



the global voice of
the legal profession

¿Nosotros también?

Bullying y acoso sexual en la profesión jurídica

**La encuesta más grande jamás realizada sobre
bullying y acoso sexual en la profesión jurídica**

6,980
encuestados

de
135
países

realizado en
**6 idiomas
diferentes**

provenientes de estudios
jurídicos, abogados
in-house, fiscales,
miembros del poder
judicial y funcionarios



**El bullying está muy
presente en el sector
legal, afecta a:**

**1 de cada 2 mujeres
encuestadas y a 1 de cada
3 hombres encuestados.**



**El acoso sexual es
también muy común, con:**

**1 de cada 3 mujeres y
1 de cada 14 hombres**

habiendo sido acosados sexualmente
en un contexto laboral.

Los encuestados fueron:



67% mujeres **32% hombres** **0.2% género no binario**

De todo el espectro de la profesión jurídica.



Se debe hacer más. De los lugares de trabajo de los encuestados, un 53% tenían políticas específicas implantadas y un 22% de los encuestados asistieron a cursos de formación específicos sobre bullying y acoso sexual.

Las víctimas no denuncian.



En el 57% de los casos de bullying y en el 75% de los casos de acoso sexual,

el incidente jamás es denunciado.



Las víctimas no denuncian:

por el estatus del acosador, por miedo a represalias y porque el incidente es endémico en el lugar de trabajo.



Las políticas laborales y los cursos de formación no parecen tener el impacto deseado.

Los encuestados en lugares de trabajo donde sí existe una política laboral específica y cursos de formación en relación a este asunto tienen prácticamente las mismas probabilidades de sufrir bullying y acoso sexual que aquellos encuestados en lugares de trabajo donde no existe ni una política laboral ni cursos de formación específicos.

Las víctimas dejan de trabajar en aquellos lugares en los que no se sienten apoyados.

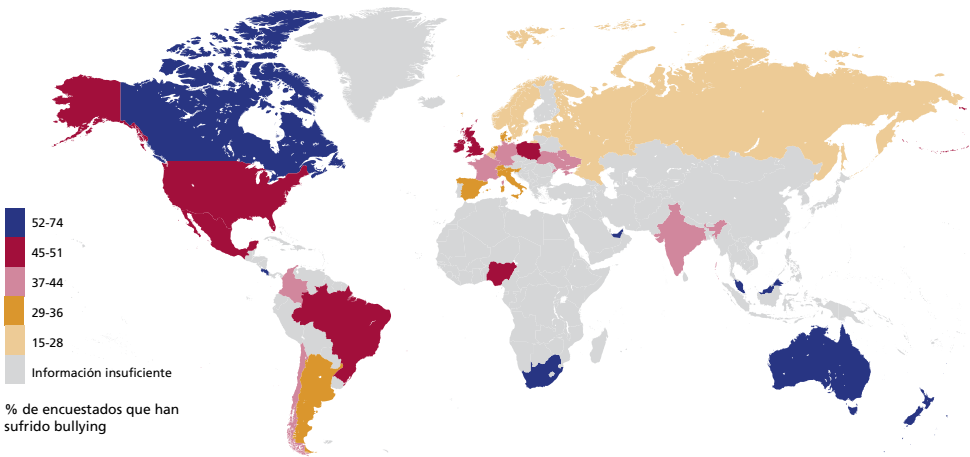
El 65% de los encuestados que han sufrido bullying y el 37% de los que han sufrido acoso sexual

han abandonado o están pensando en abandonar sus trabajos.

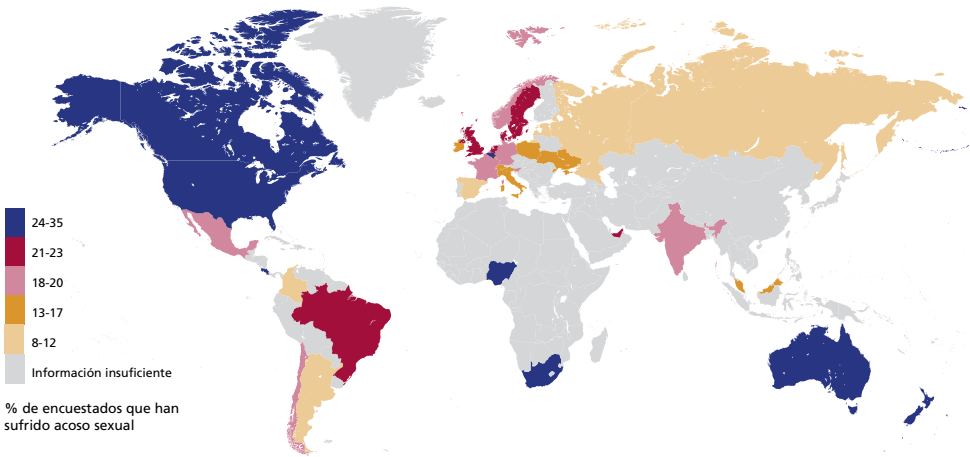


Bullying y acoso sexual por países*

Bullying



Acoso sexual



*Ponderado por género

Recomendaciones:

1. Sensibilización.

La profesión jurídica tiene un problema. Habla de ello – es el primer paso para conseguir el cambio.

2. Revisar e implementar las políticas laborales y estándares necesarios.

Las políticas laborales dirigidas a combatir el bullying y el acoso sexual están infra utilizadas y no son lo suficientemente efectivas. Necesitamos políticas más efectivas y una mejora en su implementación.

3. Introducir cursos de formación personalizados y de forma regular.

La formación adecuada puede contribuir a reducir la prevalencia de este problema en el entorno laboral. La formación ha de ser la norma, no la excepción.

4. Incrementar el diálogo y compartir los códigos de buenas prácticas.

Trabajemos juntos para hacer frente al bullying y al acoso sexual en la profesión jurídica, compartiendo lo que funciona y lo que no.

5. Hacerse responsable.

Esto es problema de todos. Desde los profesionales en posiciones senior hasta los recién graduados, todos tenemos que hacernos responsables y trabajar unidos para lograr una profesión legal libre de este problema.

6. Recolectar información e incrementar la transparencia.

No tenemos información suficiente. Es importante obtener la información adecuada sobre la naturaleza, la prevalencia y el impacto del bullying y el acoso sexual. Una vez que se tiene la información, tenemos que ser abiertos. La transparencia nos ayudará a gestionar el problema.

7. Explorar canales de denuncia más flexibles.

Los profesionales del Derecho no denuncian los casos de bullying y de acoso sexual lo suficiente, ni en el momento en que ocurren ni después. Tenemos que mejorar los canales de denuncia existentes y explorar nuevos mecanismos, con el objeto de mejorar la experiencia de la víctima a lo largo del proceso de denuncia.

8. Hacer partícipes a los miembros más jóvenes de la profesión.

Los miembros más jóvenes de esta profesión se ven afectados de forma desproporcionada por el bullying y el acoso sexual. Tienen que ser parte de la conversación ya que jugarán un papel muy importante en el desarrollo e implementación de las soluciones y en la creación de una cultura de trabajo saludable.

9. Tener en cuenta el contexto.

El bullying y el acoso sexual no ocurren en el vacío. Los problemas de salud mental, la falta de satisfacción laboral y la insuficiente diversidad son asuntos relacionados. Estas dinámicas tienen que ser entendidas y abordadas de manera colectiva.

10. Mantener y aprovechar las sinergias existentes.

El cambio es posible, si las personas, las empresas y las instituciones trabajamos juntos para erradicar el bullying y el acoso sexual en esta profesión.