



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

3. Brasil

3.1 Datos generales de Brasil

Brasil tiene una superficie de 8.514.876.599 Km² 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 sobre 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 normativa y políticas públicas existentes en el país.

Específicamente con respecto a Brasil, el 28,6% indican que las personas LGBTI son las más desprotegidas por la legislación brasileña, 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 los 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 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 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 concretas que han tomado las firmas 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 beneficiarias

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.



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