



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

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.

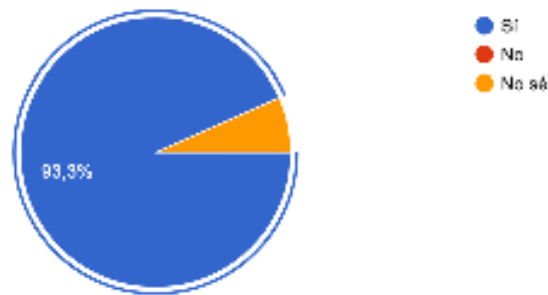
Se consultó a las personas participantes si tenían conocimiento de la existencia de normativas y políticas que previnieran la discriminación en el país.

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.

1. ¿Existen en su país normativas y políticas públicas para prevención de la discriminación?

15 respuestas



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 sobre 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 respecto 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.

3. ¿Considera que hay algún grupo vulnerable más desprotegido por la normativa y las políticas sociales de su país?

15 respuestas



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.

4. Desde el punto de las firmas legales en su jurisdicción, ¿existen iniciativas específicas para la prevenc...discriminaciones en el ámbito laboral?

15 respuestas



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.

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

15 respuestas



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.



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