



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

Sobre cada una de las preguntas específicas:

- (c) Gran parte de los encuestados sabe que existen en Argentina normativas y políticas públicas para la prevención de discriminación, pero se debe seguir mejorando y trabajando en la divulgación de las normativas y políticas públicas existentes, y - por sobre todo - ponerlas en práctica.
- (d) Un 81,8% considera que hay desigualdad de protección, lo cual pone de manifiesto que hay que trabajar para poder conseguir una igual protección para todos estos grupos vulnerables.
- (e) Según la percepción de estos profesionales, el tema al que se le da mayor atención en el ámbito laboral en Argentina es, actualmente, la prevención de la discriminación contra la mujer.
- (f) Los encuestados se manifestaron interesados en el tema y propusieron distintas estrategias o acciones internas o externas que pueden implementar las firmas legales con respecto a los temas tratados en la presente encuesta, mayoritariamente vinculados a programas de concientización de las personas e igualdad de condiciones y oportunidades en el ámbito laboral.
- (g) Algunos de los profesionales no tienen un conocimiento concreto de como abordan estos temas sus propias firmas legales, y un 35% directamente desconoce cómo se abordan estos temas.
- (h) Respecto de la importancia de los programas pro-bono en las firmas legales, si bien se plantearon respuestas muy variadas, lo importante es destacar que solo el 9,1% considera que este asunto no tiene ninguna prioridad.
- (i) Se percibe un gran interés por parte de los profesionales en este asunto, la mayoría considera que debería ser un tema prioritario a tratar en las firmas legales y realizaron distintas propuestas para promover y mejorar los programas pro-bono.
- (j) Con respecto al trabajo con la comunidad inmediata, la respuesta promedio fue de 3 puntos, por lo que se nota una percepción de alejamiento entre los intereses de la comunidad y las acciones tomadas por las firmas, por lo que se deberá seguir trabajando el tema.

2. Bolivia

2.1 Datos generales de Bolivia

De acuerdo a la Constitución Política del Estado (aprobada en febrero de 2009), Bolivia o “Estado Plurinacional de Bolivia” se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano,

democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país.

Se encuentra situada en la región centro-occidental de América del Sur. Está organizada en nueve departamentos. Su capital constitucional es Sucre, sede del órgano judicial, y la ciudad de La Paz es la sede de los órganos ejecutivo, legislativo y electoral. Su moneda es el Boliviano.

Bolivia tiene una superficie de 1.098,581 km², cuenta con una población de cerca de 10,1 millones de habitantes de acuerdo al último censo de 2012⁵. Limita al norte y al oriente con Brasil, al sur con Paraguay y Argentina, y al occidente con Chile y Perú.

El Índice de Precios al Consumidor – IPC – acumulado para Bolivia a abril de 2019 es de 0.20%.⁶

En cuanto al Índice de Desarrollo Humano o IDH, que elabora las Naciones Unidas para medir el progreso de un país y que en definitiva nos muestra el nivel de vida de sus habitantes, indica que Bolivia se encuentra en el puesto 118.⁷

Asimismo, Bolivia se encuentra en el puesto 156 de los 190 que conforman el ranking Doing Business del Banco Mundial,⁸ que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

En cuanto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público Bolivia tiene 29 puntos, así pues, se encuentra en el puesto 132 del ranking de percepción de corrupción formado por 180 países elaborado por Transparencia Internacional⁹.

2.2 Metodología específica de Bolivia

La encuesta fue enviada a 11 firmas en Bolivia, para su distribución interna y correspondiente llenado. Un total de 15 abogados respondieron.

2.3 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 100% reconocieron la existencia de normativas y políticas de

5 www.ine.gob.bo.

6 www.ine.gob.bo.

7 www.bo.undp.org.

8 <https://espanol.doingbusiness.org>.

9 www.transparency.org/cpi2018.

prevención de discriminación en su país. Este resultado se debe probablemente a que el gobierno actual (en el poder desde 2006), ha aprobado durante los últimos años normas sobre discriminación y las ha estado promocionando activamente.

Porcentual de las respuestas	Conocimiento sobre normas y políticas relacionadas a discriminación
100%	Sí

2.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Bolivia

Seguidamente, se consultó a los encuestados sobre los tipos de discriminación de los cuales se protege a través de normativa y políticas públicas en el país. Se les 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, mostrando los siguientes resultados:

- (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 Bolivia, se identifica que el 93% de los encuestados entienden que existe normativa que regula la discriminación por género y la discriminación por raza. Mientras que el 86% considera que existe regulación respecto de la discriminación por discapacidad, y el 73% sobre preferencia sexual y por religión.

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

Porcentual de las respuestas	Tipo de discriminación
93%	Discriminación por diversidad de género
93%	Discriminación por raza
86%	Discriminación por discapacidad
73%	Discriminación por religión
73%	Discriminación por preferencia sexual

2.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Bolivia

Se consultó a las personas participantes, según su percepción, cuáles serían los grupos vulnerables más desprotegidos por la normativas y políticas públicas existentes en el país.

Las respuestas fueron variadas. Por un lado 20% de los encuestados piensan que no hay grupos más vulnerables que otros que se encuentren desprotegidos por la normativa o políticas sociales en Bolivia. La misma cantidad de personas, es decir el 20% piensan que el grupo de adultos mayores es el más desprotegido, mientras que otro número igual de entrevistados piensa que son los grupos indígenas los más vulnerables. Asimismo 13% piensa que los migrantes son los más desfavorecidos y otro 13% opina que lo son los grupos con preferencias sexuales distintas. Solamente una persona encuestada, que representa el 6%, opina que existe desprotección respecto del género.

Porcentual de las respuestas	Grupos vulnerables
20%	No hay grupos más vulnerables que otros
20%	Adultos mayores
20%	Grupos indígenas
13%	Migrantes
13%	Preferencia sexual distinta
6%	Por género

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

Respecto de la siguiente pregunta, la misma tenía 3 opciones (Alta prioridad, media prioridad y baja prioridad) y su mecanismo era de respuesta única.

De las 15 personas que respondieron por Bolivia, 9 personas indicaron que las iniciativas en las firmas legales eran un tema de “Media Prioridad”, 5 personas dijeron que este es un tema de “Ninguna Prioridad”. 1 persona opina que las iniciativas son variables según las firmas.

Porcentual de las respuestas	Percepción sobre iniciativas específicas en las firmas
60%	Media Prioridad
33%	Ninguna Prioridad
7%	Iniciativas varían según la firma

2.7 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 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 una 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 contra la mujer, seguido por el tema de prevención de la discriminación por raza. En tercer lugar, se colocó la prevención de la discriminación a personas con discapacidad, y posteriormente se colocó a la prevención de discriminación por preferencia sexual y finalmente discriminación por religión.

2.8 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, las respuestas pueden agruparse de la siguiente forma:

- Elaboración de políticas internas para reclutamiento y contratación de personas pertenecientes a los sectores discriminados
- Conocimiento y cumplimiento de las normas sobre el tema
- Capacitación y concientización
- Planes de compliance y canales de denuncia confidenciales
- Implementación de estrategias de cultura organizacional enfocadas en la no discriminación.
- Implementación de esas políticas en los códigos de conducta recomendados a sus clientes

2.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Bolivia

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

De las personas consultadas, el 20% indica que las firmas a las que pertenecen cuentan con reglamentos o políticas internas sobre discriminación, mientras que el 66% responde que su firma no cuenta con reglas ni se elaboran reportes sobre el tema. 6% indica que no conoce si la firma tiene o no políticas y 13% comenta que elaboran informes a clientes cuando así lo solicitan.

2.10 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.	27%
Media prioridad: Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.	46%
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.	27%

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

Las respuestas a las siguientes preguntas fueron bastante variadas: ¿Qué hacen o pueden hacer las firmas de abogados con respecto al trabajo pro bono? ¿Cuáles temas se priorizan en el trabajo pro bono que seleccionan las firmas legales? ¿Es importante hacer esa priorización?:

- Trabajos con la iglesia católica.
- El trabajo pro bono debería ser considerado a tiempo de medir el desempeño de los abogados.

- Deben ofrecerse directamente ante la judicatura como dispuestos a tomar 2 temas corporativos mensuales.
- Escoger las áreas en las que se especializa la firma.
- Informarse y tomar parte de proyectos que requieran trabajo pro bono.
- Se priorizan temas poco controvertidos; por ej: ayuda a niños, adultos mayores.
- Existe una fundación pro bono en la que participan varias firmas para promover acciones y políticas.
- Crear procesos internos de selección o promover prácticas como profesional en diferentes aspectos y situaciones lo que va llevar a ganar experiencia y ayudar a gente que lo necesita.
- No tengo conocimiento de programas en otras firmas ni tampoco que se seleccione trabajo específico.
- Tener políticas claras para atención de asuntos pro bono. Participación en entidades sin fines de lucro. Si es importante la priorización
- Los temas pro bono son realizados por algunos abogados de la firma, se priorizan temas de constitución de entidades colectivas para grupos de personas que no podrían acceder al pago de dichas creaciones. No es importante realizar dicha priorización.
- Se debe establecer una política pro bono

2.12 Cómo se abordan temas de trabajo pro bono y qué acciones han desarrollado en este ámbito. Reportes sobre el avance de estos temas a lo interno o a lo externo de la firma.

Dado que esta también es una pregunta abierta, existe diversidad de respuestas:

- No tenemos reportes, pero sí tenemos apoyo constante a entidades de la Iglesia.
- Tenemos varios clientes pro bono, pero enfocado más en un trabajo gratuito que en la defensa de causas. No se hacen reportes, pero las horas trabajadas quedan registradas en nuestro sistema de control de horas.
- Desconozco si la firma realiza trabajos pro bono.
- Existe algún grado de control sobre este tipo de trabajo por parte de los abogados.
- No se hace un reporte que yo conozca, pero se presta asesoramiento pro bono a diversas instituciones sin fines de lucro.

- Se realizan trabajos pro bono a través de los Networks de abogados a los que pertenecemos.
- No se hacen reportes, pero se atienden esos por bono con cierta regularidad.
- Nuestra firma forma parte de la Fundación Pro Bono Bolivia, y ha suscrito el convenio de trabajo pro bono del Vance Center. Todos los abogados tienen un compromiso de llenar al menos 20 horas de trabajo pro bono al año.
- Variadas acciones. Sin costos y con costos reducidos. Apoyo a iniciativas medio ambientales; apoyos diversos a ONGs.
- Nuestra firma tiene una política de selección basada en ayuda a las personas con problemas legales de diferentes aspectos a los cuales se los guía o se los patrocina para la solución de estas contingencias.
- En nuestra firma creemos que el trabajo Pro bono es importante como una herramienta de concientización de que el trabajo más allá de una fuente de generación de ingreso es un servicio.
- Contamos con un comité específico que define las políticas y acciones del trabajo pro bono. Ciertas horas mensuales de cada asociado deben ser pro bono.
- Cada abogado asume periódicamente asuntos pro bono. No se hacen reportes
- Los abogados que realizan trabajo pro bono realizan los procedimientos con el cliente, así como informes internos de la firma sobre el desarrollo de los mismos.
- Se analiza el tema y se toma la decisión de si es o no Pro Bono. No se tiene preferencias, sino únicamente se exige que sea un caso que ayude a la sociedad en cualquier ámbito.

De lo anterior podemos rescatar que la mayoría de las firmas implementa el trabajo pro bono, pero en muchos casos se lo hace de manera informal, sin contar con procedimientos concretos.

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

Respecto de la consulta sobre la percepción sobre la importancia que tiene el bienestar de la comunidad en la jurisdicción Boliviana, el promedio de las respuestas muestra un resultado de 3,46, de un rango de entre 1 y 5, siendo el 5 muy importante y que se considera a la hora de medir el desempeño de la firma y sus abogados.

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

Las respuestas fueron variadas:

- En el trabajo destinado a educar en la cultura de la legalidad y la ética, incluyendo la elusión del litigio, la disputa y las controversias.
- Prestando servicios de calidad y respetando la ley, así como asesorando a los clientes actuar dentro de lo establecido en la norma.
- Trabajo en conjunto y predisposición a ayudar.
- Tenemos varias acciones de RSE. Reciclaje, participamos en iniciativas de Techo, y realizamos trabajo pro bono.
- Estricto cumplimiento normativo. Iniciativas a solicitud de terceros. Apoyo económico regular para financiar a grupos vulnerables.
- Mediante la generación de empleos indirectos y directos siendo este el principal aporte
- Transmisión de principios de ética y de vida que hacen que los abogados comprendan el impacto de su trabajo en la sociedad.
- Reforzamiento de cultura organizacional y liderazgo.
- Apoyo directo a organizaciones sin fines de lucro, tanto material como con trabajo.
- Tratamos de tomar casos que pueden afectar a una comunidad en específico.

3 Personas encuestadas comentan que las firmas no tienen políticas específicas sobre el tema.

2.15 Análisis final: Bolivia

Luego de realizado este estudio en que participaron abogados y abogadas en calidad de personas encuestadas, podemos concluir lo siguiente:

Sobre los temas relacionados a la discriminación, se observa que existe conocimiento general de la existencia de normas relacionadas al tema. En el ámbito particular de las firmas legales, son pocas las que tienen políticas o normas sobre prevención de la discriminación o sobre inclusión de personas que conforman los grupos afectados, aunque sí existe la conciencia de que dichas políticas son importantes.

En relación al tema del trabajo pro bono y apoyo a la comunidad, notamos que la mayoría de las firmas prestan este tipo de servicios, pero no cuentan con programas y sistemas de control de los mismos.



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