



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

13. Peru

13.1 Datos generales de Perú

Perú se encuentra situado en América del Sur, tiene una superficie de 1.285.220 Km².

Cuenta con una población de 32,7 millones de peruanos de los cuales el 50,3 % son mujeres y el 49,7% restante son hombres.

Su capital es Lima y su moneda es el Sol.

El país cuenta con más de 130,000 abogados agremiados de forma obligatoria para ejercer la profesión en el Colegio de Abogados. De estos, se estima que 52,000 abogados practican de forma privada en la actualidad.³⁴

13.2 Metodología específica de Perú

La encuesta fue enviada a 300 abogados peruanos. Un total de 50 abogados respondieron.

13.3 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 prevención de discriminación en su país.

13.4 Percepción sobre los tipos de discriminación protegidas por las normativas y políticas públicas de Perú

Perú 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 Perú. 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

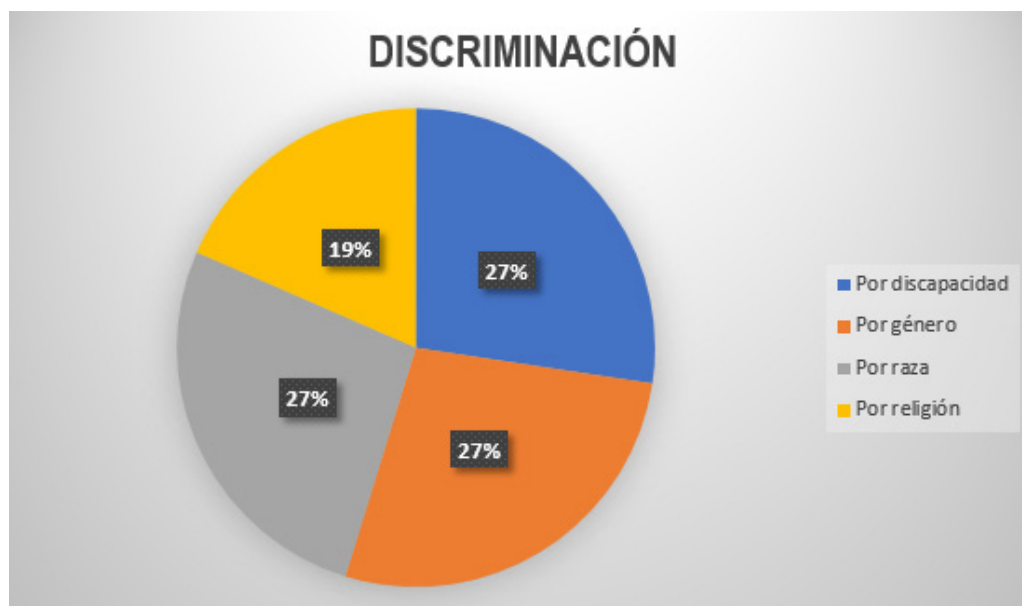
34 LALEY.PE. "Los abogados en el Perú". Informes. LaLey.pe. 01 de abril de 2014. Consulta: 27 de abril de 2018. En: <http://laley.pe/not/1215/los-abogados-en-el-peru>.

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, se evidencia que la discriminación por discapacidad, diversidad de género, por raza y religión son identificadas por la mayoría como los tipos de discriminación que más reincide en nuestro país.

Así pues, tenemos que el 27% reconoce la existencia de discriminación por discapacidad, género y raza, mientras que el 19% considera que existe una discriminación por religión.



13.5 Percepción sobre grupos desprotegidos por la normativa y las políticas sociales de Perú

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

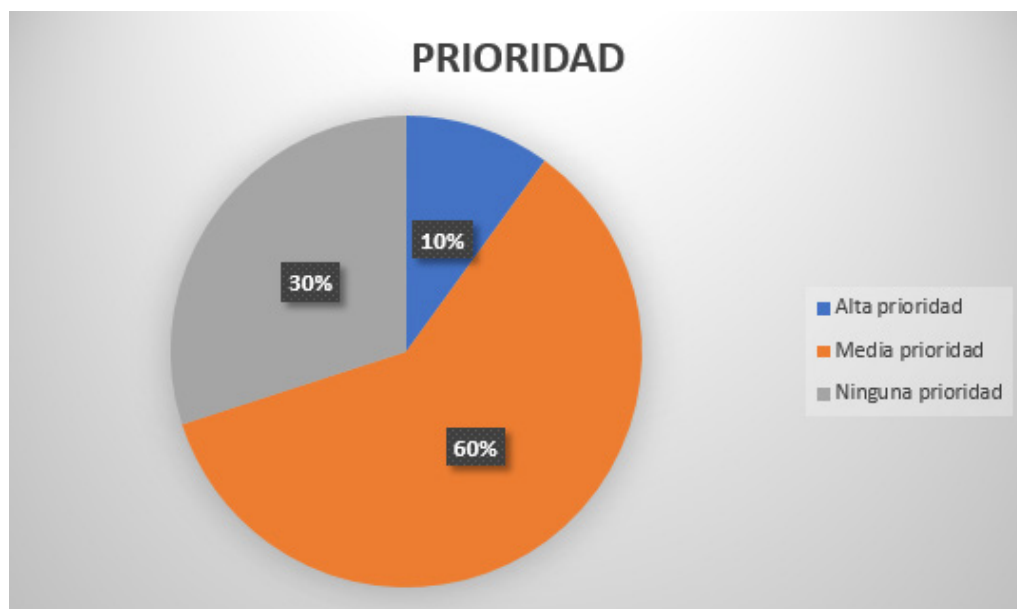
Específicamente respecto a Perú, el 35 % indican que las personas indígenas son los más desprotegidos por la legislación peruana, el 26% consideran que son los adultos mayores, luego el 22% consideran que son los migrantes y finalmente con un 16 % los transexuales.



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

Según se ha descrito anteriormente, la presente encuesta se hizo basada en las percepciones de los encuestados 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.



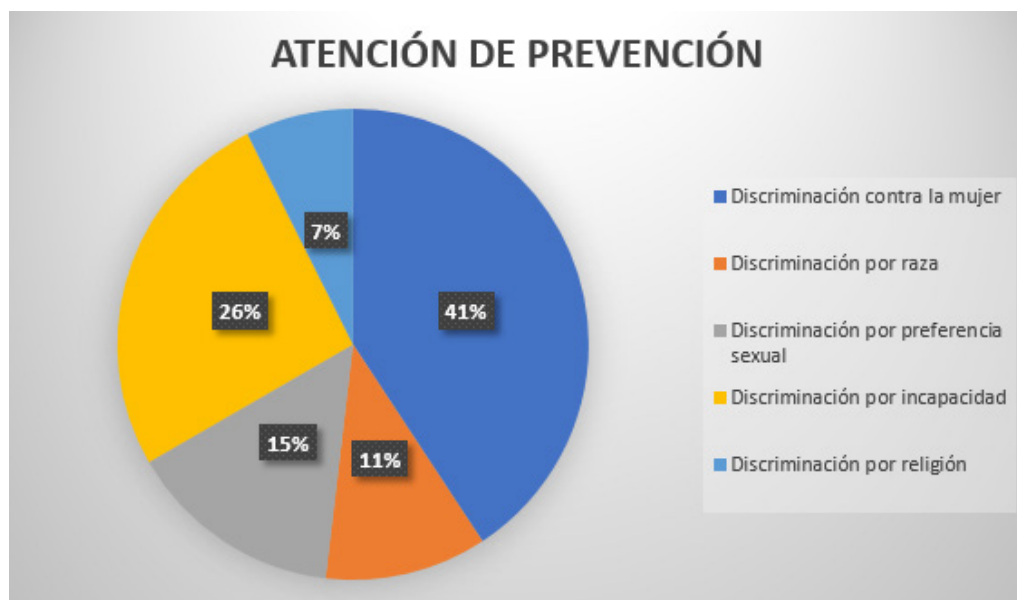
Del presente muestreo conformado por 50 abogados del Perú, el 10% indicaron que era un tema de “Alta Prioridad, mientras que el 60% indicó que era tema de “Media Prioridad” y el 30% restante indicó que “No era un tema prioritario” para las firmas legales.

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

Se les consultó a las personas entrevistadas sobre los tipos de discriminación y sobre su percepción a la atención en 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 contra la mujer, seguido por el tema de discapacidad. En tercer lugar, se colocó a la preferencia sexual, luego al de la discriminación por credo o religión y la discriminación por raza.



13.8 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 a 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) creación de políticas internas en cada firma (con procedimientos claros para denunciar y aplicar sanciones);
- (b) charlas y capacitaciones para sensibilizar a los miembros de cada firma sobre estos temas; y
- (c) mediciones periódicas sobre los resultados y avances de las políticas y programas para la prevención de la discriminación. Algunas alternativas plantean el de exhibir la escala remunerativa por puestos de trabajo, fiscalización, e implementación de comités de trabajo por cada área, entre otros.

13.9 Experiencia comparada: protección contra discriminación aplicada a firmas legales en Perú

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 peruanas de la muestra el tema ha sido abordado de forma intencional, y hay un buen manejo del tema. Dentro de las acciones que se han tomado en las firmas encuestadas para abordar el tema, a continuación, resumimos algunas de las respuestas:

- a) Establecimiento de políticas internas y capacitaciones al personal;
- b) Alianzas con grupos y/u organizaciones nacionales y mundiales en la materia;
- c) Proveer trabajo pro-bono con mayor constancia y compromiso.
- d) Establecimiento de políticas de proyección de carrera para personas en igualdad de condiciones.

13.10 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 Perú, se destaca el trabajo pro-bono (debido a la Alianza que mantiene).

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

Conscientes de que tradicionalmente el enfoque de las firmas 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 algunas de las respuestas:

- (a) Se fomenta como algo voluntario, pero no se considera a la hora de medir el desempeño.

- (b) Se debería priorizar temas acordes a los valores de la firma que quisieran que se plasmen en la sociedad, y que incidan preferentemente sobre prioridades públicas.
- (c) Se debe hacer una labor de “concientización” para poner exponer y analizar las prácticas que, en un ambiente de tolerancia, realmente fomentan y promuevan su ejecución.

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 medio, y se visualiza como algo que cada persona debe de hacer en su ámbito personal para cumplir con la meta interna que se fija el estudio.

13.12 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 coinciden en que es un tema que debe priorizarse al interior de las firmas, algunas de las afirmaciones de acciones de mejora fueron las siguientes:

- (a) Establecimiento de proyecto/ metas claras; así como prácticas pro-bono e incentivos internos.
- (b) Exigir mínimo de horas pro bono por abogado (a).
- (c) Adoptar programas pro bono en conjunto con instituciones que lo promuevan;
- (d) Priorizar en trabajo pro bono.
- (e) Que los socios y socias de los despachos lideren el tema, no solo lo asignen.

13.13 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 2.98, por lo que se infiere que las firmas legales en Perú le dan una importancia media-alta al desarrollo y bienestar de las comunidades donde desarrollan su negocio.



13.14 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 Perú para crear beneficios en la comunidad en donde opera.

Sobre este tema no se indicaron acciones puntuales realizadas, los encuestados únicamente se limitaron a afirmar que mediante voluntariado y trabajo pro-bono se apoya a la comunidad. Lo más relevante en este extremo, es que se reitera la exigencia por parte del Estudio para poder llevar a cabo los trabajos pro bono con mayor compromiso y responsabilidad.

13.15 Análisis final: Perú

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

- 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.
- La totalidad de la muestra conoce sobre los términos de prevención de la discriminación y puede identificar los principales grupos en situación de vulnerabilidad. También conocen la existencia de normas y políticas públicas para la prevención de la discriminación.
- Se considera que en el Perú la mayoría de los esfuerzos, para la prevención

de la discriminación se realiza respecto a la prevención de la discriminación de las mujeres, las personas con discapacidad y por raza. Así se considera que la normativa protege mayoritariamente a esos grupos sociales.

- Se establece que existen grupos sociales que aún requieren mayor protección como las poblaciones como lo son las comunidades indígenas y las comunidades de LGBT.
- Existe una percepción alta referida a que la prevención de la discriminación dentro de las firmas tiene una prioridad de atención baja.
- Indicaron que se da prioridad a la prevención de la discriminación contra la mujer, seguido por el tema de prevención de la discriminación por preferencia sexual.
- 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 del 50% indica que éste tiene poca prioridad coincidiendo en que debería ser un tema prioritario a lo interno de la firma y señalando una serie de recomendaciones específicas para mejorar esta práctica legal.

14. Uruguay

14.1 Datos generales de Uruguay

Uruguay ubicado en un lugar geográficamente privilegiado, tanto por ser limítrofe de Argentina y Brasil así como por su topografía, es un país de país con una superficie de 176.215 km², siendo el segundo país más pequeño de Sudamérica. Tiene una población de 3.400.000 de habitantes que se ubican en su mayoría en el sur del país y particularmente en la capital del país Montevideo donde viven más del 42 % de la población.

Su capital es Montevideo y su moneda Pesos uruguayos.

Uruguay es la economía número 80 por volumen de PIB. El PIB de Uruguay, en 2018, fue de 14.630 € euros, con el que se sitúa en el puesto 51 del ranking. Uruguay se encuentra en el 95° puesto de los 190 que conforman el ranking Doing Business, que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

En cuanto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público en Uruguay ha sido de 70 puntos, en virtud de que la percepción que tienen los uruguayos de la corrupción en el sector público es baja.



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