



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.





# 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.