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

International Bar Association
4th Floor, 10 St Bride Street
London EC4A 4AD

T: +44 (0)20 7842 0090
F: +44 (2)20 7842 0091
editor@int-bar.org
www.ibanet.org

© International Bar Association 2020

Cover image: © StratfordProductions/Shutterstock

Índice

I. INTRODUCCIÓN 4

II. RESUMEN EJECUTIVO 5

III. ANÁLISIS POR JURISDICCIÓN 15

1. Argentina 15
2. Bolivia 23
3. Brasil 32
4. Chile 40
5. Colombia 49
6. Costa Rica 62
7. Ecuador 71
8. El Salvador 80
9. México 89
10. Nicaragua 98
11. Panamá 108
12. Paraguay 117
13. Peru 129
14. Uruguay 137
15. Venezuela 144

IV. CONCLUSIÓN GENERAL 153

I. INTRODUCCIÓN

La inclusión, diversidad, prevención de la discriminación, trabajo probono y medición del impacto social de sus acciones son temas esenciales de atención a lo interno de las firmas de abogados, 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.

El Proyecto busca identificar la percepción de los abogados y firmas Latinoamericanas con respecto al trabajo probono a partir de los siguientes cuestionamientos:

1. ¿En términos generales, cómo es la situación del país en relación con estos temas de igualdad de las mujeres, diversidad por género, raza, religión o discapacidad? ¿Existen políticas públicas destinadas a su atención? ¿Qué sectores sociales, según la percepción general, son los más desprotegidos por la normativa y las políticas sociales?

2. ¿Desde el punto de las principales firmas legales en la jurisdicción, como estos temas han sido incorporados en la estrategia de la firma? ¿Son asuntos que han sido tratados en forma preponderante por las principales firmas?

3. ¿Qué importancia tiene en la jurisdicción, los programas pro-bono o cualquier otro programa que tenga impacto social?

4. ¿Qué hacen o pueden hacer las firmas legales con respecto a cada uno de los temas indicados? ¿Qué programas internos o externos promueven para incidir en cada uno de los temas mencionados?

5. ¿Respecto a lo interno de la firma, como son abordados cada uno de estos temas? ¿Qué acciones propone desarrollar desde la firma que representa para incidir en estos temas? ¿Se hace algún reporte sobre el avance en temas de no discriminación a lo interno o a lo externo de la firma?

La metodología que se utilizó fue la elaboración de un cuestionario digital a partir de los puntos referidos anteriormente. Dicho cuestionario fue custodiado por un representante de LARF de cada país de Latinoamérica y, en seguida, circulado por este entre diferentes firmas de abogados del país. Una vez obtenido las respuestas, los representantes elaboraron un reporte de resultados para su respectivo país, que se presenta a continuación.

II. RESUMEN EJECUTIVO

El cuestionario digital fue circulado entre diversas firmas legales de los países de Latinoamérica de los cuales se obtuvo las siguientes cantidades de respuestas por país:

Argentina:	20
Bolivia:	15
Brasil:	21
Chile:	79
Colombia:	111
Costa Rica:	68
Ecuador:	26
México:	67
Nicaragua:	11
Panamá:	30
Paraguay:	36
Perú:	50
Uruguay:	22
Venezuela:	15

En conclusión a los cuestionamientos planteados destacamos lo siguiente:

Percepción sobre normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación	La percepción de los investigados sobre la existencia de protección legal y políticas públicas de prevención a la discriminación se indica por país: **Argentina**: 81,8% conoce; 18,2% desconoce **Bolivia**: 100% conoce **Brasil**: 74% conoce; 5% desconoce; 24% no existe **Chile**: 96,2% conoce; 2,5% desconoce; 1,3% no existe **Colombia**: 92,8% conoce; 4,5% desconoce; 2,7% no existe **Costa Rica**: 96% conoce; 3% desconoce; 1% no existe **Ecuador**: 96% conoce; 4% no existe **El Salvador**: 90% conoce; 10% no existe **México**: 90% conoce; 4% desconoce; 6% no existe **Nicaragua**: 72,8% conoce; 18,18% desconoce; 9% no existe **Panamá**: 82,8% conoce; 6,9% desconoce; 10,3% no existe **Paraguay**: 75% conoce, 8,3% desconoce; 16,7% no existe **Perú**: 100% conoce **Uruguay**: 100% conoce **Venezuela**: 93,3% conoce; 6,7% desconoce **Conclusión**: El escenario puede ser indicativo de que en Latinoamérica hay un reconocimiento significativo de los programas y leyes de prevención de la discriminación, sin embargo, todavía hay una minoría importante de personas que desconocen estas iniciativas, lo que se puede deber, no solo a la falta de divulgación de estas, sino a su inaplicación. En ese sentido, también se requiere hacer un esfuerzo de sistematización de la normativa y políticas públicas existentes, facilitando su identificación por la población. Se reconoce, por lo tanto, algunos aspectos que merecen atención, como: la necesidad de divulgación masiva sobre la existencia y alcance de la normativa y políticas de protección existentes, de provocación del interés de la sociedad, de la sistematización de normas y el desarrollo del marco legal, ya que una parte del público no reconoce las reglas existentes como regla de protección de discriminación.

Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas del país	**Argentina**: 81,3% género; 68,8% discapacidad; 62,5% preferencia sexual; 56,3% religión y 50% raza **Bolivia**: 93% género y raza; 86% discapacidad; 73% preferencia sexual y religión **Brasil**: 95% raza, 76% religión, 61,9% discapacidad; 57% preferencia sexual y género. **Chile**: 89,7% discapacidad y preferencia sexual; 87,2% género, 76,9% raza; 73,1% religión **Colombia**: 88,3% género; 84,7% raza; 78,4% discapacidad; 74,8% religión, 66,7% preferencia sexual **Costa Rica**: 95% género; 88% discapacidad; 78,4% raza; 71,9% religión; 64,2% preferencia sexual **Ecuador**: 85% género; 100% discapacidad; 88% raza; 77% religión; 69% preferencia sexual **El Salvador**: 100% discapacidad, 60% género y religión; 50% raza y preferencia sexual **México**: 90% género; 86% discapacidad; 68% religión; 57% raza, 55% preferencia sexual. **Nicaragua**: 70% raza; 60% género, religión, discapacidad y preferencia sexual **Panamá**: 82,8% discapacidad y raza; 72,4% religión; 58,6% diversidad de género; 17,2% preferencia sexual **Paraguay**: 66,7% discapacidad, 50% raza y religión, 47,2% diversidad de género, 11,1% preferencia sexual. **Perú**: 27% discapacidad, género y raza; 19% religión **Uruguay**: 86,3% género; 81,8% discapacidad; 77,2% raza; 72,7% preferencia sexual; 68,1% religión. **Venezuela**: 66,7% género, discapacidad; 60% raza; 53,3% religión y preferencia sexual. **Conclusión**: De modo general, se nota que la discriminación por discapacidad, género y raza son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están reguladas en la legislación y política social local de cada país de Latinoamérica. Por otro lado, se entiende que la discriminación por preferencia sexual es la que menos encuentra amparo en la región.

Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales	Los países han identificado como grupo más desprotegido por la legislación lo siguiente: **Argentina**: 36,4% indígenas y migrantes; 9,1% adulto mayores; 18,2% no hay desigualdad. **Bolivia**: 20% no hay desigualdad; 20% adultos mayores; 20% indígenas; 13% migrantes; 13% LGBTI; 6% género **Brasil**: 28,6% LGBTI y mujeres, 14,3% no hay desigualdad; 9,5% negros; 4,8% indios, pobres, religión. **Chile**: 36,7% adultos mayores; 27,8% migrantes; 19% no hay desigualdad. **Colombia**: 34,2% migrantes; 22,5% adultos mayores; 13,5% indígenas. **Costa Rica**: 29,5% migrantes; 12,6% adultos mayores; 7,8% LGBTI **Ecuador**: 31% adultos mayores; 23% indígenas; 15% migrantes **El Salvador**: 100% adultos mayores; 30% no hay desigualdad; **México**: 45% no hay desigualdad; 21% adultos mayores y migrantes; 8% LGTBI **Nicaragua**: 27,2% indígenas; 18,1% adultos mayores; 36,3% otros; 9% migrantes **Panamá**: 34% indígenas; 24,1% adultos mayores; 20,7% migrantes; 10,3% no hay **Paraguay**: 47,2% indígenas; 22,2% adultos mayores **Perú**: 35% indígenas; 26% adultos mayores; 22% migrantes **Uruguay**: 13% discapacitados; 8,7% adultos mayores **Venezuela**: 46,7% adultos mayores; 6,7% otros **Conclusión**: Los países de Latinoamérica, en su mayoría, reconocen la desigualdad de protección entre los diferentes grupos vulnerables, y han identificado los adultos mayores, migrantes e indígenas como los grupos más desprotegidos.

Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales	Cuanto al nivel de prioridad que el tema recibe en las firmas legales, los países contestaron lo siguiente: **Argentina**: 38,9% media; 33,3% ninguna; 27,8% alta **Bolivia**: 60% media; 33% ninguna; 7% alta **Brasil**: 42,86% ninguna; 42,86% media; 14,28% alta **Chile**: 49,4% ninguna; 44,3% media; 5,1% alta **Colombia**: 53,2% media; 33,3% ninguna; 9% alta **Costa Rica**: 92,6% media; 11% alta; 10,3% ninguna **Ecuador**: 61,5% media; 30,8% ninguna; 7,7% alta **El Salvador**: 60% media; 40% ninguna **México**: 41,7% ninguna; 37,31% media; 20,9% alta **Nicaragua**: 54,5% media; 45,5% ninguna **Panamá**: 51,7% media; 41,4% ninguna; 6,9% alta **Paraguay**: 50% ninguna; 47,2% media; 2,8% alta **Perú**: 60% media; 30% ninguna; 10% alta **Uruguay**: 64% media; 27% ninguna; 9% **Venezuela**: 66,7% ninguna; 26,7% media; 6,7% alta **Conclusión**: Como se ve, es unánime en la percepción de los países de Latinoamérica, que la prevención de discriminación a lo interno de las firmas legales no es un tema que se considera prioritario. Si bien la prevención de la discriminación en el ámbito laboral escapa a los asuntos urgentes a priorizar, merece determinado tratamiento, toda vez que la mayoría lo ha establecido como un aspecto de "Media Prioridad". Adicionalmente, es importante destacar que un número considerable de personas consideran que los temas de discriminación tienen ninguna relevancia en el ámbito laboral de las firmas legales.

Percepción sobre la atención a la prevención de distintos tipos de discriminación en el ámbito laboral	Los tipos de discriminación con más atención en el ámbito laboral de las firmas legales de Latinoamérica son: **Argentina**: género, raza y discapacidad **Bolivia**: género y raza **Brasil**: raza y preferencia sexual **Chile**: género y discapacidad **Colombia**: género, discapacidad y preferencia sexual **Costa Rica**: género y preferencia sexual **Ecuador**: género, discapacidad y raza **El Salvador**: género, religión y discapacidad **México**: género, discapacidad y preferencia sexual **Nicaragua**: género, religión y raza **Panamá**: género, raza y discapacidad **Paraguay**: género y discapacidad **Perú**: género y discapacidad **Uruguay**: género y religión **Venezuela**: género y discapacidad **Conclusión**: Se identifica por las respuestas obtenidas que los tipos de discriminación que encuentran mayor protección en el ámbito laboral de las firmas de Latinoamérica son la por género y discapacidad. A la vez que la discriminación por preferencia sexual y religión encuentran poca importancia en la agenda de la gran mayoría de firmas legales de la región.

Estrategias o acciones internas o externas que pueden implementar las firmas legales con respecto a la prevención de la discriminación	Se indica algunas estrategias identificadas por las firmas de Latinoamérica: a) Charlas y conversatorios a los empleados y no solo a los abogados para sensibilizarlos sobre estos temas. b) Establecer estatutos internos que prevean mecanismos de prevención y políticas claras. c) Identificación de grupos vulnerables en las firmas de abogados para atender sus necesidades. d) Habilitar denuncias anónimas, crear grupos de apoyo e inclusión, comités de diversidad. e) Implementación de esas políticas en los códigos de conducta recomendados a sus clientes f) 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) g) Tomar casos pro-bono que aborden este tipo de materias. h) Incentivar la contratación de personas pertenecientes a ese tipo de minorías y establecer mínimos obligatorios. i) Creación de campañas de concientización adentro de la organización donde se promueva la diversidad y se ofrezcan charlas, capacitaciones y eventos que fomenten la igualdad adentro de la organización; j) Visitas a comunidades afroamericanas y comunidades indígenas para promover jornadas de contratación en instituciones universitarias donde estas comunidades sean mayoritarias, con la intención de incluir una cuota de diversidad dentro de la planta de empleados de la organización.

Percepción sobre la priorización de los programas pro bono en las firmas legales	La percepción de la mayoría con respecto a la importancia de los trabajos probono en las firmas legales de los países de Latinoamérica se indica a seguir: **Argentina**: media prioridad **Bolivia**: media prioridad **Brasil**: baja prioridad **Chile**: alta prioridad **Colombia**: alta prioridad **Costa Rica**: media prioridad **Ecuador**: media **El Salvador**: media-alta **México**: baja **Nicaragua**: media **Panamá**: media **Paraguay**: media **Perú**: media **Uruguay**: media **Venezuela**: alta **Conclusión**: En la gran mayoría de los países de Latinoamérica, los programas probono tienen prioridad mediana en la agenda de las firmas legales.
Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales	Algunas propuestas indicadas por las firmas de Latinoamérica son: (a) Que el trabajo Pro Bono sea parte de las evaluaciones de desempeño de los abogados en las firmas; (b) Considerar las horas invertidas en trabajo pro bono, en los procesos de compensación de los abogados; (c) Que los abogados puedan incluir el trabajo Pro Bono en sus metas de facturación;

	(d) Que se incentive en los abogados la realización de trabajos Pro Bono (dando premios, por ejemplo) y por lo tanto se reitere su importancia y el impacto que el mismo puede tener en la comunidad; (e) Que se creen políticas de incentivos para abogados que realicen trabajos Pro Bono adentro de la firma; (f) Que se establezcan metas anuales de cumplimiento con actividades Pro Bono; (g) Establecimiento de un departamento a cargo específicos para atender casos pro bono (h) Involucrar socios (i) Priorizar temas más controvertidos (j) darle más visibilidad y reconocimiento dentro de cada estudio
Importancia para la firma del bienestar de la comunidad o comunidades donde operan	La percepción de la mayoría con respecto a la atención de la comunidad inmediata por las firmas legales de los países de Latinoamérica se indica a seguir: **Argentina**: media **Bolivia**: media **Brasil**: media **Chile**: baja **Colombia**: media **Costa Rica**: alta **Ecuador**: media **El Salvador**: media **México**: baja **Nicaragua**: media **Panamá**: media **Paraguay**: alta **Perú**: baja

	Uruguay: baja **Venezuela**: alta **Conclusión**: En lo general, la percepción de las firmas en Latinoamérica es de que la comunidad inmediata recibe baja atención por las firmas legales de la región en la ejecución del trabajo pro bono.
Acciones que toman las firmas legales para crear beneficios en su comunidad inmediata	En general, la firmas de Latinoamérica han demostrado cierto desconocimiento sobre cómo las firmas pueden ayudar la comunidad inmediata. Sin embargo, las acciones mencionadas son: (a) Beneficios a los propios empleados (programa de alimentación y meriendas en la firma para cuidar temas de nutrición de los empleados, asistencia jurídica a los empleados de la firma, Jornadas de atención médica a los empleados, programas de beca de estudios universitarios) (b) Trabajo con ONGs locales (c) Generar empleos indirectos y directos (d) Fomentar el progreso local (e) Alianza publico privada local (f) Programas de donaciones a comunidades cercanas en Navidad y de útiles escolares en agosto

III. ANÁLISIS POR JURISDICCIÓN

1. Argentina

1.1 Datos generales de Argentina

Argentina es un país soberano de América del Sur, ubicado en el extremo sur y sudeste de dicho subcontinente. Cuenta con una superficie de 2.780.400 km², lo que lo convierte en el país hispanohablante más extenso del planeta y el segundo más grande de América Latina, y con una población de 44,47 millones habitantes.

La República Argentina está organizada como un Estado federal descentralizado, integrado desde 1994 por un Estado nacional, 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

La economía argentina es la segunda más desarrollada e importante en Sudamérica. Según el Fondo Monetario Internacional[1], su PIB nominal es el 27° del mundo. Debido a su importancia geopolítica y económica, es uno de los tres estados soberanos latinoamericanos que forma parte del denominado Grupo de los 20 e integra además el grupo de los NIC o nuevos países industrializados. Según el "*Human Development Report*"[2], su Índice de Desarrollo Humano fue del 0,825 y se encuentra en el puesto 47.

Argentina se encuentra en el puesto 119° de los 190 que conforman el *ranking Doing Business* del Banco Mundial[3], que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

Según el ranking de percepción de corrupción elaborado por "*Transparency Internactional*"[4], en el cual participan 180 países, Argentina ocupa el puesto 85, con un índice de percepción de corrupción del sector público de 40 puntos (siendo 100 "menos corrupto" y 0 "más corrupto")

Según el último reporte del Centro de Estudios de Justicia de las Américas (2008-2009), Argentina se encuentra en el quinto lugar de entre los países que fueron censados con un promedio aproximado de 305 abogados matriculados por cada 100.000 habitantes.

---

1 Fondo Monetario Internacional, según reporte del World Economic Outlook Database (2019) (en inglés). FMI. Consultado el 25 de junio de 2019.

2 UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME – Human Development Reports http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/ARG.

3 BANCO MUNDIAL – Clasificación de las economías: "*Ranking Doing Business*".

4 CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2018 www.transparency.org/cpi2018.

1.2 Metodología específica de Argentina

La encuesta fue enviada a los principales estudios Jurídicos de Argentina, así como también fue difundida a través de la Comisión de Legales de la Cámara Española de Comercio de la República Argentina (CECRA). La respondieron un total de 20 abogados.

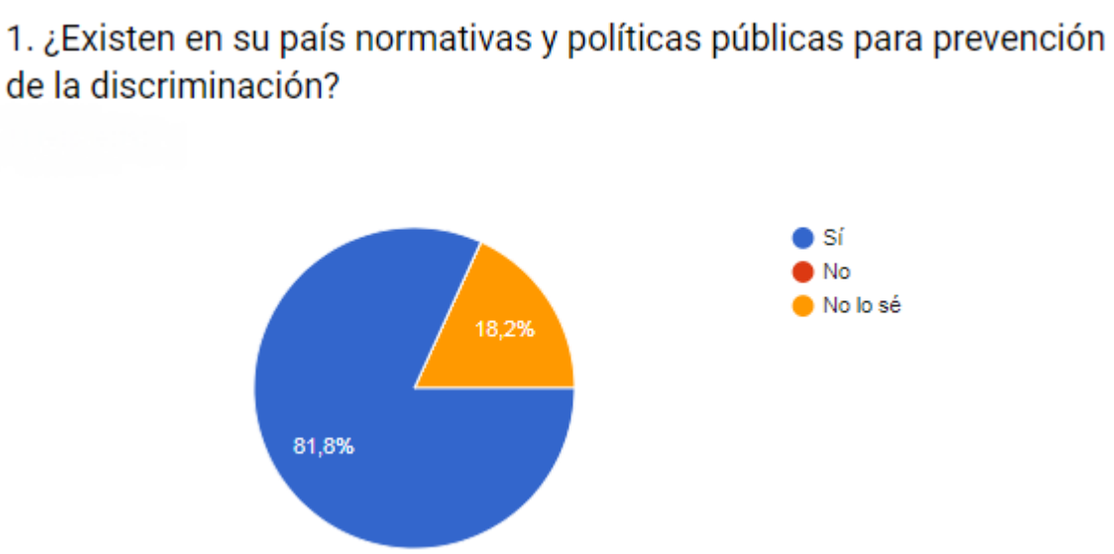
1.3 Percepción sobre normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación.

Se consultó a los encuestados si tenían conocimiento de la existencia de normativas y políticas que previnieran la discriminación en el país.

En cuanto a la información obtenida, un 81,8% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en Argentina, un 18,2% ha señalado el desconocimiento, y ninguno ha afirmado la inexistencia de estas políticas y normativas en Argentina.

Los resultados muestran que las normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación son, en gran medida, conocidas por los profesionales, pero que hay que continuar trabajando en la divulgación para que sean conocidas por el 100% de estos.

Se adjunta a continuación el gráfico de resultados:



1.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Argentina.

Argentina ha ratificado numerosos convenios internacionales vinculados a la protección de los Derechos Humanos, cabe destacar que han adquirido rango constitucional en la legislación argentina la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, entre otros, lo que refleja el gran interés por parte del Estado Argentino de asegurar la igualdad y prevenir todo tipo de discriminación.

Se preguntó a los encuestados sobre qué tipos de discriminación son protegidos por las normativas y políticas públicas de Argentina. El objetivo de esta pregunta es poder ver el conocimiento que tienen los argentinos de las normativas existentes.

En la pregunta se detallaba una lista con los siguientes tipos de discriminación: (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

Porcentual de las respuestas	**Tipo de discriminación**
81,3%	Discriminación por diversidad de género
68,8%	Discriminación por discapacidad
62,5%	Discriminación por preferencia sexual
56,3%	Discriminación por religión
50%	Discriminación por raza
6,3%	Otros

1.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Argentina

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

Respecto a esto, un 81,8% considera que hay desigualdad de protección. En particular, un 36,4% considera que el grupo vulnerable más desprotegido por las normativas y políticas sociales de Argentina son los grupos indígenas. Una misma cantidad de encuestados considera que los más desprotegidos son los migrantes. Un 9,1% considera que los más desprotegidos son los adultos mayores. Mientras que solo un 18,2% considera que no hay desigualdad de protección.

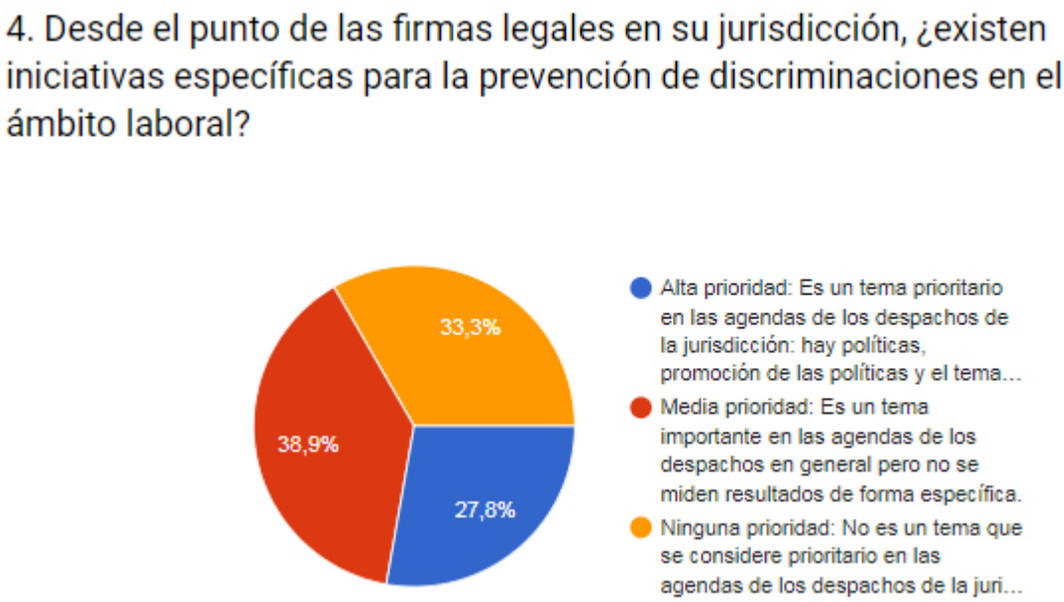
1.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Argentina

La siguiente pregunta versa sobre la percepción de los abogados y abogadas sobre la existencia de iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral en las firmas legales de su jurisdicción. Dado que los abogados tienen mayor formación y conocimiento sobre derechos fundamentales de las personas, se espera que las firmas de abogados tengan iniciativas y medidas específicas para la protección de estos derechos.

La pregunta ofrecía 3 opciones: alta, baja o ninguna prioridad, y era de respuesta única.

Un 27,8% de los encuestados considera que este tema tiene alta prioridad en las firmas legales de su jurisdicción. Y un 38,9% considera que tiene una prioridad

media. A pesar del gran avance en esta protección, el 33,3% de los encuestados piensa que este tema directamente no recibe ninguna prioridad, es decir que no tiene lugar en las agendas de los estudios jurídicos.



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

Se le preguntó a los encuestados sobre su percepción sobre la atención a la prevención de los siguientes tipos de discriminación en el ámbito laboral:

(a) Discriminación contra la mujer

(b) Discriminación por raza

(c) Discriminación por religión

(d) Discriminación por discapacidad

(e) Discriminación por preferencia sexual

Se pidió que calificaran del 1 al 5 la prioridad que consideran que las firmas legales de su jurisdicción le otorgan a la prevención de dichos tipos de discriminación.

De los resultados 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 raza y por discapacidad en el mismo lugar. Y, en tercer y último lugar, se colocó la prevención de la discriminación por religión y por preferencia sexual.

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

Sobre este tema, se le preguntó a los encuestados sobre qué estrategias o acciones internas o externas consideran que pueden implementar las firmas legales con respecto a cada uno de los temas indicados en relación con la prevención de la discriminación

Las respuestas eran abiertas, pero la mayoría de los encuestados destacaron las siguientes:

a) concientizar (a través del ejemplo, de charlas, habilitar denuncias anónimas, crear grupos de apoyo e inclusión, comités de diversidad, impartir mayor información interna, entre otros)

b) Igualdad de condiciones (asegurar el igual trato, igual acceso a puestos de trabajo y oportunidades, no hacer diferencias a la hora de contratar, establecimientos adecuados para personas con discapacidades, entre otras)

1.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Argentina

Luego, se les consultó sobre cómo se aborda la prevención de discriminación de cada uno de estos grupos vulnerables y cuáles acciones proponen para incidir en estos temas.

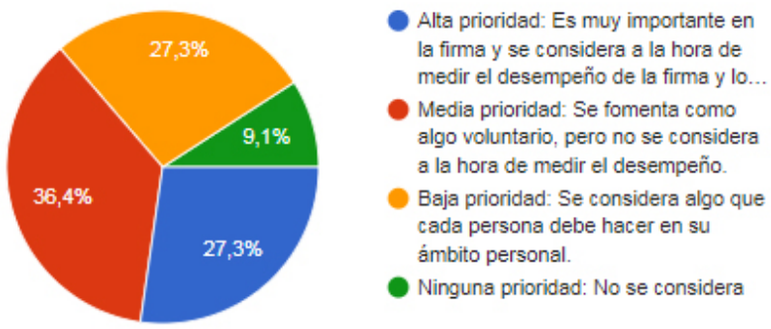
Algunas respuestas no fueron muy precisas. Alrededor del 65% menciona la existencia de Comités encargados del tema, pero no saben si emiten reportes o si es efectivo el trabajo que realizan. Por su parte, hay un 35% que directamente desconoce cómo se aborda la prevención en su propia firma o si se implementan acciones o si se elaboran reportes al respecto.

1.10 Percepción sobre la priorización de los programas pro-bono en las firmas legales

Se le preguntó a las personas encuestadas sobre su percepción sobre la priorización de los programas pro-bono en las firmas legales, actualmente se ve una tendencia en los despachos de abogados de incentivar los trabajos pro-bono para cumplir con los objetivos de responsabilidad social de la firma.

Solo el 27,3% considera que tienen una alta prioridad, y que es importante a la hora de medir el desempeño de la firma y de los profesionales. La respuesta mayoritaria fue la que considera que los programas pro-bono tienen una media prioridad, que se fomenta como algo voluntario, pero que no se considera a la hora de medir el desempeño. El 27,3% percibe una baja prioridad, y un 9,1% considera que no se le reconoce ninguna prioridad.

8. Desde el punto de las firmas legales en su jurisdicción, ¿cuál es su percepción sobre la priorización de los programas pro-bono?



1.11 Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales

Se les consultó a los encuestados sobre qué hacen o pueden hacer las firmas de abogados con respecto al trabajo pro-bono y que temas deben priorizar, y algunas de las propuestas para mejorar este asunto fueron:

(a) Mas inclusión en sus grupos de trabajo;

(b) Mayor difusión, generar incentivos para que los abogados se involucren;

(c) Seguir mejorando y profundizando en el tema;

(d) Podrían seleccionar una cantidad de trabajos pro-bono a realizar por mes;

(e) Representar a gente que lo necesita u organizaciones con escasos recursos;

(f) Priorizar el interés social y ayudar a la comunidad

(g) Darle prioridad al trabajo pro-bono dando premios al que cumpla determinada cantidad de horas;

También se les preguntó sobre cómo se aborda este tema y qué acciones han desarrollado en ese ámbito sus propias firmas, y un 30% manifestó conocimiento sobre el tema, detallando algunas acciones, mientras que un 70% de los encuestados manifestó no tener conocimiento de cómo se abordan los temas de trabajo pro-bono en sus propias firmas.

1.12 Importancia para la firma del bienestar de la comunidad o comunidades donde operan.

El objetivo de esta pregunta era poder conocer qué importancia tiene para la firma el bienestar de la comunidad donde opera, para lo cual los encuestados debían calificar del 1 al 5, siendo 1 "una baja importancia" y 5 "una alta importancia".

Las respuestas fueron diversas, pero un 54,5% calificó con 3 puntos, por lo que, en conclusión, se puede decir que se percibe una importancia media respecto del bienestar de la comunidad en la que se encuentra la firma.

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

En esta pregunta, se consultó a las personas encuestadas sobre como aborda su propia firma la creación de beneficios para su comunidad inmediata.

No se indicaron respuestas puntuales, pero el 36,3% hizo referencia a los beneficios que da la firma a sus propios empleados, considerando esto un beneficio para su comunidad inmediata. El 45,4% indicó que se ayuda a la comunidad apoyando ONGs o distintas organizaciones o grupo específicos, y a través de los trabajos pro-bono. El resto manifestó desconocimiento sobre este tema.

1.14 Análisis final: Argentina

Gracias al aporte de los profesionales a través de la presente encuesta, podemos ver el panorama actual respecto a la prevención de la discriminación en los estudios jurídicos, y podemos arribar a las siguientes conclusiones generales:

(a) El Estado Argentino muestra un gran interés en promover la igualdad y prevenir la discriminación, lo que podemos ver plasmado en su legislación y en los convenios internacionales que ratifica. Pero, según los datos recolectados, detectamos que no hay mucho conocimiento por parte de la población argentina de la legislación vigente y que faltan políticas públicas para aplicarla.

(b) Es necesario hacer hincapié en poner en práctica estas normativas y que se torne un tema de alta prioridad en los estudios jurídicos: si bien un 27,8% considera que ya tiene esa prioridad, hay que seguir trabajando para que este tema tan importante llegue a tener alta prioridad en todos los estudios jurídicos de la jurisdicción.

Sobre cada una de las preguntas específicas:

(c) Gran parte de los encuestados sabe que existen en Argentina normativas y políticas públicas para la prevención de discriminación, pero se debe seguir mejorando y trabajando en la divulgación de las normativas y políticas publicas existentes, y - por sobre todo - ponerlas en práctica.

(d) Un 81,8% considera que hay desigualdad de protección, lo cual pone de manifiesto que hay que trabajar para poder conseguir una igual protección para todos estos grupos vulnerables.

(e) Según la percepción de estos profesionales, el tema al que se le da mayor atención en el ámbito laboral en Argentina es, actualmente, la prevención de la discriminación contra la mujer.

(f) Los encuestados se manifestaron interesados en el tema y propusieron distintas estrategias o acciones internas o externas que pueden implementar las firmas legales con respecto a los temas tratados en la presente encuesta, mayoritariamente vinculados a programas de concientización de las personas e igualdad de condiciones y oportunidades en el ámbito laboral.

(g) Algunos de los profesionales no tienen un conocimiento concreto de como abordan estos temas sus propias firmas legales, y un 35% directamente desconoce cómo se abordan estos temas.

(h) Respecto de la importancia de los programas pro-bono en las firmas legales, si bien se plantearon respuestas muy variadas, lo importante es destacar que solo el 9,1% considera que este asunto no tiene ninguna prioridad.

(i) Se percibe un gran interés por parte de los profesionales en este asunto, la mayoría considera que debería ser un tema prioritario a tratar en las firmas legales y realizaron distintas propuestas para promover y mejorar los programas pro-bono.

(j) Con respecto al trabajo con la comunidad inmediata, la respuesta promedio fue de 3 puntos, por lo que se nota una percepción de alejamiento entre los intereses de la comunidad y las acciones tomadas por las firmas, por lo que se deberá seguir trabajando el tema.

2. Bolivia

2.1 Datos generales de Bolivia

De acuerdo a la Constitución Politica del Estado (aprobada en febrero de 2009), Bolivia o "Estado Plurinacional de Bolivia" se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano,

democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país.

Se encuentra situada en la región centro-occidental de América del Sur. Está organizada en nueve departamentos. Su capital constitucional es Sucre, sede del órgano judicial, y la ciudad de La Paz es la sede de los órganos ejecutivo, legislativo y electoral. Su moneda es el Boliviano.

Bolivia tiene una superficie de 1.098,581 km², cuenta con una población de cerca de 10,1 millones de habitantes de acuerdo al último censo de 2012[5]. Limita al norte y al oriente con Brasil, al sur con Paraguay y Argentina, y al occidente con Chile y Perú.

El Índice de Precios al Consumidor – IPC – acumulado para Bolivia a abril de 2019 es de 0.20%.[6]

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 Bolivia se encuentra en el puesto 118.[7]

Asimismo, Bolivia se encuentra en el puesto 156 de los 190 que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial,[8] que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

En cuanto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público Bolivia tiene 29 puntos, así pues, se encuentra en el puesto 132 del ranking de percepción de corrupción formado por 180 países elaborado por Transparencia Internacional[9].

2.2 Metodología específica de Bolivia

La encuesta fue enviada a 11 firmas en Bolivia, para su distribución interna y correspondiente llenado. Un total de 15 abogados respondieron.

2.3 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 100% reconocieron la existencia de normativas y políticas de

5 www.ine.gob.bo.

6 www.ine.gob.bo.

7 www.bo.undp.org.

8 https://espanol.doingbusiness.org.

9 www.transparency.org/cpi2018.

prevención de discriminación en su país. Este resultado se debe probablemente a que el gobierno actual (en el poder desde 2006), ha aprobado durante los últimos años normas sobre discriminación y las ha estado promocionando activamente.

Porcentual de las respuestas	Conocimiento sobre normas y políticas relacionadas a discriminación
100%	Sí

2.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Bolivia

Seguidamente, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a través de normativa y políticas públicas en el país. Se les 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, mostrando los siguientes resultados:

(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 Bolivia, se identifica que el 93% de los encuestados entienden que existe normativa que regula la discriminación por género y la discriminación por raza. Mientras que el 86% considera que existe regulación respecto de la discriminación por discapacidad, y el 73% sobre preferencia sexual y por religión.

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

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
93%	Discriminación por diversidad de género
93%	Discriminación por raza
86%	Discriminación por discapacidad
73%	Discriminación por religión
73%	Discriminación por preferencia sexual

2.5 Percepción cobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Bolivia

Se consultó a las personas participantes, según su percepción, cuales serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativas y políticas públicas existentes en el país.

Las respuestas fueron variadas. Por un lado 20% de los encuestados piensan que no hay grupos más vulnerables que otros que se encuentren desprotegidos por la normativa o políticas sociales en Bolivia. La misma cantidad de personas, es decir el 20% piensan que el grupo de adultos mayores es el más desprotegido, mientras que otro número igual de entrevistados piensa que son los grupos indígenas los más vulnerables. Asimismo 13% piensa que los migrantes son los más desfavorecidos y otro 13% opina que lo son los grupos con preferencias sexuales distintas. Solamente una persona encuestada, que representa el 6%, opina que existe desprotección respecto del género.

Porcentual de las respuestas	Grupos vulneables
20%	No hay grupos más vulnerables que otros
20%	Adultos mayores
20%	Grupos indígenas
13%	Migrantes
13%	Preferencia sexual distinta
6%	Por género

2.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Bolivia

Respecto de la siguiente pregunta, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

De las 15 personas que respondieron por Bolivia, 9 personas indicaron que las iniciativas en las firmas legales eran un tema de "Media Prioridad", 5 personas dijeron que este es un tema de "Ninguna Prioridad". 1 persona opina que las iniciativas son variables según las firmas.

Porcentual de las respuestas	Percepción sobre iniciativas específicas en las firmas
60%	Media Prioridad
33%	Ninguna Prioridad
7%	Iniciativas varían según la firma

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

Se les consultó a las personas entrevistadas una serie de tipos de discriminación y se les consultó 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 una 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 raza. En tercer lugar, se colocó la prevención de la discriminación a personas con discapacidad, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación por preferencia sexual y finalmente discriminación por religión.

2.8 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, las respuestas pueden agruparse de la siguiente forma:

- Elaboración de políticas internas para reclutamiento y contratación de personas pertenecientes a los sectores discriminados
- Conocimiento y cumplimiento de las normas sobre el tema
- Capacitación y concientización
- Planes de compliance y canales de denuncia confidenciales
- Implementación de estrategias de cultura organizacional enfocadas en la no discriminación.
- Implementación de esas políticas en los códigos de conducta recomendados a sus clientes

2.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Bolivia

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

De las personas consultadas, el 20% indica que las firmas a las que pertenecen cuentan con reglamentos o políticas internas sobre discriminación, mientras que el 66% responde que su firma no cuenta con reglas ni se elaboran reportes sobre el tema. 6% indica que no conoce si la firma tiene o no políticas y 13% comenta que elaboran informes a clientes cuando así lo solicitan.

2.10 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 les 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.	27%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	46%
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.	27%

2.11 Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales

Las respuestas a las siguientes preguntas fueron bastante variadas: ¿Qué hacen o pueden hacer las firmas de abogados con respecto al trabajo pro bono? ¿Cuáles temas se priorizan en el trabajo pro bono que seleccionan las firmas legales? ¿ Es importante hacer esa priorización?:

- Trabajos con la iglesia católica.
- El trabajo pro bono debería ser considerado a tiempo de medir el desempeño de los abogados.

- Deben ofrecerse directamente ante la judicatura como dispuestos a tomar 2 temas corporativos mensuales.
- Escoger las áreas en las que se especializa la firma.
- Informarse y tomar parte de proyectos que requieran trabajo pro bono.
- Se priorizan temas poco controvertidos; por ej: ayuda a niños, adultos mayores.
- Existe una fundación bro bono en la que participan varias firmas para promover acciones y políticas.
- Crear procesos internos de selección o promover prácticas como profesional en diferentes aspectos y situaciones lo que va llevar a ganar experiencia y ayudar a gente que lo necesita.
- No tengo conocimiento de programas en otras firmas ni tampoco que se seleccione trabajo específico.
- Tener políticas claras para atención de asuntos pro bono. Participación en entidades sin fines de lucro. Si es importante la priorización
- Los temas pro bono son realizados por algunos abogados de la firma, se priorizan temas de constitución de entidades colectivas para grupos de personas que no podrían acceder al pago de dichas creaciones. No es importante realizar dicha priorización.
- Se debe establecer una política pro bono

2.12 Cómo se abordan temas de trabajo pro bono y qué acciones han desarrollado en este ámbito. Reportes sobre el avance de estos temas a lo interno o a lo externo de la firma.

Dado que esta también es una pregunta abierta, existe diversidad de respuestas:

- No tenemos reportes, pero sí tenemos apoyo constante a entidades de la Iglesia.
- Tenemos varios clientes pro bono, pero enfocado más en un trabajo gratuito que en la defensa de causas. No se hacen reportes, pero las horas trabajadas quedan registradas en nuestro sistema de control de horas.
- Desconozco si la firma realiza trabajos pro bono.
- Existe algún grado de control sobre este tipo de trabajo por parte de los abogados.
- No se hace un reporte que yo conozca, pero se presta asesoramiento pro bono a diversas instituciones sin fines de lucro.

- Se realizan trabajos pro bono a través de los Networks de abogados a los que pertenecemos.
- No se hacen reportes, pero se atienden esos por bono con cierta regularidad.
- Nuestra firma forma parte de la Fundación Pro Bono Bolivia, y ha suscrito el convenio de trabajo pro bono del Vance Center. Todos los abogados tienen un compromiso de llenar al menos 20 horas de trabajo pro bono al año.
- Variadas acciones. Sin costos y con costos reducidos. Apoyo a iniciativas medio ambientales; apoyos diversos a ONGs.
- Nuestra firma tiene una política de selección basada en ayuda a las personas con problemas legales de diferentes aspectos a los cuales se los guía o se los patrocina para la solución de estas contingencias.
- En nuestra firma creemos que el trabajo Pro bono es importante como una herramienta de concientización de que el trabajo más allá de una fuente de generación de ingreso es un servicio.
- Contamos con un comité especifico que define las políticas y acciones del trabajo pro bono. Ciertas horas mensuales de cada asociado deben ser pro bono.
- Cada abogado asume periódicamente asuntos pro bono. No se hacen reportes
- Los abogados que realizan trabajo pro bono realizan los procedimientos con el cliente, así como informes internos de la firma sobre el desarrollo de los mismos.
- Se analiza el tema y se toma la decisión de si es o no Pro Bono. No se tiene preferencias, sino únicamente se exige que sea un caso que ayude a la sociedad en cualquier ámbito.

De lo anterior podemos rescatar que la mayoría de las firmas implementa el trabajo pro bono, pero en muchos casos se lo hace de manera informal, sin contar con procedimientos concretos.

2.13 Importancia para la firma del bienestar de la comunidad o comunidades donde operan.

Respecto de la consulta sobre la percepción sobre la importancia que tiene el bienestar de la comunidad en la jurisdicción Boliviana, el promedio de las respuestas muestra un resultado de 3,46, de un rango de entre 1 y 5, siendo el 5 muy importante y que se considera a la hora de medir el desempeño de la firma y sus abogados.

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

Las respuestas fueron variadas:

- En el trabajo destinado a educar en la cultura de la legalidad y la ética, incluyendo la elusión del litigio, la disputa y las controversias.
- Prestando servicios de calidad y respetando la ley, así como asesorando a los clientes actuar dentro de lo establecido en la norma.
- Trabajo en conjunto y predisposición a ayudar.
- Tenemos varias acciones de RSE. Reciclaje, participamos en iniciativas de Techo, y realizamos trabajo pro bono.
- Estricto cumplimiento normativo. Iniciativas a solicitud de terceros. Apoyo económico regular para financiar a grupos vulnerables.
- Mediante la generación de empleos indirectos y directos siendo este el principal aporte
- Transmisión de principios de ética y de vida que hacen que los abogados comprendan el impacto de su trabajo en la sociedad.
- Reforzamiento de cultura organizacional y liderazgo.
- Apoyo directo a organizaciones sin fines de lucro, tanto material como con trabajo.
- Tratamos de tomar casos que pueden afectar a una comunidad en específico.

3 Personas encuestadas comentan que las firmas no tienen políticas específicas sobre el tema.

2.15 Análisis final: Bolivia

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

Sobre los temas relacionados a la discriminación, se observa que existe conocimiento general de la existencia de normas relacionadas al tema. En el ámbito particular de las firmas legales, son pocas las que tienen políticas o normas sobre prevención de la discriminación o sobre inclusión de personas que conforman los grupos afectados, aunque sí existe la conciencia de que dichas políticas son importantes.

En relación al tema del trabajo pro bono y apoyo a la comunidad, notamos que la mayoría de las firmas prestan este tipo de servicios, pero no cuentan con programas y sistemas de control de los mismos.

3. Brasil

3.1 Datos generales de Brasil

Brasil tiene una superficie de 8.514.876.599 Km^2 y es considerado el país más grande de América del Sur.

Con una población ligeramente superior a 210.712.446.235 personas. De los habitantes, el 48,3% son hombre y el 51,7% son mujeres.

Su capital es Brasilia y su moneda es el real.

3.2 Metodología específica de Brasil

La encuesta fue enviada a 108 abogados brasileiros. Un total de 21 abogados respondieron.

3.3 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 71% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en su país. Mientras el 24% dijo que no existían dichas normas y el restante 5% desconocía de la existencia.

Específicamente con respecto a Brasil, el 71% ha considerado que sí reconocen en el país la existencia de normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación, mientras que el 29% ha señalado el desconocimiento de dichas políticas y normativas. Por otro lado, nadie ha afirmado la inexistencia de estas políticas y normativas en Brasil.

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.

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
71%	Reconocen la existencia de normativas y políticas públicas en el país
24%	Han dicho que no existían dichas normas
5%	Desconocimiento

3.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Brasil

Brasil 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 Brasil. 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 Brasil, se evidencia que la discriminación por raza, religión y discapacidad son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están amparadas en la legislación y política social de Brasil. Por lo contrario, solamente el 57% reconocen la preferencia sexual y diversidad de género 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 y diversidad de género, siendo que sólo un 57% de los encuestados dijo tener la percepción de que existen protección contra este tipo de discriminación en el país contra el 95% que conoce la protección por discriminación por raza.

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

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
95,2%	Discriminación por raza
76,2%	Discriminación por religión
61,9%	Discriminación por discapacidad
57,1%	Discriminación por diversidad de género
57,1%	Discriminación por preferencia sexual

3.5 Percepción cobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Brasil

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

Específicamente con respeto a Brasil, el 28,6% indican que las personas LGBTI son las más desprotegidas por la legislación brasileira, en seguida, el 28,6% consideran que las mujeres son el grupo más desprotegido de la legislación y 14,28% dijeron que no existe desigualdad en la protección de derechos humanos de diferentes grupos de personas.

Posteriormente un 9,52% indicaron que las personas negras son parte del grupo poblacional que están desprotegidas. Por último, un 4,76% indicó que las personas pobres son las personas más desprotegidas actualmente y un mismo porcentaje de personas encuestadas dijo que todos os grupos son desprotegidos.

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
28,6%	LGBTI
28,6%	Mujeres
14,3%	No hay desigualdades
9,5%	Negros
4,8%	Indígenas
4,8%	Pobres
4,8%	Religión
4,8%	Todos los grupos

3.6 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, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

Respondieron 21 personas por Brasil, de las cuales 3 indicaron que era un tema de "Alta Prioridad", 9 personas dijeron que este es un tema de "Media Prioridad" y 9 indicaron que "No era un tema prioritario" para las firmas legales. Como puede apreciarse de la percepción de las personas encuestadas, al menos un 57,1% 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.

Prioridad de atención de discriminaciones en ámbito laboral	**%**
Ninguna prioridad: no es un tema que se considere prioritario en las agendas de los despachos de la jurisdicción	42,86%
Media prioridad: es un tema importante em las agendas de los despachos en general pero no se miden resultados de forma especifica	42,86%
Alta prioridad: Es un tema prioritario en las agendas de los despachos de la jurisdicción: hay políticas, promoción de las políticas y el tema se incluye en el plan estratégico de las firmas	14,28%

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

Se les 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 por raza y discriminación por preferencia sexual, seguido por el tema de prevención de la discriminación por religión. En tercer lugar, se colocó la prevención de la discriminación a personas con discapacidad, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación contra la mujer y la discriminación por discapacidad

Nivel prioridad	**Tipo de discriminación**
Media	Discriminación contra la mujer
Alta	Discriminación por raza
Media	Discriminación por religión
Baixa	Discriminación por discapacidad
Alta	Discriminación por preferencia sexual

3.8 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) Contratar profesionales que privilegian la diversidad;

(b) Crear un comité con el objetivo de implementar políticas de inclusión;

(c) Charlas de orientación sobre todos los tipos de discriminación.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitiva fueron:

(a) Crear canales de denuncia anónima;

(b) Salarios iguales entre hombres y mujeres, sin diferencia de género.

3.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Brasil

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 buen manejo del tema. Sólo treinta y tres (33%) de la muestra no respondió o no abordó el tema, el ochenta y nueve (77%) 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) Acciones de concientización;

(b) Informativos internos y debates sobre la prevención de la discriminación;

(c) Contratar funcionarios que privilegien la diversidad;

(d) Conferencias e charlas.

3.10 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 comisiones 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 Brasil, se destaca el trabajo pro-bono y el voluntariado que implique organizaciones públicas o privadas que trabajen con grupos vulnerables.

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.

3.11 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:

Percepción acerca de la priorización de los programas pro-bono	**%**
Baja prioridad: Se considera algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal.	71,43%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	14.29%
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.	14,29%

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 bajo, y se visualiza como algo que cada persona debe de hacer en su ámbito personal. Un 14,29% de las personas encuestadas percibe que se fomenta en alguna medida, pero no se considera a la hora de medir el desempeño profesional.

3.12 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 muy 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) Institucionalización del trabajo pro bono;

(b) Crear departamentos específicos para cuidar de casos pro bono;

(c) Asociaciones con el Colegio de Abogados (OAB) o con Universidades para asumir casos pro bono;

(d) Remunerar los abogados que hacen pro bono;

(e) Crear políticas dentro de la firma.

3.13 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 3.0, por lo que se infiere que las firmas legales en Brasil le dan una importancia media al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.

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

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

Un total de 47,62 dos entrevistados dijeron que no existe o desconocen que la firma tenga beneficios para la comunidad.

Algunos entrevistados indicaron que sus firmas hacen las siguientes acciones:

(a) Atender comunidades con trabajo voluntario;

(b) Asistencia jurídica gratuita a la comunidad;

(c) Arrecadar donaciones para instituciones benefícienles

3.15 Análisis final: Brasil

Luego de realizado este estudio en que participaron abogados y abogadas en calidad de personas encuestadas así como un equipo de trabajo pro bono de Velloza Advogados que estudió las respuestas y plasmó los principales resultados de éstas, 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 de abogados 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 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 hubieren 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.

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 declaro 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 (13,9%)	12 (15,2%	25 (31,6%)	16 (20,3%)	15 (19%)
Discriminación por raza	35 (44,3%)	21 (26,6%)	11 (13,9%)	7 (8,9%)	5 (6,3%)
Discriminación por religión	32 (40,5%)	24 (30,4%)	14 (17,7%)	6 (7,6%)	3 (3,8%)
Discriminación por discapacidad	26 (32,9%)	21 (26,6%)	24 (30,4%)	4 (5,1%)	4 (5,1%)
Discriminación por preferencia sexual	17 (21,5%)	21 (26,6%)	25 (31,6)	13 (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 prinicipalmente 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 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 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^2 (de los cuales 1.141.748 km^2 corresponden a su territorio continental)[10] con lo que se encuentra entre los países más grandes de América Latina. Adicionalmente su población es de aproximadamente 48.200.000[11] de personas y presenta una densidad moderada de población de casi de 42 habitantes por km^2 .[12]

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.

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.

es de junio de 2018 y fue del 3,2%.[13] Así mismo, Colombia se encuentra en el puesto 65 de 190, que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial, que clasifica a los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.[14]

En cuanto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público en Colombia ha sido de 36 puntos, por lo tanto se encuentra en el puesto 99 del ranking de percepción de corrupción formado por 180 países[15].

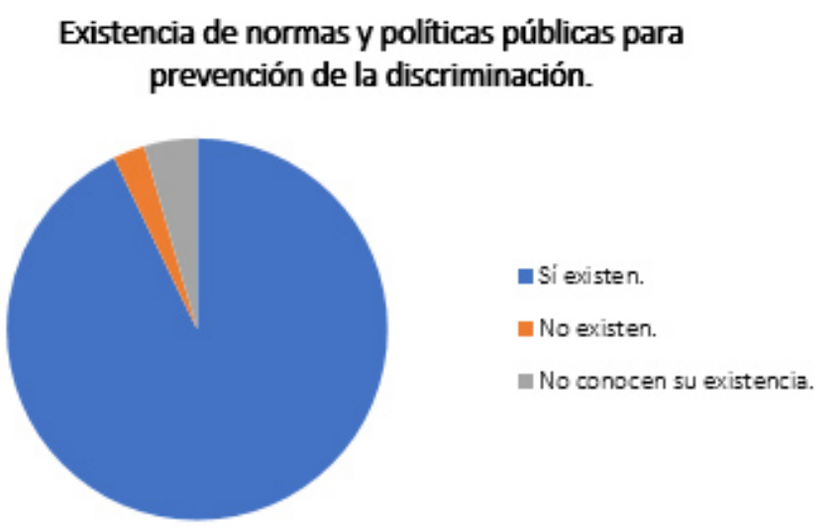
5.2 Metodología específica de Colombia

El reporte correspondiente a Colombia fue elaborado por la firma Posse Herrera Ruiz de Colombia. La metodología que se utilizó fue la consulta mediante encuesta a un total de 111 abogados pertenecientes a las siguientes firmas de abogados en Colombia: Baker McKenzie Colombia, Brigard Urrutia, Contexto Legal, Gómez-Pinzón Abogados, Philippi Prietocarrizosa Ferrero Du & Uría, y Posse Herrera Ruiz.

5.3 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 Colombia, el 92,8% ha considerado que sí reconocen en el país la existencia de normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación, mientras que el 2,7% ha señalado que no existen. Por otro lado, el 4,5% restante ha afirmado no saber si existen políticas y normativas contra la discriminación en Colombia.



13 https://datosmacro.expansion.com/paises/colombia.

14 https://datosmacro.expansion.com/paises/colombia.

15 https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-percepcion-corrupcion/colombia.

El escenario sirve de indicativo de que en el país hay un significativo conocimiento de los programas de prevención de la discriminación, no obstante, se requiere un mayor esfuerzo de divulgación para que las normativas sean conocidas por el 100% de los profesionales en derecho. Existen principios Constitucionales y un amplio ramo de normas tendientes a la prevención de la discriminación, pero se sigue evidenciando cierto desconocimiento de las mismas, lo que se puede deber, no solo a la falta de divulgación de las mismas, sino a su inaplicación.

5.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas

Colombia ha ratificado los principales instrumentos de derechos humanos de los sistemas de protección de derechos humanos -Naciones Unidas y Organización de Estados Americanos- y la Constitución reconoce la igualdad de todos los individuos. Así mismo, no solo se encuentran incorporados los convenios internacionales, sino que también se ha consolidado el principio de la igualdad como pilar fundamental de la sociedad.

Considerando lo anterior, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de Colombia. 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 Colombia, se identifica inicialmente que el 3,6% 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 raza y por discapacidad son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están amparadas en la legislación y política social de Colombia. Por lo contrario, cerca del 66,7% 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

66,7% de los encuestados dijo tener la percepción de que existen protección contra este tipo de discriminación en el país contra el casi 88,3% que conoce la protección por diversidad de género.

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

Porcentual de las respuestas	**Tipo de discriminación**
88,3%	Discriminación por diversidad de género
78,4%	Discriminación por discapacidad
84,7%	Discriminación por raza
74,8%	Discriminación por religión
66,7%	Discriminación por preferencia sexual
5,4%	Otros
3,6%	Desconocimiento

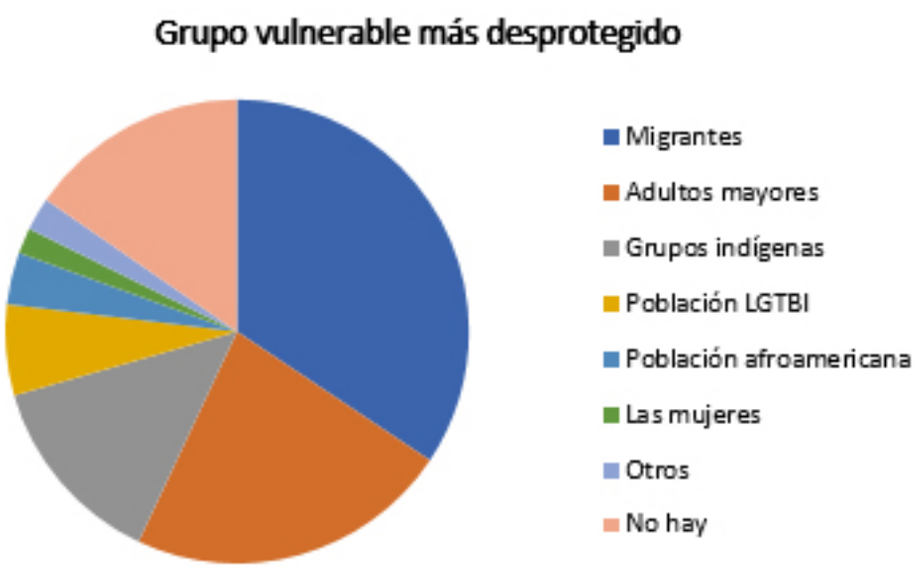
Con respeto a otros tipos de discriminación, algunos participantes han identificado también que en Colombia está prohibida cualquier tipo de discriminación, se prohíbe cualquier tipo de discriminación establecida en los instrumentos internacionales de Derecho Internacional que protegen los derechos humanos y en la Constitución Política.

5.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales

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 Colombia, el 34,2% indican que las personas Migrantes son los más desprotegidos por la legislación colombiana mientras que el 15,3% considera que no existe desigualdad en la protección de derechos humanos de diferentes grupos de personas.

Un 22,5% indican a los adultos mayores como el grupo más desprotegido, un 13,5% los grupos indígenas, un 14,2% indicaron que otros eran los grupos más vulnerados, entre los cuales se encontró que el 6,3% indicó que las personas LGTBI son las personas más desprotegidas, un 3,6% indicó que la población afroamericana son los más desprotegidos y un 1,8% indicó que las mujeres son las personas más desprotegidas actualmente. Finalmente un 15,3% 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 Colombiana.



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

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 la pregunta 111 personas por Colombia, de las cuales 9% de las personas (10 personas) indicaron que era un tema de "Alta Prioridad", 53,2% de las personas (59 personas) dijeron que este es un tema de "Media Prioridad" y 33,3% (37 personas) indicaron que "No era un tema prioritario" para las firmas legales. Como puede apreciarse de la percepción de las personas encuestadas, al menos un 62,2% considera que el tema de la prevención de discriminación en el ámbito laboral tiene un grado de importancia a lo interno de su organización.

5.7 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, 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 situó la prevención de la discriminación a personas con discapacidad, y posteriormente la prevención de discriminación por religión y la discriminación por origen étnico o racial.

Media	**Percepción de discriminación en el ámbito laboral**
3,9	Discriminación contra la mujer
2,5	Discriminación por raza
2	Discriminación por religión
3,0804	Discriminación por discapacidad
3,083	Discriminación por preferencia sexual

5.8 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) Crear políticas internas donde haya igualdad salarial entre todos los empleados que desempeñen las mismas funciones, sin importar las condiciones de los empleados;

(b) Crear políticas internas que garanticen la diversidad, incluyendo implementar políticas de inclusión, tolerancia, respeto y colaboración entre todos los miembros de la organización, y;

(c) Crear políticas de contratación interna para la organización, donde se garanticen cuotas de trabajadores con discapacidad y diversidad entre los empleados, incluyendo una cuota proporcional entre hombres y mujeres.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitiva fueron:

(a) Creación de campañas de concientización adentro de la organización donde se promueva la diversidad y se ofrezcan charlas, capacitaciones y eventos que fomenten la igualdad adentro de la organización;

(b) Visitas a comunidades afroamericanas y comunidades indígenas para promover jornadas de contratación en instituciones universitarias donde estas comunidades sean mayoritarias, con la intención de incluir una cuota de diversidad dentro de la planta de empleados de la organización.

5.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales

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 colombianas incluidas en la muestra el tema ha sido abordado de forma intencional, y hay un muy buen manejo del tema. Un 63,9% de la muestra no respondió, no sabe la respuesta o afirma que su firma no hace nada para promover la diversidad. Por el otro lado el 36,4% 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) Hay políticas de contratación tendientes a la inclusión y prevención de discriminación, en las que se promueve, por ejemplo, la contratación de empleados en situaciones de discapacidad;

(b) Hay comités o grupos de diversidad encaminados a la promoción de políticas de igualdad, cero tolerancia a la discriminación y respeto entre los diferentes miembros de la firma;

(c) Creación de políticas internas adentro de las firmas donde se incluyan temas de contratación, respeto e igualdad;

(d) Proveer el trabajo Pro Bono a favor de personas en situaciones económicas difíciles, fundaciones, asociaciones y la promoción de casos que tratan los temas de igualdad y buscan así proteger a personas y ayudar a personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad;

(e) Gran parte de los encuestados afirmaron que sus respectivas firmas no hacen nada al respecto de los temas de igualdad y prevención de discriminación.

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, menos del 1% indica que sí se realizan, pero se reitera el amplio desconocimiento sobre tema por parte de los encuestados.

5.10 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. Con el propósito de incrementar la igualdad por medio de la prevención de la discriminación se ha podido evidenciar como diferentes firmas legales en Colombia han incluido, entre otras, las siguientes iniciativas:

(a) La inclusión de políticas de igualdad de género en el trabajo en temas relacionados con el salario, trato, condiciones laborales y servicios prestados, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres;

(b) La inclusión de personal con discapacidades para que los presten servicios adentro de las respectivas firmas legales, en condiciones de igualdad;

(c) Prestar incentivo de programas de voluntariado social para los miembros de las firmas a la comunidad, incluyendo programas en navidad donde se entregan regalos; y

(d) La prestación de servicios legales por medio de programas Pro Bono con la intención de mejorar las condiciones sociales de sus comunidades.

5.11 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.	11,7%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	35,1%
Alta prioridad: Es muy importante en la firma y se considera a la hora de medir el desempeño de la firma y los abogados	50,5%
Dejaron la respuesta en blanco	2,7%

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 alta, con un 50,5% afirmando que es muy importante en la firma y se considera a la hora de medir el desempeño de la firma y los abogados y abogadas. Un 35,1% de las personas encuestadas percibe que se fomenta en alguna medida como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño profesional. Por último, un 11,7% afirman que tiene une prioridad baja y es algo que cada persona debe hacer en su tiempo libre.

5.12 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 deben tomar como prioridad las firmas, algunas de las afirmaciones de acciones para mejorar con relación al tema fueron:

(a) Es importante que el trabajo Pro Bono haga parte de las evaluaciones de desempeño de los abogados en las evaluaciones;

(b) Que se pueda medir el desempeño de los abogados en base al cumplimiento que hagan con respecto al trabajo Pro Bono;

(c) Que los abogados puedan incluir el trabajo Pro Bono en sus metas de facturación;

(d) Que se incentive en los abogados la realización de trabajos Pro Bono y por lo tanto se reitere su importancia y el impacto que el mismo puede tener en la comunidad;

(e) Que se creen políticas de inventivos para abogados que realicen trabajos Pro Bono adentro de la firma;

(f) Que se establezcan metas anuales de cumplimiento con actividades Pro Bono;

(g) Fomentar entre asociados el trabajo Pro Bono dándoles el tiempo extra o el tiempo necesario para llevar estos temas de manera adecuada y brindar buena asesoría con respecto a los mismos.

5.13 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 2.9, por lo que se infiere que las firmas legales en Colombia le dan una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.

Los resultados se evidenciaron así

Porcentaje	Importancia para la firma del bienestar de la comunidad donde opera
12,6%	1
19,8%	2
18%	3
16,2%	4
10,8%	5
22,5%	No hubo respuesta

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

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

(a) La contratación de personal con discapacidades para fomentar la diversidad en la firma;

(b) Convenios con universidades para organizar programas relacionados con la educación;

(c) Fomento de voluntariados sociales para ayudar a la comunidad con proyectos que permitan el desarrollo de la misma; y

(d) A través de Pro Bono, ayudando a personas en situaciones económicas difíciles, fundaciones, asociaciones y la promoción de casos que buscan proteger a personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

5.15 Análisis final: Colombia

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 que tienen gran importancia para los abogados, al fomentar la igualdad y el respeto en la comunidad, al igual que mejorar, en general, a la sociedad en la que se encuentran.

- Los abogados y abogadas, como principales conocedores de la Ley y de los principios Constitucionales y como principales agentes para el cambio social, deben velar por tener una sociedad tendiente a la igualdad y a la ausencia de toda clase de discriminación. Los abogados se deben convertir, desde sus respectivas áreas de práctica, en los principales impulsadores para un cambio social en Colombia.

Sobre cada una de las preguntas específicas:

- Un alto porcentaje de abogados conoce la existencia de normas y políticas públicas para la prevención de la discriminación en Colombia, a pesar de que es pertinente afirmar que hay un número limitado que afirma que las mismas no existen o no conocen de su existencia. Por lo anterior es importante mencionar que más que la no existencia de las mismas, el problema puede llegar a reflejarse en la inaplicabilidad de estas, asunto que lleva a una conclusión apresurada de su inexistencia.

- En Colombia, la perspectiva de la gran mayoría de los abogados con respecto a la protección a grupos discriminados es que los esfuerzos de prevención están dirigidos a asuntos relacionados con diversidad de género, raza y discapacidad.

- Así mismo, la percepción con respecto a los grupos más desprotegidos según las firmas de abogados en Colombia es que los grupos más desprotegidos son los migrantes, adultos mayores y grupos indígenas.

- Según las encuestas la perspectiva de las firmas de abogados con respecto a la importancia que se le da a la prevención de discriminación en el ámbito laboral dentro de las firmas de abogados es que en el 62,2% de los casos es un asunto de mediana o alta importancia, afirmando que se le da importancia primordial a temas de igualdad para las mujeres y de igualdad frente a personas con discapacidad.

- Principalmente se manifiesta en las encuestas que las mayores iniciativas que se pueden llevar a cabo para disminuir la discriminación en ambientes laborales es la de creación de diferentes políticas de igualdad salarial, cuotas de contratación y tolerancia.

- Con respecto a la priorización que se le presta a programas Pro Bono en firmas legales en Colombia, se puede concluir que en el 85,6% de los casos es un asunto mediana o altamente priorizado que se ve como un tema voluntario

y como medio para determinar el desempeño de los abogados y que, adicionalmente, en la gran mayoría de los casos es de vital importancia en las firmas de abogados.

- La principal proposición con respecto al incentivo de los programas Pro Bono en las firmas de abogados en Colombia se centra en la importancia que esta se debe tener en cuenta en el momento de evaluar el desempeño de los abogados y que la misma debe ser considerada como una meta de desempeño.

Es importante destacar el hecho de que la perspectiva que se tiene en las firmas de abogados de Colombia sobre la importancia que las mismas le dan al bienestar de la comunidad es supremamente neutro. Según las encuestas se puede evidenciar que no hay tendencias que manifiesten un sentido primordialmente positivo.

En suma, de las respuestas dadas por los 111 abogados colombianos que contestaron la encuesta podemos concluir lo siguiente:

- La perspectiva sobre existencia de normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación, desde la perspectiva de abogados de firmas legales en Colombia, es primordialmente alta, en la que se entiende por la mayoría de estos, en la que evidencian que hay normas principalmente tendientes a la protección en temas de diversidad de género y raza. Por el otro lado, se evidencia también que son principalmente desprotegidos los grupos de migrantes y adultos mayores.

- Con respecto a los espacios laborales de las firmas de abogados de Colombia, se evidencia que hay, principalmente, discriminación en los temas de género, discapacidad y preferencias sexuales, y por lo tanto los abogados proponen la implementación de políticas internas que permitan optar por la igualdad en espacios laborales.

- En relación con los temas de Pro Bono, las firmas legales en Colombia evidencian estas iniciativas como métodos para incentivar la participación social y comunitaria de las firmas, para así poder mejorar sus comunidades.

- En aras de incentivar los programas de Pro Bono por parte de las diferentes firmas legales en Colombia, los abogados de las mismas proponen el aumento de incentivos por parte de las firmas para que así incrementen los servicios prestados por a través de estas iniciativas a las comunidades donde se encuentran.

- Con el propósito de incrementar la igualdad por medio de la prevención de la discriminación se ha podido evidenciar como diferentes firmas legales en Colombia han incluido políticas de igualdad de género en el trabajo con lo que respecta salarios y trato; inclusión de personal con discapacidades; incentivo de programas de voluntariado social para los miembros de las firmas y la prestación de servicios legales por medio de programas Pro Bono con la intención de mejorar las condiciones sociales de sus comunidades.

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

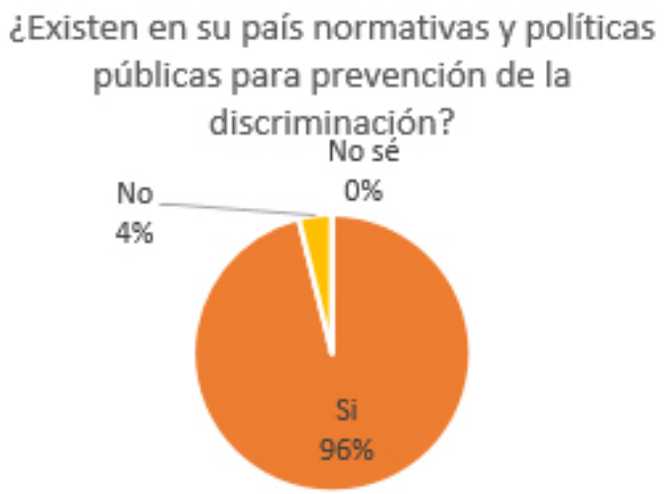
La encuesta fue enviada a los socios principales de 15 firmas ecuatorianas obteniendo un total de 26 respuestas completas.

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.

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.



7.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Ecuador

Se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de Ecuador. 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 se evidencia que la discriminación por discapacidad, raza, por diversidad de género y por religión son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están amparadas en la legislación y política social de Ecuador.

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 un 69% de los encuestados dijo tener la percepción de que existen protección contra este tipo de discriminación en el país contra el casi 100% que conoce la protección por discapacidad.

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

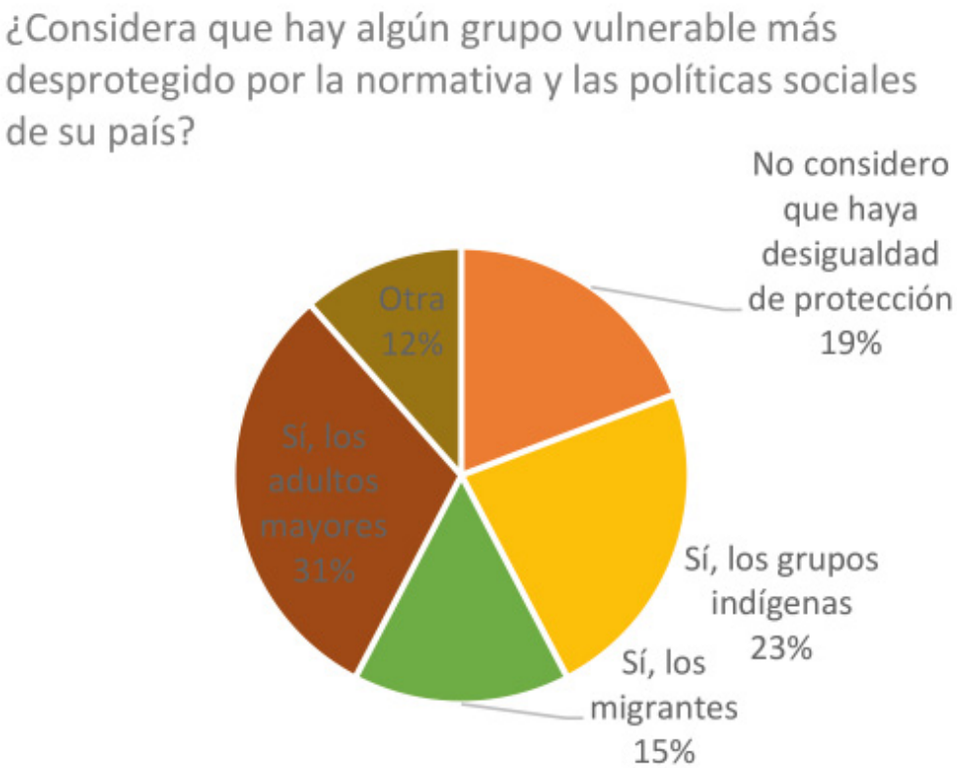
Porcentual de las respuestas	**Tipo de discriminación**
85%	Discriminación por diversidad de género
100%	Discriminación por discapacidad
88%	Discriminación por raza
77%	Discriminación por religión
69%	Discriminación por preferencia sexual
12%	Otros

7.5 Percepción cobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Ecuador

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

Específicamente con respecto a Ecuador, el 31% indican que los adultos mayores son los más desprotegidos por la legislación ecuatoriana, en seguida, el grupo de los indígenas con un 23%.

Posteriormente un 15% indican que los migrantes son parte del grupo poblacional que está desprotegido. Por último, un 19% no considera que haya desigualdad de protección.



7.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Ecuador

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, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

Respondieron 26 personas por Ecuador, de las cuales 2 indicaron que era un tema de "Alta Prioridad", 16 personas dijeron que este es un tema de "Media Prioridad" y 8 indicaron que "No era un tema prioritario" para las firmas legales.

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

Se les consultó a las personas encuestadas 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 a lado de cada tipo de discriminación la prioridad que se le da a la atención de cada una 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 la discriminación por discapacidad. En tercer lugar, se colocó la prevención de la discriminación por raza, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación por credo o religión y, finalmente, la discriminación por preferencia sexual.

7.8 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 abiertas. Sin embargo, llama poderosamente la atención que existen respuestas que se repitieron en la mayoría de las personas entrevistadas:

(a) creación de políticas internas en cada firma (con procedimientos claros para denunciar y sanciones);

(b) charlas y 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.

7.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Ecuador

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 ecuatorianas incluidas en la muestra el tema está dividido. Un cincuenta (50%) de la muestra indicó que en sus firmas no abordan o desconoce si abordan el tema, mientras que el, el cincuenta (50%) restante respondió que tienen políticas o abordan el tema en las firmas. 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) Establecimiento de Comités de Diversidad;

7.10 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 que reportaron que si se aborda el tema en sus firmas también indicaron que no se realizan reportes internos o externos al respecto.

7.11 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 les 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	**%**
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.	8%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	61%
Ninguna prioridad: no se considera	31%
Otra	0%

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.

7.12 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) Establecimiento de proyecto/ metas claras; así como prácticas pro bono e incentivos internos.

(b) Exigir mínimo de horas pro bono por abogado (a) y que sea parte de la evaluación de desempeño.

(c) Adoptar programas pro bono en conjunto con instituciones que lo promuevan;

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

7.13 Importancia para la firma del bienestar de la comunidad o comunidades donde operan.

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 3.11, por lo que se infiere que las firmas legales en Ecuador le dan una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.

7.14 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 firmas en Ecuador para crear beneficios en la comunidad en donde opera.

Sobre este tema no se indicaron acciones puntuales realizadas, los encuestados únicamente se limitaron a afirmar que mediante voluntariado y trabajo pro bono se apoya a la comunidad. Una respuesta interesante fue también que se desconoce cómo abordan las firmas la creación de beneficios para su comunidad inmediata.

7.15 Análisis final: Ecuador

Luego de realizado este estudio en que participaron abogados y abogadas en calidad de personas encuestadas así como el equipo de trabajo del área de mercadeo de Pérez Bustamante & Ponce (PBP), que estudió las respuestas y plasmó los principales resultados de éstas, 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 de abogados 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 que contemos con un 100% de conocimiento sobre la temática.

- Se considera que en Ecuador la mayoría de esfuerzos para prevención de la discriminación se realizan con respecto a la prevención de la discriminación de los discapacitados, por diversidad de género y por raza. Así se considera que la normativa protege mayoritariamente a esos grupos sociales

- Se establece que existen grupos sociales que aún requieren mayor protección como los adultos mayores y los grupos indígenas.

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

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

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

- También indicaron cómo se hace a lo interno de sus firmas pero es importante indicar que el tema está divido entre firmas que abordan el tema (50%) y firmas que no abordan el tema (50%).

- Sobre la priorización del trabajo pro bono, e interesante que el 42% indica que éste tiene media prioridad.

- 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.

8. El Salvador

8.1 Datos generales de El Salvador

El Salvador, situada en América Central, tiene una superficie de 21,041 Km^2 con lo que se convierte en el país más pequeño de la región.

Con una población ligeramente superior a los 6 Millones de personas, se encuentra en la posición 111 de la tabla de población, de Datos Macro compuesta por 196 países[20] y presenta una alta densidad de población (305 habitantes por Km^2). De los habitantes, el 53,08% son mujeres y el 46,92% son hombres.

Su capital es San Salvador y su moneda es el colón salvadoreño, aunque en el día a día tenga más tráfico el dólar estadunidense. El Salvador es la economía número 106 por volumen de PIB según Datos Macro. La última tasa de variación anual del IPC publicada en El Salvador es de julio de 2019 y fue del 0,1%.

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 salvadoreños se encuentran en el puesto 121.

El Salvador se encuentra en el puesto 85 de los 190 países que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial,[21] 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 El Salvador ha sido de 35 puntos, así pues, se encuentra en el puesto 105 del ranking de percepción de corrupción formado por 180 países.

8.2 Metodología específica de El Salvador

La encuesta fue enviada a un total de 107 personas, pertenecientes a 7 firmas de abogados. Un total de 10 personas brindaron sus respuestas.

8.3 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.

---

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

21 Doing Business, Clasificación de las economías. Recuperado de https://datosmacro.expansion.com/negocios/doing-business/el-salvador.

De las respuestas brindadas, el 90% reconoció la existencia de normativas y políticas públicas de prevención de discriminación en su país. Por otro lado, el 10% afirmó la no existencia de dichas normas y políticas públicas.

El escenario puede ser indicativo de que en El Salvador 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.

Porcentual de las Respuestas (10 personas)	Existencia de normativas y políticas
90%	Si
10%	No
0%	No se

8.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de El Salvador

Se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de El Salvador. 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

Se evidencia que la discriminación por diversidad de género, por discapacidad y por religión son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están amparadas en la legislación y política social de El Salvador. Respectivamente, el 100% reconoce la protección a la discriminación en virtud de discapacidad, en cuanto a la diversidad de género y la religión, el resultado porcentual, de quienes la reconocen se equipara al 60%.

Por otro lado, solamente el 50% reconoce la raza y 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 motivos de preferencia sexual y raza, si lo comparamos a los resultados de la protección de la discriminación en virtud de discapacidad, género y religión.

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

Porcentual de las respuestas (10 respuestas brindadas)	**Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por la normativa y políticas**
100%	Discriminación por discapacidad
60%	Discriminación por género
60%	Discriminación por religión
50%	Discriminación por raza
50%	Discriminación por preferencia sexual
0%	Otros
0%	Desconocimiento

8.5 Percepción cobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de El Salvador

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

Específicamente con respecto a El Salvador, el 50% indica que las personas catalogadas como Adultos Mayores, conforman el grupo más desprotegido por la legislación salvadoreña, en seguida, el 30% consideran que no hay una desigualdad en la protección a los derechos humanos de diferentes grupos de personas.

Adicional, el 20% de quienes brindaron respuestas, indican que son otros los grupos poblaciones que se encuentran desprotegidos por la legislación Salvadoreña.

Porcentual de las respuestas	Grupos Poblaciones en situación de vulnerabilidad desprotegidos por las normativas y políticas sociales
100%	Adultos Mayores
30%	No hay desigualdad en la protección
20%	Otros
0%	Migrantes
0%	Grupos Indígenas

8.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de El Salvador

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, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

Respondieron 10 personas por El Salvador, de las cuales cabe destacar que ninguna afirmó que este fuera un tema de "Alta Prioridad", 6 indicaron que era un tema de "Media Prioridad" y 4 señalaron que este es un tema "No prioritario" para las firmas legales. Como puede apreciarse de la percepción de las personas encuestadas, es notorio que nadie considera el tema como un asunto de "Alta Prioridad", no obstante, al menos el 60% determina que si bien la prevención de la discriminación en el ámbito laboral escapa a los asuntos urgentes a priorizar, merece determinado tratamiento, toda vez que la mayoría lo ha establecido como un aspecto de "Media Prioridad".

Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de El Salvador	Porcentual de Respuestas
Alta Prioridad	0%
Media Prioridad	60%
Ninguna Prioridad	40%

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

Se les 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 una 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 en contra de la mujer, seguido de la discriminación por credo religioso y luego la referida a la discapacidad. Los últimos puestos los ocupan los asuntos relacionados a la raza y a la preferencia sexual.

Resultados	
Tipo de Discriminación	**Calificación Media**
Contra la Mujer	2.7
Credo Religioso	2.6
Discapacidad	2.6
Raza	1.8
Preferencia Sexual	1.6

8.8 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 la atención que existen respuestas que se repitieron en los entrevistados:

- La implementación de capacitaciones, seminarios o asesorías sobre el tema
- Propuesta y creación de políticas relativas al tema, y la difusión de las mismas

Por otro lado, las otras propuestas, versan sobre:

- Posibilidad de emplear a grupos vulnerables discriminados
- Brindar mecanismos de control, para que la persona discriminada sepa qué hacer, a quién acudir, y como asegurarle que no sufrirá represalias
- Fomentar la coordinación y trabajo conjunto entre abogados y grupos organizados que abogan por la protección de grupos discriminados

8.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en El Salvador

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 identificar, basado en las respuestas de las 10 personas, que la mayoría reconoce que el tema no es abordado en sus firmas. Por otro lado, al menos 3 encuestados reconocen que hay iniciativas de protección y que reciben charlas o pequeñas presentaciones al respecto; finalmente, 1 encuestado asegura que hay bastante esfuerzo en estos ámbitos de protección de la discriminación, y 1 afirma que no existe discriminación tajante en su firma.

8.10 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, en su mayoría, coincidieron en que no se toman muchas acciones para abordar el tema de la prevención de la discriminación. Lo anterior, no implica que en la totalidad de los casos sea así, puesto que como señalamos en la sección previa, al menos 2 encuestados aseguran que en el entorno de sus firmas la discriminación no tiene lugar, y aseguran también que existe mucha iniciativa sobre todo en cuanto a la discriminación en contra de la mujer.

Los encuestados también coincidieron en que desconocen sobre los reportes que se realizan.

8.11 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 las respuestas	Percepción acerca de la prioridad de los programas pro bono
10%	Ninguna Prioridad: No se considera.
10%	Baja prioridad: Se considera algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal.
40%	Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.
40%	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.

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-alto. Se afirma lo anterior teniendo como base que un 40% afirma que es de media prioridad, y otro 40% lo califica como un aspecto de alta prioridad, siendo así muy poco el porcentaje que lo considera a niveles de baja o nula prioridad.

Por tanto, no se puede concluir que hay una opinión generalizada sobre si los programas pro bono son o no incidentes en la medición del desempeño. No obstante, es evidente que fueron escasas las respuestas que situaron a los programas pro bono como una actividad a realizar en el ámbito personal, o bien como un asunto sin importancia.

8.12 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 es un tema que debe de tomar prioridad en las firmas; como se pudo identificar en el apartado previo, la mayoría situó el programa pro bono en la calificación de asunto de “Media prioridad” o bien en “Alta prioridad”, lo cual es positivo.

En ese sentido, es válido mencionar que, si bien la necesidad de priorización de estos programas ha sido reconocida por los encuestados, también ha sido reconocido por ellos que las acciones concretas y medios efectivos para

llevarlas a cabo aún requieren mayor esfuerzo; en ese orden de ideas, se ha de señalar que han sido selectivas las respuestas de encuestados que afirmen que en sus firmas es requerido cumplir con ciertas actividades, cantidad de horas o cualquier otro parámetro relacionado a la labor pro bono, no porque no exista la intención, sino porque se denota (en las respuestas) que debe haber mayor organización o coordinación.

Habiendo mencionado lo anterior, podemos resumir que las propuestas estriban en:

(1) Destinar mayor publicidad a la labor pro bono

(2) Llevar a cabo reuniones con sectores de escasos recursos, así como planificar la forma de cooperar y la cantidad de casos a llevar; ya que es menester tomar en cuenta que la información pertinente a estos programas, habitualmente es desconocida por los interesados.

(3) Implementar la labor pro bono a casos de grupos vulnerables.

(4) Institucionalizar la labor pro bono.

(5) Premiar o incentivar el trabajo pro bono.

8.13 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 2.8. De lo anterior se infiere que para las firmas legales salvadoreñas (de las que forman parte los encuestados), a manera promediada, el bienestar de la comunidad o comunidades donde operan, representa una relevancia situada entre el nivel bajo y media, y por ende no es muy tomado en consideración para medir el desempeño de la firma o sus abogados.

8.14 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 firmas en El Salvador para crear beneficios en la comunidad en donde opera.

Sobre este tema no se indicaron muchas acciones puntuales realizadas. Resultó interesante que una firma en particular, de acuerdo a la respuesta del encuestado, cuenta con un departamento de sostenibilidad para atender casos en pro de la

comunidad inmediata. Por otro lado, se logró identificar que por parte de los encuestados hubo generalmente respuestas limitadas en 2 posturas:

(1) Respuestas que estriban en que el desarrollo de estos temas es incipiente todavía, requiere mayor trabajo, o en ciertos escenarios, que no se desarrolla.

(2) Respuestas que estriban en que se realiza labor pro bono en ocasiones, que se colabora a la comunidad mediante ciertos programas, que se atiende a las circunstancias del cliente en particular para facturar de manera que ambos se beneficien, entre otros.

8.15 Análisis final: El Salvador

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 de cierta relevancia de atención a lo interno de las firmas de abogados así como hacia sus acciones externas. No obstante, precisa mayores esfuerzos para una efectiva y más amplia aplicación.

Sobre las preguntas específicas:

- Todos los encuestados reconocen la existencia de normativas y políticas de prevención contra la discriminación en sus diversas maneras. Ninguna persona, de las encuestadas, alegó desconocer la existencia de este tipo de normas.

- Igualmente, es válido afirmar que la mayoría coincide en cuanto a la identificación de los principales grupos vulnerables en su país.

- Se considera que en El Salvador la mayoría de esfuerzos para la prevención de la discriminación se realizan con respecto a la prevención de la discriminación en contra de las personas discapacitadas.

- Se considera que en El Salvador, la mayoría coincide en que el sector poblacional en mayor vulnerabilidad y más desprotegido por las políticas y normativas resulta ser el de las personas catalogadas como “Adultos mayores”.

- Existe una percepción que las iniciativas específicas de prevención de la discriminación en la firmas legales de El Salvador tiene una prioridad “Media”.

- Sobre la prioridad que se le da a la atención de la discriminación, en función del tipo de discriminación se concluye que se priorizan los asuntos de: discriminación contra la mujer, discriminación por credo religioso y por discapacidad.

- Se considera que hay recomendaciones específicas sobre acciones que podrían tomarse en cuenta para la prevención de la discriminación a lo interno de las firmas.

- Sobre la percepción de los programas de trabajo pro bono, se puede decir que hay posturas divididas en los encuestados, encontrándose un 40% que lo ubican como Alta prioridad y otro 40% como Media prioridad. Lo positivo de esto, resulta ser que solo un 10% lo considera de baja o nula prioridad.

- Respecto a los beneficios creados en la comunidad, también hay opiniones compartidas, puesto que las respuestas de los encuestados se situaron en dos parcelas opuestas, habiendo así respuestas que indican que esas acciones para beneficiar a la comunidad no se desarrollan y no son relevantes, y también algunas otras que indican que si hay importancia en beneficiar a la comunidad, y que si es un indicador del desempeño de la firma y el abogado/a.

9. México

9.1 Datos generales de México

El nombre oficial de México es Estados Unidos Mexicanos, se sitúa en el América del Norte, tiene una superficie de 1,964,375.00 Km2, encontrándose por su extensión territorial en el lugar catorce a nivel mundial[22]. Se encuentra colindando al Norte con los Estados Unidos de América y al Sur con Guatemala y Belice.

Con una población económicamente activa de 56,951,215 personas[23] y una población de 125,959,205 de personas, se encuentra en la posición 11 de la tabla de población, que publica la Agencia Central de Inteligencia de los Estados Unidos de América (CIA) y que está compuesta por 238 países[24]. México presenta una moderada densidad de población[25] (casi de 64 habitantes por Km^2). De los habitantes, el 48.6% son hombres y el 51.4% son mujeres[26]. Tiene un porcentaje de crecimiento poblacional del 1.09%.

Su capital es Ciudad de México y su moneda es el Peso Mexicano.

México es la economía número 15 por volumen de PIB. La última tasa de variación

22 Agencia Central de Inteligencia de los Estados Unidos de America. (11 de septiembre de 2019). Comparación de Países. CIA, 12 de septiembre de 2019, De The World Factbook Base de datos.

23 INEGI. (Julio 2019). Población Económicamente Activa. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 12 de septiembre de 2019, Base de datos.

24 Agencia Central de Inteligencia de los Estados Unidos de America. (11 de septiembre de 2019). Comparación de países: Población. CIA, 12 de septiembre de 2019, De The World Factbook Base de datos.

25 Expansión. (2019). México: Economía y demografía. 12 de septiembre de 2019, de Expansión Sitio web: https://datosmacro.expansion.com/paises/mexico.

26 INEGI. (2015). Población, 12 de septiembre de 2019, De Instituto Nacional de Estadística y Geografía Base de datos.

anual del Índice Nacional de Precios al Consumidor publicada en México es de agosto de 2019 y fue del 3,162%.[27]

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 mexicanos se encuentran en el puesto número 74.

México se encuentra en el puesto número 54 de los 190 que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial, 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 México, éste se encuentra en el puesto 138 del ranking de percepción de corrupción formado por 180 países elaborado por la organización de transparencia Internacional.[28]

El país cuenta con más de 340 mil abogados agremiados[29] de forma obligatoria para ejercer la profesión.

9.2 Metodología específica

La encuesta fue enviada a 152 abogados mexicanos. Un total de 67 abogados respondieron.

9.3 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 México, el 90% 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, el 6% ha afirmado la inexistencia de estas políticas y normativas en México.

El escenario puede ser indicativo de que en el País falta divulgación de los programas de prevención de la discriminación y se requiere todavía un esfuerzo adicional para que sean conocida normativa por el 100% de los profesionales en derecho y por la población en general, pues se considera que los profesionales del derecho son un grupo de personas que tiene un conocimiento mayor que el resto de la población acerca de la existencia de estas normas.

---

27 Global Rates. (Agosto 2019). Inflación México IPC. 12 de septiembre de 2019, De Global Rates Base de datos.

28 IPC. (2018). Índice de Percepción de la Corrupción. 12 de septiembre de 2019, De Organización Internacional de Transparencia Base de datos.

29 Carlos Requena. (2017). Muchos abogados, poco Estado de Derecho. El Economista.

9.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de México

México 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. Adicionalmente, el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la ley suprema del país, por lo que dichos tratados tienen la más alta jerarquía en el país.

Considerando lo anterior, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de México. 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 México, se identifica inicialmente que el 22% 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 y por discapacidad son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están amparadas en la legislación y política social de México. Por lo contrario, solamente el 55% 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. Por su parte, un 90% mencionó que conoce la protección por diversidad de género.

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

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
90%	Discriminación por diversidad de género
86%	Discriminación por discapacidad
57%	Discriminación por raza
68%	Discriminación por religión
55%	Discriminación por preferencia sexual
11.1%	Otros
22%	Desconocimiento

9.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de México

Se consultó a las personas participantes que, según su percepción, cuales serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativa y políticas públicas existentes en el país.

Específicamente con respecto a México, el 45% consideran que no existe desigualdad en la protección de derechos humanos de diferentes grupos de personas.

Posteriormente un 21% indican que las personas adultas mayores son parte del grupo poblacional que está desprotegido y un mismo porcentaje de personas encuestadas, consideró que las personas migrantes como grupos más desprotegidos. Por último, un 8% indicó que las personas LGTBI son las personas más desprotegidas actualmente. Un 10% no puede identificar el grupo más vulnerable y un porcentaje equivalente considera que todos los grupos poblacionales que puedan estar en alguna situación de vulnerabilidad no tienen la debida protección por la legislación mexicana.

9.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de México

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, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

Respondieron 67 personas por México, de las cuales 14 indicaron que era un tema de "Alta Prioridad", 25 personas dijeron que este es un tema de "Media Prioridad" y 28 indicaron que "No era un tema prioritario" para las firmas legales. Como puede apreciarse de la percepción de las personas encuestadas, solo un 20% 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.

9.7 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 consultó 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 una 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 discapacidad. En tercer lugar, se colocó la prevención de la discriminación por preferencia sexual, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación por credo o religión y finalmente la discriminación por origen étnico o racial.

9.8 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 la atención que existen respuestas que se repitieron en la mayoría de las personas entrevistadas:

(a) creación de políticas internas en cada firma (con consecuencias);

(b) charlas y 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) Creación de un departamento específico para revisar el cumplimiento de la política;

(b) Participación obligatoria de abogados de la firma en organizaciones de la sociedad civil que promueven la prevención de discriminación.

9.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en México

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 mexicanas incluidas en la muestra el tema ha sido abordado de alguna forma, pero no muy amplia. Un 22% de la muestra no respondió o no abordó el tema, el 60% responde con un nivel de conocimiento medio y un 18% responde con un conocimiento 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 de políticas internas;

(b) Dar capacitaciones al personal;

(c) Alianzas con grupos y/u organizaciones regionales, nacionales y mundiales en la materia;

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

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

9.10 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.

El 60% de 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 comisiones 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 México, se destaca el voluntariado en organizaciones publicas o privadas que trabajen con grupos vulnerables y el trabajo probono a favor de estas entidades o de personas con algún tipo de discapacidad.

Los encuestados coincidieron en que en la mayoría de los casos, se debe mejorar el seguimiento y los reportes para informar sobre el avance de esos temas tanto a lo interno como a lo externo de la firma.

9.11 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:

Percepción acerca de la priorización de los programas pro-bono	**%**
Baja prioridad: Se considera algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal.	65%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	20%
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.	15%

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 bajo, y se visualiza como algo que cada persona debe de hacer en su ámbito personal.

9.12 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 muy 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) Establecimiento de un departamento a cargo;

(b) Establecimiento de incentivos internos claros, incluyendo el económico, para participar en este tipo de proyectos;

(c) Exigir mínimo de horas probono por abogado (a).

(d) Adoptar programas probono en conjunto con instituciones que lo promuevan;

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

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

(g) Que los socios y socias de los despachos lideren el tema, no solo lo asignen.

9.13 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 2.67, por lo que se infiere que las firmas legales en México le dan una importancia baja al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.

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

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

Sobre este tema no se indicaron acciones puntuales realizadas, los encuestados únicamente se limitaron a afirmar que mediante voluntariado y trabajo pro-bono se apoya a la comunidad.

9.15 Análisis final: México

Luego de realizado este estudio en que participaron abogados y abogadas en calidad de personas encuestadas y el equipo de Santos-Elizondo que estudió las respuestas y plasmó los principales resultados de éstas, 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 de abogados 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 alto conoce sobre los términos de las normas y políticas públicas para prevención de la discriminación y puede identificar los principales grupos que pueden estar en alguna situación de vulnerabilidad.

- Es necesario un esfuerzo adicional de divulgación y promoción de la normativa a fin de que se cuente con mayor conocimiento de la temática.

- Se considera que en México la mayoría de esfuerzos para prevención de la discriminación se realizan con respecto a la prevención de la discriminación de las personas con discapacidad y a las mujeres. Así se considera que la normativa protege mayoritariamente a esos grupos sociales.

- Se establece que existen grupos sociales que aún requieren mayor protección como las poblaciones en su diversidad sexual, las personas adultas mayores, los migrantes, las personas que podrían ser objeto de discriminación por raza y otros.

- Existe una percepción baja 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 discapacidad.

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

- También indicaron cómo se hace a lo interno de sus firmas pero es importante indicar que un porcentaje alto no responde sobre cómo lo ha abordado la firma. El resto puede establecer de qué forma lo ha hecho.

- 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^2 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,[30] 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^2). 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%.[31]

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,[32] 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.

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:

Porcentual de las respuestas	**Tipo de discriminación**
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 cobre 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.

Porcentual de las respuestas	Grupos Poblacionales Vulnerables
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 encuentra 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 baje 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 policitas 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 las 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 mismo. 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.

11. Panamá

11.1 Datos generales de Panamá

La República de Panamá está ubicada en el sureste de América Central, con una extensión de 75,420 km cuadrados[33]. Limita al norte con el Mar Caribe, al sur con el Océano Pacífico, al este con la República de Colombia, y al oeste con la República de Costa Rica. Su capital es la Ciudad de Panamá.

El país es el escenario geográfico del canal de Panamá, obra que facilita la comunicación entre las costas de los océanos Atlántico y Pacífico, y que influye significativamente en el comercio mundial.

El español es el idioma oficial de la República de Panamá. El balboa es la unidad monetaria del país; se subdivide en 100 centésimos y es equivalente al dólar de los Estados Unidos de América.

Panamá cuenta con una población estimada en 4 millones de personas, y según el Banco Mundial, se encuentra en la posición 127 de la tabla de población, compuesta por 217 países; y presenta una moderada densidad de población de 56 habitantes por km cuadrados.

Panamá es la economía número 76 por volumen de Producto Interno Bruto (PIB) según el Banco Mundial.

En cuanto al Índice de Desarrollo Humano o IDH, que elabora las Naciones Unidas para medir el progreso de un país, Panamá ocupa el puesto 66.

Panamá se encuentra en el puesto 79 de los 190 puestos que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial, que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

Con respecto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público, Panamá se encuentra en el puesto 93 del ranking (de 180 países) con 37 puntos de acuerdo con el informe elaborado en el 2018 por Transparencia Internacional (Transparency International).

Conforme al Órgano Judicial de Panamá, que mantiene el registro oficial de abogados, Panamá cuenta con más de 25,000 abogados idóneos para ejercer la profesión.

33 Banco Mundial https://databank.worldbank.org/views/reports/reportwidget.aspx?Report_Name=CountryProfile&Id=b450fd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=PAN.

11.2 Metodología específica de Panamá

La encuesta fue enviada a 60 abogados panameños. Un total de 30 abogados respondieron la encuesta.

11.3 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 82.8% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en su país. Mientras el 10.3% dijo que no existían dichas normas y el restante 6.9% desconocía de la existencia de normas al respecto.

Los resultados son indicativos de que la mayoría de los abogados que respondieron el cuestionario, reconoce la existencia de normas que buscan prevenir la discriminación. Sin embargo, y a pesar de su existencia, existe un grupo de abogados que desconoce dichas normas o no las reconoce como normas preventivas de la discriminación. Lo anterior indica que, a pesar de que las normas que buscan prevenir la discriminación, son, en términos generales, conocidas por los abogados en Panamá, falta lograr mayor divulgación y discusión de las mismas a fin de que haya claridad en la plaza sobre la existencia y alcance de dichas normas.

%	Respuestas
82.8	Sí existen normas de prevención de la discriminación
10.3	No existen normas de prevención de la discriminación
6.9	Desconoce las normas de prevención de discriminación

11.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Panamá

Panamá 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 Panamá. Esta pregunta busca determinar cuáles tienen, a nivel de percepción de los abogados, 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

Para Panamá, la discriminación por raza, por discapacidad y por religión son identificadas por la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario, como los tipos de discriminación que más están reguladas en la legislación y política social de Panamá. La discriminación por género se entiende medianamente regulada pues un 58.6% reconoció que existen normas para su prevención. Sin embargo, solamente el 17.2% reconoce la existencia de normas que previenen la discriminación por preferencia sexual.

La preponderancia de tipos de discriminación identificados en las respuestas al cuestionario, con respecto a Panamá, puede ser resumida en el siguiente cuadro:

%	Tipo de discriminación
82.8	Discriminación por discapacidad
82.8	Discriminación por raza
72.4	Discriminación por religión
58.6	Discriminación por diversidad de género
17.2	Discriminación por preferencia sexual
3.4%	Ninguna

11.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Panamá

Se consultó, cuáles serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativas y políticas públicas existentes en el país. En Panamá, el 34.5% indicó que las personas indígenas son los más desprotegidos por la legislación, seguidos de los adultos mayores y los migrantes. El cuarto grupo más desprotegido según el sondeo, fue, en conjunto, el de los homosexuales, LGTB y las mujeres. 10.3% consideró que no había grupos desprotegidos en la normativa panameña, lo que pudiera indicar que todavía existe desconocimiento sobre el alcance de la discriminación Panamá y los aspectos que incluye la discriminación.

%	Grupo desprotegido por la normativa y las políticas sociales
34.5	Grupos indígenas
24.1	Adultos mayores
20.7	Migrantes
10.3	Ninguno es desprotegido
3.4	Género y preferencia sexual
3.4	Homosexuales
3.4	Comunidad LGBTI

11.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de la discriminación en el ámbito laboral, específicamente en las firmas de abogados de Panamá

El 51.7% de los abogados que completaron el cuestionario considera que las firmas en Panamá dan mediana prioridad a las iniciativas para la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo. Sin embargo, un importante 41.4% considera que las firmas de abogados no dan ninguna prioridad al tema. Lo que refleja que aún el tema de tomar medidas contra la discriminación, en las firmas de abogados, requiere mayor discusión y concientización por parte del gremio.

%	Nivel de Prioridad que dan las firmas de abogados a las iniciativas para la prevención de la discriminación en el ámbito laboral
51.7	Mediana prioridad
41.4	Ninguna prioridad
6.9	Alta prioridad

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

Se consultó sobre la atención y prioridad que se presta, en el ámbito laboral, a la prevención de los siguientes tipos de discriminación en particular:

(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 a los participantes que evaluaran el nivel de prioridad que las firmas en Panamá dan a la prevención particular de los distintos tipos de discriminación antes listados. Los resultados indicaron que, en general, los participantes consideran que se le da muy poca atención y prioridad a todas las áreas de discriminación. Algunos participantes consideraron que, entre todos los tipos de discriminación, las firmas dan mediana prioridad a la discriminación contra la mujer, la discriminación por raza y la discriminación por discapacidad. A continuación, los resultados considerando que 1 es baja prioridad y 5 alta prioridad.

Tipo de Discriminación	1	2	3	4	5
Contra la mujer	10.3%	20.7%	31%	27.6%	10.3%
Por raza	13.8%	27.6%	31%	20.7%	6.9%
Por religión	24.1%	27.6%	41.4%	3.4%	3.4%
Por discapacidad	20.7%	20.7%	31%	20.7%	6.9%
Por preferencia sexual	48.3%	13.8%	31%	3.4%	3.4%

11.8 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 las firmas de abogados. La mayoría de los abogados que completaron el cuestionario coincidieron en que las firmas de abogados deben (i) incluir de forma específica reglas de no discriminación en sus reglamentos de trabajo; (ii) crear e implementar políticas específicas de no discriminación, considerando los distintos tipos de discriminación; (iii) crear

e implementar un sistema de medición y seguimiento que permita medir los resultados de dichas políticas; y (iv) educar y capacitar a los abogados y personal de las firmas de abogado sobre las medidas que se deben tomar contra la discriminación en el lugar de trabajo.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitiva fueron (v) la promoción de nuevas leyes nacionales que establezcan medidas más específicas contra la discriminación, en todas sus formas; y (vi) crear comisiones especiales de socios, que se encarguen de revisar y medir los resultados de las políticas contra la discriminación.

11.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Panamá

Se consultó a los abogados, cómo se aborda su firma de abogados, la prevención de discriminación de cada uno de estos grupos vulnerables y cuáles acciones proponen para incidir en estos temas. En Panamá, la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario indicó que, en sus firmas, no se aborda el tema de la discriminación de forma directa, no se toman acciones específicas en relación a este tema y no se hacen reportes o evaluaciones de resultados sobre políticas o medidas contra la discriminación. Sin embargo, éstos mismos abogados indicaron que a pesar de la falta de políticas, acciones y/o medidas específicas contra la discriminación, las firmas promueven la diversidad y no se permiten conductas discriminatorias.

Solamente una minoría de los abogados que contestaron el cuestionario, indicaron que en sus firmas sí (i) había reglas contra la discriminación en el reglamento interno; (ii) existían políticas generales contra la discriminación; y (iii) realizaban charlas para educar al personal sobre el tema.

11.10 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. La mayoría de los encuestados coincidió en que no se toman acciones específicas en su firma para evitar la discriminación. Sin embargo, también indicaron, que, a pesar de no existir medidas específicas, entienden que la discriminación no tiene espacio en sus firmas.

11.11 Percepción sobre la priorización de los programas pro bono en las firmas legales

Respecto de qué nivel de prioridad dan las firmas de abogados, al trabajo pro bono, se recibieron las siguientes 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.	31%
Mediana prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	37.9%
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.	24.1%
Ninguna Prioridad	6.9%

Se puede concluir que la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario, considera que se le da mediana o baja prioridad al tema. Solamente un cuarto de los abogados que respondieron, considera que se le da alta prioridad al tema del trabajo pro bono. Lo anterior indica que hay mucho trabajo pendiente por hacer a fin de promover el trabajo pro bono en las firmas de abogados en Panamá.

11.12 Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales

Como se desprende de las respuestas a la pregunta anterior, el trabajo pro bono en las firmas de abogados en Panamá no ha sido hasta la fecha un tema al que se la haya dado mayor prioridad. Sin embargo, los abogados que contestaron el cuestionario sí consideraron que las firmas de abogados deben dar más prioridad al trabajo pro bono y sugirieron las siguientes medidas a tomar para lograr este fin:

(a) Crear en las firmas un comité que se encargue de promover y desarrollar proyectos pro bono;

(b) Considerar las horas invertidas en trabajo pro bono, en los procesos de evaluación y compensación de los abogados;

(c) Incluir el trabajo pro bono en las políticas, metas y estrategia de las firmas de abogados;

(d) Exigir mínimo de horas pro bono a los abogados; y

(e) Capacitar al personal de la firma en lo relacionado al trabajo pro bono y su relevancia.

11.13 Importancia para la firma del bienestar de la comunidad o comunidades donde operan.

En cuanto a la importancia que las firmas de abogados dan, a promover medidas para el bienestar de sus comunidades, considerando en una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto, las respuestas reflejaron lo siguiente:

Nivel de importancia	%
1	9.7
2	16.1
3	29
4	35.5
5	9.7

Lo anterior nos indica que, en Panamá, se le da una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que las firmas de abogados operan.

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

En cuanto a las acciones concretas que han tomado las firmas de abogados en Panamá, para crear beneficios en la comunidad en donde operan, las respuestas recibidas fueron bastante generales y sin mayor especificidad. Lo anterior, en general, pudiera implicar que no hay políticas, programas ni planes específicos en las firmas de abogados en cuanto al trabajo social que se puede hacer en sus comunidades.

La mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario indicaron que no había planes o acciones específicas y/o que el trabajo social en pro de la comunidad; y que el trabajo social que realizaban se canalizaba apoyando asociaciones sin fines de lucro dedicadas al bienestar de la comunidad.

11.15 Análisis final: Panamá

Tras analizar las respuestas recibidas al cuestionario, podemos concluir lo siguiente:

- La mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario, considera que las firmas de abogados en Panamá, en general, no mantienen políticas específicas en relación a la discriminación, el trabajo pro bono y el trabajo social a favor de las comunidades en las que operan.

- Sin embargo, sí hay conciencia general, entre los abogados que contestaron el cuestionario, de que estos temas requieren de mayor atención y prioridad a lo interno de las firmas de abogados.

- La mayoría de los abogados que contestaron las preguntas confirmaron que la discriminación y la inclusión, son temas que sí se previenen y promueven internamente en las firmas, pero no con políticas específicas y/o métodos de medición. Estos temas, a lo largo de los años, han sido manejados de manera informal y más bien orgánica a nivel de las firmas de abogados en Panamá.

- En cuanto a las políticas del país, sí existen en Panamá, en general, regulaciones, normas y políticas que buscan prevenir la discriminación. Sin embargo, estas normas no abarcan a todos los grupos vulnerables a la discriminación.

- Se identificó que la discriminación contra los grupos indígenas, contra los adultos mayores, migrantes, mujeres y homosexuales, no cuenta con la regulación necesaria, lo que indica que es necesario robustecer la normativa antidiscriminatoria para alcanzar a todos los grupos vulnerables de forma igualitaria.

- Se identificó que los grupos más protegidos por la regulación y por algunas de las políticas que mantienen algunas firmas son las mujeres y las personas con discapacidad.

- Sobre la priorización del trabajo pro bono, la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario consideraron que las firmas dan de mediana a alta prioridad al desarrollo de trabajo pro bono. Sin embargo, la mayoría coincidió en que no existen políticas, mediciones y programas específicos para tal fin; y que por ende es necesario darle más prioridad al tema, promoviendo políticas específicas, y considerando el trabajo pro bono en las evaluaciones de los abogados.

- En cuanto al trabajo a favor de la comunidad en la que operan las firmas, la mayoría indicó en términos generales, que la ayuda social las firmas de abogados en Panamá, la canalizan a través de asociaciones sin fines de lucro dedicadas a los temas que afectan a las comunidades. Sin embargo, los abogados que contestaron el cuestionario, coincidieron en que políticas más específicas debían ser promovidas a lo interno de las firmas de abogados.

12. Paraguay

12.1 Datos generales de Paraguay

Paraguay, situada en América del Sur, tiene una superficie de 406.752 Km^2 con lo que se encuentra entre los países más pequeños de la región.

Cuenta con una población ligeramente superior a los 7.152.703 de personas y baja densidad de población (17 habitantes por Km^2). De los habitantes, el 50,4% son hombres y el 49,6% son mujeres.

Su capital es Asunción y su moneda el guaraní (Gs.).

Paraguay cuenta con un PIB per cápita aproximado de USD 5.300. La última tasa de variación anual del IPC publicada en Paraguay es de mayo de 2019 y fue del 3,8%.

Paraguay se encuentra en el 113º puesto de los 190 países que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial, que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

El Índice de Percepción de la Corrupción del sector público en Paraguay ha sido de 29 puntos, con una percepción de corrupción bastante alta.

12.2 Metodología específica de Paraguay

La encuesta fue enviada a 63 abogados paraguayos. Un total de 36 abogados respondieron.

12.3 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 Paraguay, el 75% ha considerado que sí reconocen en el país la existencia de normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación, mientras que el 16,7% ha señalado que no existen. Por otro lado, el 8,3% ha afirmado no saber si existen políticas y normativas contra la discriminación en Paraguay.

El escenario puede ser indicativo de que en el país se requiere todavía un esfuerzo para dar a conocer las normativas de protección contra la discriminación por el 100% de los profesionales de derecho. Sin embargo, si bien en Paraguay existen principios constitucionales contra la discriminación, no existen leyes, programas o políticas públicas orientadas a promover dichos principios constitucionales.

12.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Paraguay

Paraguay ha ratificado los principales instrumentos de protección de derechos humanos -Naciones Unidas y Organización de Estados Americanos-. La Constitución igualmente reconoce la igualdad de todos los individuos sin distinción. Se podría decir por ende, que la Constitución protege de manera amplia a todos los individuos. Sin embargo, Paraguay no cuenta con leyes que regulen de forma amplia la inclusión y la discriminación. Si bien en el pasado se han discutido proyectos de regulación, ninguno de los proyectos ha tenido éxito y en general, han sido cuestionados por grupos conversadores.

Considerando lo anterior, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de Paraguay. 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 Paraguay, se identifica inicialmente que el 8,4% no supo identificar los tipos de discriminación que se protegen en el país.

Por otro lado, se evidencia que la discriminación por religión, por discapacidad y por raza son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación con mayor protección de la ley y de las políticas públicas. Solamente el 11,1% reconoce la preferencia sexual como objeto de protección por la normativa del país, contra el casi 66,7% que reconoce la protección por discapacidad.

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

Porcentual de las respuestas	**Tipo de discriminación**
47,2%	Discriminación por diversidad de género
66,7%	Discriminación por discapacidad
50%	Discriminación por raza
50%	Discriminación por religión
11,1%	Discriminación por preferencia sexual
5,6%	Otros
8,4%	Desconocimiento

Con respecto a otros tipos de discriminación, algunos participantes han identificado también que en Paraguay está prohibido cualquier tipo de discriminación, es decir, se prohíbe cualquier tipo de discriminación conforme a lo establecido en la Constitución Nacional y a los instrumentos internacionales ratificados.

12.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Paraguay

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 Paraguay, el 47,2% indica que las personas indígenas son las más desprotegidas por la legislación, y el 22,2% indica que los adultos mayores son parte del grupo poblacional que se encuentra más desprotegido.

Un 2,8% indica que las personas LGTBI y los migrantes son parte del grupo poblacional que está desprotegido. Por último, 2,8% no puede identificar el grupo más vulnerable, y un porcentaje equivalente considera que todos los grupos poblacionales que puedan estar en alguna situación de vulnerabilidad no tienen la debida protección por la legislación paraguaya.

12.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Paraguay

Según se ha descripto anteriormente, la encuesta está basada en las percepciones de los encuestados respecto a los temas que se les consultó. Uno de los temas fundamentales del estudio versa sobre las iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones dentro de las firmas legales en la jurisdicción. Considerando que los abogados normalmente tienen mayor formación sobre los derechos fundamentales de las personas, es usual que los despachos cuenten con programas internos para fomentar la protección de estos derechos.

En esta pregunta, había 3 opciones (alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

Respondieron 36 personas por Paraguay, de las cuales 18 indicaron que "No era un tema prioritario", 17 personas dijeron que este es un tema de "Media Prioridad" y 1 persona indicó que "Hay firmas que buscan la prevención de discriminaciones, pero aún hay mucho trabajo por realizarse en el ámbito". Como puede apreciarse de la percepción de las personas encuestadas, al menos un 47,2% considera que el tema de la prevención de discriminación en el ámbito de las firmas locales no tiene un alto grado de prioridad para la organización.

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

Se presentó a las personas entrevistadas una serie de tipos de discriminación y se les consulto sobre su percepción con relación a la atención que se le da a cada uno de los tipos de discriminación en el ámbito laboral. En el caso de esta pregunta, se presentó a los entrevistados las siguientes opciones a calificar:

(a) Discriminación contra la mujer

(b) Discriminación por raza

(c) Discriminación por religión

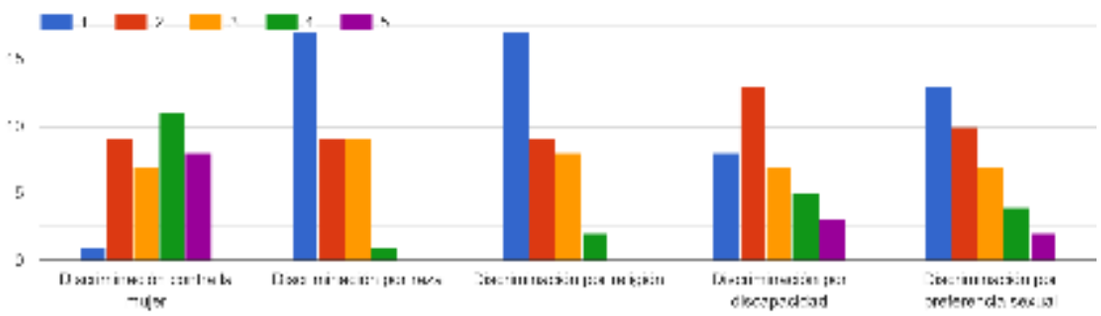
(d) Discriminación por discapacidad

(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, se obtuvo que el tema al que se le da mayor prioridad en sus firmas legales es a la prevención de la discriminación por religión y por raza, seguido por el tema de prevención de la discriminación por discapacidad. En tercer

lugar, se colocó la prevención de la discriminación a personas por su preferencia sexual, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación contra la mujer.

Calificar cada uno de los items en una escala del 1 al 5, siendo 1 baja prioridad y 5 alta prioridad.



12.8 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) Políticas claras de prevención para los miembros de las firmas legales, así como constantes capacitaciones para tener conciencia sobre la discriminación.

(b) Elaborar manuales claros y establecer jornadas de debate y conversación sobre prevención de discriminación.

(c) Promoción de programas que prohíben cualquier tipo de discriminación.

(d) Emitir comunicados en caso de un acto de discriminación que tomó conocimiento público o presentar o apoyar proyectos de ley que traten sobre la prevención de cualquier tipo de discriminación.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitivas fueron:

(a) Campañas de concientización sobre discriminación a grupos minoritarios, políticas internas de prevención de discriminación, encuestas periódicas sobre ambiente laboral.

(b) Contratar a las personas por sus méritos académicos y profesionales. Realizar campañas para visibilizar, por lo menos en la oficina, a los grupos discriminados.

(c) Circularizar información legal a firmas más pequeñas y a la población en general.

12.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Paraguay

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

Se logra determinar que, en las firmas paraguayas, incluidas en la nuestra, el tema ha sido abordado de forma intencional, y hay un buen manejo del tema. Sólo un 6% de la muestra no respondió la pregunta, el 41% indicó no tener conocimiento al respecto o no abordó el tema y el 53% restante responde con un nivel de conocimiento medio o alto. Dentro de las acciones que se han tomado en la firma encuestada para abordar el tema, a continuación, resumimos algunas de las respuestas:

(a) Se protege mucho la discriminación contra la mujer, constantemente se realizan acciones para disminuir las diferencias sociales entre mujeres y hombres abogados. Particularmente, en la firma hay políticas claras de ascenso, basadas plenamente en méritos, de esta manera se previene la discriminación, pues al basarse en mérito y al ser las políticas conocidas por todos los miembros de la firma, las chances de discriminación disminuyen

(b) En nuestra firma existe un manual de bienvenida en el cual se mencionan las políticas internas y una de ellas es que no se tolera ningún tipo de discriminación por sexo, orientación sexual, credo o religión. Entre todas las firmas en las que estuve anteriormente es la primera vez, mejor dicho, es la única firma que cuenta con este tipo de políticas internas, en otras firmas fui objeto de discriminación y comentarios denigrantes por ser gay.

(c) Uno de los temas que se aborda continuamente es la discriminación hacia la mujer. Se elaboran reportes, hay participación en proyectos internacionales pro-bono, charlas, etc. Con respecto a los otros grupos, la firma tiene un equipo laboral muy variado y con mucha diversidad, en todo sentido.

(d) En la firma donde estoy si hay políticas medibles de inclusión de mujeres y personas con diferentes preferencias sexuales. Ahora bien, no hay políticas de inclusión de personas con discapacidad ni indígenas.

Finalmente, nos indica la muestra que otra política ha sido el establecimiento de incentivos encargados de impulsar el tema y dar seguimiento. Con relación a los reportes de seguimiento, el 33% indica que sí se realizan, aunque sean verbales en reuniones de seguimiento.

12.10 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) A nivel interno de la firma, mediante la creación de comisiones e implementación de políticas internas para evitar situaciones de discriminación y promover la igualdad de oportunidades de crecimiento profesional.

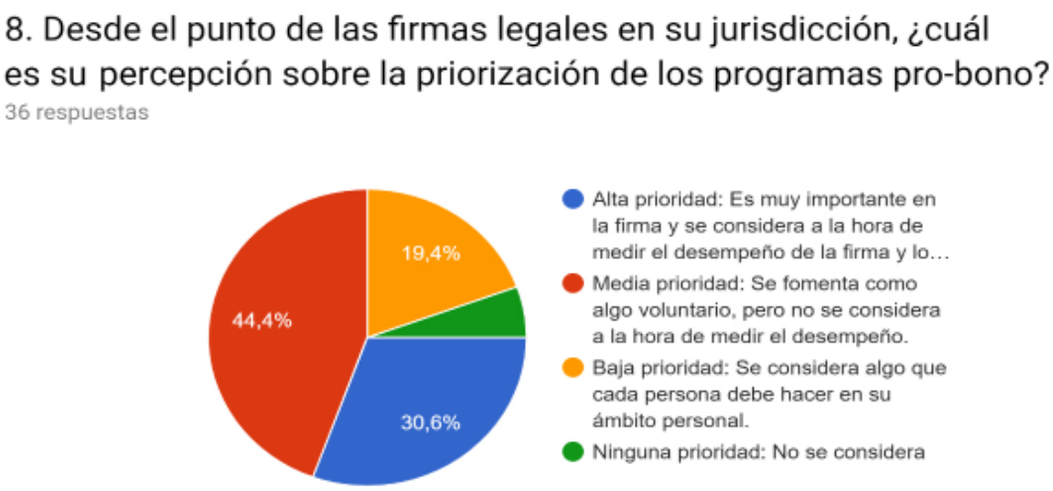
12.11 Percepción sobre la priorización de los programas pro-bono en las firmas legales

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 les 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.	19,4%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	44,4%
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.	30,6%
Ninguna Prioridad. No se considera	5,6%

Se concluye que la percepción mayoritaria es que, en las firmas legales de Paraguay, los programas pro-bono están siendo abordados con un nivel de prioridad medio, y se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño. Un 30,6% de las personas encuestadas percibe que es muy importante en la firma y se considera a la hora de medir el desempeño de la firma y los abogados y abogadas. Seguidamente, un 19,4% de los encuestados considera que es tiene una baja prioridad y que es algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal y, por último, un 5,6% de las personas encuestadas percibe que no tiene ninguna prioridad.



12.12 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 de una forma muy limitada, y en general coinciden en que es un tema que debe de tomar prioridad en las firmas. Algunas de las afirmaciones de acciones que mejoran con relación al tema fueron:

(a) Principalmente acompañar las causas de interés nacional y mundial que suenan en la actualidad. Es de suma importancia hacer esa priorización porque no solo impacta de manera positiva en la comunidad, sino que dentro de la propia firma. Se prioriza bastante todo lo relacionado a la no discriminación hacia la mujer y la eliminación de todo tipo de violencia o segregación hacia ella.

(b) Establecer políticas que promuevan el trabajo pro-bono. Incluir en la evaluación de desempeño la calidad y cantidad de horas pro-bono invertidas por cada miembro, reconociendo a los que desempeñaron un buen trabajo en ese ámbito.

(c) Podríamos elaborar proyectos de ley sobre matrimonio igualitario, sobre proyectos de reformas de leyes contra la discriminación de género, ya que la mayoría en Paraguay son obsoletas. Es importante para demostrar que a las firmas les importa que la región avance en materias de igualdad.

(d) Se podría fomentar más la realización de estos trabajos y tenerlos en cuenta para las evaluaciones de desempeño. Se busca priorizar los trabajos que causen un impacto social. Sí, se deberían priorizar trabajos que sean útiles para la sociedad.

(e) Priorizar a las minorías; potenciar a ONGs que buscan hacer diferencias; trabajar con ideas disruptivas, especialmente tecnología e innovación.

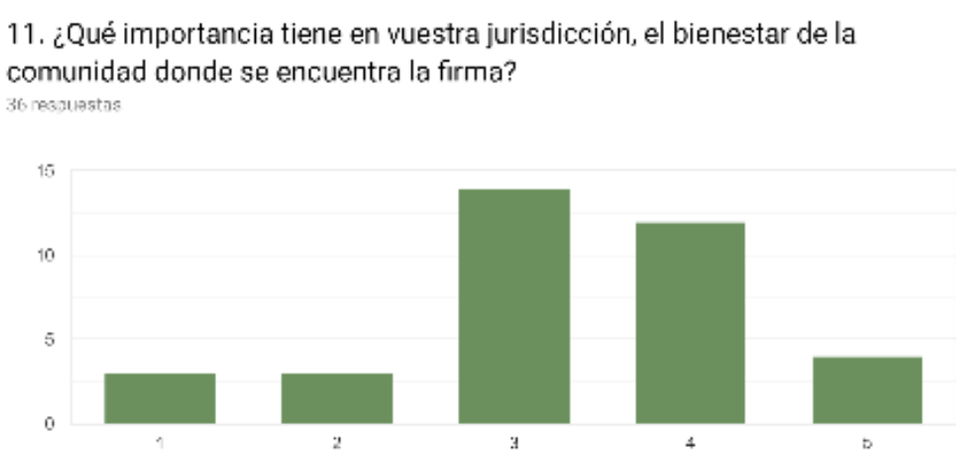
(f) Apoyo legal a organizaciones específicas que tengan proyectos de alto impacto. Es importante priorizar porque los recursos son limitados y de hacerlo depende hacer la diferencia.

(g) Conozco muy pocas firmas que se comprometen con el trabajo pro-bono. Considero que es importante, cualquiera sea su alcance. En cuanto a posibles tomas de acción al respecto, la organización dentro de la firma de espacios para este tipo de trabajos me parece fundamental. Las alianzas con asociaciones de la sociedad civil para evitar las malas interpretaciones también me parecen importantes. Otra estrategia podría ser la conformación de un equipo interdisciplinario dedicado al pro-bono con rotación bimestral.

12.13 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 su bienestar.

Se consultó sobre este aspecto en particular, ofreciendo una calificación 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 4,16 por lo que los encuestados consideran que las firmas legales en Paraguay le dan una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.



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

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

Los encuestados en su mayoría mencionaron que mediante voluntariados y trabajo pro-bono se apoya a la comunidad, las respuestas más resaltantes fueron:

(a) Los socios y asociados brindan charlas regularmente sobre temas variados y de interés público.

(b) Apoyamos a diversas fundaciones (con colaboraciones patrimoniales y también de tiempo, no sólo de servicios jurídicos, sino de voluntariado en general). Esto no se realiza de manera esporádica o aislada; se realiza como parte de una política empresarial.

(c) Externamente solo se trabaja a través de los proyectos de los clientes de manera reactiva.

(d) Abordamos la creación de beneficios participando de proyectos de legislación y asesorando a empresas que, con su crecimiento, contribuyen con la comunidad.

12.15 Análisis final: Paraguay

Luego de realizado este estudio en que participaron abogados y abogadas en calidad de personas encuestadas, así como un equipo de trabajo pro-bono de FERRERE que analizó las respuestas y plasmó los principales resultados de éstas, 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 considerados relevantes, sin embargo, no esenciales para las firmas de abogados.

- Los abogados y abogadas reconocen que tienen un rol preponderante en este asunto y que queda mucho trabajo pendiente. En este contexto, se muestran interesados en proponer y promover acciones para abordar y lidiar con temas de discriminación en todos los ámbitos.

Sobre cada una de las preguntas específicas:

- Un porcentaje muy alto conoce de la existencia de principios generales en términos de prevención contra la discriminación y puede identificar los principales grupos que pueden estar en alguna situación de vulnerabilidad.

Sin embargo, un porcentaje considerable reconoce que no existen políticas públicas que faciliten la aplicación práctica de estos principios, por lo cual si aplicación es muy precaria.

- Es necesario un esfuerzo adicional en la promoción de propuestas para la implementación de políticas públicas para garantizar una protección efectiva a los grupos vulnerables.

- Se considera que en Paraguay la mayoría de los 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 raza. Sin embargo, se reconoce que no existe una normativa específica al respecto.

- 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 Paraguay se indicó que las personas indígenas son las más desprotegidas por el Estado.

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

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

- 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, es interesante que más 44% indica que tiene un nivel de prioridad medio, y se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.

- 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.

13. Peru

13.1 Datos generales de Perú

erú se encuentra situado en América del Sur, tiene una superficie de 1.285.220 Km^2.

Cuenta con una población de 32,7 millones de peruanos de los cuales el 50,3 % son mujeres y el 49,7% restante son hombres.

Su capital es Lima y su moneda es el Sol.

El país cuenta con más de 130,000 abogados agremiados de forma obligatoria para ejercer la profesión en el Colegio de Abogados. De estos, se estima que 52,000 abogados practican de forma privada en la actualidad.[34]

13.2 Metodología específica de Perú

La encuesta fue enviada a 300 abogados peruanos. Un total de 50 abogados respondieron.

13.3 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 100% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en su país.

13.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Perú

Perú 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 Perú. 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

34 LALEY.PE. "Los abogados en el Perú". Informes. LaLey.pe. 01 de abril de 2014. Consulta: 27 de abril de 2018. En: http://laley.pe/not/1215/los-abogados-en-el-peru.

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

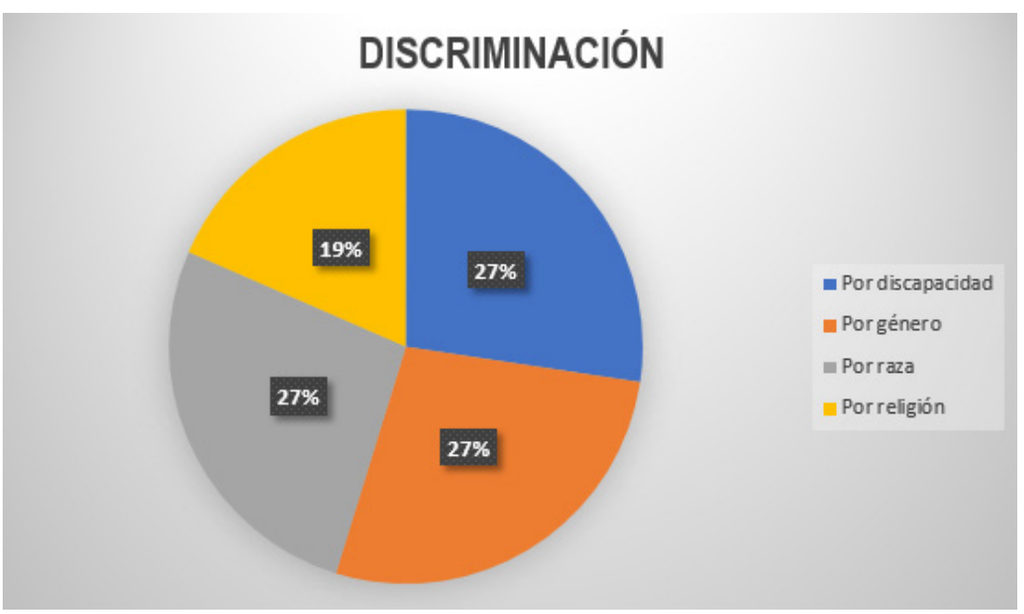
(c) Discriminación por religión

(d) Discriminación por discapacidad

(e) Discriminación por preferencia sexual

De la muestra, se evidencia que la discriminación por discapacidad, diversidad de género, por raza y religión son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más reincide en nuestro país.

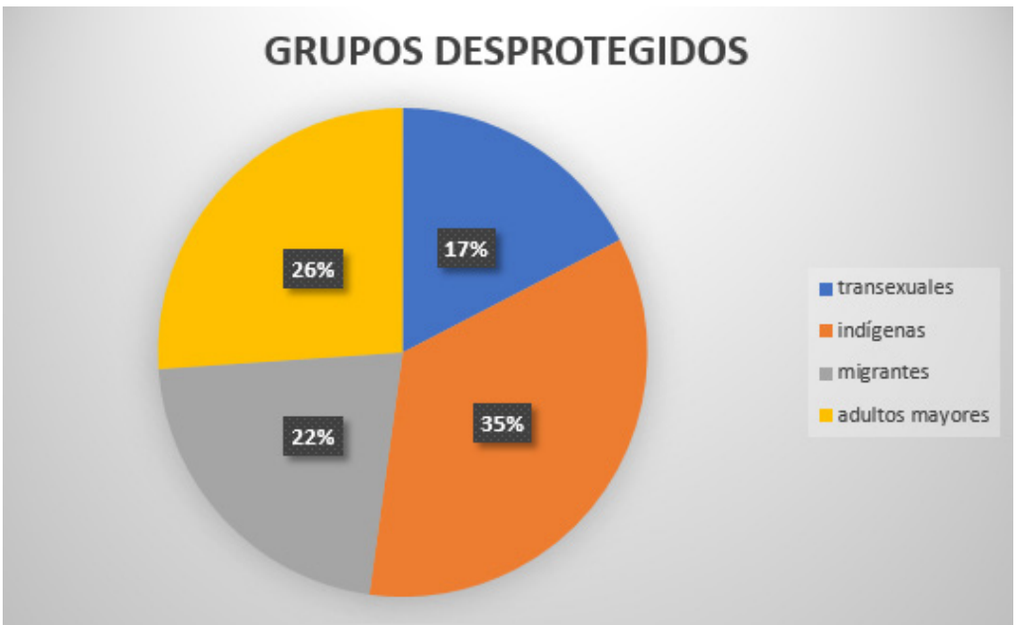
Así pues, tenemos que el 27% reconoce la existencia de discriminación por discapacidad, género y raza, mientras que el 19% considera que existe una discriminación por religión.



13.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Perú

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

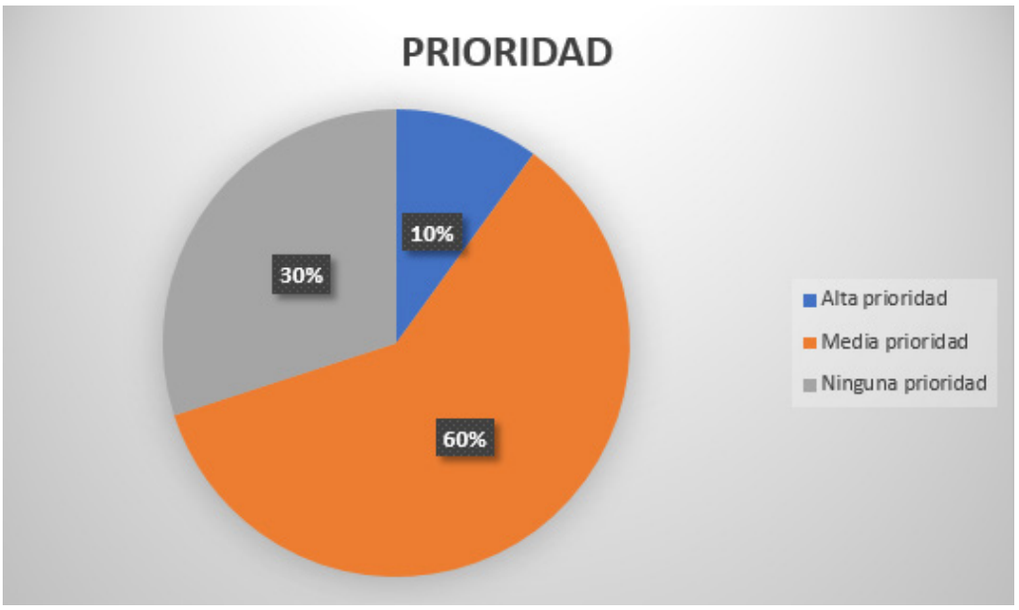
Específicamente respeto a Perú, el 35 % indican que las personas indígenas son los más desprotegidos por la legislación peruana, el 26% consideran que son los adultos mayores, luego el 22% consideran que son los migrantes y finalmente con un 16 % los transexuales.



13.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Perú

Según se ha descrito anteriormente, la presente encuesta se hizo basada en las percepciones de los encuestados 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, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.



Del presente muestreo conformado por 50 abogados del Perú, el 10% indicaron que era un tema de "Alta Prioridad, mientras que el 60% indicó que era tema de "Media Prioridad" y el 30% restante indicó que "No era un tema prioritario" para las firmas legales.

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

Se les consultó a las personas entrevistadas sobre los tipos de discriminación y sobre su percepción a la atención en 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 discapacidad. En tercer lugar, se colocó a la preferencia sexual, luego al de la discriminación por credo o religión y la discriminación por raza.

13.8 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 a 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 internas en cada firma (con procedimientos claros para denunciar y aplicar sanciones);

(b) charlas y 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 programas para la prevención de la discriminación. Algunas alternativas plantean el de exhibir la escala remunerativa por puestos de trabajo, fiscalización, e implementación de comités de trabajo por cada área, entre otros.

13.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Perú

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 peruanas de la muestra el tema ha sido abordado de forma intencional, y hay un buen manejo del tema. 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 de políticas internas y capacitaciones al personal;

b) Alianzas con grupos y/u organizaciones nacionales y mundiales en la materia;

c) Proveer trabajo pro-bono con mayor constancia y compromiso.

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

13.10 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 comisiones 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 Perú, se destaca el trabajo pro-bono (debido a la Alianza que mantiene).

13.11 Percepción sobre la priorización de los programas pro bono en las firmas legales

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

Las siguientes fueron algunas de las respuestas:

(a) Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.

(b) Se debería priorizar temas acordes a los valores de la firma que quisieran que se plasmen en la sociedad, y que incidan preferentemente sobre prioridades públicas.

(c) Se debe hacer una labor de "concientización" para poner exponer y analizar las prácticas que, en un ambiente de tolerancia, realmente fomentan y promuevan su ejecución.

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, y se visualiza como algo que cada persona debe de hacer en su ámbito personal para cumplir con la meta interna que se fija el estudio.

13.12 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 muy limitada, y coinciden en que es un tema que debe priorizarse al interior de las firmas, algunas de las afirmaciones de acciones de mejora fueron las siguientes:

(a) Establecimiento de proyecto/ metas claras; así como prácticas pro-bono e incentivos internos.

(b) Exigir mínimo de horas pro bono por abogado (a).

(c) Adoptar programas pro bono en conjunto con instituciones que lo promuevan;

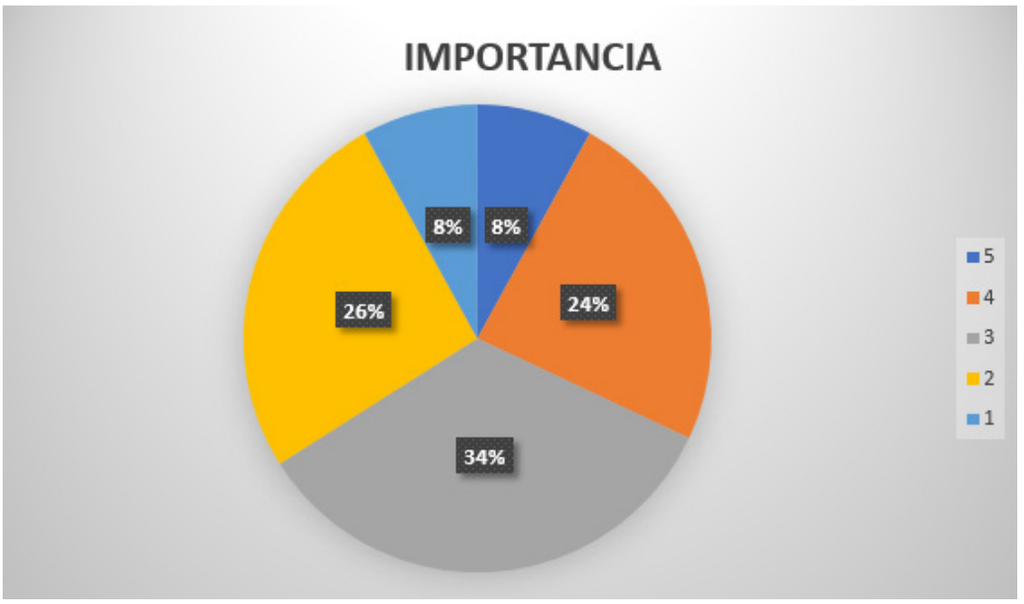
(d) Priorizar en trabajo pro bono.

(e) Que los socios y socias de los despachos lideren el tema, no solo lo asignen.

13.13 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 2.98, por lo que se infiere que las firmas legales en Perú le dan una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.



13.14 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 Perú para crear beneficios en la comunidad en donde opera.

Sobre este tema no se indicaron acciones puntuales realizadas, los encuestados únicamente se limitaron a afirmar que mediante voluntariado y trabajo pro-bono se apoya a la comunidad. Lo más relevante en este extremo, es que se reitera la exigencia por parte del Estudio para poder llevar a cabo los trabajos pro bono con mayor compromiso y responsabilidad.

13.15 Análisis final: Perú

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

- 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 de abogados, así como hacia sus acciones externas.

- La totalidad de la muestra conoce sobre los términos de prevención de la discriminación y puede identificar los principales grupos en situación de vulnerabilidad. También conocen la existencia de normas y políticas públicas para la prevención de la discriminación.

- Se considera que en el Perú la mayoría de los esfuerzos, para la prevención

de la discriminación se realiza respecto a la prevención de la discriminación de las mujeres, las personas con discapacidad y por raza. Así se considera que la normativa protege mayoritariamente a esos grupos sociales.

- Se establece que existen grupos sociales que aún requieren mayor protección como las poblaciones como lo son las comunidades indígenas y las comunidades de LGBT.

- Existe una percepción alta referida a que la prevención de la discriminación dentro de las firmas tiene una prioridad de atención baja.

- 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.

- Sobre la priorización del trabajo pro bono, es interesante que más del 50% indica que éste tiene poca prioridad coincidiendo en que debería ser un tema prioritario a lo interno de la firma y señalando una serie de recomendaciones específicas para mejorar esta práctica legal.

14. Uruguay

14.1 Datos generales de Uruguay

Uruguay ubicado en un lugar geográficamente privilegiado, tanto por ser limítrofe de Argentina y Brasil así como por su topografía, es un país de país con una superficie de 176 215 km², siendo el segundo país más pequeño de Sudamérica. Tiene una población de 3.400.000 de habitantes que se ubican en su mayoría en el sur del país y particularmente en la capital del país Montevideo donde viven más del 42 % de la población.

Su capital es Montevideo y su moneda Pesos uruguayos.

Uruguay es la economía número 80 por volumen de PIB. El PIB de Uruguay, en 2018, fue de 14.630 € euros, con el que se sitúa en el puesto 51 del ranking. Uruguay se encuentra en el 95º puesto de los 190 que conforman el ranking Doing Business, 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 Uruguay ha sido de 70 puntos, en virtud de que la percepción que tienen los uruguayos de la corrupción en el sector público es baja.

14.2 Metodología específica de Uruguay.

La encuesta fue enviada a 75 profesionales Uruguayos. Un total de 22 abogados respondieron.

14.3 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, la unanimidad de los encuestados entienden que en el país existen normas y políticas de prevención de la discriminación.

El resultado indicado demuestra que actualmente en Uruguay, al menos en el sector profesional y particularmente en el mercado de los servicios legales, existe una percepción generalizada en cuanto a la existencia de las normas de prevención de la discriminación.

14.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas

Uruguay cuenta en general con un marco normativo adecuado para regular los diferentes tipos de discriminación, sobre todo los que más problemas pueden causar en nuestra sociedad. Esta regulación se deriva tanto de disposiciones nacionales como Convenios o Convenciones Internacionales que han sido ratificadas por el país.

Considerando lo anterior, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de Uruguay. 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 Uruguay, la enorme mayoría de los encuestados entienden que las normas protegen la discriminación contra la diversidad de género, la discapacidad y la raza. Sin embargo, tanto la discriminación por preferencia sexual y particularmente por religión con identificados como un bien tutelado por un porcentaje menor de los encuestados. Particularmente la discriminación por religión fue identificada por un 68 % de los consultados, siendo el tipo de discriminación cuya protección menos se percibe.

Por el contrario, los tipos de discriminación que mas se perciben como protegidos por las normas de acuerdo a los profesionales encuestados son la discriminación por diversidad de género, la discriminación por discapacidad y la discriminación por religión, en ese órden

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

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
86.3 %	Discriminación por diversidad de género
81,8 %	Discriminación por discapacidad
77,2%	Discriminación por raza
72.7%	Discriminación por preferencia sexual
68.1%	Discriminación por religión

14.5 Percepción cobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas públicas de Uruguay

Se consultó a las personas participantes que, según su percepción, cuales serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativa y las políticas públicas existentes en el país.

La mayoría de los encuestados en Uruguay entiende que en el país no hay desigualdad tanto en la legislación como en las políticas públicas de ningún grupo.

Entre las personas que si indicaron que existen algunos grupos que presentan algún tipo de desprotección en nuestro país, un 13,04 % entiende que los discapacitados no tienen la protección debida. El mismo porcentaje entiende que quienes se encuentran desprotegidos por la normativa y las políticas públicas son los migrantes. En un porcentaje menor el 8,7 % entiende que quienes sufren alguna desprotección son los Adultos Mayores. Finalmente, solamente un 4,3 % considera que las personas Trans y otro 4,3 % entiende que las personas de religión cristiana y grupos conservadores son quienes presentan más vulnerabilidades en cuanto a su protección, especialmente por las políticas públicas.

14.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Uruguay

De acuerdo a las respuestas de los encuestados, una importante mayoría entiende que los temas de prevención de la discriminación tienen una prioridad media para las Firmas Legales de Uruguay. Sin embargo un preocupante 27 % sostiene que las iniciativas para la prevención de la discriminación en el ámbito laboral tiene una importancia baja en las Firmas. Y por último, solamente el 9 % consideran que estos temas tienen una importancia alta.

14.7 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 una 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 religión. En tercer lugar, se colocó la prevención de la discriminación a personas por su preferencia sexual, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación por discapacidad y la discriminación por origen étnico o racial.

14.8 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 Estudios Jurídicos. Esta pregunta tuvo una serie muy abierta de respuestas pero algunas se repitieron.

Entre todas las respuestas hubo una que se repitió en el 27 % de los encuestados y fue la organización de eventos de concientización y promoción de equidad, políticas claras y conocidas respecto a la no discriminación. También tuvo un porcentaje considerable de sugerencias la contratación de colaboradores representativos, dejando de lado sesgos en los procesos de selección y/o contratación, que fue sugerida por el 22, 7 %. En tercer lugar se sugirió otorgarle mayor flexibilidad laboral a las mujeres que son madres. Y por último en menor medida se sugirió la realización de talleres o charlas internas obligatorias, la concientización de la situación mediante campañas conjuntas entre las firmas y la presentación de exposiciones de oradores exitosos que hayan roto con los estereotipos.

14.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Uruguay.

Se consultó a las personas encuestadas sobre cómo se aborda la prevención de discriminación de cada uno de estos grupos vulnerables en sus propias Firmas , qué acciones se proponen para incidir en estos temas y si se realiza algún reporte de avance en la interna del Estudio o en lo externo.

Solamente un porcentaje menor (13,6%) respondió que en su Firma no se abordan los temas de discriminación.

En contraposición, un 36 % de los encuestados informan que sus Estudios son firmantes de los principios WEP de la Organización de las Naciones Unidas y promueven la igualdad. Otro porcentaje considerable de los encuestados responden que sus Firmas tienen programas de mentoreo y fomento de la integración mediante actividades y/o difusión del valor de la diversidad (18 %); y otro porcentaje un poco menos representativo responde que tienen en sus firmas políticas antidiscriminatorias y realizan charlas de prevención de acoso (13%).

Otras respuestas recibidas indican que otras estrategias que realizan las firmas en Uruguay son la realización de campañas de concientización, la formación de comités para evitar la discriminación y el fomento del involucramiento de miembros de grupos vulnerables en temas relevantes.

14.10 Percepción sobre la priorización de los programas pro-bono en las firmas legales

De acuerdo a las respuestas obtenidas, podemos decir que para el 45 % de los encuestados los programas pro bono en sus firmas tiene una prioridad media. Un alto 36 % considera que estos programas tiene una baja prioridad. El restante 19 % considera que los programas pro bono tienen una alta prioridad para las firmas legales uruguayas.

14.11 Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales

Esta fue otra pregunta, que dada la amplitud de las posibilidades de respuesta, dieron lugar a variadas propuestas que se desarrollan en las diferentes firmas legales del Uruguay. La propuesta que más se repitió fue la de que en sus firmas se fomenta, promueve y prioriza el trabajo pro bono pero los encuestados no se explayaron en propuestas concretas. Luego un grupo considerable mencionó que se apoya a ONGs y otro tipo de asociaciones similares (13, 6 %). En tercer lugar, los encuestados mencionaron que se le exige a los asociados participar en cierto número de trabajos pro bono durante el año, y otras respuestas que simplemente informan que en sus firmas se realizan trabajos pro bono (9 %). Luego un menor porcentaje expresó que se evalúa el desempeño de los profesionales en función del trabajo pro bono que realizan así como se les da un mayor reconocimiento por ese trabajo (4,5%).

Por último no podemos dejar de mencionar que un 9 % de los encuestados manifestó que no se realiza trabajo pro bono en su firma.

14.12 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. De acuerdo a los encuestados un 27 % entiende que se le da una importancia media alta, un 22, 7 % considera que la importancia es media baja, un 18 % alta, un 18 % media y finalmente un 13, 6 % consideran que la importancia que se le da al bienestar de la comunidad es baja.

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

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

El porcentaje más alto de los encuestados entiende que en las firmas legales del Uruguay no existen políticas específicas sobre este tema o bien no son una prioridad. Sin embargo, un porcentaje similar (27 %) considera que las firmas participan voluntariamente en proyectos, cursos gratuitos de formación, asesoramiento gratuito y responsabilidad social empresarial. Luego grupos menores de encuestados mencionaron como acciones para crear beneficios para la comunidad la realización de charlas impartiendo valores (9%), las firmas tratan demandas colectivas de gran impacto (4,5%), han presentado modelos de leyes

que intentan solucionar la problemática (4,5%) y otro grupo expresó que se tiene en cuenta el entorno en variadas oportunidades y acciones.

14.14 Análisis final: Uruguay

Finalizado el estudio, la principal conclusión que se puede sacar es que para los abogados uruguayos el problema de la discriminación es un asunto que ha sido abordado por la legislación con mayor o menor acierto, pero no se trata de un tema desconocido.

Sobre cada una de las preguntas específicas:

- La mayoría de la población encuestada considera que los diferentes tipos de discriminación tienen abordaje por la legislación nacional, siendo la discriminación por discapacidad la que más se percibe como protegida por las normas y la discriminación por religión la que menos, aunque igualmente un 76 % de los encuestados afirma que se encuentra regulada.

- Si bien las respuestas no fueron muchas, llama la atención que entre los grupos que los encuestados mencionan como requiriendo mayor protección figuran los discapacitados, cuando en realidad son el grupo que se mencionó por mayor cantidad de gente como protegida. Por otra lado también se incluyó en este grupo de gente que puede requerir mayor protección a los cristianos y grupos más conservadores.

- En la interna de las Firmas legales de Uruguay, la mayoría de los encuestados considera que la prevención de la discriminación tiene una prioridad media, pero casi un tercio de los encuestados considera que la prioridad es baja.

- 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 presentaron propuestas específicas sobre estrategias o acciones que pueden implementarse en las firmas para prevención de la discriminación.

- Es importante destacar que un preocupante 13,6 % de los encuestados considera que las Firmas no abordan los problemas de discriminación.

- Sobre la priorización del trabajo pro bono, la percepción de los encuestados tiene una leve tendencia a considerar que en las firmas se le da una prioridad media, pero un grupo bastante similar entiende que la prioridad que se le da al pro bono es baja.

- 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.

15. Venezuela

15.1 Datos generales de Venezuela

Venezuela se encuentra situada al norte de América del Sur, con una población ligeramente superior a los 31 millones de personas, se estima que la misma se eleve hasta 42 millones para el 2050. El país tiene una de las tasas de natalidad más altas de Suramérica, después de Paraguay, Bolivia y Ecuador.

La población concentrada en las ciudades asciende al 94 %, lo que convierte a Venezuela en el país más urbanizado de América Latina. Territorialmente, el mayor porcentaje poblacional se encuentra repartido en la zona de costa-montaña del país con casi el 71 %, mientras que las zonas al sur albergan por su lado al porcentaje mínimo de 6 % del total nacional.

Su capital es Caracas y su moneda es el Bolívar.

Venezuela es un país productor de petróleo, su principal producto de exportación. Tiene la reservas probadas de petróleo más grandes del mundo.

15.2 Metodología específica de Venezuela

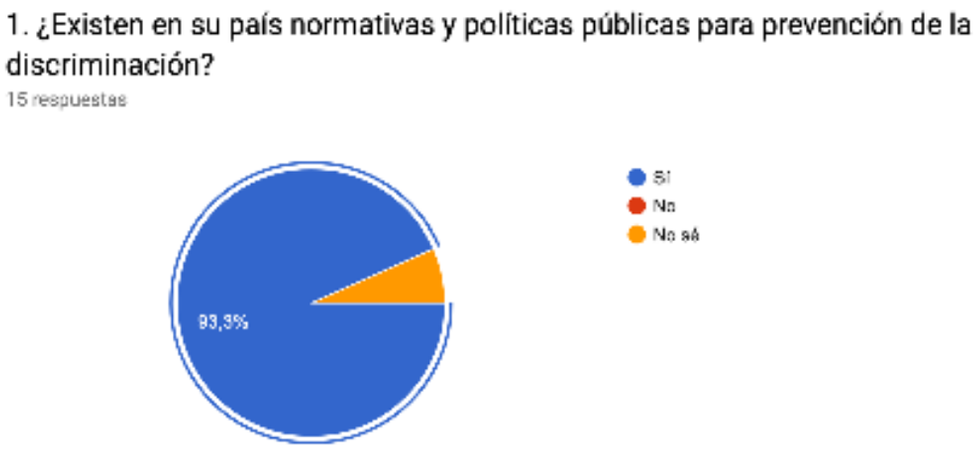
La encuesta fue enviada a 118 abogados venezolanos. Un total de 15 abogados respondieron.

15.3 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 93,3% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en su país. Mientras el 6,7% dijo que no sabía si existían dichas normas y políticas.

El escenario puede ser indicativo de que en el país hay una significativa divulgación de los programas de prevención de la discriminación y en las universidades se estudia la normativa que prevé y desarrolla el derecho a la igualdad, así como jurisprudencia que trata estos temas. Sin embargo, hay un porcentaje minoritario que pareciera estar ajeno a las previsiones constitucionales y legales en materia de no discriminación y diversidad.



15.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Venezuela

Se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de Venezuela. 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 Venezuela 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 a través de políticas públicas en Venezuela (66,7%). Muy seguido está un 53,5% que reconoce la preferencia sexual y la libertad de culto o religión como objeto de protección por la normativa del país. Por último, solo un 6,7% percibe que la preferencia política es protegida en el país. Este último porcentaje puede ser reflejo de la grave crisis política y de gobernabilidad que vive actualmente el país en donde es una constante la persecución política y la violación en general de los derechos políticos de los ciudadanos.

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

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
66,7%	Discriminación por diversidad de género
66,7%	Discriminación por discapacidad
60%	Discriminación por raza
53,3%	Discriminación por religión
53,3%	Discriminación por preferencia sexual
6,7%	Otros preferencias políticas
0%	Desconocimiento

15.5 Percepción cobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Venezuela

Se consultó a las personas participantes que, según su percepción, cuales serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativas y políticas públicas existentes en el país.

Específicamente con respeto a Venezuela, el 46,7% indica que las personas mayores es el grupo más desprotegido por la legislación venezolana, seguida por homosexuales, migrantes, género, preferencias políticas, que comparten un 6,7% de percepción de encontrarse desprotegidos. Asimismo, un 6,7% percibe que todos los grupos mencionados son igualmente desprotegidos. Sorprende un 20% que considera que no existe desigualdad en la protección de derechos humanos de diferentes grupos de personas.

15.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Venezuela

Según se ha descrito anteriormente, la presente encuesta se hizo basada 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, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

Un 66,7% respondió que el tema para los despachos de abogados es de baja prioridad, 26,7% respondió que el tema es de "Media Prioridad" para concluir con un 6,7% que considera que es un tema de alta prioridad a lo interno de su organización.

15.7 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 consultó 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 una 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 la discapacidad y raza, seguido por preferencia sexual y por último la prevención de discriminación por credo o religión.

15.8 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 de abogados. En este caso, las respuestas eran un poco más abiertas. Estas son las principales sugerencias:

(a) Charlas y conversatorios a los empleados y no solo a los abogados para sensibilizarlos sobre estos temas.

(b) Establecer estatutos internos que prevean mecanismos de prevención y políticas claras.

(c) Identificación de grupos vulnerables en las firmas de abogados para atender sus necesidades.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitiva fueron:

Trabajar de la mano del departamento de contrataciones para evitar prácticas discriminatorias al momento de la contratación.

15.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Venezuela

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, así como si se hace seguimiento y reporte.

Se logra determinar que en las firmas venezolanas incluidas en la muestra el tema ha sido abordado, sin embargo un porcentaje importante considera que no se está haciendo ni implementando políticas estructuradas en los despachos de abogados. Dentro de las acciones que se han tomado en las firmas encuestadas para abordar el tema, a continuación, resumimos algunas de las respuestas:

a) El establecimiento políticas internas y capacitación personal es principalmente en cuanto la discriminación de la mujer;

b) Constantemente se imparten charlas generales sobre feminismo, derecho a la igualdad y a la no discriminación;

c) Se prestan servicios legales pro-bono a favor de fundaciones y asociaciones;

Con relación a los reportes de seguimiento, casi un 90% indica que no se realizan reportes ni seguimiento al tema.

15.10 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, e trabaja de manera cercana con los coordinadores de departamentos de contratación para evitar prácticas discriminatorias, se hacen charlas informativas para visibilizar el problema y dar herramientas, existen programas de mentoring.

A nivel externo, una de las principales acciones que se considera han implementado las firmas legales en Venezuela es la del trabajo pro bono que ha tenido un repunte en los últimos 10 años.

Los encuestados coincidieron en que no se realizan reportes para informar sobre el avance de esos temas.

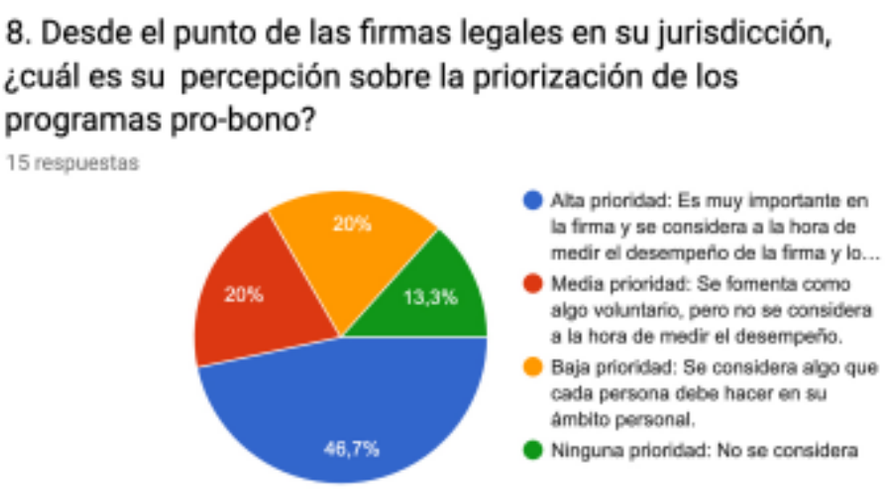
15.11 Percepción sobre la priorización de los programas pro-bono en las firmas legales

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:

Percepción acerca de la priorización de los programas pro-bono	**%**
Ninguna prioridad: no se considera	13.3%
Baja prioridad: Se considera algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal.	20%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	20%
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.	46,7%

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 alto, un 20% comparte que se trata de temas de baja o media prioridad y porcentaje minoritario considera que el tema no comporta prioridad alguna para los despachos.



15.12 Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales

La conclusión general de la muestra es que el trabajo pro bono es de alta prioridad para las firmas de abogados y hay programas estructurados. Algunas de las afirmaciones de acciones para mejorar con relación al tema fueron:

(a) Priorizar el trabajo que involucre niños, adolescentes y personas con discapacidad;

(b) Establecimiento un mínimo de horas al año dedicadas a trabajo pro bono.

(c) Remunerar al abogado que asume el caso pro bono;

(d) Concientizar a los abogados sobre la importancia del trabajo pro bono y de su impacto en la comunidad.

(e) Temas que involucren el derecho a la educación debe ser un rubro prioritario en los casos que la firma decide atender.

15.13 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, un 40% marcó como de prioridad alta para la firma, la comunidad donde se desarrolla.

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

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

Sobre este tema los encuestados dieron ejemplos de las acciones concretas que llevan a cabo sus firmas, entre otras están:

(a) Asistencia jurídica a los empleados de la firma.

(b) Programa de alimentación y meriendas en la firma para cuidar temas de nutrición de los empleados.

(c) Programas de donaciones a comunidades cercanas en Navidad y de útiles escolares en agosto.

(d) Jornadas de atención médica a los empleados.

(e) Programas de beca de estudios universitarios.

15.15 Análisis final: Venezuela

Luego de realizado este estudio en que participaron abogados y abogadas en calidad de personas encuestadas así como un equipo de trabajo del Escritorio Tinoco, Travieso, Planchart & Núñez que estudió las respuestas y plasmó los principales resultados de éstas, 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 de abogados así como hacia sus acciones externas.

Se requiere una conciencia mayor sobre la normativa que protege a los grupos más vulnerables y sobretodo sobre las acciones que cada firma ejecuta para prevenir la discriminación y promover la inclusión.

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 normativa que regula estos temas.

- Se considera que en Venezuela 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 raza. Así se considera que la normativa protege mayoritariamente a esos grupos sociales

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

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

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

- También indicaron cómo se hace a lo interno de sus firmas pero no se hacen reportes ni seguimiento.

- Sobre la priorización del trabajo pro bono la percepción en Venezuela es que es de prioridad alta para las firmas, con programas estructurados, pero sin reporte de resultados.

- 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.

IV. CONCLUSIÓN GENERAL

El objetivo de este estudio es el análisis estadístico, a partir de las 571 respuestas obtenidas, de los datos procedentes de las respuestas de los diferentes países. Dicho análisis estadístico consta de dos fases: el análisis exploratorio de los datos por países y la obtención de conclusiones considerando toda Latinoamérica.

El estudio busca generar medidas (estadísticas) de resumen y representaciones gráficas, para cada uno de los cuestionamientos presentados y de forma separada por país. Con este análisis se busca indicadores para caracterizar y dar seguimiento a las tendencias en la evolución de los trabajos probono por las firmas legales de los países y, adicionalmente, busca identificar los grupos vulnerables más desprotegidos por países y los esfuerzos de protección de estos grupos tanto a nivel de política nacional como a nivel interno de las firmas. En suma, es posible verifica que:

(a) La gran mayoría de los países empeñan esfuerzos de promover la igualdad y prevenir la discriminación, incluso por la legislación nacional y los convenios internacionales que ratifican. Sin embargo, según los datos recolectados, no hay mucho conocimiento por parte de la población de la legislación vigente y que faltan políticas públicas para aplicarla.

(b) La gran mayoría de los encuestados todavía consideran que hay desigualdad de protección entre los grupos más vulnerables, por lo que hay que seguir trabajando en la evolución de ese punto.

(c) Por otro lado, la gran mayoría ha reconocido que los trabajos pro bono y programas de prevención a discriminación tiene una alta prioridad entre las firmas legales de los países, aunque la gran mayoría desconoce como cada tema podría ser abordado concretamente, por lo que se debe ampliar el conocimiento sobre la aplicación práctica de los programas destinados a prevenir la discriminación de los diferentes grupos vulnerables.

(d) Con respecto al trabajo con la comunidad inmediata, se nota una percepción de alejamiento entre los intereses de la comunidad y las acciones tomadas por las firmas, por lo que se deberá seguir trabajando el tema.

A continuación, se presentan los reportes de cada país y la conclusión general sobre la percepción de Latinoamérica sobre los cuestionamientos planteados.

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