



the global voice of
the legal profession¹

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

12. Paraguay

12.1 Datos generales de Paraguay

Paraguay, situada en América del Sur, tiene una superficie de 406.752 Km² con lo que se encuentra entre los países más pequeños de la región.

Cuenta con una población ligeramente superior a los 7.152.703 de personas y baja densidad de población (17 habitantes por Km²). De los habitantes, el 50,4% son hombres y el 49,6% son mujeres.

Su capital es Asunción y su moneda el guaraní (Gs.).

Paraguay cuenta con un PIB per cápita aproximado de USD 5.300. La última tasa de variación anual del IPC publicada en Paraguay es de mayo de 2019 y fue del 3,8%.

Paraguay se encuentra en el 113º puesto de los 190 países que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial, que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

El Índice de Percepción de la Corrupción del sector público en Paraguay ha sido de 29 puntos, con una percepción de corrupción bastante alta.

12.2 Metodología específica de Paraguay

La encuesta fue enviada a 63 abogados paraguayos. Un total de 36 abogados respondieron.

12.3 Percepción sobre normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación

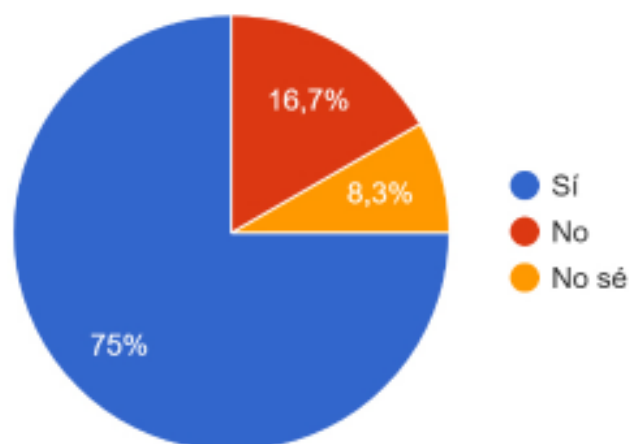
Se consultó a las personas participantes si tenían conocimiento de la existencia de normativas y políticas que previnieran la discriminación en el país.

Específicamente con respecto a Paraguay, el 75% ha considerado que sí reconocen en el país la existencia de normativas y políticas públicas para la prevención de la discriminación, mientras que el 16,7% ha señalado que no existen. Por otro lado, el 8,3% ha afirmado no saber si existen políticas y normativas contra la discriminación en Paraguay.

El escenario puede ser indicativo de que en el país se requiere todavía un esfuerzo para dar a conocer las normativas de protección contra la discriminación por el 100% de los profesionales de derecho. Sin embargo, si bien en Paraguay existen principios constitucionales contra la discriminación, no existen leyes, programas o políticas públicas orientadas a promover dichos principios constitucionales.

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

36 respuestas



12.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Paraguay

Paraguay ha ratificado los principales instrumentos de protección de derechos humanos -Naciones Unidas y Organización de Estados Americanos-. La Constitución igualmente reconoce la igualdad de todos los individuos sin distinción. Se podría decir por ende, que la Constitución protege de manera amplia a todos los individuos. Sin embargo, Paraguay no cuenta con leyes que regulen de forma amplia la inclusión y la discriminación. Si bien en el pasado se han discutido proyectos de regulación, ninguno de los proyectos ha tenido éxito y en general, han sido cuestionados por grupos conversadores.

Considerando lo anterior, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a la población de Paraguay. 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 Paraguay, se identifica inicialmente que el 8,4% no supo identificar los tipos de discriminación que se protegen en el país.

Por otro lado, se evidencia que la discriminación por religión, por discapacidad y por raza son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación con mayor protección de la ley y de las políticas públicas. Solamente el 11,1% reconoce la preferencia sexual como objeto de protección por la normativa del país, contra el casi 66,7% que reconoce la protección por discapacidad.

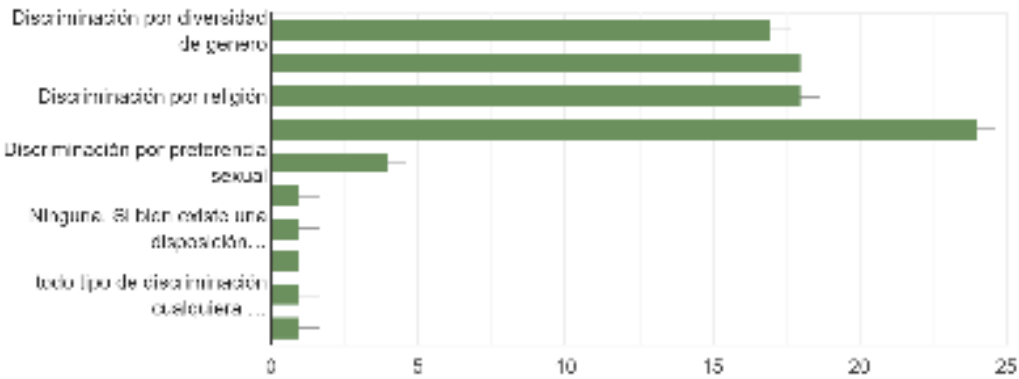
La preponderancia de tipos de discriminación identificados en las respuestas a la encuesta, con respecto a Paraguay, puede ser resumida en el siguiente cuadro:

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
47,2%	Discriminación por diversidad de género
66,7%	Discriminación por discapacidad
50%	Discriminación por raza
50%	Discriminación por religión
11,1%	Discriminación por preferencia sexual
5,6%	Otros
8,4%	Desconocimiento

Con respecto a otros tipos de discriminación, algunos participantes han identificado también que en Paraguay está prohibido cualquier tipo de discriminación, es decir, se prohíbe cualquier tipo de discriminación conforme a lo establecido en la Constitución Nacional y a los instrumentos internacionales ratificados.

2. ¿Qué tipo de discriminación se protege por la normativas y políticas públicas de su país? (Puede elegir más de una opción)

36 respuestas



12.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Paraguay

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 Paraguay, el 47,2% indica que las personas indígenas son las más desprotegidas por la legislación, y el 22,2% indica que los adultos mayores son parte del grupo poblacional que se encuentra más desprotegido.

Un 2,8% indica que las personas LGTBI y los migrantes son parte del grupo poblacional que está desprotegido. Por último, 2,8% 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 paraguaya.

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

36 respuestas



12.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones en el ámbito laboral dentro de las firmas legales de Paraguay

Según se ha descrito anteriormente, la encuesta está basada en las percepciones de los encuestados respecto a los temas que se les consultó. Uno de los temas fundamentales del estudio versa sobre las iniciativas específicas para la prevención de discriminaciones dentro de las firmas legales en la jurisdicción. Considerando que los abogados normalmente tienen mayor formación sobre los derechos fundamentales de las personas, es usual que los despachos cuenten con programas internos para fomentar la protección de estos derechos.

En esta pregunta, había 3 opciones (alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

Respondieron 36 personas por Paraguay, de las cuales 18 indicaron que “No era un tema prioritario”, 17 personas dijeron que este es un tema de “Media Prioridad” y 1 persona indicó que “Hay firmas que buscan la prevención de discriminaciones, pero aún hay mucho trabajo por realizarse en el ámbito”. Como puede apreciarse de la percepción de las personas encuestadas, al menos un 47,2% considera que el tema de la prevención de discriminación en el ámbito de las firmas locales no tiene un alto grado de prioridad para la organización.

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

36 respuestas



12.7 Percepción sobre la atención a la prevención de distintos tipos de discriminación en el ámbito laboral

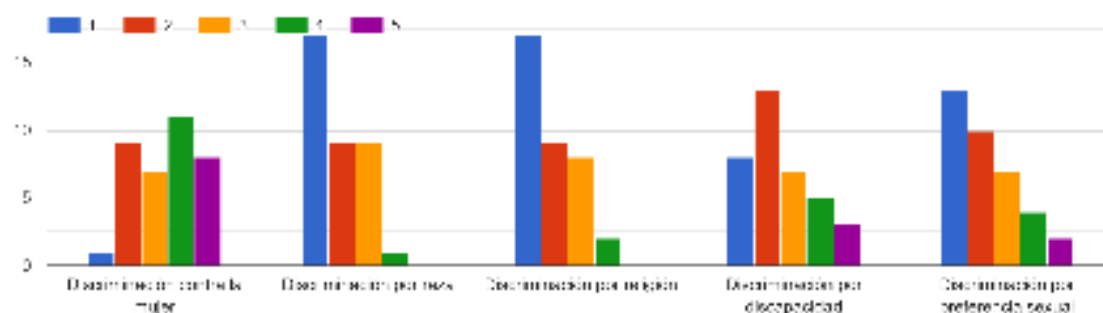
Se presentó a las personas entrevistadas una serie de tipos de discriminación y se les consultó sobre su percepción con relación a la atención que se le da a cada uno de los tipos de discriminación en el ámbito laboral. En el caso de esta pregunta, se presentó a los entrevistados las siguientes opciones 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 el tema al que se le da mayor prioridad en sus firmas legales es a la prevención de la discriminación por religión y por raza, seguido por el tema de prevención de la discriminación por discapacidad. En tercer

lugar, se colocó la prevención de la discriminación a personas por su preferencia sexual, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación contra la mujer.

Calificar cada uno de los ítems en una escala del 1 al 5, siendo 1 baja prioridad y 5 alta prioridad.



12.8 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:

- Políticas claras de prevención para los miembros de las firmas legales, así como constantes capacitaciones para tener conciencia sobre la discriminación.
- Elaborar manuales claros y establecer jornadas de debate y conversación sobre prevención de discriminación.
- Promoción de programas que prohíben cualquier tipo de discriminación.
- Emitir comunicados en caso de un acto de discriminación que tomó conocimiento público o presentar o apoyar proyectos de ley que traten sobre la prevención de cualquier tipo de discriminación.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitivas fueron:

- Campañas de concientización sobre discriminación a grupos minoritarios, políticas internas de prevención de discriminación, encuestas periódicas sobre ambiente laboral.
- Contratar a las personas por sus méritos académicos y profesionales. Realizar campañas para visibilizar, por lo menos en la oficina, a los grupos discriminados.
- Circularizar información legal a firmas más pequeñas y a la población en general.

12.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Paraguay

Se consultó a las personas encuestadas sobre cómo se aborda la prevención de discriminación contra cada uno de estos grupos vulnerables y cuáles acciones proponen para incidir en estos temas.

Se logra determinar que, en las firmas paraguayas, incluidas en la muestra, el tema ha sido abordado de forma intencional, y hay un buen manejo del tema. Sólo un 6% de la muestra no respondió la pregunta, el 41% indicó no tener conocimiento al respecto o no abordó el tema y el 53% restante responde con un nivel de conocimiento medio o alto. Dentro de las acciones que se han tomado en la firma encuestada para abordar el tema, a continuación, resumimos algunas de las respuestas:

- (a) Se protege mucho la discriminación contra la mujer, constantemente se realizan acciones para disminuir las diferencias sociales entre mujeres y hombres abogados. Particularmente, en la firma hay políticas claras de ascenso, basadas plenamente en méritos, de esta manera se previene la discriminación, pues al basarse en mérito y al ser las políticas conocidas por todos los miembros de la firma, las chances de discriminación disminuyen
- (b) En nuestra firma existe un manual de bienvenida en el cual se mencionan las políticas internas y una de ellas es que no se tolera ningún tipo de discriminación por sexo, orientación sexual, credo o religión. Entre todas las firmas en las que estuve anteriormente es la primera vez, mejor dicho, es la única firma que cuenta con este tipo de políticas internas, en otras firmas fui objeto de discriminación y comentarios denigrantes por ser gay.
- (c) Uno de los temas que se aborda continuamente es la discriminación hacia la mujer. Se elaboran reportes, hay participación en proyectos internacionales pro-bono, charlas, etc. Con respecto a los otros grupos, la firma tiene un equipo laboral muy variado y con mucha diversidad, en todo sentido.
- (d) En la firma donde estoy si hay políticas medibles de inclusión de mujeres y personas con diferentes preferencias sexuales. Ahora bien, no hay políticas de inclusión de personas con discapacidad ni indígenas.

Finalmente, nos indica la muestra que otra política ha sido el establecimiento de incentivos encargados de impulsar el tema y dar seguimiento. Con relación a los reportes de seguimiento, el 33% indica que sí se realizan, aunque sean verbales en reuniones de seguimiento.

12.10 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) A nivel interno de la firma, mediante la creación de comisiones e implementación de políticas internas para evitar situaciones de discriminación y promover la igualdad de oportunidades de crecimiento profesional.

12.11 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 les 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.	19,4%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	44,4%
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.	30,6%
Ninguna Prioridad. No se considera	5,6%

Se concluye que la percepción mayoritaria es que, en las firmas legales de Paraguay, los programas pro-bono están siendo abordados con un nivel de prioridad medio, y se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño. Un 30,6% de las personas encuestadas percibe 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. Seguidamente, un 19,4% de los encuestados considera que es tiene una baja prioridad y que es algo que cada persona debe hacer en su ámbito personal y, por último, un 5,6% de las personas encuestadas percibe que no tiene ninguna prioridad.

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

36 respuestas



12.12 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 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 que mejoran con relación al tema fueron:

- Principalmente acompañar las causas de interés nacional y mundial que suenan en la actualidad. Es de suma importancia hacer esa priorización porque no solo impacta de manera positiva en la comunidad, sino que dentro de la propia firma. Se prioriza bastante todo lo relacionado a la no discriminación hacia la mujer y la eliminación de todo tipo de violencia o segregación hacia ella.
- Establecer políticas que promuevan el trabajo pro-bono. Incluir en la evaluación de desempeño la calidad y cantidad de horas pro-bono invertidas por cada miembro, reconociendo a los que desempeñaron un buen trabajo en ese ámbito.
- Podríamos elaborar proyectos de ley sobre matrimonio igualitario, sobre proyectos de reformas de leyes contra la discriminación de género, ya que la mayoría en Paraguay son obsoletas. Es importante para demostrar que a las firmas les importa que la región avance en materias de igualdad.
- Se podría fomentar más la realización de estos trabajos y tenerlos en cuenta para las evaluaciones de desempeño. Se busca priorizar los trabajos que causen un impacto social. Sí, se deberían priorizar trabajos que sean útiles para la sociedad.

- (e) Priorizar a las minorías; potenciar a ONGs que buscan hacer diferencias; trabajar con ideas disruptivas, especialmente tecnología e innovación.
- (f) Apoyo legal a organizaciones específicas que tengan proyectos de alto impacto. Es importante priorizar porque los recursos son limitados y de hacerlo depende hacer la diferencia.
- (g) Conozco muy pocas firmas que se comprometen con el trabajo pro-bono. Considero que es importante, cualquiera sea su alcance. En cuanto a posibles tomas de acción al respecto, la organización dentro de la firma de espacios para este tipo de trabajos me parece fundamental. Las alianzas con asociaciones de la sociedad civil para evitar las malas interpretaciones también me parecen importantes. Otra estrategia podría ser la conformación de un equipo interdisciplinario dedicado al pro-bono con rotación bimestral.

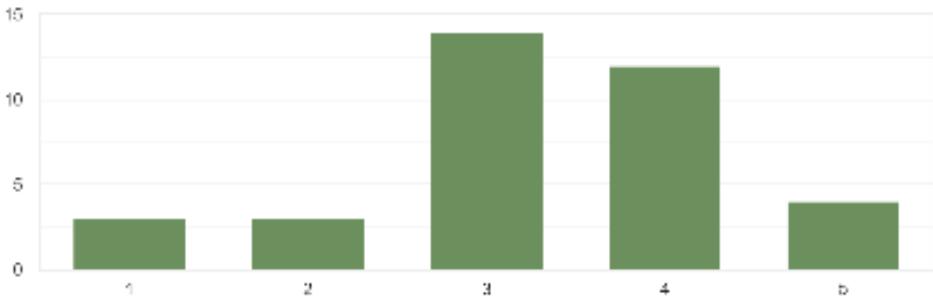
12.13 Importancia para la firma del bienestar de la comunidad o comunidades donde operan.

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 su bienestar.

Se consultó sobre este aspecto en particular, ofreciendo una calificación 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 4,16 por lo que los encuestados consideran que las firmas legales en Paraguay le dan una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.

11. ¿Qué importancia tiene en vuestra jurisdicción, el bienestar de la comunidad donde se encuentra la firma?

36 respuestas



12.14 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 Paraguay para crear beneficios en la comunidad en donde opera.

Los encuestados en su mayoría mencionaron que mediante voluntariados y trabajo pro-bono se apoya a la comunidad, las respuestas más resaltantes fueron:

- (a) Los socios y asociados brindan charlas regularmente sobre temas variados y de interés público.
- (b) Apoyamos a diversas fundaciones (con colaboraciones patrimoniales y también de tiempo, no sólo de servicios jurídicos, sino de voluntariado en general). Esto no se realiza de manera esporádica o aislada; se realiza como parte de una política empresarial.
- (c) Externamente solo se trabaja a través de los proyectos de los clientes de manera reactiva.
- (d) Abordamos la creación de beneficios participando de proyectos de legislación y asesorando a empresas que, con su crecimiento, contribuyen con la comunidad.

12.15 Análisis final: Paraguay

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 FERRERE que analizó 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 considerados relevantes, sin embargo, no esenciales para las firmas de abogados.
- Los abogados y abogadas reconocen que tienen un rol preponderante en este asunto y que queda mucho trabajo pendiente. En este contexto, se muestran interesados en proponer y promover acciones para abordar y lidiar con temas de discriminación en todos los ámbitos.

Sobre cada una de las preguntas específicas:

- Un porcentaje muy alto conoce de la existencia de principios generales en términos de prevención contra la discriminación y puede identificar los principales grupos que pueden estar en alguna situación de vulnerabilidad.

Sin embargo, un porcentaje considerable reconoce que no existen políticas públicas que faciliten la aplicación práctica de estos principios, por lo cual si aplicación es muy precaria.

- Es necesario un esfuerzo adicional en la promoción de propuestas para la implementación de políticas públicas para garantizar una protección efectiva a los grupos vulnerables.
- Se considera que en Paraguay la mayoría de los 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. Sin embargo, se reconoce que no existe una normativa específica al respecto.
- Se establece que existen grupos sociales que aún requieren mayor protección como las poblaciones en su diversidad sexual, las personas adultas mayores y otros. En Paraguay se indicó que las personas indígenas son las más desprotegidas por el Estado.
- Existe una percepción alta de que la prevención de la discriminación a lo interno de las firmas tiene una prioridad media.
- 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.
- Sobre la priorización del trabajo pro-bono, es interesante que más 44% indica que tiene un nivel de prioridad medio, y se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.
- 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