



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 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 que contemos con un 100% de conocimiento sobre la temática.
- Se establece que existen grupos sociales que aún requieren mayor protección como las poblaciones en su diversidad sexual, las personas adultas mayores y otros.
- Existe una percepción de que la prevención de la discriminación a lo interno de las firmas debería tener una prioridad importante.
- Indicaron que las mayores discriminaciones son contra la mujer, seguido por la discriminación por raza.
- Las personas encuestadas tienen recomendaciones específicas sobre estrategias o acciones que pueden implementar las firmas para prevención de la discriminación.
- Sobre la priorización del trabajo pro bono, e interesante que la gran mayoría 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. También se establece que muchas de éstas acciones deben hacerse en otras comunidades donde puede haber mayor necesidad.

## **4. Chile**

### **4.1 Datos generales de Chile**

La República de Chile es un país ubicado en el extremo sudoeste de América del Sur, su capital es la ciudad de Santiago de Chile, donde habita más de un tercio de los casi 18 millones de habitantes de Chile. De acuerdo al censo de 2017, Chile tiene una población de 17.574.003 habitantes, de los cuales 8.601.989 son hombres y 8.972.014 son mujeres.

Chile es considerado un país de ingreso alto y en vías de desarrollo. Sus más de 18 millones de habitantes promedian índices de alfabetización, calidad de vida, crecimiento económico, desarrollo humano, esperanza de vida, globalización y PIB per cápita que se encuentran entre los más altos de América Latina.

En Chile no existen clasificaciones étnicas de su población y, más bien, se considera un grupo étnicamente homogéneo, sin embargo, existen fuentes que consideran que el grueso de la población chilena pertenece a dos grandes grupos étnicos, blancos y mestizos. Los primeros descienden principalmente de la antigua inmigración española y de las inmigraciones europeas ocurridas entre los siglos XVIII y XX, mientras que la población mestiza proviene fundamentalmente de la mezcla entre españoles de orígenes castellano, extremeño y vasco e indígenas pertenecientes principalmente a los pueblos chango, picunche —ambos desaparecidos durante la Colonia—, atacameño, diaguita y mapuche.

Según el censo de 2017, el 12,8 % de la población chilena, 1.842.607 personas de 14 años o más, se declaró indígena. Del total de la población indígena, el 79,8 % se declaró mapuche; el 7,2 %, aimara; el 4,1 %, diaguita; el 1,6 %, quechua; el 1,4 %, atacameño o lican antai; el 0,9 %, kolla; el 0,4 %, rapanui; el 0,1 %, kawésqar y el 0,1 %, yagán. Un 1,3 % se identificó con otro pueblo y un 3,1 % se identificó como indígena pero no indicó a qué pueblo.

Chile presentó una tasa de migración (inmigrantes menos emigrantes) de 0,30 migrantes por cada mil habitantes en 2017. La inmigración en Chile ha tenido un aumento considerable desde los años 2010. Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas, en el país residían 1.251.225 personas extranjeras al 31 de diciembre de 2018, equivalente al 6,6 % de la población total, de los cuales 646.128 eran hombres y 605.097 mujeres. Alrededor del 60 % de la población inmigrante estimada se concentra entre los 20 y 39 años. En relación al origen de los inmigrantes, 288.233 (23 %) son de origen venezolano, 223.923 peruano y 179.338 haitiano (14,3 %).

Según el censo de 2012, de una población total de 13.045.880 chilenos de 15 años o más, el 66,65 % se consideró católico; el 16,44 %, evangélico; el 12,51 % se declaró agnóstico, ateo o ignoró su credo, y el resto confesó seguir otra religión.

En Chile, de acuerdo a estudios del Servicio Nacional de la Discapacidad, el 20% de la población adulta se encuentra en situación de discapacidad, porcentaje que se divide en un 11,7% en personas adultas con discapacidad leve o moderada y 8,3% en situación de discapacidad severa. De ellas, más del 60% serían mujeres y menos del 40% hombres.

Sólo el año 2017, recibieron el título 3.817 nuevos abogados, cifra que en 2018 alcanzó los 4.171 nuevos titulados, de los cuales el 51,3% fueron mujeres. Aunque no hay cifras oficiales exactas, quienes hacen seguimiento al tema calculan que hoy existen casi 50.000 abogados en Chile, lo que implica una tasa de más de 260 abogados por cada 100 mil habitantes.

## 4.2 Metodología específica de Chile

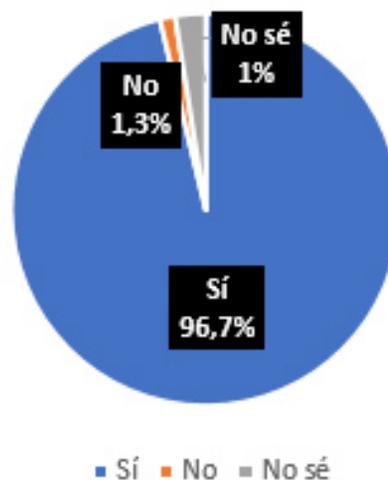
La encuesta fue circulada en 6 de las principales firmas de abogados de Chile (otras 2 no contestaron al requerimiento de colaboración), lo que equivale a un universo de aproximadamente 500 abogados chilenos, obteniendo 79 respuestas.

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

La encuesta planteaba a los participantes la consulta sobre si existían en Chile normativas y políticas públicas para prevención de la discriminación, a lo cual un 96,2% considera que sí existen, en tanto sólo 1 encuestado respondió que no. El restante 2,5% desconocía la existencia de dicha normativa.

Lo anterior demuestra el alto conocimiento existente en el país, al menos en la comunidad de abogados de práctica privada, sobre esta normativa. Sin duda, se esperaría que la totalidad de los encuestados hubieran declarado en forma afirmativa a esta pregunta, especialmente en tiempos en que el debate en torno a la discriminación y las políticas públicas de prevención han ido en aumento y se encuentra permanentemente en la palestra. Si bien el grado de desconocimiento es muy menor, este podría deberse a la falta de campañas de no discriminación en las mismas oficinas de abogado, donde existe un ambiente muy protegido en el cual hay poca conciencia de la discriminación.

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



#### 4.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Chile

En Chile la igualdad y la no discriminación arbitraria están reconocidas en la propia Constitución Política de la República, habiéndose además ratificado los tratados internacionales afines e incorporado a la normativa interna. Es por ello, que la discriminación está protegida en todos sus ámbitos. Sin embargo, ante la consulta sobre ¿Qué tipo de discriminación se protege por la normativas y políticas públicas de su país? La mayoría optó por todos los tipos de discriminación propuestos en la pregunta, a saber, diversidad de género, raza, religión, discapacidad y preferencia sexual. Sin embargo, estas respuestas no alcanzan un porcentaje suficientemente alto considerando el público destinatario de la encuesta:

|  | N° respuestas | Porcentaje |
|--|---------------|------------|
| Discriminación por diversidad de género                                      | 68            | 87,2%      |
| Discriminación por raza  | 60            | 76,9%      |
| Discriminación por religión  | 57            | 73,1%      |
| Discriminación por discapacidad  | 70            | 89,7%      |
| Discriminación por preferencia sexual  | 70            | 89,7%      |
| Otra: Todas las contenidas en la ley N° 20.609                               | 1             | 1,3%       |
| Otra: Por edad, estado civil, filiación, entre otros.                        | 1             | 1,3%       |
| Otra: toda discriminación que no se funde en idoneidad o capacidad personal. | 1             | 1,3%       |
| Otra: La legislación contempla protección a la discriminación arbitraria.    | 1             | 1,3%       |
| Otra: General  | 1             | 1,3%       |

Lo anterior, nos hace pensar nuevamente en la falta de promoción de las políticas públicas que lleguen a todos los niveles socio-culturales, de manera que permitan tener conciencia de la protección existente contra la discriminación.

Por último, varios encuestados plantearon otros tipos de discriminación en conceptos más amplios, como la no discriminación arbitraria, o la que tiene su origen en temas como la filiación, estado civil, etc.

#### 4.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Chile

La encuesta continúa hacia la identificación de grupos más desprotegidos. Ante la pregunta a los encuestados sobre si ¿Considera que hay algún grupo vulnerable más desprotegido por la normativa y las políticas sociales de su país?, la opinión

de los encuestados se divide. Algo más de un tercio de los encuestados (36,7%), considera que en Chile los adultos mayores son los más desprotegidos, seguido por los migrantes, donde un 27,8% los sitúa como el grupo más desprotegido por la normativa y las políticas sociales. Por otro lado, un 19% considera que no hay desigualdad en la protección y sólo 6 de los encuestados respondieron que los grupos indígenas son un grupo desprotegido.

El 7,8% de los encuestados identificó a otros grupos como vulnerables o desprotegidos por la normativa aplicable, incluyendo a las mujeres, pobres, niños, presos y discapacitados, entre otros.

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

Consultados respecto de las iniciativas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral, en las firmas chilenas, la inmensa mayoría (93,7%) considera que es un tema de media prioridad (44,3%) o que no tiene prioridad (49,4%) Como se ve, casi la mitad de los encuestados cree que no es un tema que se considere prioritario al interior de los estudios jurídicos de Chile. Sólo uno de los encuestados declaró no tener conocimiento de esta clase de iniciativas y un 5,1% señaló que éste era un tema prioritario dentro de sus firmas.

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

Consultados sobre los distintos tipos de discriminación y 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

El mayor porcentaje de discriminación se daría por temas de raza y religión, donde el 70,9% de los encuestados los ubicaron, en ambos casos, entre las alternativas 1 ó 2 de discriminación, seguido por la discriminación por discapacidad que alcanza el 59,5% de las opiniones de los encuestados, seguido de cerca de la discriminación por preferencia sexual.

| Tipo de discriminación                | 1             | 2             | 3             | 4             | 5           |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Discriminación contra la mujer        | 11<br>(13,9%) | 12<br>(15,2%) | 25<br>(31,6%) | 16<br>(20,3%) | 15<br>(19%) |
| Discriminación por raza               | 35<br>(44,3%) | 21<br>(26,6%) | 11<br>(13,9%) | 7 (8,9%)      | 5 (6,3%)    |
| Discriminación por religión           | 32<br>(40,5%) | 24<br>(30,4%) | 14<br>(17,7%) | 6 (7,6%)      | 3 (3,8%)    |
| Discriminación por discapacidad       | 26<br>(32,9%) | 21<br>(26,6%) | 24<br>(30,4%) | 4 (5,1%)      | 4 (5,1%)    |
| Discriminación por preferencia sexual | 17<br>(21,5%) | 21<br>(26,6%) | 25 (31,6)     | 13<br>(16,5%) | 3 (3,8%)    |

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

En relación a la prevención de la discriminación en las oficinas de abogados, se consultó sobre posibles estrategias que se pueden implementar, dando la posibilidad de dar respuestas abiertas. Del análisis de las diversas respuestas recibidas, nos encontramos con que los encuestados plantean principalmente la creación de políticas destinadas a igualar las condiciones entre hombres y mujeres, destacando, además, las siguientes estrategias o acciones:

- (a) Equiparar el trato y las condiciones laborales para fomentar y fortalecer el crecimiento profesional de las integrantes mujeres de las firmas, incentivándolas de la misma manera que se hace con sus pares hombres;
- (b) Mayor flexibilidad laboral tanto para hombres como para mujeres, que permita tanto a padres como a madres compatibilizar de mejor manera el trabajo con su vida familiar (de manera que no sea exclusivamente la mujer quien deba ajustarse a los requerimientos de la vida familiar, sino que pueda compartir esta tarea con el hombre)
- (c) Implementar charlas o seminarios para tratar estos temas, para difundir información general y en cuanto a la normativa que regula estas materias en el país.
- (d) Tomar casos pro-bono que aborden este tipo de materias.
- (e) Incentivar la contratación de personas pertenecientes a ese tipo de minorías y establecer mínimos obligatorios.

#### **4.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Chile**

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.

Del análisis de las respuestas de los abogados que contestaron a este punto, se logra determinar que un buen número considera que en su firma no existe una política clara o no se aborda. Las principales medidas o acciones que existen son relacionadas a dar ciertas flexibilidades a las mujeres relacionadas a la maternidad.

#### **4.10 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 son pocas las medidas que se toman en su firma para evitar la discriminación y que principalmente van enfocadas a facilitar las condiciones de las mujeres durante la maternidad.

Los encuestados coincidieron en que no se realizan reportes para informar sobre el avance de esos temas tanto a lo interno como a lo externo de la firma.

Entre las opiniones, encontramos reiteradamente que los encuestados consideran que no hay reportes formales, sin embargo consideran que no hay discriminación por preferencias sexuales, posición política, religión o raza. Reconocen la existencia de políticas sin embargo, que ha sido difícil empapar la cultura de las oficinas de abogados con lo que señalan tales políticas, ya que es una industria muy conservadora, donde ha costado hacer un cambio real, principalmente en los temas de género.

#### **4.11 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. En Chile, entre los estudios de abogados se ha generado cierta conciencia con iniciativas como la Fundación Pro-Bono en la cual participa buena parte de la comunidad legal.

De las respuestas recibidas se ve que el 45,6% de los encuestados consideran que las firmas le dan una prioridad alta a los programas pro-bono y que por tanto es considerado a la hora de medir el desempeño de los abogados del estudio. Un 38% considera que sus firmas le dan una prioridad media (38%). El 13,5% señala que las firmas lo consideran como algo personal de cada abogado y por tanto consideran que las firmas le dan una prioridad baja. Sólo dos de los encuestados, que representan el 2,5%, estima que sus firmas simplemente no le dan importancia al tema del pro bono.

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

Del análisis de las respuestas de los encuestados, es posible concluir que los estudios de abogados si bien en su mayoría reconocen y ven con buenos ojos la actividad pro bono, no le dan la misma importancia que a la atención de los otros clientes, lo cual en algunos casos se da en la falta de reconocimiento a la hora de las evaluaciones o de las métricas de evaluación asociadas. Algunas de las propuestas de acciones para mejorar con relación al tema fueron:

- Ampliar el tipo de materias de asesoría pro bono que ofrecen las oficinas;
- Incorporarlas en las horas trabajadas y en las evaluaciones de los abogados;
- Mayor involucramiento por parte de los socios en materias pro bono;
- Dar mayor prioridad a los temas pro bono y darle más visibilidad y reconocimiento dentro de cada estudio;
- Establecer una obligación de horas pro bono al mes;
- Expandir la ayuda pro bono a personas que no siempre pueden acceder a las fundaciones

#### **4.13 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 consultó 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 2,67, por lo que se infiere que las firmas legales en Chile le dan una importancia media al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.

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

Se consulta a los encuestados sobre las acciones que debe tomar cada firma en Chile para ser un aporte y crear beneficios en la comunidad donde se encuentra. Además se consultó sobre la existencia de reportes sobre la materia.

Un porcentaje relevante considera que su firma no toma acciones para crear beneficios en su comunidad inmediata. Otro grupo relevante considera los beneficios y facilidades que otorga a sus trabajadores son acciones directas en beneficio de la comunidad. Del análisis de las respuestas es posible inferir que no hay consenso en quiénes componen esa comunidad inmediata, ya que incluso algunas respuestas consideran que esa comunidad no requeriría de tales acciones.

Algunas respuestas apuntan a la participación en actividades de fundaciones, asociaciones gremiales y otras de ese tipo. Sin embargo, de aquellas respuestas que consideran a la propia firma y sus colaboradores como la comunidad inmediata, como beneficios laborales y otros que propenden al bienestar de trabajadores y sus familias. Además, es posible destacar respuestas similares a las que se dieron en respuestas anteriores como flexibilidad horaria y el home office.

#### **4.15 Análisis final: Chile**

De conformidad a lo señalado, Chile es uno de los países más avanzados en Latinoamérica en temas de alfabetización, educación, ingreso per cápita, calidad de vida, desarrollo humano e incluso en índices de globalización. Si bien su población es muy homogénea, existen en el país poblaciones indígenas y cierta raigambre y reconocimiento a los pueblos originarios, además de una fuerte migración que se ha acentuado en los últimos años.

Por otro lado, en la encuesta participaron abogados de las principales firmas de la ciudad de Santiago, en las que se encuentran abogados altamente calificados y que tienen estándares y prácticas en las materias relacionadas a esta encuesta, bastante similares, con las diferencias propias que cada cultura institucional imprime entre sus colaboradores.

Considerando lo anterior, es posible concluir que existe un alto conocimiento y conciencia en relación con los temas de diversidad, inclusión, trabajo pro bono, no discriminación e impacto social.

Del análisis de la información, se ve que los encuestados reconocen que existe una alta discriminación por razones de discapacidad, religión, incluso raza y preferencia sexual. Sin embargo, no se reconoce que estos temas sean una prioridad o un tema entre las firmas de abogados. Asimismo, se ve que para los encuestados la solución a los problemas de diversidad está principalmente enfocada en temas de igualdad de oportunidades en la carrera de abogados para hombres y mujeres,

sin percibirse un interés o preocupación por otro tipo de inclusión o diversidad donde los mismos consideran que no hay discriminación por preferencias sexuales, posición política, religión o raza (mismos temas que consideran es donde hay más discriminación en términos generales).

En cuanto al tema pro bono, si bien se considera importante tanto para los abogados como dentro de algunas firmas, los encuestados consideran que este trabajo debe ser más variado y reconocido al interior de cada estudio de abogados, proponiendo que las horas dedicadas al pro bono sean consideradas dentro de los parámetros de evaluación de cada miembro del estudio.

En cuanto al impacto en la comunidad inmediata, no existe mayor conciencia entre los encuestados, considerando que principalmente está enfocada a grupos internos de cada estudio y no necesariamente a la comunidad más allá de la firma.

Si bien se está avanzando en la incorporación de estas materias como parte de la cultura de las oficinas de abogados, se ve que existe todavía cierto retraso en relación con los avances y discusiones que sobre estas materias se están viendo en la discusión política y social de Chile. Aún se está buscando equiparar las oportunidades profesionales entre hombres y mujeres, tema que está permanentemente en el debate público, sin embargo, no se ve un mayor interés en tratar o discutir otros tipos de discriminación que puedan existir, silenciosamente, al interior de las firmas legales en Chile. Asimismo, el aporte a la comunidad es algo difuso, si bien el trabajo pro bono es reconocido, pareciera no existir una real conciencia del entorno y del aporte a la comunidad que deben ser las firmas de abogados.

## 5. Colombia

### 5.1 Datos generales de Colombia

Colombia, situada en América del Sur, su capital es Bogotá D.C. y tiene una superficie de 2.129.748 km<sup>2</sup> (de los cuales 1.141.748 km<sup>2</sup> corresponden a su territorio continental)<sup>10</sup> con lo que se encuentra entre los países más grandes de América Latina. Adicionalmente su población es de aproximadamente 48.200.000<sup>11</sup> de personas y presenta una densidad moderada de población de casi de 42 habitantes por km<sup>2</sup>.<sup>12</sup>

La moneda de Colombia es el Peso Colombiano y es la economía número 39 por volumen de PIB. La última tasa de variación anual del IPC publicada en Colombia

---

10 [www.colombia.com/colombia-info/informacion-general/geografia](http://www.colombia.com/colombia-info/informacion-general/geografia).

11 <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2019/190704-Poblacion-de-Colombia-es-de-48-2-millones-habitantes-segun-DANE.aspx>.

12 <https://datosmacro.expansion.com/demografia/poblacion/colombia>.



the global voice of  
the legal profession<sup>®</sup>

**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)**