



the global voice of
the legal profession*

International Bar Association

Projeto sobre a representação das mulheres na profissão jurídica

Em março de 2021, a International Bar Association (IBA) lançou o projeto «Raising the Bar: Women in Law», uma iniciativa global e plurianual para analisar a representação das mulheres no âmbito da profissão jurídica. Implementado em duas fases, o projeto recolheu primeiro dados sobre a representação e as iniciativas no local de trabalho (**Fase 1**) e, depois, analisou mais aprofundadamente as experiências concretas das mulheres na profissão (**Fase 2**).

Este relatório centra-se na Fase 2, associada a um inquérito global dirigido às mulheres que exercem atualmente a profissão jurídica e às que saíram da profissão nos últimos cinco anos. Aberto a mulheres em todos os setores jurídicos e jurisdições, o inquérito procurou captar as experiências subjetivas das mulheres e identificar o que está — e não está — a funcionar bem para as mulheres nas carreiras jurídicas.

Com quase **5000 respostas** de mais de **100 jurisdições**, o inquérito proporciona uma perspetiva global abrangente.

Este folheto destaca as principais conclusões e recomendações decorrentes do inquérito, elaboradas com a orientação de um Painel Consultivo composto por membros de vários comités da IBA e da comissão Bar Issues Commission da IBA.

Para consultar o
relatório completo,
faça a leitura aqui:



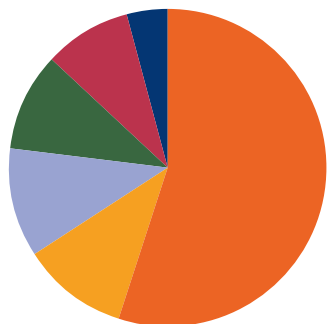
Principais conclusões



4933
respostas



Realizado em quatro línguas:
inglês, francês, espanhol e português



Proveniência das respondentes ao inquérito:

- 55 por cento do setor privado
- 11 por cento do setor público/estatal
- 11 por cento de advogadas
- 10 por cento de consultoras jurídicas de empresas
- 9 por cento de oficiais de justiça
- 4 por cento de outras

Responsabilidades fora do trabalho

- 52 por cento das respondentes ao inquérito tinham crianças a cargo
- 38 por cento das respondentes tinham responsabilidades como cuidadoras, bem como, ou para além de, crianças

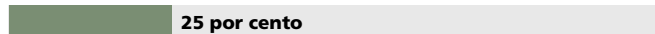


Principais planos futuros para a carreira das respondentes

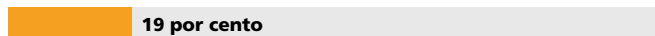
Permanecer no meu atual local de trabalho, sem planear sair



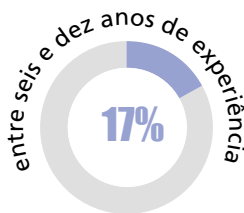
Sair do meu atual local de trabalho para outro no âmbito jurídico



Permanecer na profissão jurídica, mas numa função diferente (por ex., contexto académico, consultoria)



Duração do exercício profissional





Principais motivos para sair da profissão:

1. está insatisfeita com a cultura do local de trabalho
2. quer procurar noutro local um melhor apoio para a saúde física ou mental
3. foi alvo de enviesamento ou discriminação na atual função

Disponibilidade de iniciativas no local de trabalho



60 por cento

das respondentes indicaram que, pós-COVID-19, o seu local de trabalho disponibiliza mais possibilidades de trabalho flexível



40 por cento

têm acesso a programas de «coaching» ou mentoria



20 por cento

têm acesso a formação em liderança



Iniciativas com o maior impacto na carreira:

33 por cento: trabalho flexível

20 por cento: «coaching» e mentoria

As respondentes apelaram ao acesso a iniciativas ainda não disponibilizadas no seu local de trabalho, incluindo:

- apoio parental e para cuidadoras
- apoio para a saúde mental, gestão do stress e reconhecimento do trauma secundário
- formação sobre enviesamento inconsciente
- igualdade e transparência salariais
- apoio para as fases da vida
- desenvolvimento e formação profissionais



Recomendações do inquérito

O relatório completo indica recomendações para promover a progressão, a inclusão e o bem-estar das mulheres na profissão jurídica, agrupadas em seis temas principais:



1. Fomentar a mudança estrutural e cultural através de iniciativas no local de trabalho —

assegurar a visibilidade e a acessibilidade das iniciativas no local de trabalho e mudar a cultura e o estigma associados ao acesso.



2. Incorporar práticas de trabalho flexível —

normalizar o trabalho flexível para reduzir o estigma, promover a aplicação equitativa de políticas de trabalho flexível e fomentar a permanência na profissão.



3. Desenvolver percursos de carreira sustentáveis para as mulheres —

eliminar os obstáculos à progressão das mulheres, através de programas formalizados de «coaching» e mentoria, formação específica e transparência.



4. Apoiar o bem-estar das mulheres —

promover e apoiar o bem-estar das mulheres na profissão.



5. Reconhecer e apoiar as fases da vida e as responsabilidades como cuidadoras —

reconhecer e apoiar as mulheres na passagem por diferentes fases da vida, como a menopausa, tratamentos de fertilidade e cuidar de familiares.



6. Apoiar advogadas em prática individual, locais de trabalho de pequena dimensão e mulheres em escritórios de advocacia —

recomendações para assegurar um melhor apoio às mulheres que são advogadas em prática individual, em locais de trabalho de pequena dimensão e em escritórios de advocacia.



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



Consulte o relatório completo, disponível em www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession, para ver todo o conjunto de recomendações decorrentes das conclusões do inquérito.