



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

11. Panamá

11.1 Datos generales de Panamá

La República de Panamá está ubicada en el sureste de América Central, con una extensión de 75,420 km cuadrados³³. Limita al norte con el Mar Caribe, al sur con el Océano Pacífico, al este con la República de Colombia, y al oeste con la República de Costa Rica. Su capital es la Ciudad de Panamá.

El país es el escenario geográfico del canal de Panamá, obra que facilita la comunicación entre las costas de los océanos Atlántico y Pacífico, y que influye significativamente en el comercio mundial.

El español es el idioma oficial de la República de Panamá. El balboa es la unidad monetaria del país; se subdivide en 100 centésimos y es equivalente al dólar de los Estados Unidos de América.

Panamá cuenta con una población estimada en 4 millones de personas, y según el Banco Mundial, se encuentra en la posición 127 de la tabla de población, compuesta por 217 países; y presenta una moderada densidad de población de 56 habitantes por km cuadrados.

Panamá es la economía número 76 por volumen de Producto Interno Bruto (PIB) según el Banco Mundial.

En cuanto al Índice de Desarrollo Humano o IDH, que elabora las Naciones Unidas para medir el progreso de un país, Panamá ocupa el puesto 66.

Panamá se encuentra en el puesto 79 de los 190 puestos que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial, que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

Con respecto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público, Panamá se encuentra en el puesto 93 del ranking (de 180 países) con 37 puntos de acuerdo con el informe elaborado en el 2018 por Transparencia Internacional (Transparency International).

Conforme al Órgano Judicial de Panamá, que mantiene el registro oficial de abogados, Panamá cuenta con más de 25,000 abogados idóneos para ejercer la profesión.

33 Banco Mundial https://databank.worldbank.org/views/reports/reportwidget.aspx?Report_Name=CountryProfile&Id=b450fd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=PAN.

11.2 Metodología específica de Panamá

La encuesta fue enviada a 60 abogados panameños. Un total de 30 abogados respondieron la encuesta.

11.3 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 82.8% reconocieron la existencia de normativas y políticas de prevención de discriminación en su país. Mientras el 10.3% dijo que no existían dichas normas y el restante 6.9% desconocía de la existencia de normas al respecto.

Los resultados son indicativos de que la mayoría de los abogados que respondieron el cuestionario, reconoce la existencia de normas que buscan prevenir la discriminación. Sin embargo, y a pesar de su existencia, existe un grupo de abogados que desconoce dichas normas o no las reconoce como normas preventivas de la discriminación. Lo anterior indica que, a pesar de que las normas que buscan prevenir la discriminación, son, en términos generales, conocidas por los abogados en Panamá, falta lograr mayor divulgación y discusión de las mismas a fin de que haya claridad en la plaza sobre la existencia y alcance de dichas normas.

%	Respuestas
82.8	Sí existen normas de prevención de la discriminación
10.3	No existen normas de prevención de la discriminación
6.9	Desconoce las normas de prevención de discriminación

11.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Panamá

Panamá 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 Panamá. Esta pregunta busca determinar cuáles tienen, a nivel de percepción de los abogados, 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

Para Panamá, la discriminación por raza, por discapacidad y por religión son identificadas por la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario, como los tipos de discriminación que más están reguladas en la legislación y política social de Panamá. La discriminación por género se entiende medianamente regulada pues un 58.6% reconoció que existen normas para su prevención. Sin embargo, solamente el 17.2% reconoce la existencia de normas que previenen la discriminación por preferencia sexual.

La preponderancia de tipos de discriminación identificados en las respuestas al cuestionario, con respecto a Panamá, puede ser resumida en el siguiente cuadro:

%	Tipo de discriminación
82.8	Discriminación por discapacidad
82.8	Discriminación por raza
72.4	Discriminación por religión
58.6	Discriminación por diversidad de género
17.2	Discriminación por preferencia sexual
3.4%	Ninguna

11.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Panamá

Se consultó, cuáles serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativas y políticas públicas existentes en el país. En Panamá, el 34.5% indicó que las personas indígenas son los más desprotegidos por la legislación, seguidos de los adultos mayores y los migrantes. El cuarto grupo más desprotegido según el sondeo, fue, en conjunto, el de los homosexuales, LGTB y las mujeres. 10.3% consideró que no había grupos desprotegidos en la normativa panameña, lo que pudiera indicar que todavía existe desconocimiento sobre el alcance de la discriminación Panamá y los aspectos que incluye la discriminación.

%	Grupo desprotegido por la normativa y las políticas sociales
34.5	Grupos indígenas
24.1	Adultos mayores
20.7	Migrantes
10.3	Ninguno es desprotegido
3.4	Género y preferencia sexual
3.4	Homosexuales
3.4	Comunidad LGBTI

11.6 Percepción sobre iniciativas específicas para la prevención de la discriminación en el ámbito laboral, específicamente en las firmas de abogados de Panamá

El 51.7% de los abogados que completaron el cuestionario considera que las firmas en Panamá dan mediana prioridad a las iniciativas para la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo. Sin embargo, un importante 41.4% considera que las firmas de abogados no dan ninguna prioridad al tema. Lo que refleja que aún el tema de tomar medidas contra la discriminación, en las firmas de abogados, requiere mayor discusión y concientización por parte del gremio.

%	Nivel de Prioridad que dan las firmas de abogados a las iniciativas para la prevención de la discriminación en el ámbito laboral
51.7	Mediana prioridad
41.4	Ninguna prioridad
6.9	Alta prioridad

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

Se consultó sobre la atención y prioridad que se presta, en el ámbito laboral, a la prevención de los siguientes tipos de discriminación en particular:

- (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 a los participantes que evaluaran el nivel de prioridad que las firmas en Panamá dan a la prevención particular de los distintos tipos de discriminación antes listados. Los resultados indicaron que, en general, los participantes consideran que se le da muy poca atención y prioridad a todas las áreas de discriminación. Algunos participantes consideraron que, entre todos los tipos de discriminación, las firmas dan mediana prioridad a la discriminación contra la mujer, la discriminación por raza y la discriminación por discapacidad. A continuación, los resultados considerando que 1 es baja prioridad y 5 alta prioridad.

Tipo de Discriminación	1	2	3	4	5
Contra la mujer	10.3%	20.7%	31%	27.6%	10.3%
Por raza	13.8%	27.6%	31%	20.7%	6.9%
Por religión	24.1%	27.6%	41.4%	3.4%	3.4%
Por discapacidad	20.7%	20.7%	31%	20.7%	6.9%
Por preferencia sexual	48.3%	13.8%	31%	3.4%	3.4%

11.8 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 las firmas de abogados. La mayoría de los abogados que completaron el cuestionario coincidieron en que las firmas de abogados deben (i) incluir de forma específica reglas de no discriminación en sus reglamentos de trabajo; (ii) crear e implementar políticas específicas de no discriminación, considerando los distintos tipos de discriminación; (iii) crear

e implementar un sistema de medición y seguimiento que permita medir los resultados de dichas políticas; y (iv) educar y capacitar a los abogados y personal de las firmas de abogado sobre las medidas que se deben tomar contra la discriminación en el lugar de trabajo.

Otras iniciativas mencionadas, pero de forma menos repetitiva fueron (v) la promoción de nuevas leyes nacionales que establezcan medidas más específicas contra la discriminación, en todas sus formas; y (vi) crear comisiones especiales de socios, que se encarguen de revisar y medir los resultados de las políticas contra la discriminación.

11.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Panamá

Se consultó a los abogados, cómo se aborda su firma de abogados, la prevención de discriminación de cada uno de estos grupos vulnerables y cuáles acciones proponen para incidir en estos temas. En Panamá, la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario indicó que, en sus firmas, no se aborda el tema de la discriminación de forma directa, no se toman acciones específicas en relación a este tema y no se hacen reportes o evaluaciones de resultados sobre políticas o medidas contra la discriminación. Sin embargo, éstos mismos abogados indicaron que a pesar de la falta de políticas, acciones y/o medidas específicas contra la discriminación, las firmas promueven la diversidad y no se permiten conductas discriminatorias.

Solamente una minoría de los abogados que contestaron el cuestionario, indicaron que en sus firmas sí (i) había reglas contra la discriminación en el reglamento interno; (ii) existían políticas generales contra la discriminación; y (iii) realizaban charlas para educar al personal sobre el tema.

11.10 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. La mayoría de los encuestados coincidió en que no se toman acciones específicas en su firma para evitar la discriminación. Sin embargo, también indicaron, que, a pesar de no existir medidas específicas, entienden que la discriminación no tiene espacio en sus firmas.

11.11 Percepción sobre la priorización de los programas pro bono en las firmas legales

Respecto de qué nivel de prioridad dan las firmas de abogados, al trabajo pro bono, se recibieron las siguientes 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.	31%
Mediana prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	37.9%
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.	24.1%
Ninguna Prioridad	6.9%

Se puede concluir que la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario, considera que se le da mediana o baja prioridad al tema. Solamente un cuarto de los abogados que respondieron, considera que se le da alta prioridad al tema del trabajo pro bono. Lo anterior indica que hay mucho trabajo pendiente por hacer a fin de promover el trabajo pro bono en las firmas de abogados en Panamá.

11.12 Propuestas para priorizar el trabajo pro bono en las firmas legales

Como se desprende de las respuestas a la pregunta anterior, el trabajo pro bono en las firmas de abogados en Panamá no ha sido hasta la fecha un tema al que se le haya dado mayor prioridad. Sin embargo, los abogados que contestaron el cuestionario sí consideraron que las firmas de abogados deben dar más prioridad al trabajo pro bono y sugirieron las siguientes medidas a tomar para lograr este fin:

- (a) Crear en las firmas un comité que se encargue de promover y desarrollar proyectos pro bono;
- (b) Considerar las horas invertidas en trabajo pro bono, en los procesos de evaluación y compensación de los abogados;
- (c) Incluir el trabajo pro bono en las políticas, metas y estrategia de las firmas de abogados;
- (d) Exigir mínimo de horas pro bono a los abogados; y
- (e) Capacitar al personal de la firma en lo relacionado al trabajo pro bono y su relevancia.

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

En cuanto a la importancia que las firmas de abogados dan, a promover medidas para el bienestar de sus comunidades, considerando en una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto, las respuestas reflejaron lo siguiente:

Nivel de importancia	%
1	9.7
2	16.1
3	29
4	35.5
5	9.7

Lo anterior nos indica que, en Panamá, se le da una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que las firmas de abogados operan.

11.14 Acciones que toman las firmas legales para crear beneficios en su comunidad inmediata.

En cuanto a las acciones concretas que han tomado las firmas de abogados en Panamá, para crear beneficios en la comunidad en donde operan, las respuestas recibidas fueron bastante generales y sin mayor especificidad. Lo anterior, en general, pudiera implicar que no hay políticas, programas ni planes específicos en las firmas de abogados en cuanto al trabajo social que se puede hacer en sus comunidades.

La mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario indicaron que no había planes o acciones específicas y/o que el trabajo social en pro de la comunidad; y que el trabajo social que realizaban se canalizaba apoyando asociaciones sin fines de lucro dedicadas al bienestar de la comunidad.

11.15 Análisis final: Panamá

Tras analizar las respuestas recibidas al cuestionario, podemos concluir lo siguiente:

- La mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario, considera que las firmas de abogados en Panamá, en general, no mantienen políticas específicas en relación a la discriminación, el trabajo pro bono y el trabajo social a favor de las comunidades en las que operan.

- Sin embargo, sí hay conciencia general, entre los abogados que contestaron el cuestionario, de que estos temas requieren de mayor atención y prioridad a lo interno de las firmas de abogados.
- La mayoría de los abogados que contestaron las preguntas confirmaron que la discriminación y la inclusión, son temas que sí se previenen y promueven internamente en las firmas, pero no con políticas específicas y/o métodos de medición. Estos temas, a lo largo de los años, han sido manejados de manera informal y más bien orgánica a nivel de las firmas de abogados en Panamá.
- En cuanto a las políticas del país, sí existen en Panamá, en general, regulaciones, normas y políticas que buscan prevenir la discriminación. Sin embargo, estas normas no abarcan a todos los grupos vulnerables a la discriminación.
- Se identificó que la discriminación contra los grupos indígenas, contra los adultos mayores, migrantes, mujeres y homosexuales, no cuenta con la regulación necesaria, lo que indica que es necesario robustecer la normativa antidiscriminatoria para alcanzar a todos los grupos vulnerables de forma igualitaria.
- Se identificó que los grupos más protegidos por la regulación y por algunas de las políticas que mantienen algunas firmas son las mujeres y las personas con discapacidad.
- Sobre la priorización del trabajo pro bono, la mayoría de los abogados que contestaron el cuestionario consideraron que las firmas dan de mediana a alta prioridad al desarrollo de trabajo pro bono. Sin embargo, la mayoría coincidió en que no existen políticas, mediciones y programas específicos para tal fin; y que por ende es necesario darle más prioridad al tema, promoviendo políticas específicas, y considerando el trabajo pro bono en las evaluaciones de los abogados.
- En cuanto al trabajo a favor de la comunidad en la que operan las firmas, la mayoría indicó en términos generales, que la ayuda social las firmas de abogados en Panamá, la canalizan a través de asociaciones sin fines de lucro dedicadas a los temas que afectan a las comunidades. Sin embargo, los abogados que contestaron el cuestionario, coincidieron en que políticas más específicas debían ser promovidas a lo interno de las firmas de abogados.



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