los procesos de sensibilización, es oportuno primeramente dar a conocer La Carta de los Derechos Humanos, en la cual están implícitos los derechos laborales, seguido de la Reforma Procesal Laboral, para concretar con las políticas internas y reglamentaciones establecidas; el precepto de que primero se hace la ley y luego se vuelve cultura depende de que las personas la conozcan y puedan ser partícipes de la misma.

Puntualmente, es importante visibilizar todas las manifestaciones de la discriminación, con el fin de que las personas puedan comprenderlas y establecer de qué manera, estas deben erradicarse en el precepto de que violentan los derechos propios y ajenos, perjudicando las relaciones interpersonales, la cohesión de los equipos de trabajo y el sentido de pertenencia, aspectos que son trascendentales para las organizaciones ya que por medio de estas condiciones se garantiza el logro de objetivos, alcance de indicadores y proyección de la mismas.

Referencias bibliográficas

- Alanis, S. (2018). Discriminación en el trabajo. ¿Cuáles han sido los alcances de la reforma procesal laboral? *La República Net*.
<https://www.larepublica.net/noticia/discriminacion-en-el-trabajo-cuales-han-sido-los-alcances-de-la-reforma-procesal-laboral>
- Antonella, V (2021). La Influencia De La Generación “Y” En La Estructura Organizacional: Una Perspectiva Desde Las Características Generacionales Que Impactan En El Desempeño Laboral. Facultad de Ciencias Económicas. Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”. Argentina.
- Barón, L. y J. Zapata, G. (2018). Los sesgos cognitivos: de la psicología cognitiva a la perspectiva cognitiva de la organización y su relación con los procesos de toma de decisiones gerenciales. Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana. *Ciencia y Sociedad*, vol. 43, núm. 1, 2018.
<https://www.redalyc.org/journal/870/87055001003/87055001003.pdf>
- Barrantes, C. (2018). La cultura inclusiva genera muchos beneficios en el trabajo. *Revista Suma*. <https://revistasumma.com/cultura-inclusiva-genera-muchos-beneficios-en-el-trabajo/>
- CEPAL. (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina. *Publicación de las Naciones Unidas*.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46191-afrodescendientes-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina-retos-la>
- Defensoría de los Habitantes, 2020. Informe Anual 2020-2021.
http://www.dhr.go.cr/transparencia/informes_institucionales/informes_anuales.aspx
- El Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) (2020). No dejar atrás a las personas con discapacidad en el contexto de COVID.
<https://costarica.unfpa.org/es/news/no-dejar-atr%C3%A1s-las-personas-con-discapacidad-en-el-contexto-de-covid>

Fournier, M. y Fournier, M. (2019). *Marco de referencia para el abordaje de la población LGTBI+ en la producción y divulgación de las estadísticas oficiales*. Fondo de Población de Naciones Unidas e Instituto Nacional de Estadística y Censos. San José, Costa Rica.

Fromm, E. (1984). *Humanismo socialista*. Barcelona: Paidós Ibérica.
<file:///C:/Users/milpi/Downloads/el-socialismo.pdf>

Gutiérrez, S. (2016). *Discriminación Laboral por razón de edad*. Universidad de Laguna. España
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2996/Discriminacion%20Laboral%20por%20Razon%20de%20Edad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México.

IMANU. (2018). *La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030*.
<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>

INEC. (2021). *Encuesta continua de empleo al tercer trimestre de 2021. Resultados Generales*. Costa Rica.

INEC. (2022). *Encuesta Continua de Empleo, trimestre (diciembre 2021 y enero - febrero 2022). Comunicado de Prensa*.
https://inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/coece_d2021-ef2022.pdf

Instituto Mixto de Ayuda Social. (2021) *Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social. Política Nacional de Cuidados 2021-2031*. Gobierno de Costa Rica.

Montero, J. (2019). *Más de 40 empresas firmaron acuerdo por una mayor igualdad para las personas LGTBI+. El Financiero*.
<https://www.elfinancierocr.com/finanzas/en-costa-rica-el-10-de-las-personas-con-mayor/CCR5ZMH4IZCJDNKFCR66CRDQHE/story/>

- Montero, J. (2019). Tres prácticas clave para cumplir las políticas de diversidad en las empresas. *El Financiero*. [https://www.elfinancierocr.com/negocios/tres-practicas-clave-para-cumplir-las-politicas de/DDTG YX7FPRAZTMT4JZDD2VHKEQ/story/](https://www.elfinancierocr.com/negocios/tres-practicas-clave-para-cumplir-las-politicas-de/DDTG YX7FPRAZTMT4JZDD2VHKEQ/story/)
- Morales, R. (2018) Inmigración y empleo en Costa Rica: Un análisis con perspectiva de género a partir de la encuesta continua de empleo. *Economía y Sociedad* vol.23 n.54. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-34032018000200051&script=sci_arttext
- MTSS. (2018). *Inspecciones de trabajo con enfoque de género contribuyeron a la detección de infracciones por discriminación*. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2018/Marzo/cp_010_2018.html
- MTSS. (2021). *Guía facilitará identificación de infracciones laborales por razón del género*. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2021/marzo/cp_07_2021.html
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). La Declaración Universal de Derechos Humanos <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ñaupí Paitán et al. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y Redacción de la Tesis*, Ediciones de la U. Bogotá.
- OIT. (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl fs_108 es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)
- Olivero, S. y Martínez, A. (2021). Identidades, segregación, vulnerabilidad ¿Hacia la construcción de sociedades inclusivas? Un reto pluridisciplinar. *Dykinson*. https://www.dykinson.com/static/pdf/indice_9788413775661.pdf
- Palacios, M. (2016). Conceptualizaciones sobre cultura, socialización, vida cotidiana y ocupación: reflexiones desde espacios formativos. *Revista Ocupación Humana*, 16 (1), 56-69. <https://latinjournal.org/index.php/roh/article/view/9>

Rodríguez, M. (2022). *Generaciones / Entrevistado por Mildred Piedra Fallas*. 26 abril de 2022. ULACIT.

SCIJ. (2022). Reforma Procesal Laboral N° 9343. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985

Thomas, C. y Weber, C. (2019). Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_700556/lang-es/index.htm

Encuesta

Estudio de percepción sobre discriminación en los entornos de trabajo.

Un gusto de saludarles y a la vez agradezco su colaboración para que pueda completar la siguiente encuesta. El fin del estudio a partir de la información suministrada es proponer prácticas que permitan a las organizaciones en Costa Rica, promover espacios de trabajo libres de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, todo esto se lograra mediante el análisis de los datos obtenidos mediante el instrumento.

Toda información suministrada se tratará con los mayores estándares de confidencialidad.

Datos personales

Favor marcar la opción que se ajusta a su realidad:

1. Usted trabaja en el sector

Público

Privado

Informal

2. ¿En qué provincia de la GAM labora?

San José

Cartago

Heredia

Alajuela

3. ¿Cuál es su rango de edad?

18 a 28 años

29 a 38 años

39 a 45 años

46 a 53 años

54 a 73 años

4. ¿Cuál es su identidad de género?

Femenino

Masculino

Otro

5. ¿Cuál es su orientación sexual?

Asexual

Bisexual

Heterosexual

Homosexual

Lésbica

Pansexual

Otro

Prefiero no responder

6. ¿Cuál es su afinidad religiosa?

Agnóstico (a)

Ateo (a)

Budista,

Católica

Cristianismo.

Judía

Musulmán

Protestante

Otra

7. ¿Cuál es su formación académica?

Primaria

Secundaria

Técnico

Diplomado

Bachillerato universitario.

Licenciatura.

Posgrado.

8. ¿Cuál es su etnia?

Afrodescendiente

Asiático

Caucásico (a)

Indígena

Latino

Otro

9. ¿Cuál es su nacionalidad?

10. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación en su vida laboral?

Sí.

No.

No lo se.

11. A continuación, se presentarán una serie de formas de discriminación, favor marque si ha vivido alguna de estas, puede marcar varias casillas.

Afiliación sindical

Apariencia física (fenotípicamente)

Ascendencia nacional (nacionalidad)

Discapacidad

Edad

Estado civil

Etnia

Filiación

Género

Identidad de género

Opinión política

Orientación sexual

Origen social

Religión

Sexo

Situación económica

otro

No he sufrido ningún tipo de discriminación de los mencionados.

12. ¿Conoce si en CR existe regulación laboral en materia de discriminación?

Sí

No

13. ¿En su trabajo existen políticas internas sobre no discriminación?

Sí

No

14. ¿Existe algún programa, comisión u otro que trabaje sobre la no discriminación en su entorno de trabajo?

Sí

No

15. En caso de requerir plantear una denuncia por discriminación en su trabajo, ¿existe un procedimiento para esta situación?

Sí

No

16. A su criterio, ¿cuál sería el impacto de que en los entornos laborales no se mitigue las conductas discriminatorias?

En el ámbito familiar

En el sentido de pertenencia a la organización

En la productividad o rendimiento

En la salud mental y física

En las relaciones interpersonales

Otro

17. Es un caso hipotético, si usted viviera alguna manifestación de discriminación en el entorno de trabajo, ¿esto sería motivo suficiente para renunciar al mismo?

Sí

No

18. De las siguientes manifestaciones de discriminación en el entorno laboral, ¿cuál o cuáles considera de suficiente peso para renunciar de ser requerido?

Afiliación sindical

Apariencia física (fenotípicamente)

Ascendencia nacional (nacionalidad)

Discapacidad

Edad

Estado civil

Etnia

Filiación

Género

Identidad de género

Opinión política

Orientación sexual

Origen social

Religión

Sexo

Situación económica

otro

Todas las anteriores

Ninguna de las anteriores

19. De haber vivido manifestaciones de discriminación en el entorno laboral, marque de las siguientes opciones el motivo de permanecer en el puesto de trabajo:

Dificultad para encontrar otro trabajo

Factores económicos

Factores Familiar

Por el grado académico

Por la edad

Todas las anteriores

Ninguna de las anteriores

20. Mediante cuáles estrategias considera usted es mejor sensibilizar el personal de su empresa, en materia de no discriminación.

Charlas

Talleres

Comunicados masivos

Webinars

Campañas de comunicación

Reuniones

Todas las anteriores

