



50:50 en 2030: un estudio longitudinal sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica



INFORME SOBRE LOS RESULTADOS DE MÉXICO

Unidad de Política e Investigación Jurídica de la International Bar Association
con el apoyo de la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho

La International Bar Association (IBA), fundada en 1947, es la organización internacional líder a nivel mundial de juristas, colegios de abogados, estudios de abogados y equipos jurídicos internos. La IBA influye en el avance de la reforma de la legislación internacional y da forma al futuro de la profesión jurídica en todo el mundo. Entre sus miembros figuran más de 80 000 abogados, 190 colegios de abogados y 200 estudios de abogados, que abarcan más de 170 países. La IBA tiene su sede central en Londres, con oficinas en San Pablo, Seúl, La Haya y Washington D.C.

La Unidad de Política e Investigación Jurídica (LPRU, por sus siglas en inglés) de la IBA lleva a cabo investigaciones y elabora iniciativas relevantes para el estado de derecho, la profesión jurídica y la comunidad global en general. La LPRU colabora con juristas, estudios de abogados, colegios de abogados, gobiernos, organizaciones no gubernamentales e instituciones internacionales para obtener resultados innovadores, colaborativos y eficaces.

© 2024

Comité de apoyo: Consejo de Diversidad e Inclusión de la IBA

International Bar Association
Chancery House,
53–64 Chancery Lane,
London WC2A 1QS
United Kingdom
www.ibanet.org

Se han realizado todos los esfuerzos razonables para verificar la exactitud de la información contenida en el presente informe. La International Bar Association no asume ninguna responsabilidad derivada de su contenido. Este informe no constituye ningún asesoramiento legal. El material incluido en el presente informe puede citarse o volver a imprimirse, siempre que se mencione la autoría de la International Bar Association.

Índice

Preámbulo	4
Principales resultados – México	6
Introducción	7
El proyecto	7
Contexto del país	7
La profesión jurídica en México	11
Metodología	14
Representación de género en toda la profesión jurídica: situación en 2024	15
Panorama general: toda la abogacía	15
Panorama general: trabajo a tiempo parcial	16
Iniciativas sobre igualdad de género: en el conjunto de la profesión jurídica	17
Popularidad de las iniciativas y percepción de su efectividad	17
Iniciativas sobre igualdad de género: desglose por sector	19
Estudios de abogados	19
El sector empresarial	22
El sector público	22
La judicatura	24
Abogadas MX	28
Comparación de jurisdicciones	29
Conclusión	30
Agradecimientos	31
Apéndice 1: preguntas de la encuesta	32

Preámbulo

En México, las mujeres conformamos 51.7% de la población total¹; sin embargo, apenas representamos 41.5% del total de la fuerza laboral² del país, por lo que, desde la Presidencia del Poder Judicial de la Federación, se reconoce la relevancia del **Proyecto “50:50 by 2030”**, liderado por la *International Bar Association* con el respaldo de *LexisNexis Rule of Law Foundation*, investigación que recopila datos que permiten visibilizar el panorama que enfrentan las mujeres en la profesión jurídica a nivel global. Este proyecto resulta clave para poder construir estrategias enfocadas en las necesidades de las mujeres profesionistas del derecho y detectar en dónde están las brechas que limitan su participación, no solo a partir de la identificación de los retos que persisten para afrontar las desigualdades por razón de género, sino desde la evaluación de los resultados y el impacto de políticas públicas y legislaciones que se han adoptado para atenderlas, con el propósito de consolidar culturas democráticas igualitarias en favor de las mujeres y en beneficio de la sociedad en su conjunto.

La participación de las mujeres en el ámbito público, especialmente en puestos de toma de decisión y su empoderamiento han sido incentivados por cambios históricos, sociales, culturales, económicos y políticos, promovidos por la adopción de distintas declaraciones, convenciones, resoluciones a nivel internacional, así como por criterios jurisdiccionales y cambios legislativos a nivel nacional, que han dado respuesta a las demandas y esfuerzos —individuales y colectivos— de las mujeres, defensoras de derechos humanos y organizaciones de sociedad civil.

A un siglo de la promulgación de nuestra Constitución Política (1917), las reivindicaciones de mujeres en materia de paridad entre géneros quedaron plasmadas en la reforma constitucional de 2014, que elevó a rango constitucional el principio de paridad de género, y de 2019, que incorporó la participación igualitaria entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisión de todas las esferas de la vida política, económica y social en los tres niveles de gobierno. En 2021, la reforma constitucional del Poder Judicial de la Federación dispuso la incorporación de la perspectiva de género como una de las funciones primordiales de la judicatura de forma transversal, progresiva y equitativa en el desempeño de sus atribuciones. Asimismo, se estableció que la paridad constituye un principio rector de la carrera judicial, que deberá ser observado en todas sus etapas, con el fin de que al menos la mitad de las plazas sean ocupadas por mujeres.

El avance de las mujeres en el Poder Judicial Federal es muy alentador: en noviembre de 2018 había 23% de juezas y 18% de magistradas; en noviembre de 2022 el porcentaje fue de 32% y 21%, respectivamente; mientras que, en un corte a **mayo de 2024 pasamos a 36% de juezas y 22% de magistradas**. Además, en años recientes se han dados hechos sin precedentes en la historia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

- Durante el periodo 2021–2022 dos mujeres fueron electas, por unanimidad, para presidir las Salas del Tribunal Constitucional: las Ministras Ana Margarita Ríos-Farjat y Yasmín Esquivel Mossa.

1 De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023. Retomado de: ENCUESTA NACIONAL DE LA DINÁMICA DEMOGRÁFICA (ENADID) 2023 (inegi.org.mx)

2 De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2024. Retomado de: Indicadores de Ocupación y Empleo (inegi.org.mx)

- En 2023, obtuve el nombramiento como la primera mujer Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Consejo de la Judicatura Federal, evidenciando para todas las mujeres mexicanas la ruptura de lo que parecía un inaccesible techo de cristal.
- En 2024 el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene cinco de sus once magistraturas ocupadas por mujeres Ministras: Ana Margarita Ríos Farjat, Lenia Batres Guadarrama, Loretta Ortiz Ahlf, Yasmín Esquivel Mossa y la que suscribe, Norma Lucía Piña Hernández. Lo que representa el mayor número de mujeres en la historia de este Alto Tribunal.

Hoy en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Consejo de la Judicatura Federal hemos trascendido la reduccionista idea de que la igualdad de género se logra con la promulgación de normativa institucional. Durante mi administración buscamos contar con diagnósticos certeros basados en evidencia que permiten construir programas integrales y acciones articuladas que se traduzcan en medidas reales y efectivas para mejorar la vida de las mujeres, tales como: ajustes a las condiciones laborales para promover la corresponsabilidad de los cuidados (trabajo flexible, licencias de paternidad y condiciones de apoyo a la lactancia) y políticas de inclusión, de cero violencia y discriminación por motivos de género al interior de la institución, así como de fortalecimiento de la paridad de género. Todo ello, con un uso eficiente de los recursos públicos.

Se ha hecho una gran labor para que más mujeres formen parte de la profesión legal. Sin embargo, aún persisten barreras estructurales a las que nos enfrentamos al momento de incorporarnos y participar en ésta, así como obstáculos que dificultan la permanencia en los puestos de toma de decisiones. En este sentido, las medidas elaboradas para acelerar la participación de las mujeres deben ser integrales, acompañadas de mecanismos de seguimiento y vigilancia que nos permitan atender: (i) las condiciones en las que llegan, (ii) la permanencia y ascenso en los altos cargos, (iii) la forma de liderazgo y el compromiso con la agenda de igualdad y (iv) cómo se pavimenta el camino para las que vienen.

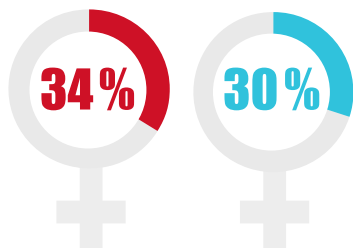
El **Proyecto “50:50 en 2030: un estudio longitudinal sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica”** suma a la generación y transparencia de datos con perspectiva de género, que abona al entendimiento sobre las brechas y retos que se enfrentan en el quehacer legal. Estos estudios, el de México y los demás países que han participado, sirven como referente para diseñar, modificar y replicar estrategias, basándonos en evidencias, que respondan al panorama y a las dinámicas que se generan en este ámbito, permitiendo hacer comparativos e identificar los cambios con el paso del tiempo.

Desde el Poder Judicial de la Federación reiteramos nuestro compromiso con la representación igualitaria de mujeres y hombres, paso esencial para el logro de la igualdad sustantiva.

Ministra Norma Lucía Piña Hernández

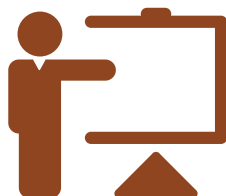
Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal

Principales resultados – México



Representación de género:

Las mujeres son el **34%** de los abogados en general y el **30%** de quienes ocupan puestos de responsabilidad



Las tres iniciativas más populares son:

- **el trabajo flexible**
- **la capacitación en liderazgo para mujeres**
- **el establecimiento de objetivos**

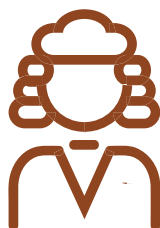
Seguimiento de la igualdad de género:

85%

de los encuestados hace un seguimiento de la igualdad de género en general.

73%

hace un seguimiento de la igualdad de género en general y en puestos de alta responsabilidad.



De los once jueces de la Suprema Corte de Justicia, cinco son mujeres (**45%**).



En los estudios jurídicos, las mujeres son el **39%** de los abogados y el **17%** de quienes ocupan puestos de responsabilidad.



En el sector público, las mujeres son el **35%** de los abogados y el **33%** de quienes ocupan puestos de responsabilidad.



El trabajo flexible, a pesar de ser la iniciativa más popular, es percibida como la cuarta más efectiva por los encuestados.



Introducción

El proyecto

La International Bar Association (IBA) y la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho (LNROLF) trabajan en conjunto en un proyecto global para descubrir las principales causas de la desigualdad de género en la profesión jurídica. El estudio, titulado *50:50 en 2030: un estudio longitudinal sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica* (el Proyecto de Género) se inició en 2021. Se han publicado informes sobre Inglaterra y Gales, Uganda, España, Nigeria, los Países Bajos, Chile, la República de Corea y Brasil.³

Contexto del país

México es una república federal compuesta por 31 estados (o entidades federativas) y la capital, la Ciudad de México. Se encuentra entre las primeras 15 economías del mundo y es la segunda economía más grande de América Latina (detrás de Brasil)⁴, con una población de aproximadamente 130 millones, compuesta por 95,6 hombres cada 100 mujeres.⁵

La Constitución divide el gobierno en el poder ejecutivo, el poder legislativo y el poder judicial. México tiene un parlamento bicameral. El poder legislativo se divide en la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores. En el siglo XX, cuando México estaba bajo régimen de partido único, el presidente controlaba férreamente todo el país. Ahora la Constitución federal⁶ delega varios poderes a los 31 estados y a la Ciudad de México (anteriormente conocida como Distrito Federal), incluyendo la potestad de recaudar impuestos locales. Además, cada estado tiene su propia constitución, y sigue el modelo de la Constitución federal en la división del gobierno en tres poderes independientes (legislativo, ejecutivo y judicial). La mayoría de los estados tienen una asamblea unicameral denominada Cámara de Diputados. La Constitución federal, que se ha modificado varias veces, garantiza las libertades individuales y civiles, y establece los principios económicos y políticos del país.⁷

Leyes sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo

México ha firmado y ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueven la paridad de género en el lugar de trabajo: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (ratificado en 1952), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (ratificado en 1961) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (ratificado en 2020). En 1981, México también ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).

3 Durante 2024 se publicarán informes adicionales sobre la profesión jurídica en Turquía y Ucrania.

4 Base de datos de Perspectivas de la economía mundial (Fondo Monetario Internacional, 2024) www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD, consultado el 24 de julio de 2024.

5 Mexico Population Clock (Oficina del Censo de los Estados Unidos, 2024) www.census.gov/popclock/world/mx#world-footer, consultado el 24 de julio de 2024.

6 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>, consultado el 13 de septiembre de 2024.

7 “Government and society” (Britannica, 23 de julio de 2024) www.britannica.com/place/Mexico/Government-and-society, consultado el 24 de julio de 2024.

En 2022, ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT, que incluye, entre otros, el compromiso de adoptar leyes y regulaciones para prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo violencia y acoso por razón de género, y ofrecer a las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, y vías de recurso y reparación.⁸ A nivel nacional, un fallo de la Suprema Corte despenalizó el aborto en septiembre de 2023. El Congreso de México ahora deberá aprobar una ley en la que se elimine el aborto del Código Penal. Aproximadamente 20 estados todavía tienen leyes que criminalizan el aborto (lo que significa que 12 de los 32 estados mexicanos despenalizaron oficialmente el aborto).

A nivel nacional, la igualdad de género tiene protección constitucional y legislativa. La Constitución de México prohíbe la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opinión, preferencias sexuales o estado civil, o cualquier otra acción que dañe la dignidad humana y tenga el propósito de anular o menoscabar los derechos y las libertades individuales.⁹

Las leyes nacionales más importantes que promueven la igualdad de género en el lugar de trabajo son las siguientes:¹⁰

- La Ley Federal del Trabajo prohíbe las condiciones laborales que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opinión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. También les exige a los empleadores que implementen protocolos para evitar la discriminación por género¹¹ y garantiza doce semanas de licencia por maternidad.¹²
- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación exige que las autoridades gubernamentales tomen medidas para garantizar la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación para todos.¹³
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; y proponer mecanismos institucionales orientados al cumplimiento de la igualdad en los ámbitos público y privado, y en las esferas política, económica, social y cultural.¹⁴

8 Informe Mundial 2024: México (Human Rights Watch, 2024) www.hrw.org/world-report/2024/country-chapters/mexico#49dda6, consultado el 24 de julio de 2024.

9 Ver nota 6 precedente, Art. 1.

10 “CMS Expert Guide on Discrimination in the Workplace: Mexico” (CMS Law, 2024) <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-discrimination-in-the-workplace/mexico>, consultado el 24 de julio de 2024.

11 Ley Federal del Trabajo de México (2024) (Start-Ops Mexico) <https://start-ops.com.mx/mexican-laws/labor-law-in-english/>, consultado el 24 de julio de 2024.

12 Esto es menos que las 14 semanas exigidas según el Convenio de la OIT C183 sobre la protección de la maternidad, de 2000, que México no ratificó. Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y ONU Mujeres, “Avances y retos legislativos en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica” (2020) www.segib.org/en/?document=avances-y-retos-legislativos-en-materia-de-autonomia-y-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-en-iberoamerica-2, consultado el 24 de julio de 2024.

13 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped.htm, consultado el 25 de julio de 2024.

14 Art. 15, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) (Global-Regulation) www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm, consultado el 25 de julio de 2024.

- La Ley del Seguro Social garantiza la misma edad de jubilación para hombres y mujeres, igual acceso al seguro y el derecho a guarderías para las trabajadoras que no pueden cuidar a sus hijos durante la jornada laboral en la primera infancia.¹⁵
- La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es una certificación voluntaria que busca transformar la cultura organizacional eliminando las barreras y promoviendo prácticas de igualdad y no discriminación en la gestión de recursos humanos. Establece requisitos para que las empresas e instituciones públicas y privadas de todo tamaño y clase se comprometan con la igualdad y la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo, garanticen la igualdad salarial e implementen otras prácticas contra la discriminación, incluyendo los procesos de reclutamiento y capacitación; y así reconocer públicamente a las organizaciones que fomentan un ambiente laboral inclusivo e igualitario.¹⁶

Representación femenina en el parlamento

La igualdad de género a nivel parlamentario ha mejorado desde mediados de la década del 90 del siglo pasado. Cuando se promulgó la legislación sobre cuotas de género, la representación femenina en el Congreso pasó del 15 % en 1996 al 40 % en 2008.¹⁷ Sin embargo, las candidatas se vieron obligadas a nombrar un sustituto, generalmente un hombre, y a menudo se les solicitó que renunciaran a su favor.¹⁸ Como resultado, en 2011 el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación prohibió la práctica recurrente de que las diputadas electas renunciaran para ceder sus lugares a sus suplentes hombres;¹⁹ en 2014, las reformas políticas ordenaron una paridad del 50 % en las nominaciones de los candidatos para las elecciones legislativas federales y locales.²⁰ En 2019 el requisito de la igualdad de género se amplió a otros puestos de liderazgo político, lo que muestra el compromiso de México para lograr la igualdad de género en sus instituciones políticas.²¹ En 2024 las mujeres tienen representación equitativa a nivel parlamentario y ocupan más del 40 % de los puestos ministeriales.²²

México hizo historia el 2 de junio de 2024, con la elección de la primera presidenta del país en 200 años de historia. Claudia Sheinbaum, científica ambientalista y exjefa de gobierno de la Ciudad de México, prometió centrar su gobierno en construir un sólido estado de bienestar, así como avanzar en la descarbonización y en las inversiones en energías renovables.²³

15 Ver nota 12 precedente.

16 Ley Federal del Trabajo (2024), (OAS Rial) <https://rialnet.org/?q=en/node/1320>, consultado el 24 de julio de 2024.

17 “Women’s Suffrage in Mexico Meets the 2024 Election” (Baker Institute for Public Policy, 2024) www.bakerinstitute.org/research/womens-suffrage-mexico-meets-2024-election, consultado el 24 de julio de 2024.

18 *Ibidem*.

19 Fondo Monetario Internacional, Departamento del Hemisferio Occidental, “Mexico: Selected Issues” (2023) IMF Staff Country Report No 2023/357 p. 21 www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2023/10/31/Mexico-Selected-Issues-541026, consultado el 25 de julio de 2024.

20 Ver nota 17 precedente.

21 *Ibidem*.

22 Informe Global de la Brecha de Género 2024 (Foro Económico Mundial, 2024) pp. 23 y 30 www.weforum.org/publications/gender-gap-report-2024, consultado el 24 de julio de 2024.

23 Christopher Sherman, “Claudia Sheinbaum: Mexico Presidential Election Profile” (AP News, 3 de junio de 2024) <https://apnews.com/article/claudia-sheinbaum-mexico-presidential-election-profile-5f61250aacb9f397f74ff6c7cfe9cc0>, consultado el 24 de julio de 2024; India Bourke, “Claudia Sheinbaum: Mexico’s New Climate-Minded President” (BBC Future, 8 de junio de 2024) www.bbc.com/future/article/20240607-claudia-sheinbaum-mexicos-new-climate-minded-president, consultado el 24 de julio de 2024.

Violencia y violencia de género

La violencia de los cárteles de la droga y las pandillas sigue siendo un desafío para el país,²⁴ y las figuras políticas frecuentemente son víctimas de intimidación o violencia, especialmente cerca de las elecciones.²⁵ El ciclo de las elecciones de 2024 fue descrito como el más violento en la historia moderna de México, con al menos 37 candidatos (la mayoría a alcaldes) asesinados y más de 800 ataques no letales registrados.²⁶

La violencia de género también continúa, y existe preocupación por los altos índices de femicidios (un crimen de odio definido como el asesinato intencional de mujeres y niñas debido a su género).²⁷ Según los datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, 2580 mujeres fueron asesinadas en México en 2023, pero solo 830 de esos casos fueron categorizados como femicidios.²⁸ El hecho de que estos casos no se hayan procesado como femicidios se relaciona con prejuicios de género de jueces y fiscales, y patrones sociales y culturales profundamente arraigados que discriminan a las mujeres.²⁹

Las organizaciones de la sociedad civil también plantean inquietudes sobre el creciente número de mujeres y niñas que “desaparecen”,³⁰ lo que se relaciona con otras formas de violencia contra la mujer, incluyendo femicidios, secuestros y trata de personas.³¹ Un informe de 2021 indicó que las investigaciones de los femicidios precedidos de desapariciones en México fracasaban como consecuencia de pérdida de pruebas, niveles inadecuados de investigación y falta de aplicación correcta de una perspectiva de género.³²

-
- 24 Fabiola Sánchez y Armando Solís, “Mexico’s drug cartels and gangs appear to be playing a wider role in Sunday’s elections than before” (AP News, 2024) <https://apnews.com/article/mexico-drug-cartels-violence-elections-43b1689bff1b38c68e8428a74c2e9a83>, consultado el 24 de julio de 2024.
- 25 “Las disputas por la tierra y las elecciones en México amenazan a las figuras políticas de Oaxaca y Chiapas” (ACLED, 29 de mayo de 2024) <https://acleddata.com/2024/05/29/mexicos-land-and-elections-feuds-threaten-political-figures-in-oaxaca-and-chiapas/>, consultado el 24 de julio de 2024.
- 26 Lizbeth Diaz, “Mexican Candidate Assassinations Hit Grim Record Ahead of Sunday’s Election” (Reuters, 1 de junio de 2024) www.reuters.com/world/americas/mexican-candidate-assassinations-hit-grim-record-ahead-sundays-election-2024-06-01/, consultado el 24 de julio de 2024; ver también nota 24 precedente.
- 27 “Vivimos para contarlos: sobrevivientes de intentos de feminicidio en México rompen el silencio” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 3 de julio de 2023) www.ohchr.org/en/stories/2023/07/were-here-tell-it-mexican-women-break-silence-over-femicides, consultado el 24 de julio de 2024; Eva Selene Hernández Gress, Martin Flegl, Aleksandra Krstikj, Christina Boyes, “Femicide in Mexico: Statistical Evidence of an Increasing Trend” (2023) 18(12) PLoS One e0290165. doi: 10.1371/journal.pone.0290165. PMID: 38134021; PMCID: PMC10745190.
- 28 Americas Quarterly, “Violence Against Women is at the Center of Mexico’s Security Crisis” (2024) www.americasquarterly.org/article/violence-against-women-is-at-the-center-of-mexicos-security-crisis/#:~:text=In%20Mexico%2C%20around%2010%20women,830%20were%20categorized%20as%20femicides, consultado el 24 de julio de 2024.
- 29 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “Vivimos para contarlos: sobrevivientes de intentos de feminicidio en México rompen el silencio” (2023) www.ohchr.org/en/stories/2023/07/were-here-tell-it-mexican-women-break-silence-over-femicides, consultado el 24 de julio de 2024. Ver también: Almudena Barragán, “More Than 3000 Women Are Murdered in Mexico Each Year: How Violence Affects the Youngest Victims” (El País, 2023) <https://english.elpais.com/international/2023-11-25/more-than-3000-women-are-murdered-in-mexico-each-year-how-violence-affects-the-youngest-victims.html>, consultado el 24 de julio de 2024.
- 30 “Beyond Collateral Damage: Femicides, Disappearances, and New Trends in Gender-Based Violence” (Wilson Center, 27 de junio de 2023) www.wilsoncenter.org/article/beyond-collateral-damage-femicides-disappearances-and-new-trends-gender-based-violence, consultado el 24 de julio de 2024; “Diagnóstico de Derechos Humanos en México” (IMDHD, septiembre de 2022) www.imdhd.org/wp-content/uploads/2022/11/IMDHD-Diagnostico_Nov2022.pdf, consultado el 24 de julio de 2024; “México” (Comisión Internacional de Personas Desaparecidas) <https://icmp.int/the-missing/where-are-the-missing/mexico/>, consultado el 24 de julio de 2024.
- 31 Ver nota 29 precedente (solo la primera referencia).
- 32 “Juicio a la justicia: deficiencias en las investigaciones penales de feminicidios precedidos de desaparición en el estado de México” (Amnistía Internacional, 2021), 4 Informe de Amnistía Internacional 55, 12.

Participación laboral

De acuerdo con el *Índice Global de Brecha de Género 2024* del Foro Económico Mundial, México alcanzó la paridad de género plena en la inscripción en la educación secundaria y terciaria, en donde el número de inscripciones de mujeres aproximadamente se duplica desde 2006 (cuando se lanzó el índice).³³

Con respecto a la participación en la fuerza laboral y las remuneraciones, sin embargo, persiste una desigualdad de género significativa, a pesar de las protecciones legales contra la discriminación de género en el lugar de trabajo. La brecha de género en la participación en la fuerza laboral en México se encuentra entre las más altas de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y de América Latina.³⁴

El trabajo asalariado de las mujeres mayores de 15 años es de aproximadamente el 46 %, comparado con alrededor del 77 % de empleo masculino, lo que demuestra solo una mejora menor (5 %) en la participación femenina en el mercado laboral desde 2005.³⁵ Aunque las cuotas de género aceleraron el ingreso de más mujeres a puestos políticos (como se describió previamente), las mujeres están constantemente subrepresentadas en las posiciones de alto nivel en el sector público.³⁶

Los índices de empleo femenino también se caracterizan por altos índices de trabajo informal: 55 % de las mujeres en comparación con 49 % de los hombres, lo que significa que más de la mitad de las trabajadoras no tienen un contrato formal de trabajo ni acceso a atención sanitaria u otros beneficios.³⁷ Las mujeres también dedican más del doble del tiempo que los hombres a tareas domésticas o de cuidado no remuneradas.³⁸

La profesión jurídica en México

México es una jurisdicción de derecho civil, y la Constitución prevalece sobre todas las otras fuentes del derecho.³⁹ La legislación federal está codificada en cinco códigos principales, con códigos similares en los estados y en la Ciudad de México.⁴⁰ La legislación se complementa con la jurisprudencia⁴¹, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación constituye la cabeza de la jerarquía judicial.⁴²

33 *Informe Global de la Brecha de Género 2024* (Foro Económico Mundial 11 de junio de 2024) www.weforum.org/publications/gender-gap-report-2024, consultado el 24 de julio de 2024. El índice es un indicador anual de la paridad de género en oportunidades económicas, educación, salud y liderazgo político.

34 Ver nota 19 precedente.

35 “Datos y propuestas por la igualdad 2024” (IMCO, 18 de abril de 2024) <https://imco.org.mx/en/data-and-proposals-for-equality-2024/>, consultado el 24 de julio de 2024. Según el Fondo Monetario Internacional, la brecha ha mejorado un 10 %, ya que aumentó la participación femenina y disminuyó la masculina. Indica que la participación femenina en la fuerza laboral es de aproximadamente el 48 % y, la masculina, del 81 %: ver nota 19 precedente.

36 *Ibidem* (solo primera referencia).

37 *Ibidem*.

38 “Gender Dashboard: Mexico” (OCDE, 2024) <https://oecd.org/stories/gender/dashboard?country=MEX>, consultado el 24 de julio de 2024.

39 “Mexico” (Judiciaries Worldwide) <https://judiciariesworldwide.fjc.gov/country-profile/mexico>, consultado el 24 de julio de 2024.

40 M Rodriguez, “LibGuides: Mexican Law: Mexican Legal System” (University of Arizona Law Library, 27 de octubre de 2022) <https://law-arizona.libguides.com/c.php?g=1267358&p=9294226>, consultado el 24 de julio de 2024.

41 Ver nota 28 precedente.

42 *Ibidem*.

Para ejercer la abogacía en México, todos los abogados (nacionales y extranjeros) deben obtener una cédula profesional de la Dirección General de Profesiones (una autoridad federal).⁴³ Los abogados extranjeros pueden ejercer la profesión si existe un tratado internacional entre México y sus países de origen (en cuyo caso se aplicarán los requisitos estipulados en los términos del tratado).⁴⁴ De no existir un tratado, la elegibilidad de un abogado extranjero para ejercer la profesión en México dependerá de la reciprocidad entre los dos países y el cumplimiento de los requisitos según la legislación mexicana, incluyendo la aprobación de un examen de derecho.⁴⁵

En los sectores privados y gubernamentales trabajan más abogados que abogadas, y el 70 % de los abogados de empresa son hombres.⁴⁶ Sin embargo, más abogadas ejercen en roles judiciales y legislativos, y en el sector educativo y sanitario.⁴⁷

Según datos del gobierno, al cuarto trimestre de 2023 había 419 000 abogados ejerciendo la profesión en México, con un salario promedio mensual de MXN 7320 (aproximadamente USD 411) y trabajando aproximadamente 37,4 horas por semana.⁴⁸ La fuerza laboral de los abogados en el cuarto trimestre de 2023 estaba formada por un 56,1 % de hombres, con un salario promedio mensual de MXN 8350 (aproximadamente USD 468), y un 43,9 % de mujeres, con un salario promedio mensual de MXN 6010 (aproximadamente USD 337), lo que indica que, en este momento, las abogadas ganan, en promedio, aproximadamente un 28 % menos que los abogados hombres.⁴⁹

Abogadas MX,⁵⁰ en colaboración con Data Cívica⁵¹ y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), presentaron por primera vez un informe que proporciona datos sobre las desigualdades persistentes que las mujeres enfrentan en el ámbito legal en México. Los datos de 2018–2023 indican que, en el sector privado, las abogadas ganaron, en promedio, un 41 % menos que sus colegas masculinos durante este período.⁵²

43 Manuel Martínez Pérez, “Regulation of the Legal Profession in Mexico: Overview” (Practical Law, ley al 1 de diciembre de 2022) [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-016-5818?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-016-5818?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true), consultado el 24 de julio de 2024.

44 “APEC Legal Services” (APEC) www.legalservices.apec.org/inventory/mexico.html, consultado el 24 de julio de 2024; *ibidem*.

45 Ver nota 43 precedente.

46 Para el período 2018–2023: “Derecho Desigual: Abogadas Mx presenta su primer informe sobre la brecha de género en el ámbito legal en México” (*Latin Counsel*) www.latincounsel.com/Noticias:Review_of_ofac_sanctions__indispensable_requirement_when_doing_business_with_Venezuela?Noticias=unequal_law_first_report_abogadas_mexico_gender_inequality_gap#:~:text=Labor%20Market%20Participation%3A%20although%20it, consultado el 24 de julio de 2024.

47 “Derecho Desigual” (Abogadas MX) <https://abogadasmxbeta.com/incidencias-derecho>, consultado el 24 de julio de 2024. Los datos que alimentan esta plataforma provienen de tres fuentes de datos abiertos, específicamente, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares y el Censo de Población y Vivienda 2020, todo publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

48 “Abogados: salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral” (Data México) www.economia.gob.mx/datamexico/en/profile/occupation/abogados?redirect=true, consultado el 24 de julio de 2024. Estas cifras representan un incremento del 2,58 % en el número de abogados y un incremento del 15,8 % en el salario promedio en comparación con el tercer trimestre de 2023.

49 *Ibidem*. Obsérvese que, según “Derecho Desigual”, en la actualidad aproximadamente el 38,5 % de los abogados en actividad son mujeres; ver nota 47 precedente.

50 Abogadas MX es una asociación sin fines de lucro que busca tener una influencia positiva en la trayectoria profesional de las abogadas en México, a la que dedicamos una sección específica posteriormente en este informe.

51 Data Cívica es una organización de la sociedad civil creada en 2015 que usa datos y tecnología como herramientas para la promoción de los derechos humanos en México.

52 Ver nota 46 precedente.

Los datos de este período también indican que el 83 % de los abogados hombres que estudiaron derecho en México participan del mercado laboral, en comparación con el 69 % de las abogadas.⁵³

Las abogadas cargan con las tareas de cuidado, a las que les dedican, en promedio, el triple de horas por semana que sus colegas masculinos.⁵⁴ Las abogadas también enfrentan desafíos constantes con respecto a la violencia de género; por ejemplo, de las abogadas en el sector privado, el 11 % fue manoseada, besada o tocada sin consentimiento, y el 20 % recibió elogios groseros u ofensivos en uno de sus trabajos.⁵⁵

53 *Ibidem.*

54 *Ibidem.*

55 *Ibidem.* Por ej., en el período 2016–2021, el 7 % de las abogadas (en actividad) en México fueron tocadas, manoseadas o besadas sin consentimiento, y el 15,3 % fue sujeto de comentarios ofensivos: ‘Derecho Desigual’, ver nota 46 precedente.

Metodología

México es la novena jurisdicción que se incluye en el Proyecto de Género. La IBA está sumamente agradecida a la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE), Barra Mexicana y Abogadas MX⁵⁶ por su incansable entusiasmo y asistencia en esta iniciativa y por los esfuerzos para conectar a la IBA con las partes interesadas dentro de la profesión jurídica en México.

El estudio mexicano comenzó en enero de 2024 y finalizó en julio de ese mismo año. Durante ese tiempo, se consultó a 55 estudios de abogados, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Fiscalía General de la República.

Dentro de la profesión jurídica mexicana, se definió la “alta responsabilidad” de la siguiente manera:

- *estudios de abogados*: nivel de socio y superior, con información específica sobre la representación a nivel directivo;
- *sector empresarial (equipos jurídicos internos)*: nivel de alta dirección, director jurídico y miembros del consejo de administración;
- *sector público*: Fiscalía General de la República; y
- *judicatura*: altos cargos de la judicatura de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Consejo de la Judicatura Federal, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, los Tribunales de Circuito y los Juzgados de Distrito.

Seleccionamos y nos pusimos en contacto con las siguientes entidades dentro de cada uno de los sectores:

1. Los estudios de abogados se eligieron de:
 - (i) Ranking Legal500; y
 - (ii) por recomendaciones de contactos de altos cargos de la IBA;
2. Fiscalía General de la República; y
3. la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Consejo de la Judicatura Federal, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, los Tribunales de Circuito y los Juzgados de Distrito.

La tasa general de respuesta se muestra en la figura 1.

Organización	Número consultado	Encuestados	Tasa de respuesta (%)
Estudios de abogados	55	24	44
La judicatura	2 ⁵⁷	2	100
El sector público	1	1	100

Figura 1: Tasa general de respuesta del Proyecto 50:50 en 2030 en México.

⁵⁶ Se puede encontrar más información sobre Abogadas MX en la página 28.

⁵⁷ Aunque se contactó inicialmente a la Suprema Corte, luego se recibió otra respuesta del Consejo de la Judicatura Federal.

Representación de género en toda la profesión jurídica: situación en 2024

Panorama general: toda la abogacía

Mujeres abogadas por sector y puestos de responsabilidad

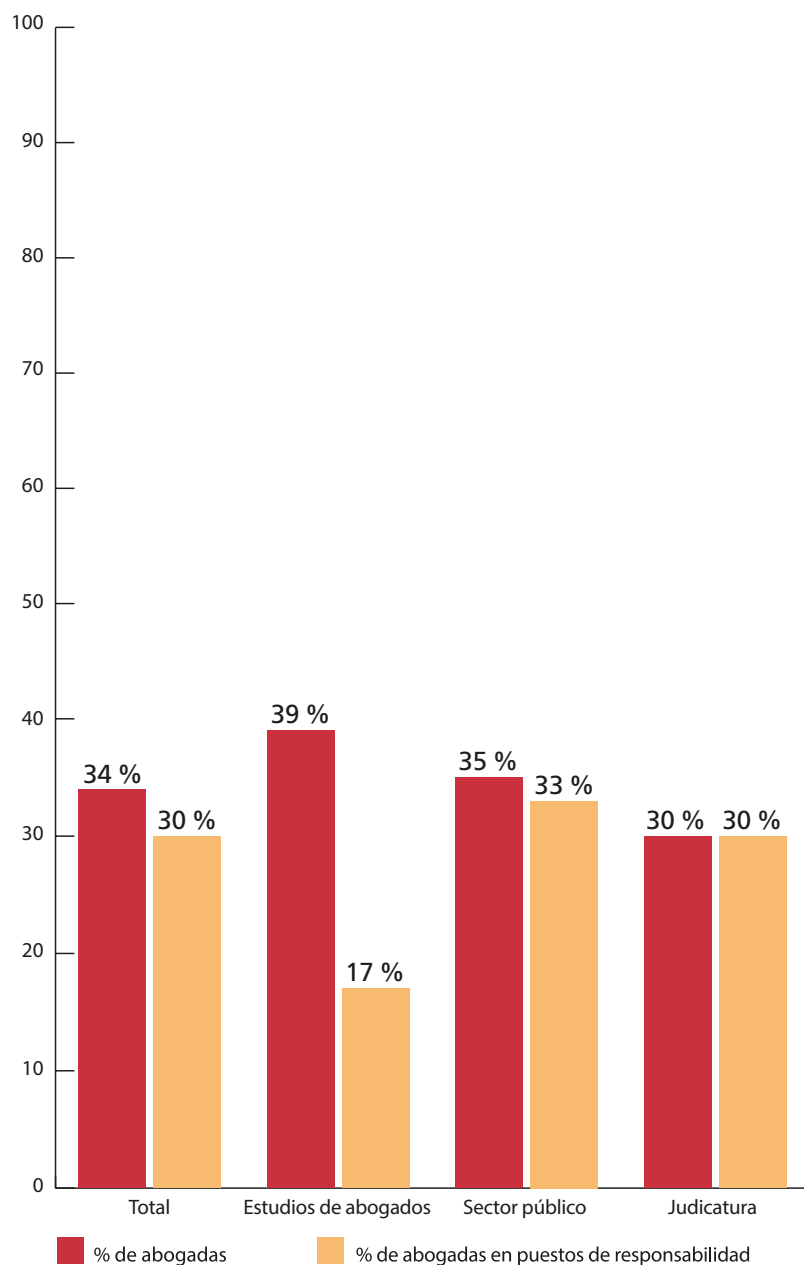


Figura 2: representación de mujeres en puestos de responsabilidad por sector.

De los datos recibidos como parte de nuestro estudio, las mujeres son el 34 % de los abogados que trabajan en la profesión jurídica en México y el 30 % de quienes ocupan puestos de responsabilidad. Los estudios de abogados tienen el porcentaje más alto de mujeres trabajando en él (39 %), seguido por el sector público (35 %) y la judicatura (30 %).

Sin embargo, en los puestos de responsabilidad, el porcentaje de mujeres desciende del 34 al 30 % dentro de la profesión jurídica en general. El sector público cuenta con el porcentaje más alto de mujeres abogadas en puestos de responsabilidad (33 %), seguido de la judicatura (30 %), mientras que los estudios de abogados tienen el número más bajo (17 %). En los consejos de administración de los estudios de abogados el 14 % son mujeres.

Panorama general: trabajo a tiempo parcial

En México no es común trabajar a tiempo parcial. La judicatura y el sector público no contemplan el trabajo a tiempo parcial. En los estudios de abogados, solo el 7 % de los abogados trabajan con esa modalidad, y, de ese 7 %, el 10 % son mujeres. En los puestos de alta responsabilidad, solo el 3 % de los abogados trabajan a tiempo parcial, de los cuales el 11 % son mujeres. La tasa nacional de empleo a tiempo parcial es del 16,6 %.⁵⁸

58 “Part-time employment rate” (Datos de la OCDE, 2023) www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html?oeecdcontrol-324c268e53-var1=MEX&oeecdcontrol-96565bc25e-var3=2023, consultado el 29 de julio de 2024.

Iniciativas sobre igualdad de género: en el conjunto de la profesión jurídica

En la encuesta se preguntó si en los lugares de trabajo del ámbito jurídico se hace un seguimiento del equilibrio entre géneros tanto en general como en los puestos de alta responsabilidad. El 85 % de los encuestados respondió que hacen seguimiento de la igualdad de género en general en sus lugares de trabajo; el 73 % respondió que hacen seguimiento de la igualdad de género tanto en general como en los puestos de alta responsabilidad; y el 100 % de los encuestados del sector público y la judicatura hacen seguimiento de la igualdad de género en general y en los puestos de alta responsabilidad. La mayoría de los encuestados disponen de medidas dirigidas a aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, y el 19 % respondió “ninguna de las anteriores” a la pregunta de la encuesta sobre las medidas implementadas.

Popularidad de las iniciativas y percepción de su efectividad

Popularidad de las iniciativas

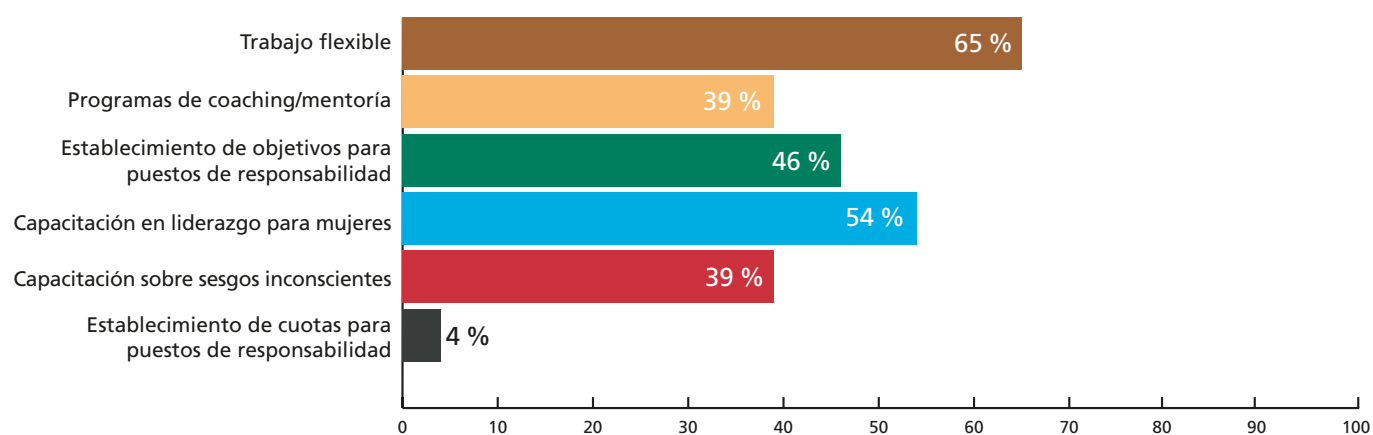


Figura 3: popularidad de las iniciativas para mejorar la representación de género en la profesión jurídica.

El trabajo flexible fue la iniciativa más popular, adoptada por un 65 % de los encuestados.

La siguiente iniciativa más popular fue la capacitación en liderazgo para mujeres, opción ofrecida por un 54 % de los encuestados. La capacitación en liderazgo para mujeres lleva implementada, en promedio, tres años. Éste fue el número de años promedio de implementación más bajo.

La iniciativa que lleva más tiempo implementada es el establecimiento de objetivos para las posiciones de liderazgo, con un promedio de seis años de vigencia. El establecimiento de objetivos se ubicó tercero en popularidad, implementado por el 46 % de los encuestados.

Lo siguen los programas de coaching y mentoría y de capacitación sobre sesgos inconscientes, con un 39 % de los encuestados que afirman que disponen de estas medidas.

El establecimiento de cuotas para los puestos de responsabilidad es la iniciativa menos popular por un margen significativo, ya que es solo usado por el 4 % de los encuestados. El establecimiento de cuotas lleva implementado, en promedio, cuatro años.

Efectividad de las iniciativas

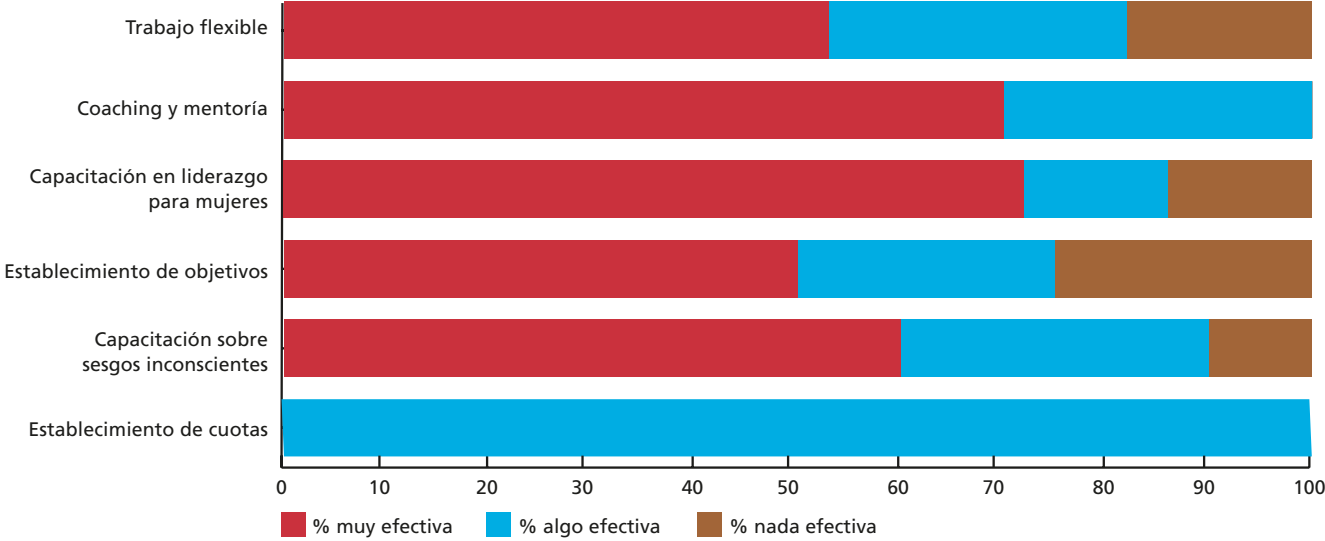


Figura 4: efectividad de las iniciativas para mejorar la representación de género en la profesión jurídica.

La capacitación en liderazgo para mujeres fue considerada como la iniciativa más efectiva (ver Figura 4), con un 72 % de los encuestados que la calificaron como “muy efectiva”. Estuvo seguida de cerca por los programas de coaching y mentoría, calificados como “muy efectivos” por el 70 % de los encuestados.

A pesar de ser la iniciativa más popular, el trabajo flexible solo fue considerado como “muy efectivo” por el 53 % de los encuestados. Un 29 % lo calificó como “algo efectivo” y un 18 % como “nada efectivo”.

Iniciativas sobre igualdad de género: desglose por sector

Estudios de abogados

El 83 % de los estudios de abogados encuestados dijeron que hacen un seguimiento de la igualdad de género en general, pero solo el 71 % lo hace respecto a los puestos de alta responsabilidad. Cuando se preguntó si compartieron este seguimiento con los líderes del estudio, el 85 % respondió “sí”.

Popularidad y efectividad de las iniciativas: estudios de abogados

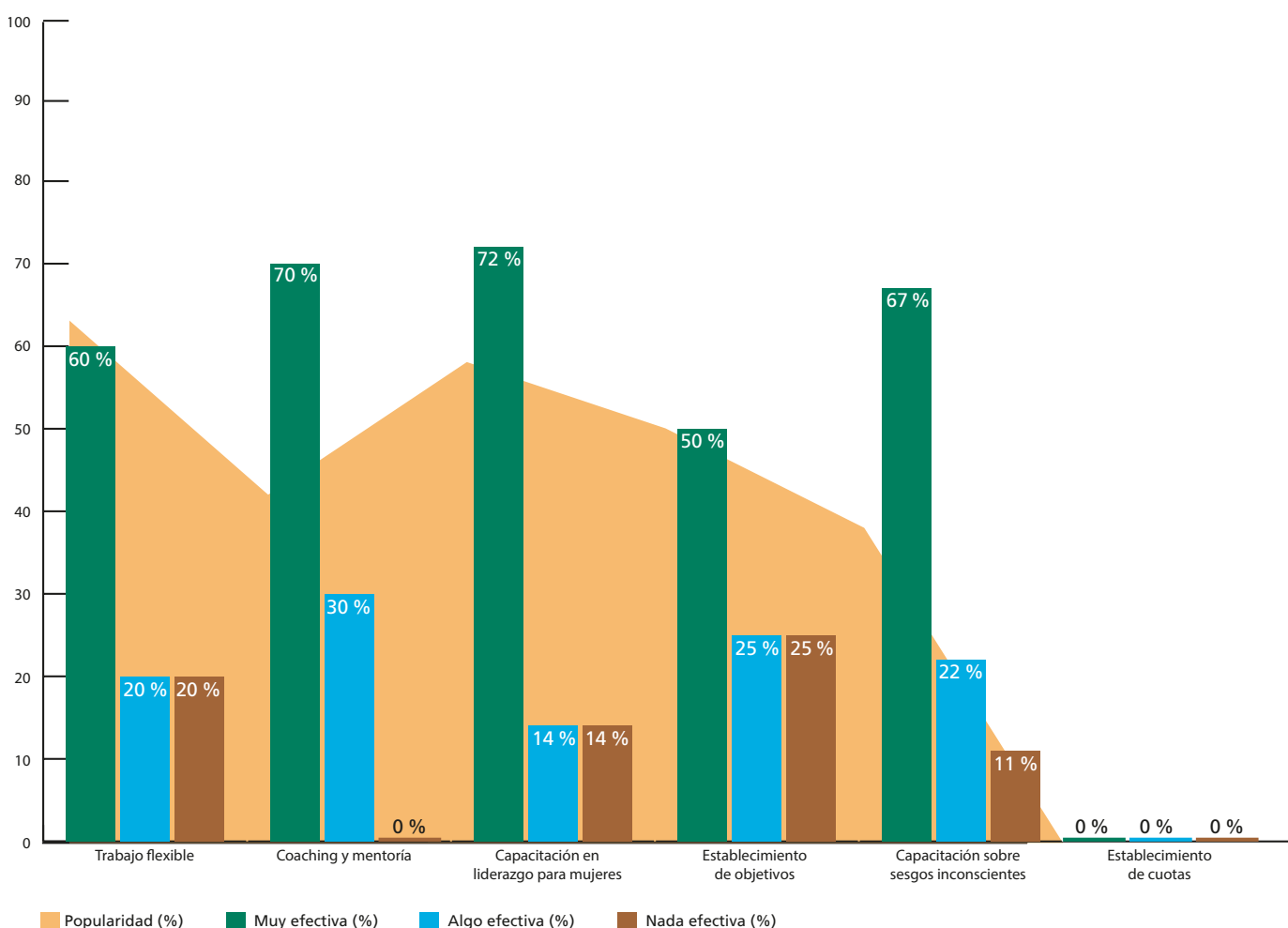


Figura 5: popularidad y efectividad de las iniciativas para mejorar la representación de género: estudios de abogados.

La iniciativa más popular es el trabajo flexible, implementada por el 63 % de los estudios de abogados que respondieron, seguida por la capacitación en liderazgo para mujeres (58 %), el establecimiento de objetivos (50 %), los programas de coaching y mentoría (42 %) y la capacitación sobre sesgos inconscientes (38 %). Ningún estudio de abogados implementó el establecimiento de cuotas.

El trabajo flexible, a pesar de ser la iniciativa más popular, es visto como “muy efectivo” por solo el 60 % de los estudios de abogados, lo que lo convierte en la cuarta iniciativa más efectiva, después de la capacitación en liderazgo para mujeres (72 %), los programas de coaching y mentoría (70 %) y la capacitación sobre sesgos inconscientes (67 %).

La capacitación sobre sesgos inconscientes, a pesar de ser la iniciativa menos popular, se considera altamente efectiva, ya que es calificada como “muy” o “algo” efectiva por el 89 % de los encuestados. Los programas de coaching y mentoría son la iniciativa más efectiva, ya que todos los encuestados los califican como “muy” o “algo” efectivos.

“ En el ámbito jurídico mexicano, aún persisten desafíos significativos en cuanto a la igualdad de género, reflejados en brechas de oportunidades y representación. Sin embargo, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020–2024 ofrece una plataforma crucial para el cambio. En Baker McKenzie, estamos comprometidos con la promoción de la equidad de género y la diversidad. Reconocemos que la inclusión de mujeres no sólo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia esencial para el crecimiento y la innovación empresarial. La llegada de la primera presidenta mujer en México, motiva aún más nuestro compromiso de avanzar en la igualdad de género y oportunidades, trabajando para crear un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, puedan alcanzar su máximo potencial.

Raymundo Enríquez
Senior Counsel, Baker McKenzie

La mayoría de los estudios parecen tener un sistema que es flexible y personalizado según la situación específica del abogado. Aunque hay abogados (mujeres y hombres) que usan esas políticas, también hay abogados que, debido a sus circunstancias personales, nunca usan la posibilidad de trabajar de forma remota o fuera del horario normal de trabajo.

Algunos estudios, como Basham, Ringe y Correa, implementaron una política de tres días en la oficina y dos en casa, o viceversa. Todas las madres de Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes pueden trabajar desde sus casas todas las tardes hasta que sus hijos cumplan 18 años. Los padres pueden trabajar desde casa durante tres semanas después del nacimiento de un hijo. Otro estudio tiene una guardería en la oficina. Baker McKenzie México tiene una política de licencia familiar y parental, que abarca varios beneficios relacionados con la crianza y la vida familiar para los empleados. La política incluye licencia remunerada por el nacimiento o la adopción de un hijo, con la posibilidad de extender este período con una reducción gradual de la remuneración. Además, el estudio ofrece trabajo flexible para asistir a consultas médicas durante el embarazo y para trámites de adopción. La política también incluye subvenciones para guardería infantil y un proceso de vuelta al trabajo escalonado, lo que garantiza que tomarse esta licencia no afecte la carrera profesional ni la remuneración.

Más de la mitad de los estudios que participaron colaboran con la asociación Abogadas MX en la organización e implementación de sus programas de coaching y mentoría. Estudios como CMS Woodhouse Lorente Ludlow; Chevez Ruiz Zamarripa; Basham, Ringe y Correa; y DeForest tienen acuerdos de colaboración con Abogadas MX. Paralelamente, algunos estudios tienen sus propios programas de mentoría. Un estudio tiene un programa de mentoría desde 2016, en el que participaron más de 400 abogados (hombres y mujeres) como mentores y discípulos.

Como con el coaching y la mentoría, varios estudios tienen acuerdos de colaboración con Abogadas MX para la implementación de programas de liderazgo. Chevez Ruiz Zamarripa ofrece una variedad de actividades, desde cursos de liderazgo y coaching externo hasta webinarios de desarrollo de capacidades. Cabe destacar en especial su programa de liderazgo para abogadas, cuyo objetivo es fortalecer las capacidades y habilidades de liderazgo, a través de un programa de mentoría en el que se trabaja en las competencias clave desde una perspectiva práctica.

Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes tiene varias iniciativas que contribuyen al desarrollo del liderazgo de las mujeres. Estableció una academia de liderazgo (tanto para abogados como para abogadas) y durante los últimos tres años organizó un taller anual de liderazgo (para abogadas). La academia tiene un programa de capacitación diseñado exclusivamente para todos los asociados senior cuyo objetivo es mejorar y fortalecer las habilidades de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. El programa comenzó en 2022. Un estudio invita a sus abogados al Taller Anual de Liderazgo que organiza Abogadas MX. Durante los últimos tres años, DeForest organizó una capacitación en coaching y liderazgo abierta a abogados y abogadas, con el fin de debatir la estrategia del estudio, las estrategias de los equipos individuales y las capacidades necesarias para lograr objetivos. También tiene un programa llamado SMART, que apunta a desarrollar habilidades tanto técnicas como interpersonales con el fin de posicionar mejor a los abogados para los puestos de responsabilidad.

Las iniciativas de capacitación sobre sesgos inconscientes varían, e incluyen instancias informales y las llevadas a cabo de forma aislada (por ejemplo, para celebrar el Día Internacional de la Mujer), hasta capacitación estructurada llevada a cabo periódicamente. Algunos estudios de abogados señalan que el ambiente laboral es cada vez más saludable. La capacitación de Von Wobeser y Sierra aborda qué es apropiado y qué no lo es en el trabajo, y otros temas de interés, como el lenguaje inclusivo o qué significa ser exitoso. Chevez Ruiz Zamarripa tiene un pódcast al que se invita a expertos en distintas materias para debatir sobre temas interesantes, que incluyen las cuestiones de diversidad e inclusión. Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes organizan charlas y talleres de concientización para abogados y abogadas por separado, y evaluaciones para comprender cómo funcionan los prejuicios y cómo afectan cada vez más a los colegas y al ambiente laboral diariamente.

“ En México, la profesión jurídica todavía está trabajando para lograr la verdadera igualdad de género. Aunque se han hecho progresos, todavía existen barreras que, por varios motivos que incluyen miradas culturales y estereotipadas sobre sus capacidades y roles, evitan que las mujeres lleguen a puestos de liderazgo y sean reconocidas por sus contribuciones. Es importante continuar presionando para lograr un cambio y apoyar las iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito legal.

Ana Sofía Ríos

Socia, Chevez Ruiz Zamarripa

Los estudios que implementaron el establecimiento de objetivos, como Baker McKenzie México, se fijaron un objetivo de 40 % de hombres, 40 % de mujeres y 20 % flexible. Un estudio dice que el solo hecho de tener objetivos les sirvió para concientizar sobre las cuestiones de igualdad a todos los abogados. Un estudio cambió su foco con el tiempo: primero, se concentraron en tener más socias, y, posteriormente, la meta fue tener más diversidad en general en todo el estudio. CMS Woodhouse Lorente Ludlow tiene como objetivo tener el 30 % de socias para 2025 y el 40 % para 2030.

Además, algunos estudios como DeForest, pagan la membresía de sus abogados a Abogadas MX. Otros estudios apoyan activamente la especialización de sus abogados financiando sus estudios de posgrado o en el exterior. Bello, Gallardo, Bonequi y García está trabajando para obtener la certificación otorgada por la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Finalmente, y como se está volviendo cada vez más común, estudios como Von Wobeser y Sierra; y Basham, Ringe y Correa tienen un comité de diversidad e inclusión, que se ocupa de organizar y monitorear una amplia variedad de actividades de diversidad e inclusión.

“ Tenemos que escuchar las necesidades de todas las abogadas y actuar inmediatamente para asegurar su participación en los estudios de abogados en todos los niveles, incluyendo la opción de crear puestos específicos que se adapten a las necesidades y deseos de las abogadas y no a las necesidades de las estructuras actuales de los estudios.

Gustavo Struck
Socio, Creel Abogados

El sector empresarial

Durante la realización de la etapa de la encuesta, hubo dificultades para obtener respuestas del sector empresarial.⁵⁹ Por consiguiente, esta sección se centra más en datos cualitativos y en investigación documental para ofrecer un panorama del sector legal empresarial mexicano.

Las mujeres también están subrepresentadas en los puestos de responsabilidad en el sector empresarial. Según un estudio reciente de 2024 realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad en colaboración con Kiik Consultores, mientras las mujeres son aproximadamente el 43 % de la fuerza laboral en casi 200 compañías que cotizan en la bolsa de valores mexicana, solo ocupan el 25 % de los puestos de liderazgo de los departamentos legales, el 11 % de los puestos de gerente financiero y 4 % de los puestos de director general.⁶⁰

El análisis de los datos disponibles públicamente sobre el género de los directores jurídicos y de asuntos legales de las compañías más grandes de acuerdo con su capitalización bursátil revela que, de diez compañías, diez de diez directores jurídicos eran hombres, y cuatro de seis directores de asuntos legales también eran hombres.

El sector público

En México, el 35 % de todos los fiscales son mujeres, y el 33 % tiene puestos de alto liderazgo. En 2015 se creó una Unidad de Igualdad de Género en la Fiscalía General de la República, para promover la inclusión.

En noviembre de 2016, la Fiscalía General de la República, con el fin de avanzar en el objetivo de ser una institución más igualitaria, inclusiva y libre de violencia, obtuvo la certificación que otorga la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. En 2018 la institución obtuvo la certificación de oro.

Entre 2014 y 2016, en colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), se realizaron dos encuestas para recopilar datos sobre igualdad de género, ambiente laboral y violencia contra las mujeres en la Fiscalía General de la República. Los resultados se compilaron y publicaron en un informe integral.

59 Esta dificultad para realizar la encuesta en el sector empresarial también se presentó en otras jurisdicciones encuestadas en el estudio de Proyecto de Género y no es exclusiva de México.

60 “Datos y propuestas por la igualdad 2024” (IMCO, 18 de abril de 2024) <https://imco.org.mx/en/data-and-proposals-for-equality-2024/>, consultado el 24 de julio de 2024; “México alcanzará la paridad de género en los consejos de administración de las empresas hasta 2052” (IMCO, 18 de abril de 2024) <https://imco.org.mx/en/mexico-will-achieve-gender-parity-in-corporate-boards-until-2052/>, consultado el 24 de julio de 2024.

Para identificar el progreso alcanzado en la institución, en 2021 se realizó una actualización de este diagnóstico, en donde se analizaron cuatro categorías de componentes culturales y de clima organizacional: acoso sexual, discriminación, acoso laboral y equilibrio entre la vida laboral y personal. El informe es exhaustivo e ilustra el ambiente laboral dentro de la institución. En 2021, el 93 % del personal estaba de acuerdo o estaba totalmente de acuerdo con que el respeto igualitario a mujeres y hombres prevalecía en la institución y que la autoridad de ambos sexos era igualmente respetada. Además, parece haber una disminución en el porcentaje del personal que reporta acoso sexual, acoso laboral y problemas de equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, el informe también destacó prácticas que dificultan la igualdad. Entre ellas, sobresale la asignación de tareas no relacionadas con las funciones del puesto, como hacer café para la oficina, lavar tazas o platos y hacer trámites personales para los superiores, así como bromas que promueven los estereotipos de género. Otro avance notable se vio en la reducción de la discriminación, que cayó del 25 % al 8,5 % entre 2016 y 2021.⁶¹

El porcentaje de personas que reconocen problemas para conciliar la vida personal y laboral disminuyó significativamente de 18,6 % en 2016 a 10,9 % en 2021. Sin embargo, ahí persiste una diferencia notable entre hombres y mujeres, y ahora es mayor la tasa de hombres que reportan tensiones. Mientras que en 2016 el 20,6 % de las mujeres y el 17,6 % de los hombres afirmaban que tenían problemas para equilibrar la vida laboral y personal, en 2021 esas cifras bajaron al 9,9 % para las mujeres y ascendieron al 11,8 % para los hombres. La brecha se invirtió porque el porcentaje de mujeres que experimentaron problemas cayó poco más de la mitad (11 puntos porcentuales), mientras que el de hombres cayó 6 puntos. Varias hipótesis pueden explicar por qué el personal experimenta menos tensión en conciliar su vida personal y laboral. Una de ellas es que mejoraron las condiciones laborales generales en la oficina. Además, la incorporación de nuevos esquemas de trabajo debido a la pandemia, como el trabajo remoto, pueden haber generado la percepción de mayor conciliación. También puede haber un cambio en el modo de pensar sobre el trabajo, especialmente entre las mujeres, que ahora son menos propensas a desarrollar estrés o sentimientos de culpa cuando las circunstancias laborales limitan el equilibrio con su vida personal.

La capacitación y la divulgación de información constituyen dos pilares del trabajo llevado a cabo por la Fiscalía General de la República para contribuir a garantizar, respetar, proteger y promover los derechos humanos de las mujeres, en especial los derechos a la igualdad y la no discriminación, el acceso a la justicia, y a una vida libre de violencia. Estos esfuerzos también apuntan a lograr la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta para esos fines. Tan importante como implementar capacitación en cuestiones de igualdad es la capacidad de la institución de medir el impacto de la capacitación. La concientización sobre la capacitación en género creció de forma significativa. A pesar de esto, la mayoría solo la hace cuando hace falta. La carga de trabajo del personal parece ser la principal limitación para la asistencia a las capacitaciones.

También es una carga adicional trasladarse al lugar donde se hacen los cursos, y la larga duración de algunos cursos presenciales. Los gerentes senior casi no reciben capacitación de género, lo que pone en duda la utilidad de la capacitación. Aunque la capacitación está bien evaluada, también existe la percepción de que no está relacionada directamente con las competencias que el personal necesita para desempeñar mejor sus funciones. Además, la Fiscalía General de la República también realizó un estudio sobre hasta qué punto se usó la licencia por paternidad.

61 Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba y Francisco Eduardo Viveros Pérez, “Actualización parcial del diagnóstico institucional sobre la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres” (Unidad de Igualdad de Género, 2021) <https://fgr.org.mx/swb/FEMDH/UIG>, consultado el 13 de agosto de 2024.

En mayo de 2018, el Consejo de Profesionalización de la Fiscalía General de la República firmó un acuerdo para establecer la igualdad de género en las convocatorias para unirse al Servicio Profesional de Carrera Ministerial, Policial y Pericial⁶², con el fin de reducir las desigualdades que afectan a las mujeres para ocupar puestos públicos. Este acuerdo se complementa con otro que estipula que los paneles que administran los exámenes orales de los candidatos deben incluir miembros de ambos sexos. A través de todo el proceso (convocatorias, fase de oposición y asignación de puestos) se debe observar un criterio de 50/50.

Esta institución también tomó medidas para proteger la maternidad y la lactancia. Por ejemplo, entre 2016 y 2022, el número de salas de guardería en los distintos edificios de la institución aumentó un 203 %, con un total de 53 guarderías.

La judicatura

La judicatura mexicana funciona dentro de un sistema de tres niveles. En la cumbre está la Suprema Corte de Justicia de la Nación, formada por once miembros: diez ministros y un presidente. Actualmente, el presidente es una mujer. Debajo de la Suprema Corte están los Tribunales de Circuito, seguidos por los Juzgados de Distrito. Los jueces de los Tribunales de Circuito y los Juzgados de Distrito son designados por el Consejo de la Judicatura Federal. El presidente de la Suprema Corte también es el presidente del Consejo de la Judicatura Federal.

En México aproximadamente el 30 % de todos los jueces son mujeres. Este porcentaje también se aplica a las mujeres que tienen posiciones de alto nivel. De los once ministros de la Suprema Corte, cinco son mujeres (45 %). Esto marca un máximo histórico en la representación femenina en el tribunal supremo mexicano.

“ La abogacía en México realiza su mejor esfuerzo por avanzar con firme determinación hacia la igualdad de género. Sin embargo, en los altos estratos del mando, tanto en el ámbito público como en el privado, las mujeres enfrentan no sólo la escabrosa escalada hacia la cumbre, sino, también el viento gélido del desconocimiento de su liderazgo y la tempestad de la violencia política, cuando desafían ser marionetas en un teatro dominado por prejuicios y estereotipos. El viaje hacia la paridad es un reto continuo que exige compromiso constante y férrea voluntad política, tanto en el ámbito público como en el privado.

Margarita Beatriz Luna Ramos

Of counsel, Von Wobeser y Sierra y exmiembro de la Suprema Corte de Justicia

La Suprema Corte

La Suprema Corte de México tiene implantadas las cuotas de género y el trabajo flexible. En 2024, se está trabajando en un nuevo modelo de trabajo, basado en las pruebas piloto realizadas. También tienen una política de violencia y discriminación por género cero y una estrategia para reforzar intensivamente la obligación de los jueces de actuar con perspectiva de género y con un enfoque interseccional.

62 El organismo a cargo de proveer profesionales a la Fiscalía General del Estado.

Bajo el paraguas de la crianza responsable, la Suprema Corte implementó una serie de políticas para apoyar a los padres y garantizar el bienestar de los jueces. Se instalaron tres guarderías en los diferentes edificios de la corte. Se extendió de seis meses a dos años el período en el que puede ejercerse el derecho a la lactancia, y la licencia por paternidad se amplió para equiparar a la de las madres. Actualmente la Suprema Corte está monitoreando y evaluando esta medida para conocer su impacto en la promoción de las tareas de cuidado compartidas, así como las áreas de oportunidad o las acciones institucionales necesarias para mejorar la medida. Estas políticas están implementadas desde hace un promedio de tres años y se perciben como muy efectivas.

Las normas internas del mecanismo para prevenir, abordar y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual, aprobadas y establecidas en 2021, se reafirmaron en 2023, con la creación de la Dirección General de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género.

Además, a modo de ejemplo, la sesión plenaria de la Suprema Corte aprobó una serie de acuerdos⁶³ para que determinados puestos de alto nivel en la judicatura mexicana fueran ocupados por mujeres, ya fuera por una representación insuficiente de las mujeres en ese momento en particular o debido a que la vacante existente era ocupada por una mujer a la fecha.

Además, la Corte tiene una política de inclusión para personas con discapacidad. Entre las diferentes iniciativas, la Corte creó el Sistema de Registro Administrativo de Personal, una plataforma diseñada para monitorear el número de personas con discapacidad que trabajan en la Corte Suprema, y asegurar que se logre la meta de contar con un mínimo de 3 % de personas con discapacidad entre los trabajadores de la Suprema Corte (lo que ya se logró). El sistema de registro también responde a solicitudes para implementar ajustes técnicos razonables en el trabajo para las personas con discapacidad y conocer el número, dentro del personal, de personas cuidadoras o de apoyo de una persona con discapacidad. Actualmente, las personas con discapacidad representan el 5 % de la fuerza laboral de la Suprema Corte.

La Judicatura Federal

La Judicatura Federal mexicana tiene trabajo flexible y cuotas, junto con políticas como licencias extendidas por maternidad, paternidad y lactancia. El apoyo al personal de la judicatura también se ve reforzado por un programa que fomenta la crianza responsable.

En 2021 se llevó a cabo una reforma dentro de la Judicatura Federal, en la que se estableció la igualdad de género como uno de los principios rectores de la carrera judicial en todas sus etapas. Como resultado, se determinó que la Escuela Federal de Formación Judicial⁶⁴ puede realizar exámenes de selección exclusivamente para mujeres o exámenes mixtos con porcentajes específicos para mujeres. Además, se estableció que todos los órganos jurisdiccionales deben tener al menos la mitad de sus vacantes ocupadas por mujeres.

Hasta la fecha, se han realizado cinco exámenes de selección exclusivamente para mujeres para los puestos de jueces y magistrados, junto con 12 con igualdad de género, en los que se asigna un número determinado de vacantes a mujeres. El Consejo de la Judicatura Federal atribuye a estas políticas el importante aumento en el número de juezas y magistradas en los últimos años. En mayo de 2024, las mujeres representaban

63 Se puede acceder a estos acuerdos en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5643189&fecha=17/02/2022#gsc.tab=0 y www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5690612&fecha=31/05/2023#gsc.tab=0, consultados el 24 de julio de 2024.

64 El organismo a cargo de diseñar y organizar exámenes de selección.

el 22 % de los magistrados y el 36 % de los jueces; mientras que en 2017 las mujeres representaban el 19 % de los magistrados y el 22 % de los jueces.

“ Este importante aumento refleja que se ha comenzado a romper el “techo de cristal”. Si esta tendencia continúa, en los próximos años podremos lograr una judicatura con igualdad de género. Sin embargo, estas medidas deben complementarse con otras acciones que desmonten otras barreras estructurales, como la falta de tiempo de las juezas debido a la inequidad en la carga de las tareas de cuidado, la necesidad de un ambiente libre de violencia y de consolidar una cultura organizacional de igualdad de género.

Consejo de la Judicatura Federal

El Consejo de la Judicatura Federal afirma que el establecimiento de cuotas, en sus diferentes modalidades, podría ser muy efectivo. Sin embargo, lleva tiempo y debe complementarse con la implementación de otras políticas que apunten a cambiar la cultura organizacional dentro de la judicatura.

La pandemia obligó a todo el personal a trabajar de manera remota, lo que posteriormente mostró que mejoraba el equilibrio entre la vida laboral y personal. En 2022 se reguló el trabajo remoto como una opción permanente. Esta regulación considera las normas del trabajo flexible desde una perspectiva operacional, así como desde una perspectiva de igualdad de género y derechos humanos. Específicamente, los empleados tienen un esquema laboral híbrido, según el cual pueden trabajar desde sus hogares un máximo del 40 % del tiempo cada dos semanas, siempre que las tareas realizadas en sus casas sean compatibles con esta modalidad de trabajo. El órgano interno pertinente puede autorizar un aumento de este porcentaje. Las personas titulares de órganos jurisdiccionales deben solicitar autorización expresa para contar con cualquier porcentaje de trabajo remoto. Además, se dará prioridad a las madres lactantes y a quienes cumplen con tareas de cuidado o crianza. La política de trabajo flexible se amplió en 2023 para permitir un aumento en el 40 % mencionado anteriormente para quienes cuidan a personas con discapacidad o a ancianos. Actualmente, el Consejo de la Judicatura Federal está ahondando en las regulaciones del trabajo remoto para crear normas más integrales, centradas en el género y las tareas de cuidado.

En 2023, el Consejo de la Judicatura Federal, junto con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, ha estado trabajando en una política integral de inclusión para incorporar la perspectiva de las personas históricamente excluidas y crear espacios de trabajo inclusivos y libres de discriminación y violencia hacia ellas. La política aspira a ser el marco institucional que garantice el derecho al trabajo decente para todos los empleados públicos, con especial atención en los derechos humanos, el género y la interseccionalidad. Se centrará en las comunidades LGBTQI+, negra, indígena y afromexicana, en las personas con discapacidad y en los cuidadores. Se espera que la política se presente en la segunda mitad de 2024 y su implementación comience en 2025. Con este fin, en febrero y abril de 2024 se realizó un censo nacional obligatorio para identificar y categorizar a los beneficiarios futuros de la política.

“ Para garantizar una institución inclusiva que responda a las demandas sociales, se debe garantizar una representación igualitaria y plural que recoja todas las voces, experiencias, hechos, narrativas y vidas.

Consejo de la Judicatura Federal

En 2024, la judicatura identificó tres circunstancias principales que explican el bajo número de juezas en posiciones de responsabilidad:

- su baja participación en los concursos;
- sus bajas calificaciones; y
- la dificultad para obtener documentos que acrediten estudios que les permitirían obtener una mejor puntuación en los exámenes.

Para abordar dichos factores, se están desarrollando los siguientes dos proyectos:

1. La Dirección de Igualdad de Género, en colaboración con la Escuela Federal de Formación Judicial, analizará los procesos de reclutamiento y selección para identificar cualquier sesgo de discriminación de género. De acuerdo con los resultados, se diseñarán e implementarán medidas pertinentes para garantizar que los procesos de selección promuevan la igualdad de oportunidades y abordar las necesidades específicas de las juezas y magistradas.
2. En 2024 la Escuela Federal de Formación Judicial está implementando un plan de capacitación nacional a largo plazo para capacitar a las candidatas a juezas y magistradas. Esta iniciativa tiene como fin fortalecer sus postulaciones y equiparlas con las herramientas necesarias para reforzar sus perfiles y así aumentar sus posibilidades de éxito al postularse a puestos de alto nivel.

“ La igualdad de género no solo implica quebrar el techo de cristal, sino también garantizar que las mujeres permanezcan en los puestos de alto nivel una vez que llegan a ellos. También es importante que la cultura organizacional favorezca un lugar de trabajo equilibrado y saludable para todos. Una política exitosa será la que lleve más mujeres a la cima, pero también la que consolide la propia capacidad de la institución de derribar las barreras estructurales.

Consejo de la Judicatura Federal

Abogadas MX⁶⁵ es una asociación sin fines de lucro que busca tener una influencia en la trayectoria profesional de las abogadas en México, a través de un modelo basado en los principios de diversidad e inclusión. Entre las muchas actividades que organiza durante el año y a través de su red de liderazgo y desarrollo profesional, hay programas, talleres, capacitaciones y seminarios, además de las distintas becas que financia. Este año es su décimo aniversario.

Abogadas MX cree firmemente que contar con mujeres en los roles de toma de decisión contribuye al crecimiento de las organizaciones y del país. Trabaja para mejorar las condiciones laborales de las abogadas para crear un ambiente más seguro, igualitario e inclusivo para todos.

Realiza una amplia gama de actividades en cuatro áreas principales: desarrollo humano (seminarios de manejo de estrés, liderazgo, autoconocimiento, talleres de meditación y yoga), desarrollo profesional (becas y descuentos para estudios de posgrado; seminarios técnico-jurídicos), red de apoyo (eventos de networking y campañas en redes sociales) e incidencia en el entorno (estándares mínimos de diversidad e inclusión en los estudios de abogados y becas para la movilidad social de Abogadas MX). Además, lleva a cabo dos actividades que atraviesan las cuatro dimensiones mencionadas anteriormente: el Taller Anual de Liderazgo y Desarrollo Profesional (con una asistencia de aproximadamente 500 abogados todos los años) y el Programa de Mentoría (la primera iniciativa que realizaron, en 2014: a la fecha tuvo más de 1000 participantes).

Durante las conversaciones mantenidas como parte de la etapa de encuesta de este proyecto, la organización destacó las becas de Abogadas MX de movilidad social, un programa para estudiantes del último año de derecho en universidades públicas, que crea una magnífica oportunidad para potenciar el inicio de sus carreras profesionales. Las estudiantes reciben la membresía a Abogadas MX, clases de inglés; clases de CV y marca personal; talleres de salud mental, y seminarios de igualdad. Hasta ahora, 120 estudiantes de tres generaciones distintas se han beneficiado de esta beca.

Finalmente, Abogadas MX tiene una plataforma en línea llamada Derecho Desigual,⁶⁶ en la que se pueden explorar las brechas que experimentan las mujeres en la profesión legal en México, tanto en comparación con los hombres como con otras profesiones, y de acuerdo con otras características sociodemográficas.

65 Para conocer más sobre el trabajo de esta asociación, visite www.abogadasmx.org.mx/, consultado el 24 de julio de 2024.

66 Ver nota 47 precedente.

Comparación de jurisdicciones

Los datos de México reflejan una elevada representación de abogadas en la profesión en general, pero una menor proporción de mujeres en puestos de responsabilidad. Esta disparidad requiere un análisis más exhaustivo.

El Proyecto de Género, realizado hasta ahora en nueve jurisdicciones, reveló que México se ubica octavo, tanto en el porcentaje general de abogadas como en el porcentaje de abogadas en puestos de responsabilidad. Cabe destacar que, debido a las dificultades para obtener datos del sector empresarial en México, es difícil hacer comparaciones directas con otras jurisdicciones a nivel general. Por este motivo, esta sección de comparaciones se centra en cada uno de los otros sectores.

En los estudios de abogados, México y Chile mostraron niveles casi idénticos de paridad a nivel general (ambos con un 39 % de abogadas) y a nivel de puestos de responsabilidad (17 y 18 % de abogadas). En el nivel de puestos de responsabilidad en los estudios de abogados, solo Corea del Sur (13 %) se ubica después de México.

En el sector público, México tiene datos similares a los de Corea del Sur y Brasil. Tanto México y Corea del Sur tienen un 35 % de abogadas en general, y Brasil tiene el 43 %. Curiosamente, los datos del sector público de Chile muestran un contraste significativo, con un 63 % de abogadas en el sector público.

En la judicatura, México tiene la misma paridad de género (30 %) a nivel general y a nivel de puestos de responsabilidad. Esto es similar a Nigeria, que tiene un 32 % en general y un 33 % de juezas de mayor rango. De las jurisdicciones analizadas hasta ahora, seis de nueve tienen una brecha en la igualdad inferior al 10 % entre el porcentaje total de juezas y aquellas en puestos de responsabilidad en la judicatura. Las únicas jurisdicciones con una brecha superior al 10 % son Brasil; Chile; Inglaterra y Gales, y España.

Con respecto a las iniciativas, el trabajo flexible fue la iniciativa más popular en México, al igual que en Chile; Inglaterra y Gales, y España. El establecimiento de cuotas es la iniciativa menos popular en México. Este es un tema común en las jurisdicciones evaluadas hasta ahora como parte del Proyecto de Género.

La iniciativa mejor calificada en términos de eficacia en México fue la capacitación en liderazgo para mujeres, al igual que en España y los Países Bajos. Lo opuesto sucedió en Nigeria, donde esta iniciativa fue la peor calificada. La iniciativa peor calificada en México fue el establecimiento de cuotas, al igual que en los Países Bajos.

Conclusión

La profesión jurídica en México está avanzando a paso firme hacia la paridad de género. Sin embargo, como se destaca en el informe, cada sector todavía debe lograr la paridad tanto a nivel general como a nivel de los puestos de responsabilidad, y se necesita mayor desarrollo.

Aunque el sector de los estudios jurídicos tuvo el mejor desempeño en el porcentaje general de abogadas (39%), obtuvo la menor puntuación a nivel de puestos de responsabilidad (17%). Las respuestas de los estudios de abogados muestran un progreso prometedor y una disposición para abordar esta desigualdad de género. Muestra de ello es su colaboración con organizaciones como Abogadas MX para implementar iniciativas como los programas de coaching y mentoría. Varios estudios también implementaron sus propias iniciativas.

Con solo el 30% de juezas tanto a nivel general como en puestos de responsabilidad, la judicatura también necesita un progreso significativo para alcanzar la paridad de género. El sector público tiene niveles similares de paridad a nivel general (35%) y a nivel de puestos de responsabilidad (33%). Sin embargo, la judicatura ha demostrado su compromiso para avanzar hacia la paridad de género, como lo demuestran las reformas que se realizaron en los últimos años y los estudios continuos llevados a cabo por la judicatura, cuyo objetivo es comprender esta disparidad. Los esfuerzos de la judicatura y el sector público mexicanos para entender y abordar las principales causas de la disparidad de género son loables, ya que estas iniciativas tienen como objetivo fomentar un ámbito legal más inclusivo e igualitario.

Debido a las dificultades para encuestar al sector empresarial, es más difícil sacar conclusiones concretas. Sin embargo, la investigación documental y las conversaciones con las partes interesadas indican que se necesita un progreso significativo en el sector empresarial para lograr la paridad de género en todos los niveles de puestos de responsabilidad.

En resumen, el sector de los estudios de abogados tuvo un mejor desempeño general en términos de sus objetivos, con trabajo flexible y capacitación en liderazgo como las iniciativas más populares. No obstante, la capacitación en liderazgo para mujeres y los programas de coaching y mentoría están mejor calificados en términos de efectividad.

Agradecimientos

Ante todo, gracias a Almudena Arpón de Mendívil, presidenta de la IBA, quien, como primera mujer que ocupa la presidencia de la asociación en 20 años, ha hecho del Proyecto de Género una de las áreas de enfoque más importantes de su mandato. Agradecemos mucho su apoyo continuo.

Nuestro agradecimiento también a la principal autora, Beatriz Martínez, abogada de proyectos, cuyo trabajo de investigación, redacción y traducción ha sido de gran valor y ha hecho posible este informe. También damos las gracias a otros miembros de la Unidad de Política e Investigación Jurídica (LPRU) de la IBA por su continuo apoyo y trabajo, en particular a la directora de la LPRU de la IBA, Sara Carnegie, a la abogada de proyectos Emily Morison, y a los coordinadores de proyectos de la LPRU de la IBA, Daniel Collins y Helen Ugwu.

Agradecemos también a los pasantes en la LPRU de la IBA, Aneila Cheon, Oluwayansola Jeje, Arista Dalal y Maheshini Rathakrishnan, por su valiosa labor en el proceso de redacción del informe.

Damos las gracias a la ministra Norma Lucía Piña Hernández, presidenta de la Suprema Corte de Justicia de México, quien ha escrito el preámbulo de este informe.

También debemos agradecer a ANADE, Barra Mexicana y Abogadas MX, cuya asistencia e información sobre la profesión jurídica en México resultaron fundamentales.

Manifestamos nuestro agradecimiento continuo a la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho, cuya colaboración con la IBA en el Proyecto de Género 50:50 en 2030 ha sido crucial. Su ayuda con la creación de los enlaces de la encuesta y la recopilación de datos fue muy valiosa y damos las gracias particularmente a Nigel Roberts, Joanna Weller y Steve Carroll.

Gracias a Flavia Alves, de la oficina de la IBA en San Pablo, así como a los siguientes miembros de la IBA por su apoyo continuo al Proyecto de Género: Eric Rugundu, Penny Newton, Rebecca Sage, Joanna Budzowska-Gawlak, Simon Fuller, Chloe Woodhall y Romana St Matthew-Daniel.

Agradecemos a los siguientes estudios de abogados: Baker McKenzie México; Basham, Ringe y Correa; Bello, Gallardo, Bonequi y García; CMS Woodhouse Lorente Ludlow; DeForest Abogados; Galicia Abogados; Kudisch Abogados; Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes; Von Wobeser y Sierra; y demás estudios que participaron de esta encuesta. Gracias también a la Suprema Corte de México y al Consejo de la Judicatura Federal.

Nuestro más profundo agradecimiento a todos los participantes. Todas y cada una de las repuestas han sido de gran valor para hacer realidad este informe.

Apéndice 1: preguntas de la encuesta

1. ¿Para qué tipo de organización trabaja?

- Estudio de abogados
- Empresa con abogados internos
- Sector público
- Judicatura

2. Nos gustaría comenzar haciendo algunas preguntas generales sobre el número de abogados que trabajan en su organización.

Número total de abogados:

Número total de abogados a tiempo parcial:

Número total de abogados empleados a nivel de socio / director (o equivalente):

Número de abogados empleados a nivel de socio / director (o equivalente) que trabajan a tiempo parcial:

3. Esta pregunta se refiere a abogados que son mujeres. Introduzca cifras aproximadas para lo siguiente:

Número total de abogadas:

Número total de abogadas a tiempo parcial:

Abogadas empleadas a nivel de socio / director (o equivalente):

Abogadas empleadas a nivel de socio / director (o equivalente) que trabajan a tiempo parcial:

4. ¿Cuántas personas forman parte de su Consejo de Administración / Junta de Socios / Consejo Ejecutivo (o equivalente)?

5. De las personas que forman parte de su Consejo de Administración / Junta de Socios / Consejo Ejecutivo (o equivalente), ¿cuántas son mujeres?

6. ¿Hacen un seguimiento del equilibrio entre géneros en su organización en general?

- Sí
- No

7. ¿Hacen un seguimiento del equilibrio entre géneros en su organización con respecto a los abogados en puestos de responsabilidad?

- Sí
- No

8. ¿Se comparten estos datos sobre la igualdad de género con los líderes de la organización?

- Sí
- No

Iniciativas/políticas

9. ¿Tiene su organización implementadas algunas de las siguientes iniciativas/políticas que aborden la igualdad de género o busquen aumentar el número de mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad?

- Establecimiento de cuotas para puestos de responsabilidad
- Disponibilidad de trabajo flexible (después de las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19)
- Capacitación en liderazgo para mujeres
- Establecimiento de objetivos para puestos de responsabilidad
- Capacitación sobre sesgos inconscientes
- Programas de coaching/mentoría
- Otras: _____
- Ninguna de los anteriores

Por favor, responda las siguientes preguntas sobre las iniciativas/políticas implementadas por su organización que aborden la igualdad de género o aumenten el número de mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad. Si su organización implementó varias iniciativas/políticas, aborde cada una en sus respuestas.

Responda las preguntas 10, 11 y 12 para cada una de las iniciativas/políticas implementadas.

10. ¿Puede proporcionar una breve descripción de sus iniciativas/políticas?

Incluya cómo funciona cada iniciativa/política, cómo se mide la efectividad y el impacto que está teniendo.

11. Aproximadamente, ¿cuánto tiempo hace que se implementó la iniciativa/política?

Ingrese el número aproximado de años.

12. En su opinión, ¿cuán efectiva fue cada iniciativa/política para apoyar la igualdad de género o aumentar el número de mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad en su organización?

Iniciativa/política: _____

- Muy efectiva
- Algo efectiva
- Nada efectiva

13. ¿Cuenta su organización con otras iniciativas relacionadas con la diversidad (raza, etnia, orientación sexual, discapacidad, religión, etc.)?

- Sí
- No

14. En caso afirmativo, describa cómo funciona una de estas iniciativas o políticas.

Incluya cómo funciona, cuánto hace que se implementó y el impacto que está teniendo.

Estas son las dos últimas preguntas.

15. ¿Qué más quiere que sepamos sobre otras iniciativas previstas para el futuro?

16. ¿Le gustaría asociar el nombre de su organización con las políticas e iniciativas que describió? Esto permitirá a la International Bar Association destacar ejemplos de iniciativas en su informe.

Si selecciona "No" a continuación, todos los datos de su encuesta permanecerán confidenciales y solo se presentarán globalmente.

- Sí
- No



the global voice of
the legal profession®

International Bar Association

53–64 Chancery Lane

London WC2A 1QS

Tel.: +44 020 7842 0090

www.ibanet.org