

# **EL ESTADO DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LA PROFESIÓN LEGAL CÓMO CUESTIÓN ÉTICA Y EXISTENCIAL PARA LA INDUSTRIA**

Presentada por:  
Elisabeth Siemsen do Amaral  
Partner Dannemann Siemsen  
[esa@dannemann.com.br](mailto:esa@dannemann.com.br)

Dec, 2023

## DEI en ASIPI



Los despachos de abogados enfrentan varios desafíos relacionados con el tema DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión).

En America Latina, algunas firmas aún tienen culturas tradicionales y estructuras jerárquicas que pueden resistir el cambio, lo que puede dificultar la implementación de prácticas más inclusivas.

Tomando eso en consideración, entendemos es un deber de ASIPI concientizar sobre la importancia de que las firmas, empresas y asociaciones profesionales asuman de manera conjunta programas de DEI.

Uno de los objetivos de la ASIPI, es el "Promover prácticas profesionales del más alto nivel ético para ser observadas por sus asociados", y en ese sentido, promover e impulsar la cultura de la Diversidad, Inclusión y Sostenibilidad entre sus miembros, no solo a lo interno de la asociación sino también en sus prácticas profesionales, es parte de su rol.

Por esos motivos creamos un Comité de Diversidad, reuniendo a personas con experiencia específica en diversidad, equidad y inclusión para poder promover discusiones más intensas sobre la importancia de este tema en el mundo actual.



## DEI en ASIFI

La creación del Comité de Diversidad tuvo como objetivo:

- Promover el debate en torno a temas de diversidad e igualdad de género.
- Promover buenas prácticas en materia de diversidad, incluyendo políticas y procedimientos inclusivos.
- Estudiar los caminos hacia la igualdad de género, étnica y religiosa en las empresas y firmas de abogados.
- Resaltar la importancia de diversificar estas temáticas como aporte a la calidad de vida de las personas y al buen clima laboral en las organizaciones.
- Trabajar con recomendaciones y planes inclusivos
- Apoyar a las firmas de abogados para atender a las demandas de sus clientes corporativos con referencia al compromiso de respetar y promover la Diversidad, Equidad y Inclusión.

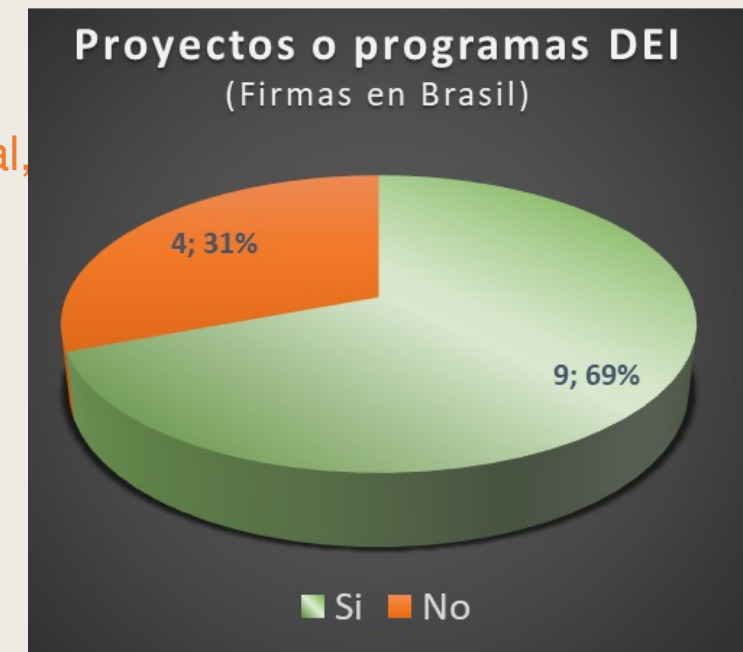
# LA VISIÓN DE LAS FIRMAS BRASILEÑAS DE ABOGADOS RELATIVA AL TEMA DE DEI



Aún tenemos un largo camino por la frente, en un país como Brasil, con diferentes etnias, creencias y grupos vulnerables, estamos cada vez más conscientes de la importancia de apoyar proyectos y acciones centradas en la educación, la formación profesional y la inclusión de niños, jóvenes y adultos necesitados o pertenecientes a grupos minoritarios..

La diversidad es un instrumento de transformación social, que enriquece el espacio de trabajo y promueve el intercambio de puntos de vista. En Brasil, grandes firmas de abogados, incluyendo las de Propiedad Intelectual, están más conscientes de la importancia de este tema y adoptan cada vez más proyectos de DEI.

De las 13 firmas investigadas, 9 contaban con proyecto o programas importantes sobre diversidad, equidad y inclusión.



## **DANNEMANN SIEMSEN - Política de Diversidad, Equidad e Inclusión**

Creemos en el valor del capital humano y la creatividad como fuente de innovación y combatimos la intolerancia de género, étnica, religiosa y cultural, priorizando la diversidad, la equidad y la inclusión como instrumento importante para superarla.

Si bien las culturas social, ambiental y ética siempre han sido parte de la vida de Dannemann Siemens, en 2022 decidimos estructurar el proyecto ESG, lo que nos trajo un gran avance en términos de acción, permitiendo la implementación de importantes proyectos, como las vacantes afirmativas y la creación de grupos de afinidad.

Dentro de nuestro proyecto de ESG, el Programa **DEI** fue creado con el objetivo de identificar, organizar y formalizar las iniciativas que ya estaban en marcha en la firma, fomentar la discusión sobre el tema tanto interna como externamente y preparar nuevas iniciativas con el fin de potenciar la diversidad y construir un entorno aún más inclusivo. La atención se centra principalmente en cuestiones relacionadas con el género, la raza y el origen étnico, la preferencia sexual, las personas con discapacidad y la diversidad generacional.

Colaboradores de todas las áreas y niveles jerárquicos participan intensamente en todas a las acciones relacionadas a este programa.

# DANNEMANN SIEMSEN - Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

## Iniciativas DEI



iniciativa de las socias en desarrollar el liderazgo y el debate sobre la mujer en el entorno corporativo

Programa CAMP Mangueira (35 años): formar a jóvenes en situación de vulnerabilidad y ponerlos a disposición de las empresas como aprendices o incluso para conseguir su primer empleo en funciones administrativas.

Consultas médicas, fisioterapia y masoterapia dentro de la oficina..

Comité de Acción Social

Coro Dannemann



Programas de discapacitados

# DANNEMANN SIEMSEN - Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

## Iniciativas DEI:

Entrenamientos, sensibilización y soporte a grupos minoritarios

Canal de denuncia para cualquier tipo de asedio

PROYECTO INCLUIR DIREITO/CESA (Centro de Estudos das Sociedades de Advogados): formar y mejorar los conocimientos de los estudiantes negros y apoyarles en la obtención de unas prácticas o incluso un trabajo como abogados.

INTA/UERJ: Oportunidad de enseñar PI en teoría y práctica a estudiantes de minorías y de bajos ingresos.

El proyecto Japeri Golfe, proyecto social de educación a través del deporte.

Creacion de grupos de afinidades.

Edificio totalmente preparado para PCD y con beneficios destinados a la sostenibilidad

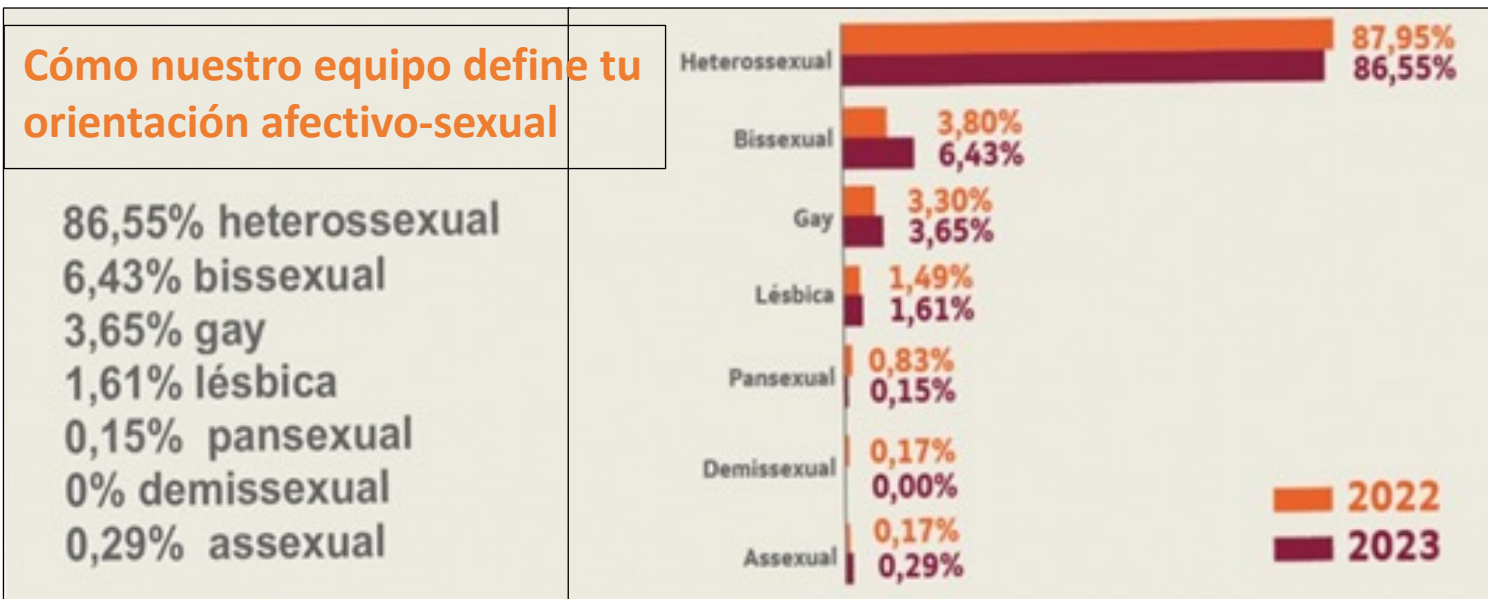
TALENTOS NEGROS: plataforma Dannemann para reclutamiento de estudiantes negros

Iniciativas diversas para donaciones

El proyecto del Morro para el Ringue, proyecto social con apoyo al estudio y al deporte



# DANNEMANN SIEMSEN - Política de Diversidad, Equidad e Inclusión



## ¿Cómo es la diversidad racial de nuestro equipo?

- 66,34% gente blanca
- 20,29% gente morena
- 9,41% personas de raza negra
- 3,14% gente amarilla
- 0,16% Pueblos indígenas
- 0,66% prefirió no responder

## **CÓMO UNA FIRMA DE ABOGADOS PODE MEJORAR DE MANERA PRATICA EL ESTADO DE DEI**

- 1) Promoción y difusión de políticas y iniciativas de DEI
- 2) Programas de formación y educación
- 3) Retener y atraer profesionales de diferentes orígenes y experiencias
- 5) No discriminación salarial
- 4) Programas de apoyo a integrantes de grupos minorizados, con la garantía de un ambiente seguro, inclusivo y justo en términos sociales y profesionales.
- 5) Reglas fuertes contra el acoso moral y sexual
- 6) Equilibrio entre la vida personal y laboral
- 7) Preparar la estructura física. Ex: baños inclusivos, salón para lactancia materna
- 8) Desarrollar um canal de denuncia

# ETICA Y DEI

Para este panel, partimos del hecho de que diversidad está íntimamente relacionada con la ética, pues dos principios éticos básicos son el respeto por las personas y la justicia, los cuales coinciden con el fundamento de la diversidad, que es respetar a las personas independientemente de sus diferencias, tratándolas con equidad, justicia y dignidad.

Las firmas deben asumir estos elementos no solo como parte de su responsabilidad profesional, sino como un camino que contribuye a su sano desarrollo y a la toma de decisiones más conscientes de la realidad social.

Las firmas deben ser un agente promotor y de cambio en temas de diversidad, evitando la discriminación y promoviendo la inclusión. ASIPI como agente promotor de estos principios está consciente de su compromiso frente a una realidad que ha estado ausente en nuestra profesión y es su deber contribuir a la toma de conciencia de este tema en beneficio de sus asociados.

Es por esto que el propósito de este panel conjunto es sensibilizar a los miembros y asistentes al evento sobre la trascendencia que tiene la Diversidad, igualdad e Inclusión, no solo para su entendimiento, sino para impulsar la implementación de políticas efectivas, tanto en las empresas como en los estudios profesionales.

# DEI WASHING

DEI WASHING: es la práctica de una organización o empresa que adopta superficialmente iniciativas de diversidad para mejorar su imagen pública, sin realmente implementar cambios sustanciales o promover una cultura inclusiva internamente.

## Riesgos que podem causar el DEI WASHING:

- Iniciativas falsas o superficiales, puede provocar una falta de compromiso, provocando una desconexión entre los valores declarados y las prácticas reales.
- Los esfuerzos de DEI no auténticos pueden afectar las relaciones con los clientes y la contratación de talentos.

La diversidad y la inclusión aumentan la eficacia, la innovación y las prácticas éticas.

**Gracias!**