



the global voice of
the legal profession'

**Proyecto de Investigación
International Bar Association**

Young Council del Latin American Regional Forum



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

25 de marzo de 2020

- 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 mundial²². 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 personas²³ 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 países²⁴. México presenta una moderada densidad de población²⁵ (casi de 64 habitantes por Km²). De los habitantes, el 48.6% son hombres y el 51.4% son mujeres²⁶. 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 agremiados²⁹ 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 públicas o privadas que trabajen con grupos vulnerables y el trabajo pro bono 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 Km² 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 Km²). 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>.



the global voice of
the legal profession®

International Bar Association

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

Tel: +44 (0)20 7842 0090

Fax: +44 (0)20 7842 0091

Email: editor@int-bar.org

www.ibanet.org