

Latinoamérica

GENDERTECH: TECNOLOGÍA QUE PROMUEVE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR JURÍDICO

Mayra Alejandra Ariñez Vera

Coordinadora del Área de Gestión del Conocimiento en Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría (Perú). Abogada. Profesora en Gendertech, Legaltech, Legal Management e Innovación Legal

Gendertech: tecnología que promueve la igualdad de género en el sector jurídico

En las últimas décadas, la problemática sobre la equidad, diversidad e igualdad de género ha tomado relevancia en la industria legal, sobre todo en los aspectos salariales y oportunidades laborales. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos del sector, especialmente de las firmas "Big Law", la adaptación debe ser continua, pues a la fecha aún se perciben numerosas diferencias de género que limitan el acceso a oportunidades y trato igualitario de los profesionales del sector legal. En el presente artículo, la autora propone acciones que promuevan la igualdad, diversidad y equidad dentro de la industria legal por medio de tecnologías que estén diseñadas para ello y que permitan de alguna manera reducir brechas salariales, igualdad de oportunidades, discriminación, etc.

PALABRAS CLAVE:

GENDERTECH, TECNOLOGÍA, GÉNERO, EQUIDAD, DIVERSIDAD, INDUSTRIA LEGAL.

Gendertech: technology that promotes gender equality in the legal sector

In recent decades, equity, diversity and gender equality have gained relevance in the legal industry, especially in terms of salary and equal job opportunities. However, despite the efforts made in this industry sector, especially by the Big Law firms, the adaptation process needs to be constant. There are still many gender differences at present that limit access to opportunities and equal treatment of professionals in the legal sector. In this article, the author proposes actions that promote equality, diversity and fairness within the legal industry sector through technologies that are designed for it and allow for reduced salary gaps, equal opportunities, discrimination, etc.

KEYWORDS:

GENDERTECH, TECHNOLOGY, GENDER, EQUITY, DIVERSITY, LEGAL INDUSTRY.

FECHA DE RECEPCIÓN: 15-1-2023**FECHA DE ACEPTACIÓN: 21-1-2023**

Ariñez Vera, Mayra Alejandra (2023). Gendertech: tecnología que promueve la igualdad de género en el sector jurídico. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 61, pp. 168-172 (ISSN: 1578-956X).

1. Estado del arte

De acuerdo con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 de NNUU, la igualdad de género y la paridad en las organizaciones es un objetivo global que forma parte de la estrategia de desarrollo y la agenda de todos los gobiernos de la comunidad internacional. Esto, sin duda, ha tomado relevancia en los objetivos empresariales de la industria legal, pues las firmas de abogados que no cuentan con un equipo diverso carecen de opiniones, innovación e incluso perciben ingresos menores comparados con las firmas de abogados que promueven la diversidad e igualdad. Desde una perspectiva financiera se traduce en mayores ingresos en las firmas que cuentan con un equipo diverso y aproximadamente el 15 % más de probabilidades de obtener retornos financieros por encima de sus respectivas medianas de la industria legal.

Por ello, el implementar políticas y acciones que promuevan la diversidad e igualdad no debe ser visto como *sucesos únicos*, sino *procesos* donde de manera constante se realiza un análisis e implementan recursos y talento para el desarrollo y rentabilidad de las firmas.

Si bien es cierto que el talento femenino y la diversidad aún no se han trasladado de manera natural a las esferas de decisión del sector legal, pues vemos muy pocas mujeres en cargos de poder o socias de una *Big Law*, lo cierto es que diversas organizaciones la consideran como una prioridad en los últimos años y están trabajando en reducir estas brechas y sesgos.

Para contextualizar, en el sector legal latinoamericano el 19 % de los socios de las firmas son mujeres frente a un 81 % de socios varones. De igual forma, las abogadas asumen en mayor porcentaje carga administrativa y tienen menor acceso a asuntos complejos de las firmas. Entonces, existen sesgos de género conscientes e inconscientes que, de alguna manera, estereotipan e impiden alcanzar la igualdad y diversidad dentro de las firmas.

De acuerdo con el estudio en materia de igualdad en el ámbito de la abogacía de la Comisión de Igualdad del Consejo General de la Abogacía, la Fundación Wolters Kluwer y el Women Business and Justice European Forum del Colegio de la Abogacía de Barcelona, se han encontrado en la trayectoria profesional cinco temas o bloques clave que sistematizan la desigualdad y falta de equidad en el sector legal, estos son "1) *El sesgo de género y el techo de cristal en la abogacía*; 2) *La brecha salarial*; 3) *El desequilibrio en cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera profesionales*; 4) *La denuncia y la lucha contra la situaciones de acoso y discriminación*; 5) *El valor de la diversidad y el sistema de cuotas*".

En concordancia con lo anterior, los sesgos más comunes en la industria legal están relacionados con el *Rendimiento*, que hace que se valore el trabajo realizado por mujeres y hombres con criterios diferentes. Por ello, las pocas posiciones de liderazgo que ocupan las mujeres. Otro sesgo común es el de *Atribución*, que les atribuye a las mujeres una menor competencia para el trabajo, se infravaloran sus logros y contribuciones y, si cometen errores, se las penaliza, o se animan menos a pedir ascensos o promociones por creer que son menos válidas o no estar preparadas para desempeñar un puesto superior. Un tercer sesgo es el de *Afinidad*, que nos hace relacionarnos con personas con las que sentimos más afinidad, provocando más atención a esas personas y que nos reafirman en nuestras propias creencias y forma de ser. Así, por ejemplo, en el ámbito legal, las posiciones de poder tienden a querer trabajar con profesionales afines a ellos o de su mismo género. Finalmente, está el sesgo de *Maternidad*, que hace creer que las profesionales que son madres se perciban como menos comprometidas con la empresa y sus responsabilidades dentro de ellas.

Entonces, ¿qué acciones pueden tomar las firmas para reducir o eliminar la falta de equidad, diversidad e igualdad en el sector jurídico?

Un primer paso es implementar políticas de igualdad, diversidad y equidad dentro de las firmas, y el siguiente es definir los mecanismos y herramientas que garanticen el cumplimiento de la política de igualdad. Una de estas es el Gendertech o Gender Technology o tecnología de género, que a través de la tecnología asegura el cumplimiento de políticas de igualdad y diversidad con controles y tecnologías que las monitorizan.

2. Gendertech en el sector legal

Se entiende Gendertech como el uso, desarrollo e implementación herramientas tecnológicas que promueven la igualdad de género en el ámbito social, económico y laboral. Este nuevo concepto tiene diversos enfoques de acción dirigidos a un mismo objetivo: *la igualdad, equidad y diversidad*.

A continuación, repasamos algunos de los enfoques que se aplican a la industria legal.

1er. enfoque. - Diseño y desarrollo de tecnologías para prevenir la desigualdad de género y promover un trato igualitario

En este punto se destacan las herramientas que analizan las problemáticas de género dentro de las firmas y las herramientas que proponen soluciones a la problemática de la desigualdad de género, discriminación y violencia de género.

En cuanto a las herramientas que analizan las problemáticas de género, está, por ejemplo, la iniciativa del Banco Mundial "Women, Business and the Law", que promueve un grupo de trabajo donde se desarrolla tecnología para analizar el impacto de las regulaciones en la inclusión económica, empoderamiento e inclusión digital de las mujeres en 190 países.

En cuanto a las herramientas que proponen soluciones a la problemática de la desigualdad de género, están, por ejemplo, *softwares* que detectan discriminación de género y acoso en entornos laborales, analizando el lenguaje utilizado en las conversaciones, aplicativos móviles que previenen el ciberacoso, etc.

2do. enfoque. - Uso de las TIC para promover la igualdad y diversidad

Este segundo enfoque, promueve el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) para abordar los problemas de género y promover diversidad.

En este punto, se recomienda que los laboratorios de innovación legal puedan enfocarse en abordar problemas y necesidades relevantes, por ejemplo:

- i. Desarrollar tecnología para ganar eficiencia de tiempos de trabajo, y de esta forma permitir que los socios y asociados enfoquen su tiempo en tareas relevantes.
- ii. Desarrollar tecnología para evitar situaciones de discriminación y sesgos dentro de las áreas jurídicas, compatibilizando en todo momento las obligaciones profesionales y las personales según la realidad de cada miembro de la firma de abogados.
- iii. Tecnología que mida la eficiencia de forma objetiva acorde con las diversas realidades de los miembros de una firma.
- iv. Tecnología que permita identificar las brechas y mida con indicadores claros el estado del sector legal en cuando a la diversidad, igualdad y equidad.

3. Algunos ejemplos

A continuación, ofrecemos algunos ejemplos sobre el uso y desarrollo de la tecnología para promover la diversidad, igualdad y equidad en general y en el sector legal.

Diversidad en la contratación de talento en el sector legal

La empresa SAP SA ha desarrollado un *software* cuyo objetivo principal es eliminar estos sesgos de las empresas. En este caso, a través del uso de inteligencia artificial se pretende eliminar cualquier tipo de lenguaje sexista en los anuncios de ofertas de empleo.

De igual manera, con el uso del *machine learning*, se busca encontrar candidatos ideales, ajustando los salarios al nivel de dificultad de las tareas y responsabilidad, independientemente del género.

De acuerdo con lo dicho, Jared Coseglia, fundador y CEO de TRU Staffing Partners, una consultora especializada en la búsqueda y selección de personal de perfil tecnológico para el sector legal, ha

señalado que durante el 2021 y 2022 el perfil profesional del sector legal se enfoca en la contratación de perfiles diversos como una cuestión de eficiencia y reputación para las firmas legales.

Destacar perfiles profesionales diversos y de sectores poco representados

Un ejemplo de ello es la iniciativa lanzada por Kristen Sunday, fundadora de la Legaltech Paladin, que junto con otras seis *startups* tienen como objetivo potenciar el desarrollo de empresas en la industria legal cuyos fundadores sean personas normalmente poco representadas, con especial atención al género y de manera especial buscando que las abogadas alcancen altos puestos profesionales y directivos.

Otro ejemplo es la propuesta de la Legaltech peruana Epikeia, que busca brindar asistencia legal automatizada a las mujeres en Perú a la hora de reclamar el reconocimiento de paternidad y la pensión alimenticia correspondiente.

Tecnología para reducir la brecha salarial

En este punto podemos mencionar a la empresa Google y la implementación de un algoritmo que detecta las diferencias de retribuciones entre género, como lo son las diferencias del pago en las horas extraordinarias. Así, por ejemplo, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE) en España, al 2022 se refleja que las mujeres perciben menos por horas extraordinarias y que los hombres ganan un 23 % más al año.

El caso de Google demuestra que con la ayuda de un algoritmo se puede construir un esquema de retribución equitativo que permita reclutar perfiles diversos, propiciar un entorno inclusivo y fomentar la entrada de mujeres en el sector.

4. A manera de conclusión

Hombre y mujeres son afectados de forma diferente por un mismo contexto y perciben las problemáticas de distinta manera. Si bien la equidad e igualdad de género en el sector legal no se logrará solo con algoritmos, la tecnología puede coadyuvar de alguna manera en los controles y monitoreo de las políticas de diversidad e igualdad.

Finalmente, la inclusión de más mujeres, de profesionales jóvenes y diversos es necesaria en las firmas de abogados, pues los equipos de trabajo conformados por profesionales de ambos géneros, de diferentes profesiones y edades tienen un mayor grado de resolución de problemas y logran tasas más altas de productividad e innovación.