

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



INFORME DE EVOLUCIÓN

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, despachos 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 despachos de abogados, que abarcan más de 170 países. La IBA tiene su sede central en Londres, con oficinas en São Paulo, 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, despachos de abogados, colegios de abogados, gobiernos, organizaciones no gubernamentales e instituciones internacionales para obtener resultados innovadores, colaborativos y eficaces.

© 2024

International Bar Association
Chancery House,
53–64 Chancery Lane,
Londres WC2A 1QS, Reino Unido
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	6
Comprender las tendencias globales	7
Principales conclusiones	8
Introducción	10
El proyecto	10
Objetivo	11
La labor de la IBA	12
Metodología	12
Llamada a la acción	13
Propuesta para la fase 2	13
Representación de género en toda la profesión jurídica: valoración del proyecto	14
Iniciativas sobre igualdad de género: valoración del proyecto	18
De cara al futuro	19
Capítulos nacionales agrupados por región	20
Referencias y recursos de la IBA	21
Agradecimientos	22

Preámbulo

Es un gran honor presentar el Informe de la *International Bar Association* (IBA), “50:50 en 2030”, sobre la igualdad de género en posiciones senior en el sector legal.

Escribo estas reflexiones cuando queda poco más de un mes para terminar mi mandato como Presidenta de la IBA. Recuerdo que cuando asumí el cargo, asumí también el compromiso de que la igualdad de género se convirtiera en una seña de identidad de la abogacía a nivel global. Esto obedece no sólo a ser la segunda mujer que alcanza la presidencia de la Asociación en casi 80 años de historia. Sobre todo, esa ambición responde a que la igualdad es una cuestión de derecho y si la profesión legal queremos abogar de forma efectiva por la igualdad e inclusión, tenemos que ser ejemplos, *roles models*, para tener credibilidad.

Con ese objetivo, identifiqué la igualdad de género en posiciones senior en el sector legal como una de las cinco líneas estratégicas de la IBA para el bienio 2023–2024. De las iniciativas acometidas en este campo, sin duda la más ambiciosa es este Informe que ahora ve la luz tras el esfuerzo sostenido de más de tres años de trabajo de la *Legal Policy & Research Unit* (LPRU) de la IBA junto con la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho. Hemos recopilado toda la información posible sobre la situación de la profesión legal en relación con la igualdad de género en 12 jurisdicciones diferentes, que cubren los cinco continentes. El Informe identifica también las medidas que se consideran más eficaces para conseguir esa merecida igualdad en las posiciones senior.

Ahora contamos con un buen diagnóstico de la realidad a nivel global. Este estudio demuestra lo que ya intuíamos: el techo de cristal para llegar a posiciones senior en el sector legal es muy poderoso. A pesar de que en la región europea y también en Australia hay una mayoría de abogadas, sólo un 30% aproximadamente llega a puestos de responsabilidad. Son más graves las situaciones de países en los que el punto de partida es peor, al haber una clara minoría de abogadas como sucede en Corea con un escaso 29% de abogadas. Esto apunta a una situación más grave de desigualdad de género en la base por cuestiones económicas y culturales.

Sinceramente pienso que las medidas que se deben adoptar para avanzar en la igualdad son de sobra conocidas por todos: flexibilidad a lo largo de toda la carrera, aplicar a rajatabla las normas sobre compartición de cuidados entre hombres y mujeres o promover su adopción, el apoyo de los mentores y de los espónsores, y fomentar una cultura que promueva la igualdad. No descartemos la posible aplicación de las antipáticas cuotas cuando resulten necesarias para acelerar el progreso, siempre que las candidatas reúnan los méritos y se trate de cuotas transitorias y bien planteadas.

También es evidente que hay una gran concienciación sobre la importancia de este tema en muchos países y que se han producido claras mejoras. Estamos viviendo un momento sin precedentes en Europa y Estados Unidos en cuanto al número de mujeres socias al frente de grandes firmas internacionales y locales. Lo más importante es que estas abogadas no sean estrellas fugaces, que logremos conseguir un liderazgo femenino en la profesión verdaderamente sostenible.

Los avances pueden ser más frágiles de lo que parecen y requieren de un esfuerzo sostenido para seguir progresando y, sobre todo, para no retroceder ni un milímetro. Debemos seguir siendo ambiciosos y mantener el compromiso con los pasos que ya se han acometido. Porque a pesar de las claras mejoras, el entorno de trabajo trae causa de un marco pensado por y para hombres. Es difícil romper el techo, que además sigue desplegando su poder una vez alcanzado el puesto senior si el entorno es claramente masculino. El riesgo de erosiones y de abandono del puesto por el que se ha luchado, es alto.

Por otro lado, la progresión se está produciendo a un ritmo lamentablemente lento. Según diferentes estudios, la consecución de la igualdad de género en posiciones senior en general, es decir, no centrada en el sector legal, necesitará aproximadamente 50 años.

Mi conclusión es que los beneficios de un entorno diverso están probados desde hace décadas; las medidas para conseguirlo están identificadas; hay una amplia concienciación en muchos países sobre este tema. Lo que verdaderamente debemos hacer es pasar a los hechos y acelerar el progreso.

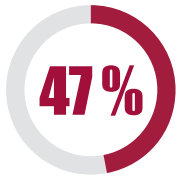
Tenemos la oportunidad de alcanzar la meta de la igualdad de género en nuestra profesión, a todos los niveles, en este siglo XXI. No debemos dejarla escapar.

Termino con mi agradecimiento a todos los que han participado en la investigación, la redacción y la publicación del informe. Sólo nuestro esfuerzo conjunto permitirá avanzar hacia una profesión jurídica más justa y diversa, acorde con la sociedad a la que sirve.

Almudena Arpón de Mendivil

Presidenta, International Bar Association 2023–2024

Principales resultados



En este estudio se ha averiguado que en todas las jurisdicciones analizadas hasta la fecha, las mujeres constituyen el **47 por ciento** en el conjunto de la profesión jurídica y el **38 por ciento** de la abogacía en puestos de responsabilidad.



Las **mayores brechas** entre el número de abogadas en general y el número de abogadas en puestos de responsabilidad se registraron en Chile, Inglaterra y Gales, y España.



Las jurisdicciones con el **mayor número de abogadas** son Chile, los Países Bajos y Ucrania.

Las jurisdicciones con el **mayor número de abogadas en puestos de responsabilidad** son Ucrania, Turquía, Nigeria y los Países Bajos.



La República de Corea, México y Nigeria registran el **número más bajo de abogadas** en general.



La República de Corea, México y España tienen el **número más bajo de abogadas en puestos senior**.



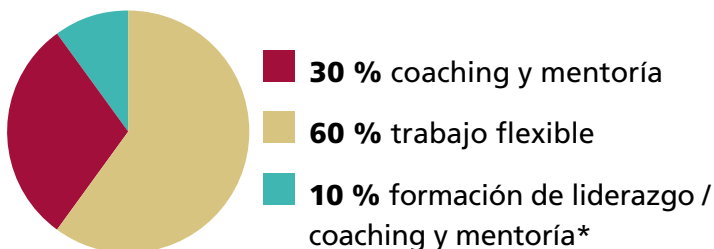
La iniciativa más popular en casi todas las jurisdicciones encuestadas fueron los **sistemas de trabajo flexible**.

La iniciativa menos popular en casi todas las jurisdicciones fue el **establecimiento de cuotas**.



En general, estas fueron las iniciativas más populares:

En general, estas fueron las iniciativas menos populares:



* En los Países Bajos, las iniciativas de formación de liderazgo y las de coaching y mentoría fueron igual de populares.



Comprender las tendencias globales

Aunque la igualdad de género ha mejorado globalmente en la mayoría de las jurisdicciones analizadas hasta la fecha, existe una **reducción porcentual significativa entre los niveles de igualdad en el ámbito general y en los puestos de responsabilidad.**

La igualdad de género en los despachos de abogados es sistemáticamente inferior a la de otros sectores, especialmente en los puestos de más alta responsabilidad. El **sector público es el que más se acerca a la igualdad de género en general** (49 por ciento), con un 41 por ciento de abogadas en puestos de responsabilidad. La judicatura le sigue muy de cerca con un **43 por ciento de juezas y un 38 por ciento de juezas en puestos de responsabilidad.** Aunque los datos procedentes de la abogacía en el sector empresarial son bastante limitados, parece que este sector está tomando medidas positivas hacia la igualdad de género, con un 57 por ciento de abogadas y un 46 por ciento de ellas en puestos de responsabilidad.

En general, **el trabajo flexible** y el **coaching y la mentoría** son las **iniciativas más** populares.

El **establecimiento de cuotas** es la medida menos popular entre las entidades encuestadas y, en general, no ha sido una iniciativa que se haya aplicado **ampliamente.** Cuando se ha implantado, el establecimiento de cuotas normalmente no se ha considerado como algo efectivo. Cabe destacar que los datos recopilados en las encuestas no incluían detalles adicionales sobre la naturaleza y la duración de las cuotas que se consideraron más populares o efectivas, ni las maneras en que dichas cuotas fueron aplicadas por las entidades encuestadas. Se necesita más información para obtener mejores conocimientos sobre estos factores. Finalmente, **la formación sobre sesgos inconscientes**, a pesar de ser relativamente popular, en general se percibe como algo **que no es significativamente efectivo.**

Principales conclusiones

Las siguientes conclusiones se basan en los datos de la encuesta recopilados hasta la fecha, conversaciones con las entidades que pertenecen a la IBA, las investigaciones realizadas y la revisión de datos externos, así como el diálogo con las diversas partes interesadas, entre las que figuran colegios de abogados y juristas de todo el mundo:

Seguir aplicando y fomentando las prácticas de trabajo flexible para todo el mundo.

En general, el trabajo flexible se considera la iniciativa más popular y efectiva en las jurisdicciones encuestadas hasta la fecha, lo que demuestra su efecto positivo.

Se debe fomentar la opción del trabajo flexible para todos los miembros de la profesión, no solo las abogadas.

Elaborar programas de formación de liderazgo para mujeres y facilitar el acceso a ellos.

La formación de liderazgo fue la segunda iniciativa más valorada según la percepción de su efectividad en todas las jurisdicciones encuestadas.

Las organizaciones deberían actuar y ofrecer a las abogadas las herramientas y el apoyo que necesiten para tener éxito en puestos de responsabilidad. Además de la formación sobre liderazgo, las políticas de promoción laboral de las organizaciones deben ser claras, ser bien conocidas por el personal y aplicarse de manera equitativa.¹

Elaborar programas de coaching y mentoría y facilitar el acceso a ellos.

El coaching y la mentoría es la segunda iniciativa más popular en las jurisdicciones encuestadas, pero no consigue una buena puntuación en la percepción de su efectividad (aunque cabe destacar que el coaching y la mentoría sigue siendo la iniciativa más valorada con respecto a la percepción de su efectividad en Brasil y Ucrania).

El Women Lawyers' Committee (WLC) de la IBA ha creado un programa de mentoría destinado a los despachos de abogados, diseñado para ayudar a los bufetes que quizás no dispongan de los recursos necesarios para crear el programa con una base de referencia. Este programa se centra en las cuatro áreas siguientes: cómo crear un comité de miembros, establecer una estructura clara, emparejar con mucho cuidado a mentores y discípulos, y preparar los temas de debate por anticipado.²

Las iniciativas deben estar específicamente orientadas.

Los datos procedentes de las jurisdicciones encuestadas hasta la fecha demuestran que no existe un modelo único que pueda aplicarse para lograr la igualdad de género en la profesión jurídica. Existe una diferencia demostrada en la división por género en todos los sectores jurídicos y todas las jurisdicciones.

Esto subraya la necesidad de adoptar unos enfoques dirigidos y estratégicos que estén diseñados pensando en cada sector y jurisdicción en particular.

1 Roberta D Liebenberg y Stephanie A Scharf, «Walking out the door: the facts, figures and future of experienced women lawyers in private practice» (Salir por la puerta: los datos, las cifras y el futuro de las abogadas con experiencia en el ejercicio privado), American Bar Association y ALM Intelligence, 2019 www.americanbar.org/groups/diversity/women/initiatives_awards/long-term-careers-for-women/walking-out-the-door/ consultado el 7 de noviembre de 2024.

2 International Bar Association (IBA), «Women Lawyers' Committee: Mentorship Toolkit» (Comité de Abogadas: herramientas para la mentoría), 2022 www.ibanet.org/IBA-Women-Lawyers-Committee-Mentorship-Toolkit-launched-to-close-gender-gap-in-the-legal-profession consultado el 7 de noviembre de 2024.

Las cuotas no deberían descartarse.

Los datos recibidos como parte del Proyecto de Género hasta la fecha indican que las cuotas son la iniciativa menos popular para conseguir la igualdad de género. Sin embargo, unas cuotas bien diseñadas no deberían descartarse como una herramienta que puede acelerar el logro de la igualdad en los puestos más altos y como un método demostrado para generar resultados.³

³ Las cuotas pueden resultar beneficiosas, ya que las compañías pueden elegir entre una gran variedad de posibles sistemas de cuotas que pueden aplicarse, teniendo en cuenta factores como el tiempo (las cuotas pueden aplicarse en distintas etapas del proceso de contratación), la capacidad de establecer cuotas a distintos niveles, la habilidad de aumentar o disminuir las cuotas con el paso del tiempo y la posibilidad de aplicar cuotas durante periodos limitados de tiempo. Además, las cuotas garantizan unos resultados tangibles, al contrario de otras medidas (Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Dirección General de Políticas Interiores de la Unión, Parlamento Europeo, agosto de 2017, «Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU» (Estudio de la representación de las mujeres y los hombres en las profesiones jurídicas en toda la UE), 40).

Véase el enfoque adoptado por la Comisión Europea a los niveles de consejo de administración (Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas (23 de noviembre de 2022) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2381> consultado el 7 de noviembre de 2024). La Directiva 2022/2381 exige a los Estados miembros garantizar que las sociedades cotizadas en la UE dispongan de una representación por género mínima en sus consejos de administración (en el artículo 5 de la Directiva se establece que o bien el 40 por ciento de los puestos de administrador no ejecutivo o el 33 por ciento de los puestos de administración deben estar ocupados por miembros del sexo menos representado antes del 30 de junio de 2026). Los Estados miembros de la UE deben transponer la Directiva a su legislación nacional antes del 28 de diciembre de 2024 (Artículo 11). La Directiva influye directamente sobre la representación por género en el sector empresarial y afectará a cualquier jurista que pertenezca, o llegue a pertenecer, al consejo de administración de las sociedades cotizadas dentro de la UE.

Introducción

El proyecto

En marzo de 2021, la International Bar Association (IBA), bajo el liderazgo de su entonces vicepresidenta Almudena Arpón de Mendivil, y con el apoyo de la Unidad de Política e Investigación Jurídica (LPRU, por sus siglas en inglés) de la IBA y la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho (LNROLF) presentaron un ambicioso proyecto global de nueve años de duración titulado *50:50 en 2030: un estudio longitudinal sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica* (el ‘Proyecto de Género’). Esta iniciativa, que finalizará en 2030, fue diseñada para examinar y comprender las estadísticas y las iniciativas en curso relacionadas con la representación por género a los más altos niveles de la profesión jurídica en todos los sectores (despachos de abogados, equipos jurídicos internos, instituciones del sector público y judicatura). En el momento de publicación del presente informe, se han recopilado datos de casi **170 000 abogados y jueces** de 12 países.

El Proyecto de Género trata sobre la igualdad de género y, por tanto, afecta a toda la abogacía a nivel global. Refleja una de las cinco áreas de trabajo prioritarias de la actual Presidencia: aspirar a lograr la igualdad de género en los puestos más altos de la profesión jurídica. Esta iniciativa está dirigida por el Consejo de Diversidad e Inclusión de la IBA, a través de la LPRU, y cuenta con el apoyo del Women Lawyers’ Committee de la IBA.

A noviembre de 2024, se han realizado estudios en 12 jurisdicciones y publicado informes sobre 11 de ellas.⁴ Esas jurisdicciones son las siguientes (por orden de publicación): **Inglaterra y Gales, Uganda, España, Nigeria, los Países Bajos, Chile, República de Corea, Brasil, México, Ucrania, Turquía y Taiwán.**

A principios de 2024 se publicó un estudio de caso independiente sobre Nepal realizado por DLA Piper. En nuestro sitio web se puede consultar una lista completa de todos los informes.⁵ En 2025 se publicarán informes adicionales y actualmente se están realizando proyectos en Australia y Sudáfrica. Hay conversaciones en curso en Canadá, Japón, Singapur y Colombia.

Nos gustaría dar las gracias especialmente a los consultores y colegios de abogados que han mostrado su entusiasmo y han dado su apoyo al proyecto, además de haber realizado estudios en varias jurisdicciones. Gracias a ellos se llevaron a cabo investigaciones en Brasil, República de Corea, Taiwán, Uganda y Ucrania, y animamos a los demás a participar de la misma manera para sacar a la luz la situación y las actividades que se llevan a cabo en sus respectivos países.

4 El estudio en Taiwán ya ha finalizado, pero el informe aún no se ha publicado. Los datos del presente informe recogen las investigaciones realizadas en las 11 jurisdicciones con informes publicados.

5 IBA, «Gender Equality at the Top: seeking parity across the board for women in the legal profession» (Igualdad de género en lo más alto: buscando igualdad generalizada para las mujeres en la abogacía), www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession, consultado el 7 de noviembre de 2024.

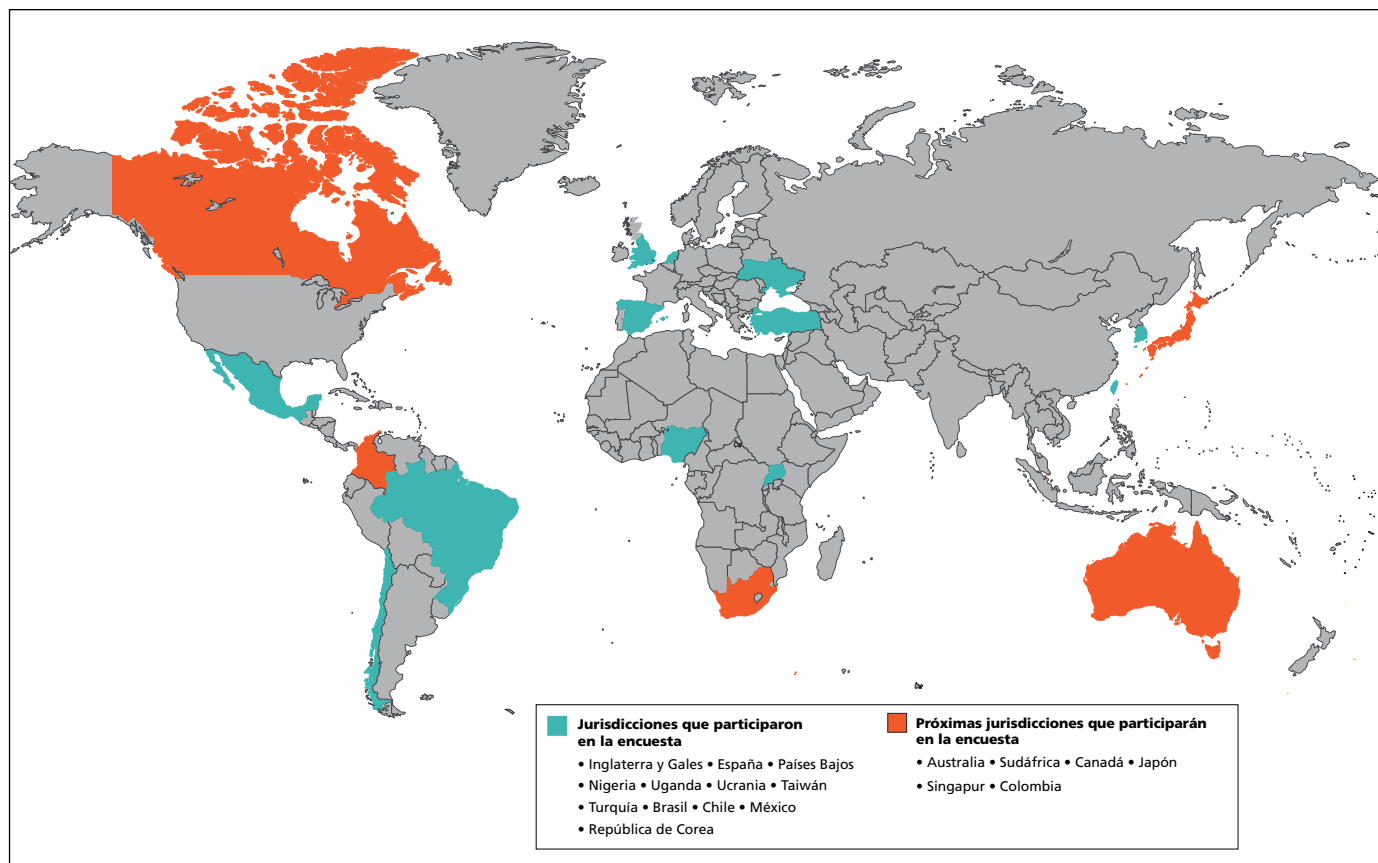


Figura 1: jurisdicciones que han participado en el proyecto y las que participarán próximamente

Objetivo

La labor del Proyecto de Género se basa en dos incentivos principales. El primero es que la iniciativa ayuda a aumentar la concienciación sobre la desigualdad de género dentro de la profesión jurídica, haciendo hincapié en los problemas que persisten y las oportunidades de mejora. El segundo es que ofrece una plataforma para mostrar la labor continua de la profesión para lograr igualdad de género en apoyo del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de las Naciones Unidas, además de la ambición más amplia de lograr una profesión justa, equilibrada y accesible. La profesión jurídica ejerce un enorme poder e influencia sobre los marcos comerciales, jurídicos y de justicia, y el equilibrio de género a todos los niveles es algo fundamental si se quieren conseguir los mejores resultados para la sociedad.

Esta es una oportunidad única para que la profesión impulse cambios y configure el futuro, una oportunidad para que los despachos de abogados, las empresas, las entidades del sector público y la judicatura reflexionen sobre sus datos, evalúen sus iniciativas y traten de ejercer un mayor efecto positivo. La iniciativa proporciona a la profesión unos conjuntos de datos únicos a través de todos los sectores jurídicos, y se espera que esto ayude a los centros de trabajo legal a perfilar su labor en esta área según la evidencia empírica. Los informes, tanto individual como colectivamente, destacan las iniciativas positivas y supervisan las tendencias. El Proyecto de Género es el único proyecto de este tipo en nuestra profesión en lo que respecta a su valor cuantitativo y longitudinal, y por tanto es el único identificado que se ajusta al objetivo más amplio.

La labor de la IBA

La IBA continúa el trabajo ya realizado en esta área, incluido el informe de 2017 «*Women in Commercial Legal Practice*»⁶ (Las mujeres en el ejercicio jurídico comercial), el informe de 2019 «*¿Nosotros también? La intimidación y el acoso sexual en las profesiones jurídicas*»⁷ y el informe de 2021 *Bienestar mental en la profesión jurídica*⁸.

El 8 de marzo de 2023, Almudena Arpón de Mendivil, presidenta de la IBA, inauguró el primer evento del Día de la Mujer de la IBA⁹ en el Día Internacional de la Mujer, con el apoyo del WLC. Ese mismo día al año siguiente, presentó las *Diez directivas para romper el techo de cristal*,¹⁰ cuyo objetivo es ayudar a las abogadas más jóvenes a conseguir puestos de responsabilidad dentro de sus organizaciones.

El WLC trabaja en la capacitación de sus socias para que participen, establezcan contactos y compartan sus conocimientos. El objetivo del WLC es conseguir la igualdad de condiciones en la profesión jurídica e inspirar a los líderes a fin de lograr la igualdad de género, además de animar a los hombres a convertirse en aliados. Sus miembros han creado unas herramientas de concienciación para ayudar a la profesión a alcanzar su objetivo, a la vez que se facilita al mismo tiempo una red eficiente de abogadas para conectar y elaborar unas mejores estrategias y conocimientos de negocio. Durante los últimos años, el Comité ha lanzado una guía para la celebración de mesas redondas con los campeones masculinos, el compromiso «Male Champions for Change» (campeones masculinos para el cambio), una guía para programas de patrocinio dentro de los despachos de abogados, así como otra guía para los programas de mentoría.¹¹

El Consejo de Diversidad e Inclusión de la IBA es el organismo encargado de garantizar y promover la diversidad, la igualdad y la inclusión dentro de las actividades de la IBA, además de ser la entidad líder a la hora de ofrecer apoyo al Proyecto de Género. Evalúa los datos dentro del contexto de la membresía femenina, el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y el equilibrio de género entre los ponentes de las sesiones durante la Conferencia Anual de la IBA.

Metodología

Entre 2021 y 2024 se llevaron a cabo doce estudios nacionales. Para todos los informes del Proyecto de Género se enviaron a los encuestados enlaces únicos a una breve encuesta. La encuesta incluía preguntas de tipo test sobre la supervisión del equilibrio de género y el uso de las iniciativas de igualdad de género y la percepción de su efectividad, también había preguntas abiertas que permitían a los encuestados describir iniciativas concretas dentro de sus organizaciones. Además, se llevó a cabo una investigación documental y se mantuvieron conversaciones con juristas, asociaciones de abogadas y otras partes interesadas relevantes en cada país. En algunas jurisdicciones, resultó difícil obtener datos del sector empresarial, concretamente

6 IBA, «*Women in Commercial Legal Practice*» (Mujeres en el ejercicio jurídico comercial), 2017 www.ibanet.org/MediaHandler?id=9a9d8fe6-347f-4a1d-b441-2900085b197c consultado el 7 de noviembre de 2024.

7 IBA, «*¿Nosotros también? La intimidación y el acoso sexual en las profesiones jurídicas*» (2019) <https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=ED850669-648E-48D1-8ADD-7C80621A7BFF> consultado el 7 de noviembre de 2024.

8 IBA, *Bienestar mental en la profesión jurídica* (2021) <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-report-Mental-Wellbeing-in-the-Legal-Profession-Spanish> consultado el 7 de noviembre de 2024.

9 IBA, «Día de la Mujer de la IBA 2023» (8 de marzo de 2023) www.ibanet.org/International-Womens-Day-2023 consultado el 7 de noviembre de 2024.

10 Redacción conjunta de Siân Keall, Travers Smith, Londres y Maria-Pia Hope, Vinge, Suecia.

11 IBA, «Women Lawyers' Committee» (Comité de abogadas) www.ibanet.org/unit/Section+on+Public+and+Professional+Interest/committee/Women+Lawyers%27+Committee/3117 consultado el 7 de noviembre de 2024.

en México, los Países Bajos y España. Como resultado, los datos obtenidos y citados se obtuvieron principalmente a través de la investigación documental. En el informe de Inglaterra y Gales,¹² el primero de la serie publicado en 2022, se ofrece una explicación más detallada de la metodología y los objetivos del Proyecto.

Llamada a la acción

La IBA ha colaborado con los colegios de abogados y las partes interesadas externas que trabajan en cada una de las jurisdicciones, tanto dentro como fuera del alcance original del proyecto, para complementar el estudio con datos e información adicionales sobre las iniciativas nacionales. Si desea participar en la elaboración de un estudio de caso sobre el equilibrio de género en la profesión jurídica en su jurisdicción, póngase en contacto con sara.carnegie@int-bar.org.

Propuesta para la fase 2

En 2025, el Proyecto de Género comenzará a trabajar en la Fase 2. Esta fase del proyecto incluirá una encuesta dirigida a profesionales de todos los niveles para recopilar sus experiencias personales en el lugar de trabajo, averiguar cuáles son sus opiniones sobre el efecto que han tenido las distintas iniciativas en sus carreras y cuáles consideran que son los problemas actuales y de cara al futuro. Esto incluirá una comparación de las opiniones de los profesionales en distintas etapas de su carrera jurídica en las diferentes jurisdicciones. Se basará en la labor realizada en el Proyecto de Género hasta la fecha y la anterior encuesta de la IBA, utilizada para analizar los problemas a los que se enfrentan las mujeres en la práctica comercial, que se llevó a cabo en 2017 (citada anteriormente).

La fase 2 se presentará durante la semana del Día Internacional de la Mujer de 2025.

12 IBA, «Gender Equality at the Top: seeking parity across the board for women in the legal profession» (Igualdad de género en lo más alto: buscando igualdad generalizada para las mujeres en la abogacía), www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession, consultado el 7 de noviembre de 2024.

Representación de género en toda la profesión jurídica: valoración del proyecto

Abogadas en general y en puestos de responsabilidad

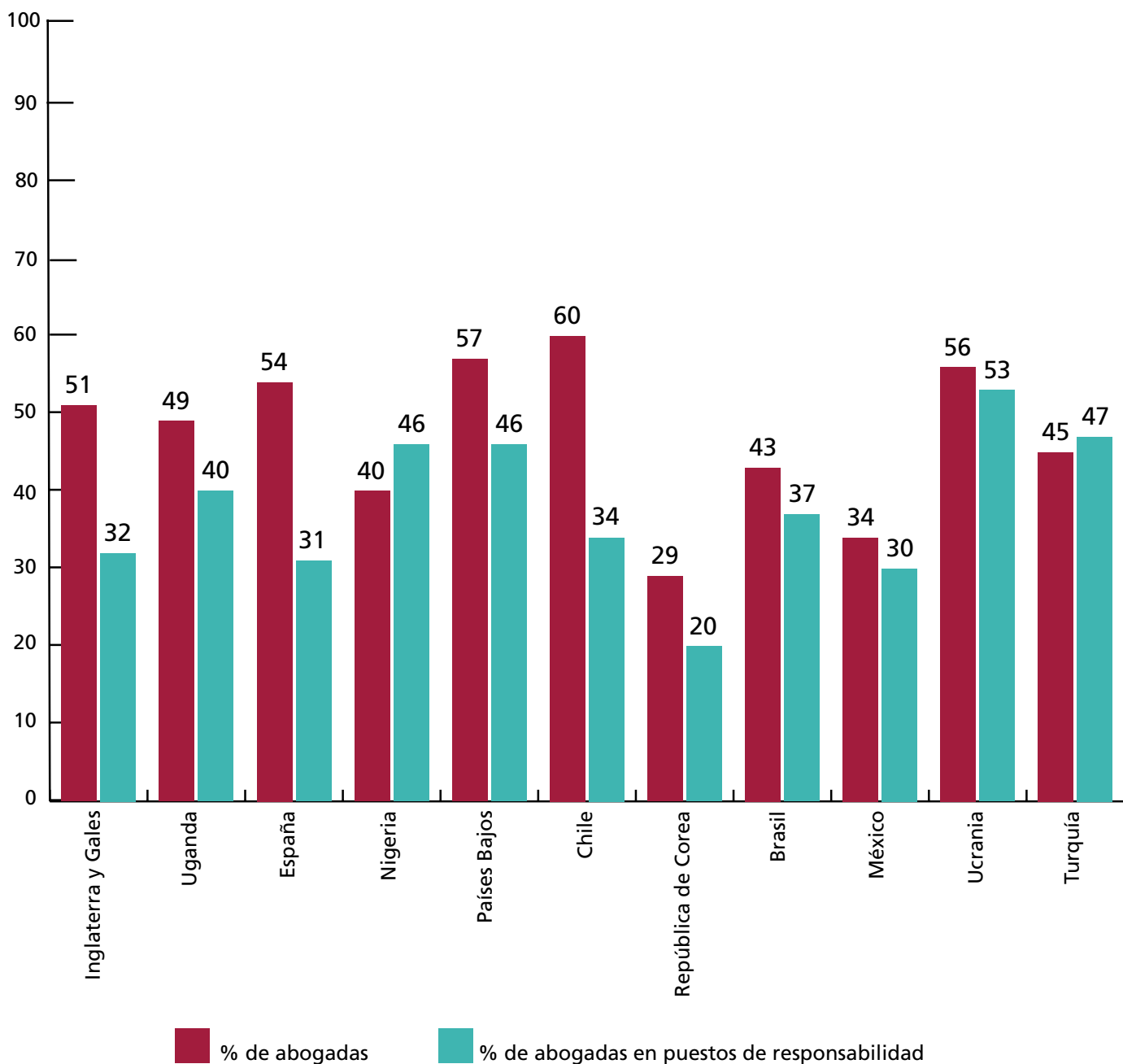


Figura 2: representación de las abogadas en general y en puestos de responsabilidad en todas las jurisdicciones estudiadas

Nuestros datos muestran que en todas las jurisdicciones donde se llevó a cabo la investigación, como media, **un 47 por ciento de toda la abogacía y un 38 por ciento de toda la abogacía en puestos de responsabilidad eran mujeres** (véase la Figura 2). Las jurisdicciones con el mayor número de abogadas son Chile, los Países Bajos y Ucrania. Las jurisdicciones con el mayor número de abogadas en puestos de responsabilidad son Ucrania, Turquía, los Países Bajos y Nigeria (estas dos últimas con un 46 por ciento). Corea del Sur fue la jurisdicción con el menor número de abogadas (29 por ciento) y abogadas en puestos de responsabilidad (20 por ciento).

Las **mayores brechas** entre el número de abogadas en general y el número de abogadas en puestos de responsabilidad se registraron en **Chile (descenso del 26 por ciento)**, **España (descenso del 23 por ciento)** e **Inglaterra y Gales (descenso del 19 por ciento)**, véase la Figura 3 más abajo.

Abogadas en general y en puestos de responsabilidad: desglose por país

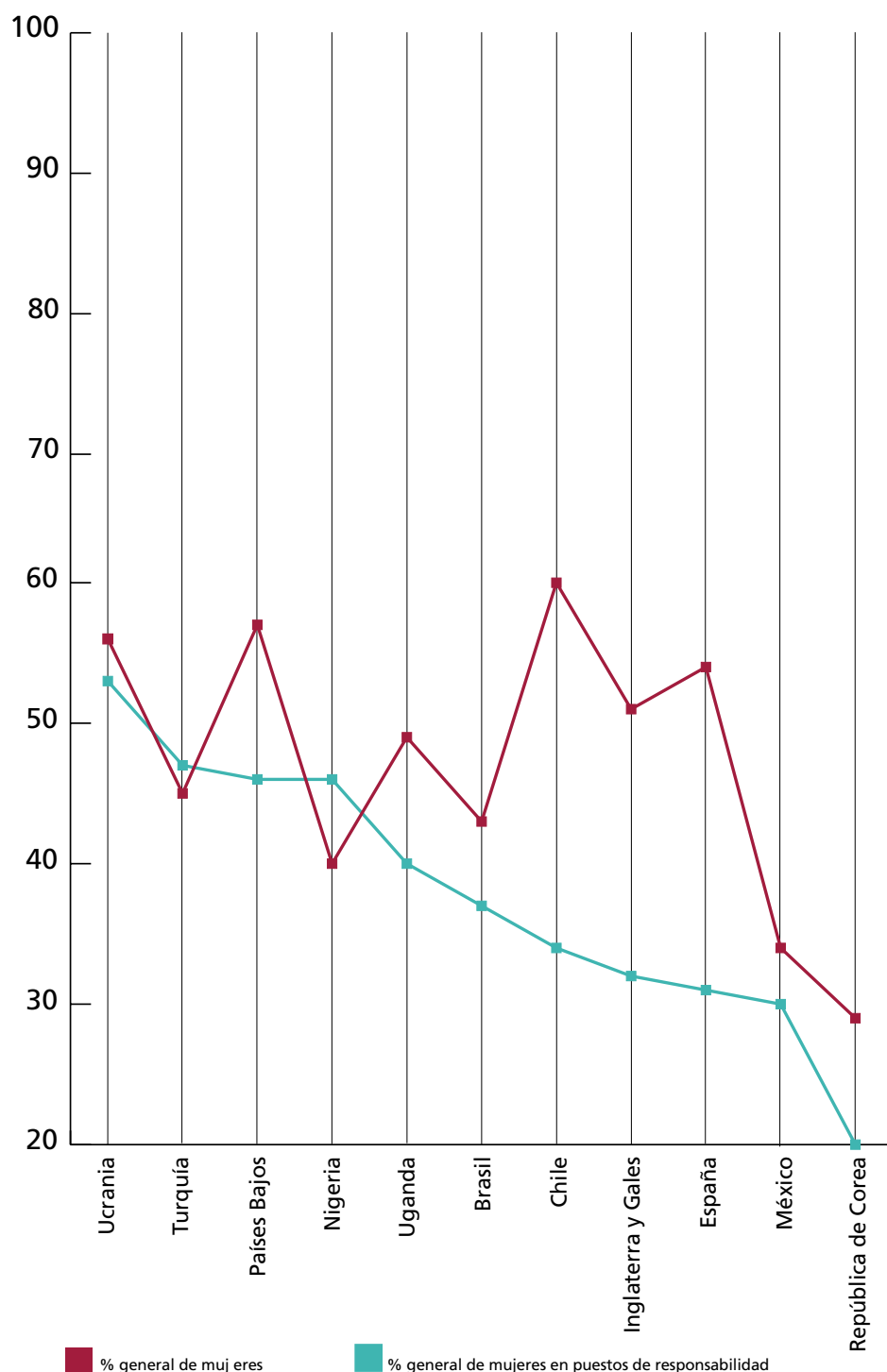


Figura 3: brecha entre el número de abogadas en general y el número de abogadas en puestos de responsabilidad

Nuestros datos indican que Ucrania ha logrado igualdad generalizada en los puestos más altos de la profesión. Nigeria, los Países Bajos y Turquía se acercan mucho a lograr un 50 por ciento de abogadas en puestos de responsabilidad. El techo de cristal resulta más evidente en países como Chile y España, donde existe una brecha considerable entre el porcentaje general de abogadas y el porcentaje general de abogadas en puestos de responsabilidad.

Abogadas en general y en puestos de responsabilidad: desglose por sector¹³

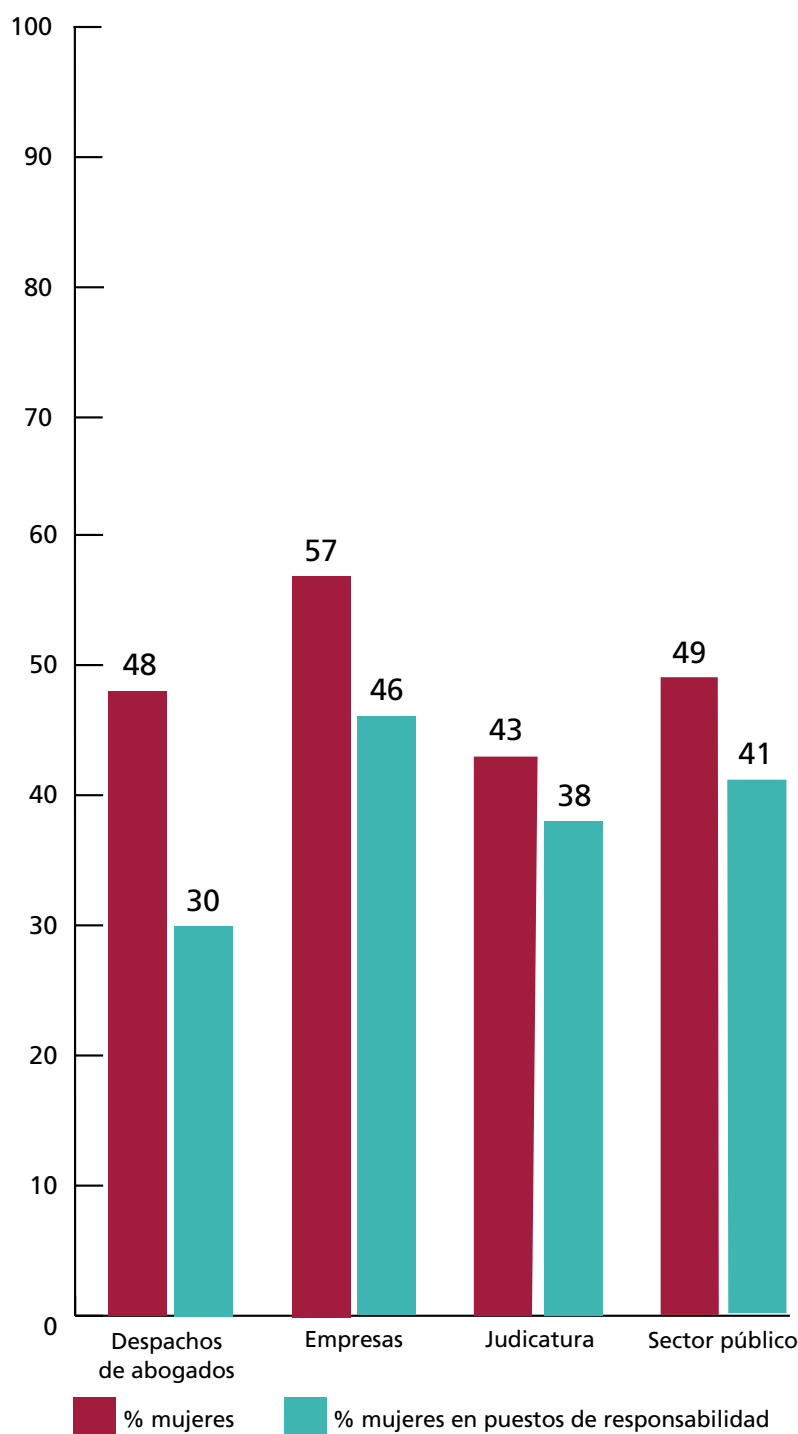


Figura 4: igualdad de género en toda la profesión jurídica: desglose por sector

En lo que respecta a los datos recibidos, el sector público es el que más se acerca a lograr la igualdad de género y los datos del sector privado (despachos) muestran que aún queda trabajo por hacer. Hay un considerable descenso porcentual (18 por ciento) en el sector de los despachos de abogados entre el número general de abogadas y el de abogadas en puestos de responsabilidad. Esto podría explicar por qué los despachos aplican más iniciativas en comparación con otros sectores, incluidos aquellos con la mejor representación de abogadas en puestos de responsabilidad. Aunque los datos procedentes

13 Los puntos de los datos de este gráfico se calcularon usando los datos numéricos facilitados por cada encuestado en el conjunto de todas las jurisdicciones. Otra forma de representar estos datos sería usando la media de los niveles generales de los porcentajes notificados en cada informe nacional. Se eligió la anterior opción debido a su precisión estadística.

de la abogacía en el sector empresarial son bastante limitados, al haberse recibido en general menos respuestas de este sector, los datos disponibles esbozan una situación positiva: un 57 por ciento de abogadas y un 46 por ciento en puestos de responsabilidad.¹⁴

14 Durante la etapa de la encuesta, hubo dificultades para obtener respuestas del sector empresarial en todas las jurisdicciones, pero en particular en México, los Países Bajos y España. Por eso, aunque los datos en bruto muestran unos porcentajes más altos de abogadas en el sector empresarial, los datos del sector público son más precisos. Muchos de los datos relacionados con el sector empresarial proceden de fuentes públicas y se consiguieron mediante investigación documental.

Iniciativas sobre igualdad de género: valoración del proyecto

Popularidad de las iniciativas y percepción de su efectividad

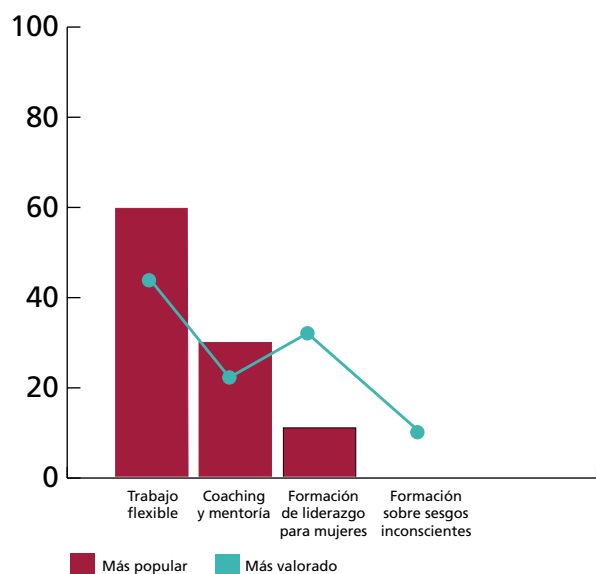


Figura 5: iniciativas más populares y más efectivas

En general, el trabajo flexible y el coaching y la mentoría son las iniciativas más populares. El establecimiento de cuotas es la iniciativa menos popular en todas las jurisdicciones, excepto en Ucrania, donde la menos popular es la formación sobre sesgos inconscientes.

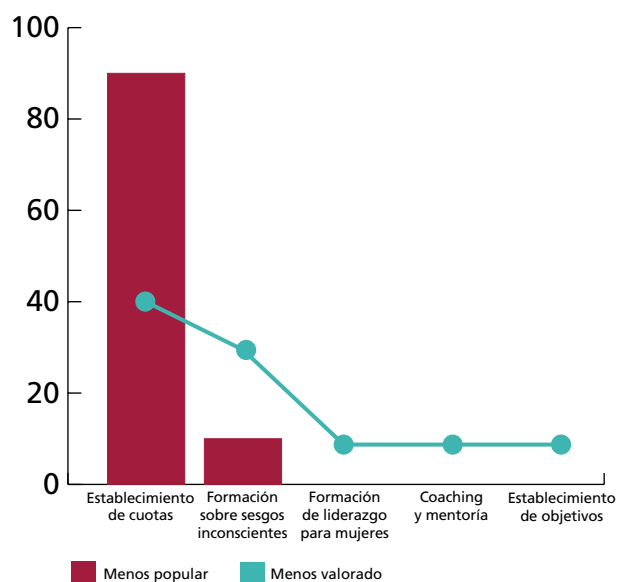


Figura 6: iniciativas menos populares y menos efectivas

El trabajo flexible se consideró una de las iniciativas más efectivas en todos los sectores de la profesión. Como iniciativa, el coaching y la mentoría no obtienen una puntuación tan buena en lo que respecta a la percepción de su efectividad, a pesar de su popularidad. Otra iniciativa que se percibe como efectiva es la formación de liderazgo para mujeres. La formación sobre sesgos inconscientes se usa con frecuencia, pero no se considera tan efectiva.

En la fase 2 del proyecto se analizará la experiencia subjetiva de las personas encuestadas con estas iniciativas para tratar de comprender por qué algunas se consideran más o menos populares o efectivas que otras.

De cara al futuro

Cambiar el punto de mira de las mujeres a la cultura del lugar de trabajo, abordando las barreras estructurales a la igualdad.

El punto de mira sobre las mujeres tiende a pasar por alto las barreras estructurales y a dejar intacta la situación vigente. En lugar de centrarse exclusivamente en las mujeres, es esencial abordar las barreras estructurales que obstaculizan el avance de sus carreras profesionales, creando un lugar de trabajo donde se incluya a todo el mundo.

Los líderes deben participar en un diálogo abierto.

Es importante no presuponer lo que las abogadas quieren obtener de sus carreras profesionales. Cada persona tiene sus propias metas y ambiciones, y dar por sentado qué es lo que quieren y necesitan las mujeres no resulta nada útil y puede limitar su crecimiento y su participación. Los líderes deben mostrarse activos para averiguar cuáles son las aspiraciones y las necesidades de las mujeres en el mundo jurídico.

Dar ejemplo positivo tomando medidas y creando un estándar de igualdad de género.

Los líderes desempeñan un papel crucial a la hora de dictar las pautas para la igualdad de género dentro de sus organizaciones. Los centros de trabajo legal deben comprometerse a realizar cambios cuantificables y a establecer un estándar que fomente la inclusión y una mejor conciliación ente la vida laboral y personal.

Ir más allá de la concienciación y la recopilación de datos; diseñar unas iniciativas eficaces a la vez que se hace un seguimiento del avance alcanzado.

Se deben diseñar y aplicar unas estrategias e iniciativas efectivas y viables que permitan generar un verdadero cambio. También deben revisarse periódicamente para asegurarse de que sigan siendo relevantes y eficaces. Los centros de trabajo legal deben tener como objetivo alcanzar el éxito a largo plazo a través de una mejora continua y ajustando los enfoques cuando sea necesario.

Ser transparentes y compartir las prácticas que tengan éxito.

Las organizaciones deben compartir con transparencia lo que les ha funcionado y lo que no con todos sus compañeros del sector jurídico. Esta transparencia no solo inspirará a los demás a adoptar sus propias medidas, sino que también impulsará el deseado cambio cultural a largo plazo en toda la profesión jurídica en su conjunto.

Capítulos nacionales agrupados por región

América Latina

Brasil

Chile

México

Europa

Inglaterra y Gales

Países Bajos

España

Ucrania

África

Nigeria

Uganda

Asia Pacífico

República de Corea

Taiwán: finalizado y se publicará a principios de 2025

Turquía

En 2025 se publicarán informes adicionales y actualmente se están realizando proyectos en Australia y Sudáfrica. Hay conversaciones en curso en Canadá, Japón, Singapur y Colombia.

Referencias y recursos de la IBA

- IBA Impact Project (Proyecto sobre impacto de la IBA), disponible en www.ibanet.org/Impact-Project.
- IBA *Ten Directives to Break the Glass Ceiling* (Diez directivas para romper el techo de cristal), disponible en www.ibanet.org/IBA-President-launches-Ten-Directives-to-Break-the-Glass-Ceiling.
- IBA *Bienestar mental en la profesión jurídica* informe y recursos, disponible en www.ibanet.org/document?id=IBA-report-Mental-Wellbeing-in-the-Legal-Profession-Spanish
- IBA Diversity and Inclusion Toolkit for Lawyers 2023 (Herramientas para la diversidad y la inclusión), disponible en www.ibanet.org/DI-Toolkit-for-Lawyers.
- IBA WLC toolkits and resources (Recursos y herramientas del WLC), disponible en www.ibanet.org/unit/Section+on+Public+and+Professional+Interest/committee/Women+Lawyers%27+Committee/3117:
 - Herramientas para mesas redondas con los campeones masculinos.
 - Compromiso «Male Champions for Change» (campeones masculinos para el cambio).
 - Herramientas para programas de patrocinio en los despachos de abogados.
 - Campeones masculinos para el cambio.
 - Herramientas para la mentoría.

Agradecimientos

Nos gustaría dar las gracias en primer lugar a la presidenta de la IBA, Almudena Arpón de Mendivil, por dirigir el Proyecto de Género. Su liderazgo y dirección han sido fundamentales para el éxito del proyecto. Gracias a nuestros socios en esta andadura, la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho, que ha proporcionado un valioso apoyo técnico, en especial nuestro agradecimiento a Ian McDougall, Nigel Roberts, Joanna Weller y Steve Carroll.

Queremos agradecer al Consejo de Diversidad e Inclusión de la IBA y a sus anteriores presidentes Chris Watson, Fiona McLeod y Masako Banno, que respaldaron el inicio del proyecto en 2021–22. Asimismo, debemos dar las gracias al Women Lawyers' Committee de la IBA que ha prestado su apoyo mencionando el Proyecto en todos los eventos y poniéndonos en contacto con las partes interesantes pertinentes. Agradecemos el asesoramiento de la anterior presidenta Lise Lotte Hjerrild, y su ayuda al comienzo del proyecto, y a la actual presidenta Jennifer Bishop, por permitir nuestra participación en la Décima Conferencia Mundial de Abogadas celebrada en Toronto en 2024.

Gracias a todas las personas de la IBA que han participado, en concreto: Sara Carnegie (directora, Proyectos legales), Beatriz Martínez (abogada de proyectos), Isla Tobin (abogada de proyectos), Daniel Collins (coordinador de proyectos de la LPRU) y Helen Ugwu (coordinadora de proyectos de la LPRU). Gracias también a la directora del Instituto de Derechos Humanos de la IBA Lady Helena Kennedy, quien ha proporcionado su ayuda durante todo el proyecto, incluida una ponencia sobre la importancia de este tema durante nuestra conferencia anual en 2023. Además, nos gustaría mencionar y agradecer a todo el personal y becarios de la IBA que, durante todo este tiempo, han ayudado con los aspectos fundamentales y técnicos del proyecto.

Finalmente, dar las gracias a todos nuestros socios y entidades encuestadas en las jurisdicciones participantes. Sin su entusiasmo y su apoyo no podríamos haberlo hecho realidad.



the global voice of
the legal profession®

International Bar Association

53–64 Chancery Lane

Londres WC2A 1QS

Tel.: +44 020 7842 0090

www.ibanet.org