



the global voice of
the legal profession*

International Bar Association

Proyecto sobre la representación de las mujeres en la profesión jurídica

En marzo de 2021, la International Bar Association (IBA) puso en marcha el proyecto 'Raising the Bar: Women in Law', una iniciativa global y plurianual para estudiar la representación de las mujeres en todos los sectores de la profesión jurídica. El proyecto se llevó a cabo en dos fases: primero se recopilaron datos sobre representación e iniciativas en lugares de trabajo (**Primera fase**) antes de pasar a una exploración más profunda de las experiencias de las mujeres en la profesión jurídica (**Segunda fase**).

El presente informe se centra en la Segunda fase, la cual incluyó una encuesta mundial entre mujeres juristas que estaban en activo y mujeres juristas que habían abandonado la profesión dentro de los cinco años anteriores. Dicha encuesta, en la que podían participar mujeres de todos los sectores de la profesión jurídica y de cualquier jurisdicción, tenía como objetivo registrar las experiencias subjetivas de las mujeres y determinar lo que funciona —y lo que no funciona— para las que desean ejercer carreras jurídicas.

Se recibieron casi **5000 respuestas** de más de **100 jurisdicciones**, por lo que la encuesta ofrece una perspectiva mundial bastante completa.

Este documento de sinopsis pone de relieve las principales conclusiones y recomendaciones derivadas de la encuesta, y elaboradas con el asesoramiento de un grupo consultivo compuesto por miembros de diversos comités de la IBA y de la Bar Issues Commission de la IBA.

Escanee este
código para leer el
informe completo:



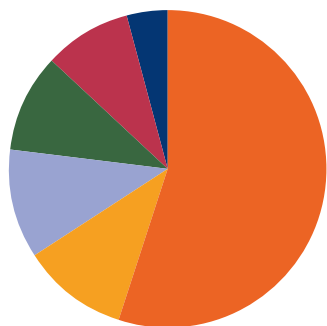
Principales conclusiones



4933
respuestas



Encuesta realizada en cuatro idiomas:
inglés, francés, español y portugués



Las mujeres encuestadas trabajaban en:

- Un 55 por ciento en bufetes de abogados
- Un 11 por ciento en el sector público/gubernamental
- Un 11 por ciento como letradas/abogadas
- Un 10 por ciento como abogadas internas
- Un 9 por ciento como funcionarias judiciales
- Un 4 por ciento en otras funciones o áreas

Responsabilidades aparte de las laborales

- Un 52 por ciento de las encuestadas tenían hijos a su cargo
- Un 38 por ciento de las encuestadas tenían responsabilidades de cuidados de otras personas distintas a sus hijos o además de sus hijos



Principales planes futuros de las encuestadas en relación con su carrera profesional

Seguir en mi actual centro de trabajo sin planes de dejarlo

62 por ciento

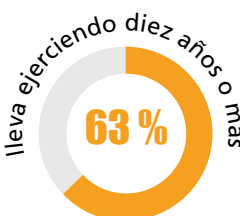
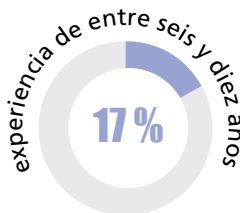
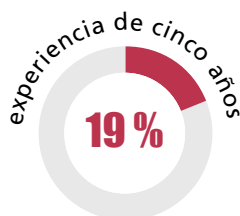
Dejar mi actual centro de trabajo para ir a otro centro de trabajo del ámbito jurídico

25 por ciento

Seguir en la profesión jurídica pero desempeñando un trabajo distinto (p. ej., en el sector académico, en consultoría)

19 por ciento

Tiempo en la profesión





Principales motivos para abandonar la profesión:

1. no le satisface la cultura laboral en su centro de trabajo
2. desea encontrar más apoyo para su salud mental o física en otro lugar
3. ha experimentado sesgos o discriminación en su actual trabajo

Disponibilidad de iniciativas en el centro de trabajo



Un 60 por ciento

de las encuestadas señaló que en su centro de trabajo hay más posibilidades de trabajo flexible después de la pandemia de COVID-19.



Un 40 por ciento

tiene acceso a programas de coaching y mentoría



Un 20 por ciento

tiene acceso a formación en liderazgo



Iniciativas con los mayores efectos en la carrera profesional:

33 por ciento: trabajo flexible

20 por ciento: coaching y mentoría

Las encuestadas pidieron acceso a iniciativas en el centro de trabajo que aún no tienen a su disposición, como:

- ayuda a padres/madres y cuidadores/as
- apoyo a la salud mental, gestión del estrés y reconocimiento del trauma vicario
- formación en sesgos inconscientes
- transparencia y equidad en la remuneración
- apoyo para las etapas de la vida
- formación y desarrollo profesional



Recomendaciones de la encuesta

En el informe completo se ofrecen recomendaciones para promover el avance, la inclusión y el bienestar de las mujeres en la profesión jurídica. Dichas recomendaciones se agrupan en seis puntos principales:



1. Procurar cambios estructurales y culturales en torno a iniciativas en el centro de trabajo:

lograr que las iniciativas en el centro de trabajo sean visibles y accesibles, y cambiar la cultura y los estigmas relacionados con el acceso.



2. Integrar prácticas de trabajo flexible:

normalizar el trabajo flexible para reducir el estigma, promover la aplicación equitativa de políticas de trabajo flexible y respaldar la retención de personal.



3. Crear trayectorias profesionales sostenibles para las mujeres:

abordar las barreras que frenan el avance de las mujeres a través de programas de entrenamiento y mentoría, formación focalizada y transparencia.



4. Apoyar el bienestar de las mujeres:

fomentar y apoyar el bienestar de las mujeres en la profesión jurídica.



5. Reconocer y apoyar tanto las distintas etapas de la vida como las responsabilidades de cuidados:

reconocer y apoyar a quienes experimentan distintas etapas de la vida, como la menopausia, los tratamientos de fertilidad y el cuidado de familiares.



6. Apoyo a quienes ejercen la profesión por su cuenta, a los centros de trabajo más pequeños y a las mujeres que trabajan en bufetes:

recomendaciones para garantizar más apoyo a las mujeres que ejercen la profesión por su cuenta, en centros de trabajo más pequeños o en bufetes.



Chancery House
53-64 Chancery Lane
Londres WC2A 1QS
Reino Unido



El informe completo está disponible en www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession y expone todas las recomendaciones derivadas de las conclusiones de la encuesta.