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

6. Costa Rica

6.1 Datos generales de Costa Rica

Costa Rica, situada en América Central, tiene una superficie de 51.100 km^2 con lo que se encuentra entre los países más pequeños de América Latina.

Con una población ligeramente superior a los 5.000.000 de personas, presenta una moderada densidad de población (casi de 98 habitantes por km^2). De los habitantes, el 50,42% son hombre y el 49.58% son mujeres.

Su capital es San José y su moneda es los colones costarricenses.

Costa Rica es la economía número 79 por volumen de PIB[16]. La última tasa de variación anual del IPC publicada en Costa Rica es de febrero de 2019 y fue del 1,5%[17].

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 costarricenses se encuentran en el puesto 63.

Costa Rica se encuentra en el 67º puesto de los 190 que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial,[18] 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 Costa Rica ha sido de 56 puntos, así pues, se encuentra en el puesto 48 del ranking de percepción de corrupción formado por 180 países[19].

El país cuenta con aproximadamente 32,000 abogados agremiados de forma obligatoria para ejercer la profesión en el Colegio de Abogados.

6.2 Metodología específica de Costa Rica

La encuesta fue enviada a 117 abogados costarricenses. Un total de 68 abogados respondieron.

6.3 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.

16 https://datosmacro.expansion.com/pib/costa-rica.

17 https://datosmacro.expansion.com/idh/costa-rica.

18 https://datosmacro.expansion.com/negocios/doing-business/costa-rica.

19 https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-percepcion-corrupcion/costa-rica.

De la muestra investigada, el 96% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en su país. Mientras el 1% dijo que no existían dichas normas y el restante 3% desconocía de la existencia.

Específicamente con respecto a Costa Rica, el 96% ha considerado que sí reconocen en el país la existencia de normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación, mientras que el 4% ha señalado el desconocimiento de dichas políticas y normativas. Por otro lado, nadie ha afirmado la inexistencia de estas políticas y normativas en Costa Rica.

El escenario puede ser indicativo de que en el país hay una significativa divulgación de los programas de prevención de la discriminación, sin embargo, se requiere todavía un esfuerzo adicional para que sean conocida normativa por el 100% de los profesionales en derecho. También se requiere hacer un esfuerzo de sistematización de la normativa y políticas públicas existentes, ya que una pequeña minoría todavía desconoce la existencia de dichas normas.

6.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Costa Rica

Costa Rica ha ratificado los principales instrumentos de derechos humanos de los sistemas de protección de derechos humanos -Naciones Unidas y Organización de Estados Americanos-. De tal forma, se encuentra incorporado al derecho interno toda la normativa internacional de prevención y protección ante la discriminación.

Considerando lo anterior, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de Costa Rica. Esta pregunta busca determinar cuáles tienen, a nivel de percepción de los abogados y abogadas, mayor protección por las políticas públicas y normativa del país. En el caso de esta pregunta, se le presentó a los entrevistados una serie de opciones de tipos de discriminación sobre las cuales hay protección regulatoria en el país. Se permitía seleccionar más de una opción:

(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 Costa Rica, se identifica inicialmente que el 8,6% no supo identificar los tipos de discriminación que se protege en el país, pues no respondieron la pregunta.

Por otro lado, se evidencia que la discriminación por diversidad de género, por discapacidad y por raza son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están amparadas en la legislación y política social de Costa Rica. Por lo contrario, cerca del 62% reconocen la preferencia sexual como objeto de protección por la normativa del país, es decir, entre los tipos de discriminación apuntados en la encuesta, la población tiene una baja percepción de protección de la discriminación por preferencia sexual, siendo que solo un 64% de los encuestados dijo tener la percepción de que existen protección contra este tipo de discriminación en el país contra el casi 96% que conoce la protección por diversidad de género.

La preponderancia de tipos de discriminación identificados en las respuestas a la encuesta, con respecto a Costa Rica, puede ser resumida en el siguiente cuadro:

Porcentual de las respuestas	**Tipo de discriminación**
95,6%	Discriminación por diversidad de género
88,1%	Discriminación por discapacidad
78,4%	Discriminación por raza
71.9%	Discriminación por religión
64,2%	Discriminación por preferencia sexual
10.1%	Otros
4.8%	Desconocimiento

Con respeto a otros tipos de discriminación, algunos participantes han identificado también que en Costa Rica está prohibida cualquier tipo de discriminación o sea se prohíbe cualquier tipo de discriminación establecida en los instrumentos internacionales de Derecho Internacional que protegen los derechos humanos.

6.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Costa Rica

Se consultó a las personas participantes cuáles serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativas y políticas públicas existentes en el país.

Específicamente con respeto a Costa Rica, el 43% indican que las personas indígenas son los más desprotegidos por la legislación costarricense mientras que el 1,6% considera que no existe desigualdad en la protección de derechos humanos de diferentes grupos de personas.

Un 29,5% indican a las personas migrantes como grupos más desprotegido, un 12,6% las personas adultas mayores, un 7,8% indicó que las personas LGTBI son las personas más desprotegidas actualmente y finalmente 5,5% no puede

identificar el grupo más vulnerable o considera que todos los grupos poblacionales que puedan estar en alguna situación de vulnerabilidad o no tienen la debida protección por la legislación costarricense.

6.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Costa Rica

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 el caso de la presente pregunta, se tenía 3 opciones: alta prioridad, media prioridad y baja prioridad y su mecanismo era de respuesta única.

Respondieron 68 personas por Costa Rica, de las cuales 8 indicaron que era un tema de "Alta Prioridad", 53 personas dijeron que este es un tema de "Media Prioridad" y 7 indicaron que "No era un tema prioritario" para las firmas legales. Como puede apreciarse de la percepción de las personas encuestadas, al menos un 89,7% considera que el tema de la prevención de discriminación en el ámbito laboral tiene un grado de prioridad importante a lo interno de su organización.

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

Se le consultó a las personas entrevistadas una serie de tipos de discriminación y se les consulto sobre su percepción sobre la atención a la prevención de dichos tipos de discriminación en el ámbito laboral. En el caso de esta pregunta, se le presentaron a los entrevistados las siguientes opciones a calificar:

(a) Discriminación contra la mujer

(b) Discriminación por raza

(c) Discriminación por religión

(d) Discriminación por discapacidad

(e) Discriminación por preferencia sexual

Se les pidió que asignaran al lado de cada tipo de discriminación la prioridad que se le da a la atención de cada uno de los tipos de discriminación. Haciendo una sumatoria de las preferencias de cada uno (a) de las personas encuestadas, se obtuvo que desde su percepción el tema al que se le da mayor prioridad en sus firmas legales es a la prevención de la discriminación contra la mujer, seguido por el tema de prevención de la discriminación por preferencia sexual. En tercer lugar, se colocó la prevención de la discriminación a personas con discapacidad, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación por credo o religión y la discriminación por origen étnico o racial.

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

Se consultó sobre posibles estrategias que se pueden implementar para la prevención de la discriminación en los despachos legales. En este caso, las respuestas eran un poco más abiertas. Sin embargo, llama poderosamente la atención que existen respuestas que se repitieron en la mayoría de las personas entrevistadas:

(a) Creación de políticas y procedimientos internos en cada firma (con procedimientos para investigaciones internas y canales de comunicación claros para denunciar de forma anónima, así como con sanciones);

(b) Capacitaciones para sensibilizar a los miembros de cada firma sobre estos temas, y;

(c) Mediciones periódicas sobre los resultados y avances de las políticas y cualquier otro programa para prevención de la discriminación.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitiva fueron:

(a) Visitas a comunidades vulnerables;

(b) Charlas con líderes de opinión en temas relevantes.

6.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Costa Rica

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 costarricenses incluidas en la muestra el tema ha sido abordado de forma intencional, y hay un muy buen manejo del tema. Sólo un 6% de la muestra no respondió o no abordó el tema, el 94% restante responde con un nivel de conocimiento medio o alto. Dentro de las acciones que se han tomado en las firmas encuestadas para abordar el tema, a continuación, resumimos algunas de las respuestas:

(a) Establecimiento políticas internas y dar capacitaciones al personal;

(b) Alianzas con grupos, líderes de opinión y organizaciones nacionales y mundiales en la materia;

(c) Proveer trabajo Pro Bono a favor de fundaciones y asociaciones que trabajan en la materia, además de a personas de grupos que puedan encontrarse en alguna vulnerabilidad;

(d) Proveer trabajo voluntariado a favor de fundaciones y asociaciones que trabajan en la materia, y a personas de grupos que puedan encontrarse en alguna vulnerabilidad;

(e) Establecimiento de políticas de proyección de carrera para personas en igualdad de condiciones.

(f) Tres encuestados manifiestan que sus organizaciones están en proceso de obtener la certificación de buenas prácticas del PNUD.

Finalmente, nos indica la muestra que otra política ha sido el establecimiento de comisiones encargadas de impulsar el tema y dar seguimiento. Con relación a los reportes de seguimiento, el 36% indica que sí se realizan, aunque sean verbales en reuniones de seguimiento.

6.10 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.

Los encuestados coincidieron en que sí se toman acciones en su firma para evitar la discriminación.

A nivel interno de las firmas, mediante la creación de comités internos e implementación de políticas internas para evitar situaciones de discriminación y promover la igualdad de oportunidades de crecimiento profesional.

A nivel externo, una de las principales acciones que se considera han implementado las firmas legales en Costa Rica, se destaca el trabajo Pro Bono y el voluntariado que implique organizaciones publicas o privadas que trabajen con grupos vulnerables para concientizar a todos los profesionales.

Los encuestados coincidieron en que se realizan reportes para informar sobre el avance de esos temas tanto a lo interno como a lo externo de la firma, de forma que haya más transparencia sobre las actuaciones en estos temas.

6.11 Percepción sobre la priorización de los programas Pro Bono en las firmas legales

Conscientes de que tradicionalmente el enfoque de los bufetes 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:

Percepción acerca de la priorización de los programas Pro Bono	**%**
Baja prioridad: Se considera algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal.	33.33%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	48.17%
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.	18.5%

Se concluye que la percepción mayoritaria es que en las firmas legales de las jurisdicciones de los encuestados, los programas Pro Bono están siendo abordados con un nivel de prioridad medio a bajo, y se visualiza como algo que cada persona debe de hacer en su ámbito personal. Un contundente 48.17% de las personas encuestadas percibe que se fomenta en alguna medida, pero no se considera a la hora de medir el desempeño profesional.

6.12 Propuestas para priorizar el trabajo Pro Bono en las firmas legales

La conclusión general de la muestra es que el trabajo Pro Bono y su selección son temas que se han manejado por las firmas de una forma limitada, y en general coinciden en que es un tema que debe de tomar prioridad en las firmas, algunas de las afirmaciones de acciones para mejorar con relación al tema fueron:

(a) Reconocimiento de los socios de la firma como algo relevante e importante;

(b) Establecimiento de un responsable o líder de la iniciativa a cargo;

(c) Establecimiento de proyecto/metas claras y así como prácticas Pro Bono e incentivos internos;

(d) Comunicación constante de los temas Pro Bono para invitar a contribución;

(e) Comunicar

(f) Poner metas económicas ligadas al desempeño Pro Bono;

(g) Exigir mínimo de horas Pro Bono por abogado;

(h) Incluir el tema como parte de la Responsabilidad Social Empresarial;

(i) Adoptar programas Pro Bono en conjunto con instituciones que lo promuevan;

(j) Darle visibilidad al tema y a las labores realizadas;

(k) Priorizar en trabajo Pro Bono. De la encuesta, se definen los siguientes grupos de interés: (i) grupos vulnerables y marginales; (ii) derechos humanos, (iii) temas de demanda social; (iv) grupos con fines culturales, sociales, o científicos; (v) fundaciones y (vi) emprendedores, y;

(l) Suscribir la Declaración Pro Bono de las Américas del Vance Center, empezar por el mínimo que ahí se pide

6.13 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.

Se consulto sobre la importancia que le daba la firma a la comunidad, calificando en una escala del 1 al 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto. Sobre este tópico, se le dio una nota promedio de un 4.70, por lo que se infiere que las firmas legales en Costa Rica le dan una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.

6.14 Acciones que toman las firmas legales para crear beneficios en su comunidad inmediata.

Lo que se busca es determinar las acciones concretas que han tomado las firma en Costa Rica para crear beneficios en la comunidad en donde opera.

Sobre este tema solamente varios de los miembros de la firma Batalla indicaron las acciones puntuales realizadas, resumidas a continuación:

1. Redefinir servicios, productos, mercados y necesidades legales

    (a) ¿Qué necesidades e intereses tienen los grupos de interés?

2. Redefinir la productividad en la cadena de valor interna

    (a) ¿Cuáles son los problemas sociales que afectan nuestra productividad?

3. Fomentar el progreso local

    (a) ¿Qué problemas sociales afectan lo que hacemos?

4. Alianza público-privada vecinal

    (a) Enfoque en felicidad, calidad de vida y bienestar

    (b) Potencial transformador a nivel nacional

6.15 Análisis final: Costa Rica

Luego de realizado este estudio en que participaron abogados y abogadas en calidad de personas encuestadas, podemos concluir lo siguiente:

Sobre los temas en general:

- La inclusión, diversidad, prevención de la discriminación, trabajo Pro Bono y medición del impacto social de sus acciones son temas esenciales de atención a lo interno de las firmas así como hacia sus acciones externas.

- Los abogados y abogadas son agentes de acceso a la justicia en todo contexto en que operan así que atender, promover y proteger estos temas deben ser parte de sus informes anuales y que se consideren como de atención transversal.

Sobre cada una de las preguntas específicas:

- Un porcentaje muy alto conoce sobre los términos de prevención de la discriminación y puede identificar los principales grupos que pueden estar en alguna situación de vulnerabilidad. También conocen la existencia de normas y políticas públicas para prevención de la discriminación.

- Es necesario un esfuerzo adicional de divulgación y promoción de la normativa a fin de contar con un 100% de conocimiento sobre la temática.

- En Costa Rica, la mayoría de esfuerzos para prevención de la discriminación se realizan con respecto a la prevención de la discriminación de las mujeres, las personas con discapacidad y por etnia.

- Se establece que existen grupos sociales que aún requieren mayor protección como las poblaciones en su diversidad sexual, las personas adultas mayores y otros. En Costa Rica se indicó que las personas indígenas son los más desprotegidos por la legislación costarricense.

- Existe una percepción alta de que la prevención de la discriminación a lo interno de las firmas tiene una prioridad importante.

- Indicaron que se da prioridad a la prevención de la discriminación contra la mujer, seguido por el tema de prevención de la discriminación por preferencia sexual.

- Las personas encuestadas tienen recomendaciones específicas sobre estrategias o acciones que pueden implementar las firmas para prevención de la discriminación.

- 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. También se establece que muchas de estas acciones deben hacerse en otras comunidades donde puede haber mayor necesidad.

7. Ecuador

7.1 Datos generales de Ecuador

Ecuador, situada en América del Sur, ocupa un área de 283 561 $Km^{2,}$ por lo que se trata del cuarto país más pequeño del subcontinente.

Tiene una población superior a los 16 millones de personas (Banco Mundial, s.f.). Su capital es Quito y su moneda válida es el dólar de Estados Unidos.

La economía de Ecuador es la séptima en tamaño en América Latina.

7.2 Metodología específica de Ecuador

La encuesta fue enviada a los socios principales de 15 firmas ecuatorianas obteniendo un total de 26 respuestas completas.

7.3 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.

Específicamente con respecto a Ecuador, el 96% ha considerado que sí reconocen en el país la existencia de normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación, mientras que el 4% ha señalado la inexistencia de dichas políticas y normativas.

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
www.ibanet.org