



En el 2019 el estudio Payet fue reconocido como uno de los mejores lugares para el talento LGTB+ por la ONG Presente (Foto: SEMANAeconómica)

### Talento y cultura

## Estudio Payet: "Cuando la gente postula sabe que no está llegando a un estudio conservador y sexista"

Susan Castillo, socia y líder del Comité de Diversidad e Inclusión del estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez, comenta cómo la aplicación de políticas de diversidad impacta positivamente en el reclutamiento, rotación e imagen de su marca empleadora.



### Por Eduardo Prado

8 de marzo de 2020

🕒 Lectura de 4 min



### Por Luciana Flores

8 de marzo de 2020

🕒 Lectura de 4 min

### **¿Cómo ha evolucionado la diversidad en el estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez?**

Cuando yo llegué al estudio en el 2001, habían 16 abogados y dos asociadas. Hoy día el porcentaje es 49% mujeres y 51% hombres, y casi el 20% de la composición de *partnership* son mujeres. Además, el 10% de nuestros trabajadores se reconoce como parte de la comunidad LGBT+.

### **¿Ha sido difícil impulsar este tipo de políticas dentro de un estudio de abogados?**

Tenemos la suerte de que los socios fundadores son jóvenes y han estado totalmente comprometidos. Nos han dado todo el empoderamiento. Cuando la gente postula, ya sabe que no está llegando al estudio conservador, de saco y corbata, sexista, masculino, donde el rol de la mujer es secundario.

Además, por medio de un canal de denuncias independiente que maneja un proveedor en México, uno puede denunciar tanto actos de corrupción como casos de acoso o discriminación.

### **¿Por qué a los estudios de abogados les cuesta aplicar políticas de diversidad?**

Primero hay un tema generacional, donde hacer que alguien de 75 años entienda que puede tener a un practicante transexual es mucho más difícil que con alguien más joven. Luego, los estudios de abogados han sido concebidos de forma que el cliente era uno de saco y corbata, conservador, que quería ver a otro hombre blanco, heterosexual y de la universidad más aristocrática de Lima al otro lado de la mesa. Ahora el cliente viene en *jean*, incluso *short* y chanquetas. Tu cliente es tan diverso como tú. Si le sigues ofreciendo el mismo producto, no se va a sentir identificado contigo.

### **¿Cómo benefician estas políticas a su proceso de reclutamiento?**

El porcentaje de mujeres que postulan se ha incrementado, en el 2017 fue 44% y en el 2019 llegó al 50%. Los chicos y chicas ya no ven solo el tema de prestigio profesional, buscan otras condiciones: el perfil, la cultura, los principios. El estudio ya no te escoge a ti, sino que tú escoges el estudio. Han venido chicos que no son de ninguna población vulnerable que nos han dicho que quieren postular porque les gustan nuestras políticas de diversidad. También atraen al talento LGBT+. El año pasado tuvimos dos “jales” laterales abiertamente identificados como miembros de la comunidad. Ellos saben que este es un estudio donde se puede venir a trabajar.

## **¿Cómo garantizan que sus contrataciones sean equitativas?**

Cuando empezamos un proceso de entrevistas buscamos que haya un balance entre el número de postulantes hombres y mujeres. Promovemos la diversidad sobre la base de la meritocracia. Ante dos talentos iguales o muy similares, me inclino por darle la oportunidad a alguien de una población vulnerable o una minoría.

## **¿En qué consisten sus políticas de paternidad?**

Hace 10 años, cuando trabajé en España, los hombres tenían un beneficio de licencia post natal, pero nadie lo tomaba porque estaba mal visto. No era un tema de la empresa, sino de la mentalidad masculina. Hoy tenemos una política para que los padres puedan decidir cómo repartir la licencia post natal y la posibilidad de hacer el retorno progresivo. Poder hacer tu línea de carrera en el estudio y pasar tiempo con tu familia ha ayudado mucho a disminuir la rotación laboral, que ha disminuido en 40% del 2018 al 2019.

## **En febrero, el estudio firmó un convenio con Promsex, ¿en qué consiste?**

Vamos ayudarlos con el litigio estratégico, casos representativos en relación a los derechos de la comunidad LGBT+. Hoy día estamos arrancando con ocho procesos, entre los que están temas de cambio de nombre, actos de violencia, discriminación, etc.