

PRESENCIA Y CRECIMIENTO PROFESIONAL  
DE LAS ABOGADAS EN LAS FIRMAS LEGALES  
Women in the Profession (WIP)

# DETALLES DEL ESTUDIO

---

Obtener un diagnóstico de la situación y crecimiento profesional de las abogadas en las principales firmas legales de Lima, Perú

## MUESTRA EFECTIVA

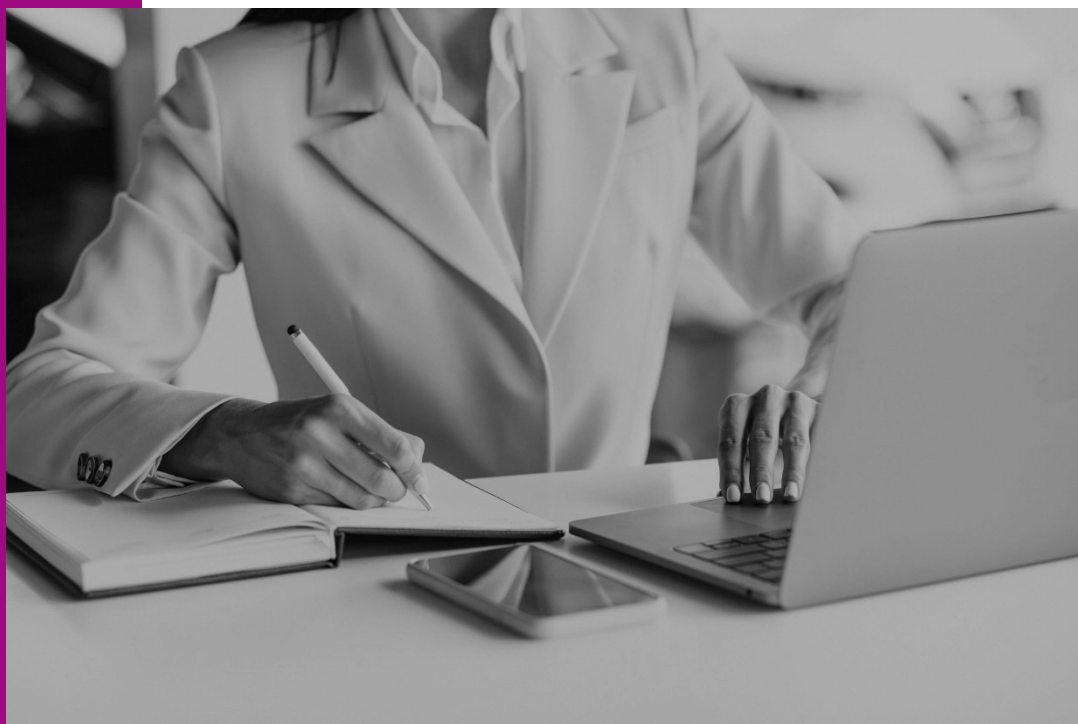
45 firmas de abogados, de las cuales el 31% son grandes (30 o más miembros) y 69% pequeñas (menos de 30 miembros).

## METODOLOGÍA

Encuesta online autoaplicada distribuida a representantes de principales firmas legales

## FECHA DE CAMPO

Del 2 de octubre de 2023 al 7 de noviembre de 2023.





1


# CARACTERÍSTICAS DE LAS FIRMAS

Cantidad de miembros según categoría, género y edad

# COMPOSICIÓN DE LAS FIRMAS



Categorías de miembros, según género y comparadas con los resultados del 2018

Cada firma está compuesta por 9 SOCIOS EN PROMEDIO, de los cuales el 33% SON MUJERES, resultado que no muestra variación respecto del 2018

	Promedio por firma	Mujeres en el año 2023	Mujeres en el año 2018
Socios	9	 33%	 33%
Asociados senior	12	 50%	 45%
Asociados junior	14	 56%	 63%
Consejeros/ Consultores	3	 67%	 33%

Destaca el hallazgo de que el porcentaje de mujeres en posiciones de consejera se ha duplicado desde el 2018. Cabe resaltar que, en las firmas pequeñas, en promedio el 100% de consejeros o consultores son mujeres.

3 de cada 10 son FIRMAS ASOCIADAS A UNA EN EL EXTRANJERO. Mientras que a nivel de tamaño, el 69% son pequeñas firmas (- de 30 miembros) y 31% son grandes firmas (+ de 30 miembros).

PEQUEÑAS FIRMAS	Promedio por firma	Mujeres en el año 2023
Socios	4	 50%
Asociados senior	4	 50%
Asociados junior	6	 50%
Consejeros/ Consultores	2	 100%
GRANDES FIRMAS	Promedio por firma	Mujeres en el año 2023
Socios	23	 22%
Asociados senior	30	 43%
Asociados junior	33	 55%
Consejeros/ Consultores	4	 50%

P1: Indique el número total de abogados que tiene la firma por categoría.

P2: Del total de abogados reportados en la pregunta anterior, indique el número total de mujeres que tiene la firma por categoría

P37: ¿La firma está asociada a una firma del extranjero?

Total 100%, base 45 encuestas

# TIPOS DE SOCIO

En promedio, el 60% de las firmas distingue entre socios patrimoniales y no patrimoniales. Sin tomar en cuenta las diferencias entre firmas grandes y chicas. Hay 43% de mujeres entre los socios no patrimoniales y 38% entre los socios patrimoniales. En el año 2018 las cifras de SOCIAS MUJERES era 17% PATRIMONIALES y 42% NO PATRIMONIALES.

48% de las firmas pequeñas DISTINGUE ENTRE SOCIOS PATRIMONIALES y NO PATRIMONIALES, siendo menor la presencia de mujeres socias patrimoniales, y mayor entre los socios no patrimoniales.



NO PATRIMONIALES

Las firmas que sí distinguen entre tipos de socios tienen un promedio de 3 socios no patrimoniales, de los cuales 2 son mujeres.



PATRIMONIALES

En promedio, la cantidad de socios patrimoniales son 3, de los cuales 1 es mujer

PEQUEÑAS FIRMAS

86% de las grandes firmas DISTINGUE ENTRE SOCIOS PATRIMONIALES y NO PATRIMONIALES. Con una presencia igualitaria de mujeres en ambos segmentos.



NO PATRIMONIALES

Las firmas que sí distinguen entre tipos de socios tienen un promedio de 12 socios no patrimoniales, de los cuales 3 son mujeres.



PATRIMONIALES

En promedio, la cantidad de socios patrimoniales son 13, de los cuales 3 son mujeres

GRANDES FIRMAS

P3: ¿La firma distingue entre tipo de socios: patrimonial y no patrimonial?

P4: Del total de socios informados, indique el número total de mujeres para cada tipo de socio.

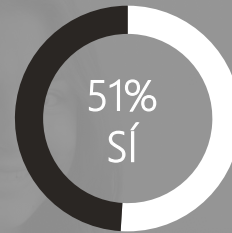
1: La mediana es el valor situado en el 50% de la distribución de datos. Su uso es recomendado para distribuciones sesgadas.

# RÉGIMEN FULL-TIME

Requerimiento de un  
régimen full-time para  
convertirse en socio

Los resultados son muy similares  
a los obtenidos el 2018, con  
apenas una variación del 1% en  
el porcentaje de firmas que  
exigen full-time para convertirse  
en socio.

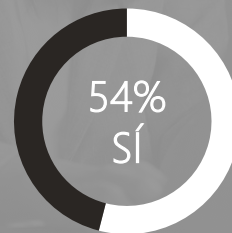
Resultados 2023  
Promedio para el total de firmas



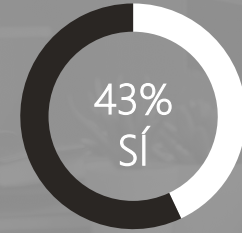
Resultados 2018  
Promedio para el total de firmas



Resultados 2023  
Pequeñas firmas



Resultados 2023  
Grandes firmas





A grayscale photograph of three women in business attire leaning over a table, working together. They are looking at documents and a laptop. The image is overlaid with a dark diagonal shape and a white vertical line with dots at the top and bottom.

# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2

Igualdad de ingresos y de ocupación de posiciones de liderazgo

# ¿ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL?

Cantidad de mujeres que, actualmente o en la historia de la firma, han ocupado puestos de alta dirección o han sido parte de los comités directivos de las firmas

## OCUPACIÓN DE MANAGING PARTNER (MP) EN EL 2023

Hombres	Mujeres
<b>76%</b>	<b>24%</b>

Las mujeres ocupan el cargo de MP en el 36% de las firmas pequeñas, pero en **ninguna firma grande.**

*P11: En la firma, ¿el cargo de Managing Partner lo ocupa un hombre o una mujer? Total 100%, base 45 encuestas*

## OCUPACIÓN DE MANAGING PARTNER (MP) EN LA HISTORIA DE LA FIRMA HASTA HOY

Hombres	Mujeres
<b>71%</b>	<b>29%</b>

Las mujeres han ocupado el cargo de MP en el 39% de las firmas pequeñas, y en el 7% de las firmas grandes

*P12: En la firma, ¿el cargo de Managing Partner (o equivalente) ha sido ocupado alguna vez por una mujer? Total 100%, base 45 encuestas*

## INTEGRANTES MUJERES DEL COMITÉ DIRECTIVO

Hoy, los comités tienen en promedio 6 integrantes, de los cuales 2 son mujeres



7% de los estudios **NO** tienen mujeres en el comité directivo

Los comités directivos de las firmas pequeñas están compuestos, en promedio, de 4 integrantes. Para las firmas grandes, la cifra es de 10 integrantes. El porcentaje de **integrantes mujeres** es el siguiente:

Firmas pequeñas	Firmas grandes
<b>50%</b>	<b>30%</b>

*P13: Indique el número total de integrantes y el número de mujeres en el comité directivo de la firma, comité de estrategia o similar. Total 100%, base 45 encuestas*

## OCUPACIÓN DE MANAGING PARTNER EN EL 2018

Hombres	Mujeres
<b>83%</b>	<b>17%</b>

Respecto del 2018, el número de MANAGING PARTNER mujeres se ha visto incrementado, generando un histórico de 3 líderes mujeres de cada 10.



# INGRESOS Y HORAS FACTURADAS



Resultados 2023



Los resultados *son los mismos* en firmas pequeñas y grandes

mujeres presentes entre los 10 abogados con **MÁS HORAS FACTURADAS** los últimos 24 meses previos a la encuesta



En firmas pequeñas, hay **4 mujeres** entre los 10 abogados con más ingresos. En firmas grandes, hay **3**.

mujeres presentes entre los 10 abogados con **MÁS INGRESOS** los últimos 24 meses previos a la encuesta

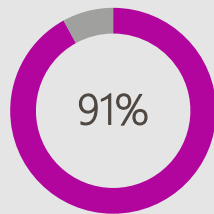


Resultados 2018

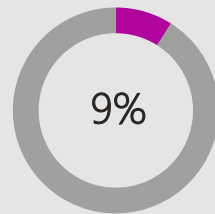
# LIDERAZGO DE MUJERES

Una mejora en comparación con los resultados del 2018 sería en términos de representación de las mujeres en el extranjero, en tanto esta cifra aumentó de 33% a 49%

## PORCENTAJE DE FIRMAS CON ÁREAS DIRIGIDAS POR MUJERES



Al menos 1 área dirigida por una mujer



Ningún área dirigida por una mujer

Cifra similar en el **2018**, donde el **90%** de firmas contaban con al menos un área dirigida por mujeres.

En general, las firmas **TIENEN EN PROMEDIO 8 ÁREAS**, de las cuales **EL 39% SON DIRIGIDAS POR MUJERES**.



**49%** DE ABOGADOS ASISTENTES A EVENTOS INTERNACIONALES EN REPRESENTACIÓN DE LA FIRMA SON **MUJERES**, cifra que corresponde a los últimos dos últimos años, donde el 90% de las firmas que promueven dicha participación están asociados a una firma del extranjero y/o son full service.

En comparación con el 2018, el porcentaje de abogadas de la firma asistentes a eventos internacionales los dos años anteriores fue de **33%**

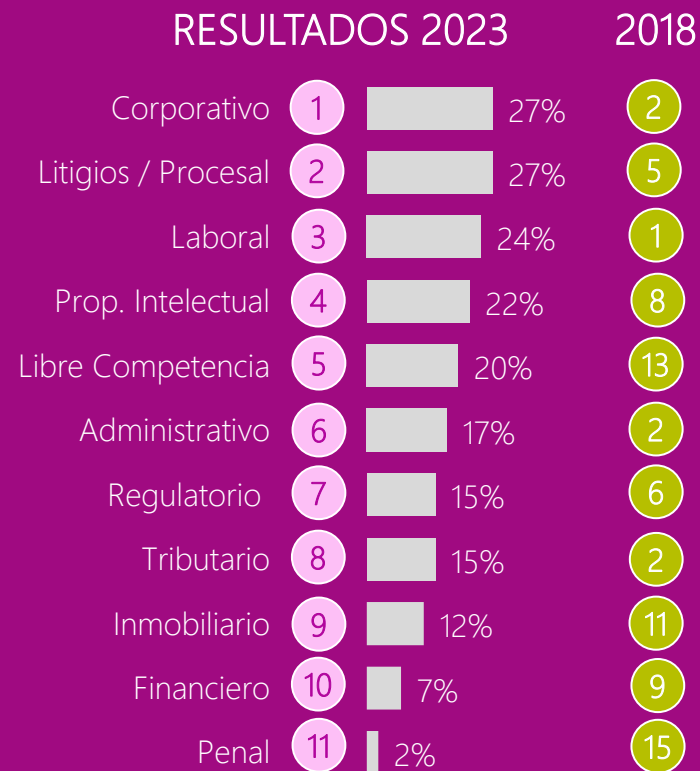
P15: ¿La firma cuenta con áreas lideradas por mujeres?

P16: ¿Cuál es el número total de áreas de la firma y, de éstas, cuántas son lideradas por mujeres?

P14: Indique el número de abogados de la firma que han asistido a eventos internacionales en representación de la firma fuera del país en los últimos 2 años. De ellos, indicar el número de mujeres.

# LIDERAZGO DE MUJERES EN ÁREAS DE LA FIRMA

Por área, comparación de resultados 2023 y 2018



## ÁREAS DIRIGIDAS POR MUJERES

Se identifican 5 áreas con mayor presencia de mujeres en la dirección: Corporativo, Litigios o Procesal, Laboral, Propiedad Intelectual y Libre Competencia.

3 de las áreas del 2018 (Laboral, Corporativo y Litigios o Procesal) se mantienen entre las 5 áreas con mayor presencia de mujeres para el 2023. En el 2018, también estaban incluidas dentro de las primeras 5, las áreas de Administrativo y Tributario.

Mientras que las áreas de Propiedad Intelectual y Libre Competencia han escalado de manera considerable entre el 2018 y 2023.

Sin embargo, aún se observan brechas, como en la casi nula dirección de áreas importantes como Penal.



# POLÍTICAS DE GÉNERO, EQUIDAD Y DIVERSIDAD

—  
Mentorías, comités y reglamentos

3

•

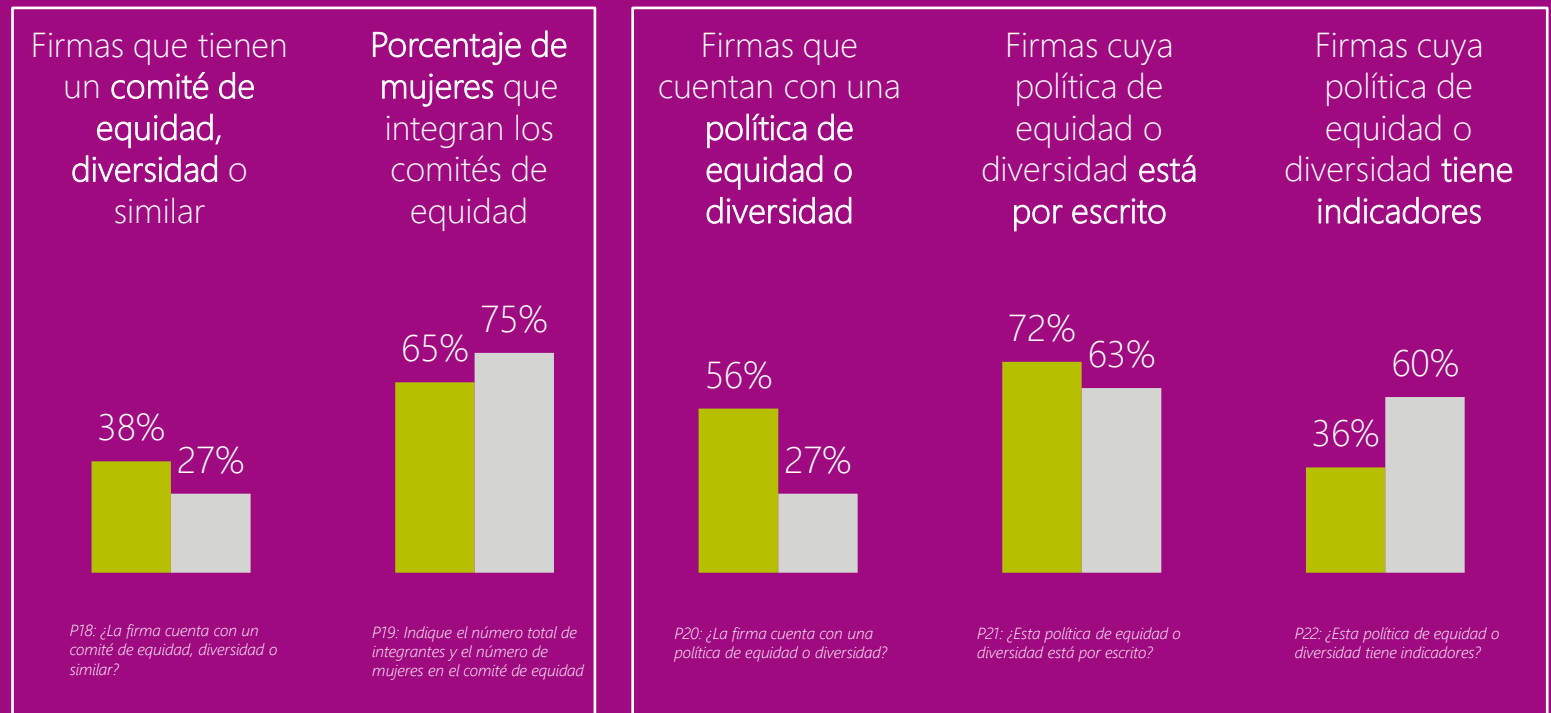
# COMITÉS DE EQUIDAD

## CARÁCTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN

En comparación con los resultados del 2018, se observa una mejora en la mayoría de los aspectos: registrándose un mayor número de firmas con comités y políticas de diversidad, y una mayor cantidad las tienen por escrito. Asimismo, los comités de equidad son más diversos. Sin embargo, se ha observado un descenso en las políticas de equidad o diversidad que sí tienen indicadores.

■ Resultados 2023

■ Resultados 2018





# HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**74%** de las firmas locales cuentan con un **PROCEDIMIENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

56% de firmas lo tienen por escrito

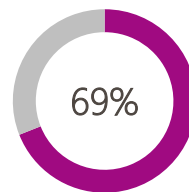
18% no lo tienen por escrito

El **100%** de firmas grandes lo tienen por escrito.

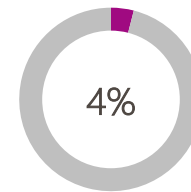
El **61%** de firmas pequeñas tienen un procedimiento, pero no en todas está por escrito.

*P23: ¿La firma tiene un procedimiento contra el hostigamiento sexual laboral por escrito (personal administrativo, abogados y practicantes)?*

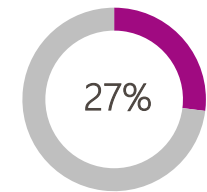
Con respecto a si la firma tiene canales de denuncia frente a casos de HOSTIGAMIENTO y ACOSO SEXUAL,



Sí tiene, y han sido puestos en conocimiento del personal



Sí, pero **no** han sido puestos en conocimiento del personal



No tienen canales de denuncia

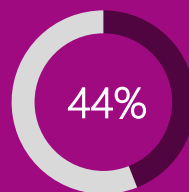
*P24: ¿La firma tiene canales de denuncia frente a acosos de hostigamiento sexual laboral y han sido puestos en conocimiento del personal? Total 100%, base 45 encuestas*

# ESQUEMAS DE HORARIO: REDUCIDO Y REMOTO

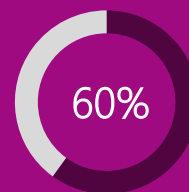
En comparación con el 2018, hay un menor número de firmas que ofrecen esquemas de horario reducido. En contraste, se observa que varios de ellos han adoptado esquemas remotos.

Total 100%, base 45 encuestas

## FIRMAS QUE CUENTAN CON HORARIO REDUCIDO (PART-TIME)



SÍ - 2023



SÍ - 2018

Un 40% de las firmas tienen los esquemas de horario reducido por escrito.

P25: ¿La firma cuenta con esquemas de horario reducido? (part-time)  
P27: ¿El esquema de horario reducido está por escrito?

## USUARIOS DEL HORARIO REDUCIDO LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS (2022 Y 2023)

Promedio	Hombres	Mujeres
Todo el personal <sup>1</sup>	2	3
Socios	2	2

En comparación con el 2018, en una firma, un promedio de **3 hombres** y **5 mujeres** hicieron uso de estos esquemas de horario reducido.

P26: Indique el número de hombres y de mujeres que han hecho uso del esquema de horario reducido en los últimos dos años (2022 y 2023), y de dicho número, indique cuántos son socios/socias.  
<sup>1</sup>: Incluye socios



## 93% DE LAS FIRMAS HA ADOPTADO EL ESQUEMA REMOTO

De este grupo, **62%** tienen el esquema remoto detallado por escrito, mientras que el **38%** no.

P28: ¿La firma cuenta con esquemas remoto?  
P29: ¿El esquema remoto está por escrito?

# LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

EL **100%** DE LAS FIRMAS TIENEN LICENCIA DE MATERNIDAD



En comparación con el **2018**, donde el **97%** tenía licencia de maternidad.

El **82%** de las firmas otorgan licencia de maternidad por **3 meses o más**.

En **2018**, las firmas otorgaban, en promedio, licencia de maternidad por **3 meses**

Además, el **38%** de las firmas también ofrecen esquemas de horario reducido, **31%** ofrecen retorno progresivo y **29%** licencia sin goce

*P32: ¿En la firma hay licencia de maternidad?*

*P33: ¿Por cuánto tiempo se otorga licencia de maternidad?*

*P34: ¿La firma tiene otras licencias adicionales a la post-natal disponible para las abogadas?*

EL **78%** DE LAS FIRMAS TIENEN LICENCIA DE PATERNIDAD



En comparación con el **2018**, donde el **60%** tenía licencia de paternidad.

La mayoría de firmas otorgan licencia de paternidad entre **10 y 15 días calendario**

El **2018**, las firmas otorgaban, en promedio, licencia de paternidad entre **4 y 10 días**

Se observa un cambio positivo: la licencia de paternidad ha aumentado, así como la cantidad de firmas que la otorgan

*P35: ¿En la firma hay licencia de paternidad?*

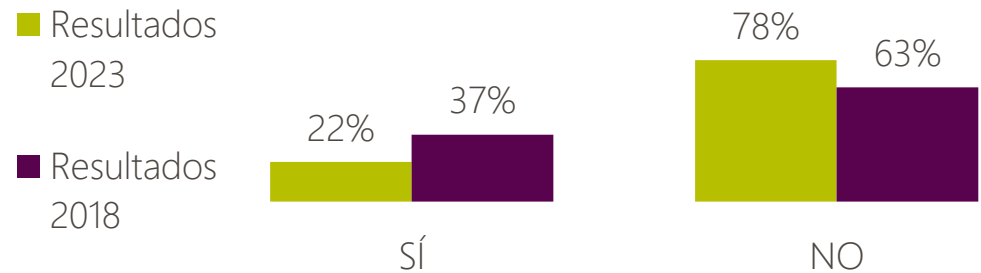
*P36: ¿Por cuánto tiempo se otorga licencia de paternidad?*

# MENTORÍAS Y CAPACITACIONES

Menos firmas tienen programas de mentoría para abogadas en comparación con el 2018. En contraste, un hecho positivo es que el 42% de firmas realizan capacitaciones en temas de equidad de género o diversidad.

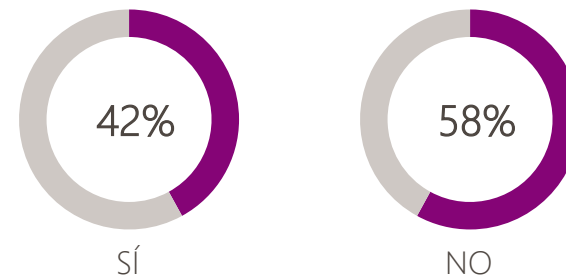
Total 100%, base 45 encuestas

## Firmas que tienen programas de mentoría para abogadas



P38: ¿La firma cuenta con un programa de mentoría para abogadas?

## Firmas que realizan capacitaciones en temas de equidad de género o diversidad



P39: ¿La firma realiza capacitaciones en temas de equidad de género o diversidad dirigidos a abogados y abogadas?

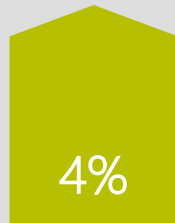
# PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Un **24%** de las firmas reportó haber sido nominada o ganadora a premios y/o reconocimientos por sus buenas prácticas de equidad y/o diversidad, mientras que un **76%** dijo que no había sido acreedora de dichos reconocimientos



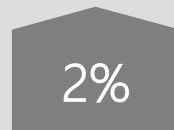
Premios internacionales

(Chambers & Partners, D&I, Women in Law, Legal Marcom)



Premios no especificados

Suelen ser detallados como internacionales.



Reconocimientos

En rankings (IP Stars, Merco)

90% de las firmas pequeñas no tiene ningún reconocimiento. Para las firmas grandes, esta cifra corresponde al 43%.

3 firmas pequeñas y 19 firmas grandes han sido reconocidas con premios internacionales.





# CONCLUSIONES

Políticas, tendencias y evolución

4



# PRINCIPALES POLÍTICAS EXISTENTES EN FIRMAS DE ABOGADOS

En general se observan avances importantes en comparación con el 2018, que facilitan el camino hacia la inclusión y equidad de oportunidades.

**73%**  
CUENTA CON  
PROCEDIMIENTOS CONTRA  
EL ACOSO SEXUAL

33 de 45 firmas

**56%**  
POSEEN POLÍTICAS  
DE EQUIDAD

25 de 45 firmas

**100%**  
OTORGAN LICENCIA DE  
MATERNIDAD

Todas las firmas

**93%**  
CUENTA CON ESQUEMAS  
REMOTOS

42 de 45 firmas

**51%**  
DE LOS ESTUDIOS  
REQUIEREN UN ESQUEMA  
FULL TIME PARA SER  
SOCIO/A

23 de 45 firmas

**42%**  
REALIZA CAPACITACIONES  
EN TEMAS DE GÉNERO O  
DIVERSIDAD

19 de 45 firmas

AVANCE RELATIVO

1

COMPROMISO U OBLIGACIÓN

2

HORARIO REDUCIDO VS REMOTO

3

POLÍTICAS SIN INDICADORES

4

FULL-TIME UNA BARRERA

5



## AVANCES Y RETOS PENDIENTES

Si bien se observan importantes avances desde el 2018 en muchos aspectos, aún se observan barreras que permiten alcanzar la equidad, especialmente en los niveles más altos de gerencia.