



the global voice of  
the legal profession'

**Proyecto de Investigación  
International Bar Association**

# **Young Council del Latin American Regional Forum**



**Percepción de las firmas legales en relación con los temas de diversidad, inclusión, trabajo Pro Bono, no discriminación e impacto social en Latinoamérica.**

**25 de marzo de 2020**

- Sobre la priorización del trabajo pro bono, es interesante que el 65% indica que éste tiene poca prioridad y que debería hacerse en su ámbito personal.
- Coinciden que debería ser un tema de prioridad a lo interno de la firma y establecen una serie de recomendaciones específicas para mejorar esta práctica legal.
- Es importante que en relación al trabajo con la comunidad, en su mayoría concluyeron que se hacen actividades de trabajo pro bono o de voluntariado que incide en ésta, pero destacando que hace falta hacerlo con mayor esfuerzo y metodología.

## 10. Nicaragua

### 10.1 Datos generales de Nicaragua

Nicaragua, se encuentra situada en América Central, tiene una superficie de 130,000 Km<sup>2</sup> con lo que se convierte en el país más grande de la región.

Con una población ligeramente superior a los 6, 000,000 de habitantes,<sup>30</sup> se encuentra en la posición 110 de la tabla de población, del sitio web de Datos Macro, dicha tabla se encuentra compuesta de 196 países. Además, Nicaragua presenta una moderada densidad de población (de 50 habitantes por Km<sup>2</sup>). De los habitantes, el 50,7 % son mujeres y el 49,3 % son hombres.

Su capital es Managua y su moneda es el córdoba. Nicaragua es la economía número 133 por volumen de PIB según Datos Macros, asimismo, la última tasa de variación del IPC publicada en Nicaragua corresponde a julio de 2019 y fue del 6,1%.<sup>31</sup>

En cuanto al Índice de Desarrollo Humano o IDH, que elabora las Naciones Unidas para medir el progreso de un país y que en definitiva nos muestra el nivel de vida de sus habitantes, indica que los nicaragüenses se encuentran en el puesto 124.

Nicaragua ocupa el puesto número 132 de los 190 que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial,<sup>32</sup> que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

En cuanto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público en Nicaragua ha sido de 25 puntos, así pues, se encuentra en el puesto 152 del ranking de percepción de corrupción formado por 180 países elaborado por Datos Macro.

30 Anuario Estadístico 2016 del Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) de Nicaragua. Recuperado de [www.inide.gob.ni/Anuarios/Anuario%20Estadistico%202016.pdf](http://www.inide.gob.ni/Anuarios/Anuario%20Estadistico%202016.pdf).

31 Datos Macro, Nicaragua: Economía y demografía. Recuperado de <https://datosmacro.expansion.com/paises/nicaragua>.

32 Doing Business, Clasificación de las economías. Recuperado de <https://espanol.doingbusiness.org/es/rankings>.

## 10.2 Metodología específica de Nicaragua

La encuesta fue enviada aproximadamente a 84 abogados nicaragüenses distribuidos en 10 firmas. Un total de 11 abogados respondieron.

## 10.3 Percepción sobre normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación.

Se consultó a las personas participantes si tenían conocimiento de la existencia de normativas y políticas que previnieran la discriminación en el país.

De la muestra investigada, el 72.8% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en su país. Mientras el 9% dijo que no existían dichas normas y el restante 18.18% desconocía de la existencia.

El escenario sirve de indicativo que en el país hay un significativo conocimiento de los programas de prevención de la discriminación, no obstante, se requiere mayor esfuerzo para que las normativas sean conocidas por el 100% de los profesionales en derecho.

Resulta necesario un mayor desarrollo del marco legal respecto al tema, pero sobre que dichas normativas puedan ser divulgadas a las minorías, lo que permitiría que todos los ciudadanos sean agentes de acción de la sociedad nicaragüense para la erradicación de la discriminación.

Además de la divulgación, la norma debe ser implementada en los distintos sectores para cumplir su finalidad, y no ser meramente derecho simbólico.

Porcentual de las respuestas	Existencia de normativas y políticas
72.8%	Sí
9%	No
18.18%	No sé

## 10.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Nicaragua

Nicaragua ha ratificado diversos instrumentos internacionales de derechos humanos -Naciones Unidas y Organización de Estados Americanos-. De tal forma, que dichos instrumentos forman parte de su derecho interno de prevención y protección ante la discriminación en los diferentes ámbitos sociales de Nicaragua.

Así pues, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales el Estado protege a sus ciudadanos. Esta pregunta tiene como finalidad conocer, a percepción de los abogados, cuales son los tipos de discriminación que cuentan con mayor regulación por parte de normativa y políticas públicas implementadas por el Estado. En tal caso, fue presentada una serie de opciones de las cuales podían seleccionar más de una, de las siguientes opciones:

- (a) Discriminación por diversidad de género
- (b) Discriminación por raza
- (c) Discriminación por religión
- (d) Discriminación por discapacidad
- (e) Discriminación por preferencia sexual

De la muestra, con respecto a Nicaragua, se identifica originalmente que el 90% de los encuestados en base a sus conocimientos, supo identificar los tipos de discriminación que se protege en Nicaragua, el restante 10% no dio respuesta a la interrogante.

De manera detallada, se evidencia que la discriminación por razones de raza es identificada por la mayoría como la discriminación más amparada por la legislación y las políticas sociales. Seguidamente se encuentra la diversidad de género, religión y discapacidad, como objeto de protección pues el 60% las reconocen como objeto de protección antidiscriminación. La población encuestada tiene una baja percepción de normativas o políticas públicas orientadas a proteger en contra de la discriminación por preferencias sexuales.

La preponderancia de tipos de discriminación identificados en las respuestas a la encuesta, con respecto a Nicaragua se resume en el siguiente cuadro:

<b>Porcentual de las respuestas</b>	<b>Tipo de discriminación</b>
70%	Discriminación por raza
60%	Discriminación por género
60%	Discriminación por religión
60%	Discriminación por discapacidad
60%	Discriminación por preferencia sexual
0%	Otros
10%	Desconocimiento

Los participantes, únicamente se pronunciaron sobre los tipos de discriminación mostrados en el pliego proporcionado.

### **10.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Nicaragua**

Se consultó a los participantes consideraban existe un grupo vulnerable más desprotegido por la normativa y las políticas sociales en Nicaragua, según su percepción.

Las elecciones de elección eran las siguientes: no se considera haya desigualdad, grupos indígenas, migrantes, adultos mayores y otros.

El 100% de los encuestados dio respuesta a la interrogante. En este sentido, el 90% considera que sí existen grupos vulnerables más desprotegidos por las políticas y políticas sociales de su país, el restante 9% considera que no hay desigualdad.

El 36.3% indican que el grupo vulnerable más desprotegido por la normativa y política sociales, son otros, sin embargo, no especifica quienes. Asimismo, se evidencia que el 27.2% considera que el grupo vulnerable más desprotegido son los grupos indígenas. Seguidamente el 18.1% de la población encuestada considera como grupo desprotegido a los adultos mayores. Finalmente tan solo el 9% considera a los grupos migrantes en mayor situación de vulnerabilidad debido a la desprotección estatal.

<b>Porcentual de las respuestas</b>	<b>Grupos Poblacionales Vulnerables</b>
36.36%	Otra, no especifica
27.27%	Grupos indígenas
18.18%	Adultos mayores
9%	Migrantes
9%	No hay desigualdad

### **10.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Nicaragua**

Según se ha descrito anteriormente, la presente encuesta se hizo basado en las percepciones de los encuestados con respecto a los temas que se les preguntaron. Una de las percepciones fundamentales para efectos del estudio versa sobre las iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales en la jurisdicción. Considerando que los abogados han tenido históricamente mayor formación sobre los derechos fundamentales de las personas, es usual que los despachos tengan algún tipo de regulación o iniciativa interna para fomentar la protección de estos derechos.

En este caso la pregunta tenía 3 opciones de respuestas: alta prioridad, media prioridad y ninguna prioridad; los participantes debían seleccionar una de las opciones.

A tal interrogante, respondieron 11 personas por Nicaragua, de las cuales 6 personas indicaron que es un tema de “media prioridad” y 5 marcaron ninguna prioridad. Se observa que el 54.5% considera que el tema de la prevención en el ámbito laboral tiene un grado de prioridad medio, siendo un tema importante de los despachos en general pero del cual no se miden resultados de forma específica.

Porcentual de las respuestas	Iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral
54.5%	Media prioridad
45.5%	Ninguna prioridad
0%	Alta prioridad
0%	Otros

### 10.7 Percepción sobre la atención a la prevención de distintos tipos de discriminación en el ámbito laboral.

En base a la percepción de los encuestados se les interrogó sobre los tipos de discriminación, en específico en la atención a la prevención de dichos tipos de discriminación en el ámbito laboral. Los encuestados podían calificar en las siguientes opciones:

- (a) Discriminación contra la mujer
- (b) Discriminación por raza
- (c) Discriminación por religión
- (d) Discriminación por discapacidad
- (e) Discriminación por preferencia sexual

Se solicitó que asignaran al lado de cada tipo de discriminación la prioridad que se le da a la atención de cada tipo de discriminación, en donde 1 es baja prioridad de prevención y 5 alta prioridad de prevención.

Obteniendo como resultado que a percepción de los encuestados el tema al que se le da mayor prioridad dentro de sus firmas se rige en el siguiente orden: prevención de discriminación contra las mujeres, prevención de la discriminación en razón de religión, prevención de discriminación racial, prevención de discriminación por preferencia sexual, y finalmente prevención de discriminación por discapacidad.

Calificación media	Prevención de los tipos de discriminación
3.4	Discriminación contra la mujer
2.7	Discriminación por credo religioso
2.2	Discriminación racial
2.1	Discriminación por preferencia sexual
2.09	Discriminación por discapacidad

### **10.8 Estrategias o acciones internas o externas que pueden implementar las firmas legales con respecto a la prevención de la discriminación**

Además se realizaron consultas sobre las posibles estrategias que a consideración de los participantes de la encuesta se pueden implementar para la prevención de la discriminación de los despachos legales. En tal sentido, al ser una pregunta de índole consultiva se permitió una respuesta más abierta a los participantes.

Se consultó sobre posibles estrategias que se pueden implementar para la prevención de la discriminación en los despachos legales. En este caso, las respuestas fueron abiertas permitiéndoseles a los participantes la elaboración de sus propias respuestas.

Al ser una pregunta cualitativa, no puede ser representada cuantitativamente. Las respuestas se resumen en lo siguiente:

- (a) Creación de políticas internas dentro de las firmas, orientadas a la incorporación dentro de un marco de igualdad, en base a parámetros de experiencia y capacidad;
- (b) Creación de sanciones de índole administrativo, en caso que se den hechos que constituyan discriminación entre toda la estructura administrativa de las firmas;
- (c) Mecanismos de supervisión y seguimiento periódicos de las políticas adoptadas a lo interno de la firma;

### **10.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Nicaragua**

También se abordó el tema relativo a la prevención de la discriminación de cada uno de los grupos vulnerables y cuáles son las acciones que a opinión de los participantes deben proponerse para incidir en estos temas.

Se consultó a las personas encuestadas sobre cómo se aborda la prevención de discriminación de cada uno de estos grupos vulnerables y cuáles acciones proponen para incidir en estos temas.

Se logra determinar que en las firmas nicaragüenses según la respuesta de los encuestados sobre la propuesta de acciones son las siguientes:

- (a) Elaboración de normativas a lo interno de la firma orientadas a brindar servicios a los grupos vulnerables con tarifas preferenciales;
- (b) Contratación en base a méritos dentro de la firma, lo que consecuentemente prevendrá la discriminación laboral hacia los grupos vulnerables.

Respecto a los reportes sobre el avance a lo interno de las firmas nicaragüenses, la mayoría opina que no tienen información al respecto, por ende, no pueden señalar el avance a lo interno de la firma.

#### **10.10 Medidas de prevención que toman las firmas para evitar la discriminación de grupos vulnerables, difusión y aplicación de estas.**

El objeto de esta pregunta fue conocer sobre las medidas puntuales que adopta cada firma para evitar la discriminación de grupos vulnerables, así como la difusión de estas tanto a lo interno como a lo externo de la organización.

Al respecto a nivel interno las firmas consideran, que la prevención puede realizarse mediante comisiones o implementación de políticas que consten en los reglamentos internos, en donde se promueva a los trabajadores en base a su crecimiento profesional.

Respecto a lo externo, brindar capacitaciones a grupos vulnerables de discriminación con el fin que puedan conocer sus derechos y procedimientos para hacer valer los mismos.

#### **10.11 Percepción sobre la priorización de los programas pro-bono en las firmas legales**

Conscientes de que tradicionalmente el enfoque de los bufetes de abogados ha sido priorizar programas de pro-bono para cumplir con los objetivos de responsabilidad social de la firma, se le consultó a las personas encuestadas sobre su percepción sobre la priorización de los programas pro-bono en las firmas legales.

Las siguientes fueron las respuestas:

Porcentual de respuesta	Percepción acerca de la priorización de los programas pro-bono
63.6%	Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.
9.09%	Baja prioridad: Se considera algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal.
18.18%	Alta prioridad: Es muy importante en la firma y se considera a la hora de medir el desempeño de la firma y los abogados y abogadas.
9.09%	Ninguna prioridad: No se considera

Se concluye que de manera global la percepción mayoritaria de las firmas legales de jurisdicción de los encuestados, los programas pro-bono son abordador en un rango de mediana prioridad, en donde no es un parámetro de medida del desempeño de la firma, sino, una decisión personal.

#### **10.12 Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales**

Evidentemente, el trabajo pro-bono y la elección de los mismos son fomentados de manera voluntaria. De manera global se señala que las firmas pueden coadyuvar con el acceso a la justicia por parte de grupos vulnerables de discriminación, sobre todo en aquellos casos que puedan resultar atractivos por sus particularidades. Señalaron los participantes que debe formar parte de los objetivos de las firmas ayudar al asesoramiento de casos pro-bonos al menos una vez al año sobre temas de niñez, comunidades indígenas, educación, medio ambiente entre otros.

De manera general se muestran los siguientes resultados:

- (a) Necesidad a lo interno de incluir entre los objetivos el préstamo de servicio pro bono;
- (b) Determinar un grupo de abogados encargados de la admisión de los casos pro bono, en
- (c) Establecer un orden de prioridad de los temas jurídicos objetos del servicio pro bono;
- (d) Establecer una cantidad mínima de horas que deben ser invertidas por parte de los abogados de casos pro bono.

### **10.13 Importancia para la firma del bienestar de la comunidad o comunidades donde operan.**

Se buscó conocer la importancia para las firmas legales de la comunidad en la cual desarrollan sus operaciones, para así conocer si se toma en cuenta el bienestar de la comunidad.

Para lo anterior se consultó sobre la importancia que le daba la firma a la comunidad, en donde desarrolla sus operaciones. La forma de calificación fue cuantitativa, en donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto.

Siendo la media resultante de 3.3, es decir, para las firmas legales de Nicaragua el bienestar de la comunidad o comunidades donde opera representa una relevancia situada en el nivel medio a alto. En tanto, se evidencia que es tomado en consideración a la hora de medir el desempeño de sus abogados y la firma.

### **10.14 Acciones que toman las firmas legales para crear beneficios en su comunidad inmediata.**

Lo que se busca es determinar las acciones que han tomado las firmas en Nicaragua para crear beneficios en la comunidad en donde opera. Sobre este tema se indicaron puntualmente las siguientes acciones:

- (a) Adoptar programas de responsabilidad social empresarial;
- (b) Adoptar políticas de servicio pro-bono, en donde los trabajadores de la firma puedan contribuir al mejoramiento de la comunidad en el ámbito jurídico;
- (c) Identificar proyectos en donde se pueda brindar apoyo a grupos vulnerables;
- (d) Brindar tarifas preferenciales, sujetas a accesibilidad y flexibilidad de pago a los emprendimientos.

### **10.15 Análisis final: Nicaragua**

Finalmente luego del estudio de la encuesta, se puede concluir lo siguiente:

En aspectos generales:

- Los temas de inclusión, diversidad, prevención de la discriminación, trabajo pro bono y medición del impacto social son temas, a percepción de los encuestados, de gran impacto tanto a lo interno de las firmas, como a lo externo.
- Los abogados y abogadas consideran que tanto las firmas, como la comunidad en general deben ser agentes de cambio social, de tal modo que

se pueden superar mediante la adopción de medidas limitantes respecto a los temas encuestados.

Sobre las preguntas en específico:

- La gran mayoría de los abogados encuestados conocen las normativas y las políticas públicas orientadas a la prevención de la discriminación. No obstante, un porcentaje considerable (18.18%) no tenían conocimiento de los mismos. Lo anterior perfectamente sirve como medida, en el entendido que si el profesional del Derecho no tiene conocimiento de la normativa, probablemente los ciudadanos en general desconocen de igual forma sobre los mismos.
- Aunque el giro de las firmas sean enfocados a temas societarios, mercantiles, laborales, entre otros. A lo interno de las mismas deben existir capacitaciones sobre estos temas, para la obtención de conocimientos generales.
- La divulgación de las normativas y políticas de prevención a la discriminación deben ser divulgadas de manera masiva de tal forma que puedan ser conocidas. Sumado a estos, que las mismas sean implementadas por las instituciones estatales.
- En Nicaragua, la mayoría de los esfuerzos de prevención están orientados a la discriminación por razones de raza.
- Los encuestados señalan recomendaciones específicas sobre estrategias que pueden ser implementadas tanto a lo interno como a lo externo de las firmas.
- Los encuestados principalmente determinan como un asunto de “Media prioridad” los programas de trabajo pro bono, y en menor medida, lo determinan como un asunto de “Alta prioridad”. Lo positivo de ello, es que, los porcentajes de las respuestas indican que es escasa la consideración de los trabajos pro bono como un asunto de “Baja” o “Ninguna” prioridad.
- Se considera interesante y relevante a destacar el hecho que en Nicaragua las firmas legales estiman oportuno crear beneficios para la comunidad en la que operan, en vista que se obtuvo de los encuestados una calificación media en dicha respuesta.



the global voice of  
the legal profession®

**International Bar Association**

4th Floor, 10 St Bride Street  
London EC4A 4AD, United Kingdom

Tel: +44 (0)20 7842 0090

Fax: +44 (0)20 7842 0091

Email: [editor@int-bar.org](mailto:editor@int-bar.org)

**[www.ibanet.org](http://www.ibanet.org)**