



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

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 km² (de los cuales 1.141.748 km² 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 48.200.000¹¹ de personas y presenta una densidad moderada de población de casi de 42 habitantes por km².¹²

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 países¹⁵.

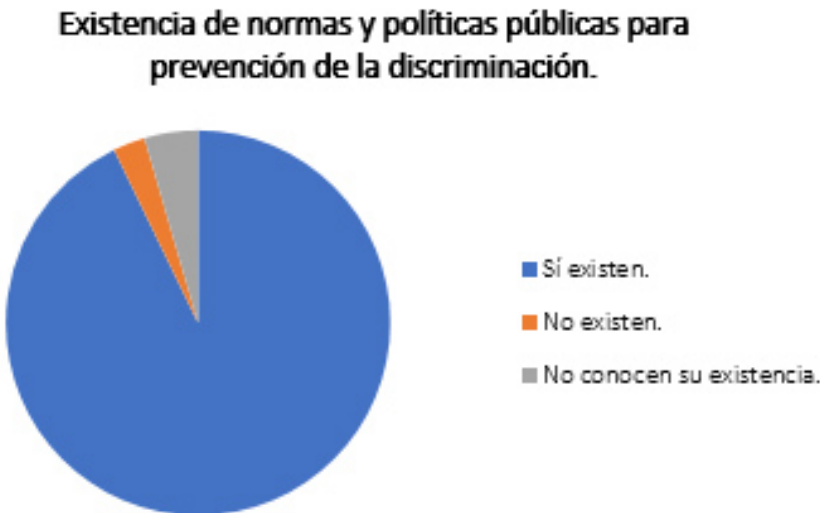
5.2 Metodología específica de Colombia

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 permitió 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.

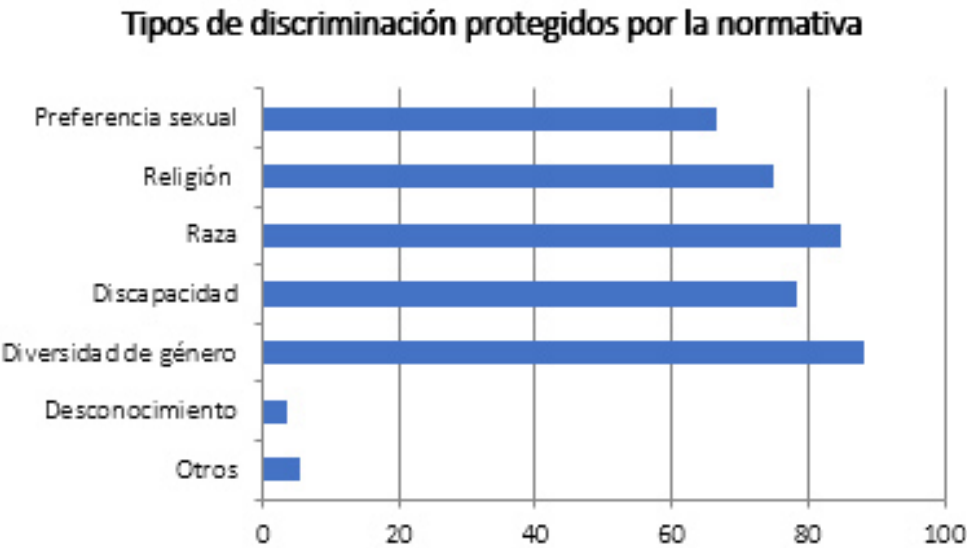
Por otro lado, se evidencia que la discriminación por diversidad de género, por raza y por discapacidad son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más están amparadas en la legislación y política social de Colombia. Por lo contrario, cerca del 66,7% reconocen la preferencia 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 respecto 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.

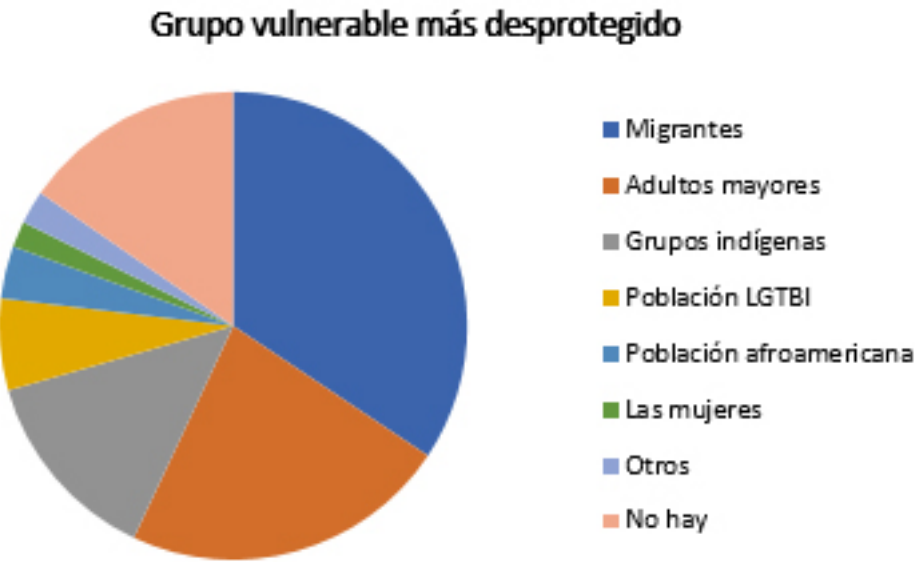


5.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales

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 respecto 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

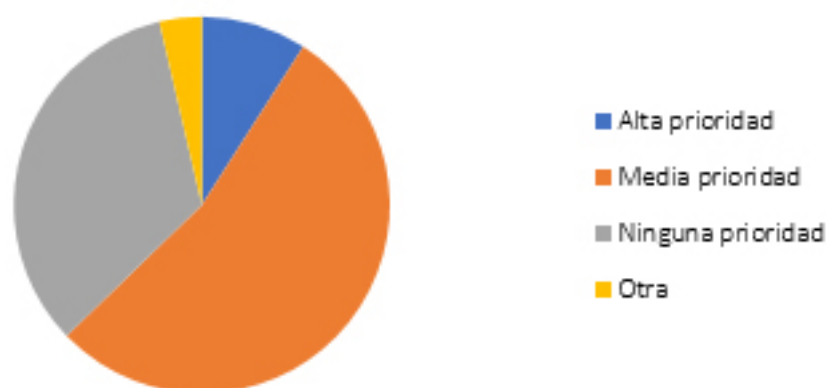
Según se ha descrito anteriormente, la presente encuesta se hizo basado en las percepciones de los encuestados con respecto a los temas que se les preguntaron.

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.

Prioridad de iniciativas para prevención de discriminación en el ámbito laboral



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 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 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 una 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 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) 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 impulsores 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.



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