



Women in LegalTech

Análisis acerca la brecha de género en el sector LegalTech

Estefanía Asensio Vecchio



Connect to the change

Autora



Estefanía Asensio Vecchio

Estefanía es abogada especializada en Propiedad Intelectual y Derecho Digital. Su mayor foco es la protección y defensa de los derechos intangibles de sus clientes al proporcionar soluciones estratégicas, innovadoras y eficientes.

Actualmente proporciona asesoramiento como colaboradora externa a startups y empresas tecnológicas, así como a despachos en temas relacionados con la protección y defensa de marcas, derechos de imagen, honor e intimidad, privacidad y derecho digital. Anteriormente, fue asesora legal en Volkswagen, donde coordinaba un equipo interdisciplinario para la ejecución de proyectos tecnológicos asesoraba jurídicamente en diversos proyectos relacionados con la movilidad e innovación.

Estefanía es licenciada en Derecho por la Universidad de Málaga y tiene un Máster en Derecho de las TIC, Redes Sociales y Propiedad Intelectual por ESADE.

Estefanía fue una de las ganadoras de las [Becas Closing_the_Gap](#) 2020 otorgada por Three Points con el objetivo de ayudar a reducir la brecha de género en posiciones gerenciales en el entorno digital y tecnológico.

Publicado en marzo de 2022

Índice

1	Introducción	5
2	Estado del arte	8
3	Metodología	25
4	Recolección de datos	27
5	Análisis de datos	31
6	Iniciativas relativas a reconocimientos otorgados a las mujeres en LegalTech	42
7	Resultados de la Investigación	46
8	Conclusiones y Discusión	51
9	Bibliografía	55
10	Anexo	58



1

Cap. 1

Introducción

La brecha de género es un problema de carácter estructural que afecta a todos los sectores profesionales y ámbitos sociales y, sobre todo, aquellos más tradicionales y conservadores, como lo es el sector legal.

Dicho sector, tradicionalmente, se ha caracterizado por tratarse de ser un ámbito profesional predominado, principalmente, por hombres, dado que la realización de estudios y el ejercicio de esta profesión era desempeñado mayoritariamente por el género masculino.

En la época romana algunas mujeres ejercían la profesión de «advocatis» y una de las mujeres más destacadas fue Caya Afrania, que en el siglo I antes de nuestra era, ejerció lo que se denominaba el ejercicio de la retórica. Caya Afrania, que también ha sido citada como Cafrania o Calpurnia, dedicó gran parte de su vida a la defensa de sus clientes, no obstante, su vehemencia a la hora de defender a unos de ellos resultó la excusa para que se provocará lo que se llamó Lex Afrania que prohibía a la mujer el ejercicio de la abogacía. (Ponferrada, s.f.)

A partir de ese momento, el ejercicio del Derecho estaba preservado para género masculino y, no es hasta el avanzado el siglo XIX, cuando las mujeres empiezan a formarse en claustros universitarios. La entrada de las mujeres a ese círculo privilegiado fue paulatina y compleja. No obstante, a finales del siglo XIX fue Samiza Bilcescu, una de las pioneras en inscribirse en la Facultad de Derecho de la Universidad de París (Maldonado, s.f.).

Tal y como hemos hecho mención, la incorporación de las mujeres en este ámbito laboral es reciente, puesto que las primeras incorporaciones de mujeres de forma masiva en los colegios de abogados se empezaron a realizar en los años de 1980. Por tanto, la incorporación de mujeres, así como el ejercicio de sus funciones en este sector resulta bastante reciente en el tiempo.

Realizando un salto en el tiempo, en la actualidad, según el Consejo General de la Abogacía Española (2021), la presencia de mujeres en esta profesión es mayoritaria respecto a la de los hombres, no obstante, este escenario presenta un cambio rotundo cuando se habla de la presencia de mujeres en puestos directivos o de representación, ya que su presencia es muy inferior.

Si bien es cierto, aunque el índice de la participación de la mujer en puestos directivos ha ido mejorando durante los últimos años, hoy en día, sigue siendo inferior al índice de participación masculino en puestos directivos. Actualmente, la participación de la mujer en cargos de representación o directivos a nivel mundial es alrededor del 30%, y del 34% en España, según el informe de Women in Business 2021 (Grant Thornton, 2021).

Si analizamos la participación de la mujer en el sector de la abogacía, nos encontramos, por ejemplo, que "en los grandes bufetes solo hay un 16% de socias" (Fernández Galiño & Lousada Arochena, 2021), siendo mayoritaria la presencia de hombres en puestos directivos y de representación y, es aquí, donde nos encontramos con el denominado "techo de cristal" existente en el sector.

En relación con el sector LegalTech, esto es, el sector que aúna la tecnología con el ejercicio del Derecho, nos encontramos con que se tratan de dos ámbitos caracterizados por la presencia masculina por excelencia.

La representación de mujeres en LegalTech, ámbito que investigaremos en el presente proyecto, nos lleva a analizar la presencia de mujeres en el sector legal y tecnológico, dado que la mayoría de los profesionales pertenecientes al LegalTech (European Comission, 2018) provienen de estos sectores, donde desafortunadamente se observa poca representación femenina en puestos directivos.





En cuanto sector tecnológico, tal y como se desprende de El Libro Blanco de las Mujeres en el Ámbito Tecnológico (Mateos Sillero & Gómez Hernández, 2019) vemos que, en la actualidad, lejos de aumentar, la proporción de mujeres profesionales en el ámbito TIC disminuyó del año 2006 al 2016, en 5 puntos porcentuales en Europa y 4 puntos porcentuales en España, mientras que por el contrario, en los hombres aumentó 6 puntos porcentuales en Europa y 4 puntos porcentuales en España. Resultando, además, alarmante las cifras que muestran que el 66% de las empresas europeas en telecomunicaciones no cuentan con mujeres en sus cargos directivos.

Con respecto al apartado anterior, según el World Economic Forum (2021), en el año 2020, a nivel global la proporción de mujeres contratadas para puestos de alta dirección en el sector de tecnologías de la información y servicios informáticos fue de un 27,8%. Dicha cuestión constata la baja representación de mujeres en el sector de las TIC.

Los datos actuales sobre la representación femenina liderando los sectores de la abogacía y la tecnológicos, resultan alarmantes y, más, si tenemos en cuenta el planteamiento de María Pardo de Vera, (2021) en el cual pone de manifiesto que “En 2025 se pretende que el 25 % de las compañías españolas emplee Inteligencia Artificial y Big Data y que el 80% de la población tenga competencias digitales”.

La digitalización conlleva la transformación de procesos en el flujo de trabajo, la forma en la que se prestan los servicios, así como suponen la introducción de nuevos modelos de negocio y la creación de nuevos cargos o puesto laborales. Por ello, resulta fundamental realizar estudios de investigación que ayuden a poner de manifiesto, sensibilizar y analizar acerca del motivo de la escasa presencia de las mujeres en puestos de representación en los sectores anteriormente mencionados y, en este caso, en particular, en el de LegalTech.

Dicho lo anterior, el presente proyecto de investigación tiene como objetivo responder las preguntas que, a continuación, traemos a colación, acerca de la presencia, roles y liderazgo de la mujer en el sector LegalTech.

1. ¿Existe disparidad de género en el sector LegalTech?
2. ¿Es igualitaria la representación de hombres y mujeres en puestos directivos en el sector LegalTech?
3. ¿Se correlaciona la brecha de género del sector de LegalTech con la de cada una de las tipologías o categorías de sus servicios?
4. ¿Dar incentivos o reconocimientos podría ayudar a fomentar la presencia de mujeres en el sector LegalTech?



2

Cap. 2

Estado del arte

A pesar de la tendencia hacia una mayor participación de la mujer en diferentes ámbitos, entre ellos, el laboral, político, social, empresarial y, en general, en el desarrollo económico y social mundial, las cifras de brecha de género siguen indicando la existencia de una falta de equidad de forma generalizada.

Por otro lado, el informe 2021 Report on Gender Equality in the EU (Comisión Europea, 2021), muestra, además, cómo la pandemia ha afectado a la mujer en el mercado laboral. En este sentido, señala que, aunque la disminución de empleo en el año 2020 afectó de manera igualitaria tanto al hombre como a la mujer, la diferencia se percibe durante la recuperación parcial del empleo, en donde la tasa de empleo de los hombres aumentó en un 1.4% y el de la mujer en tan solo un 0.8% en el verano del año 2020.

Por consiguiente, si a la brecha de género global y la brecha laboral postpandemia, le añadimos la posición de la mujer en el área laboral asociada al ámbito tecnológico, las cifras en España se distancian aún más.

Tal como pone de manifiesto la Agenda Pública (Montes, 2021) en referencia con los datos del Instituto Nacional de Estadísticas para el cierre del 2020 en su encuesta de población activa, encontramos que el 70,66% de la presencia en dicho sector corresponde a los hombres, mientras que las mujeres ocupan el 29,33% de participación en este ámbito.

Con el objetivo de profundizar en el análisis de las cifras y enfocarnos en nuestro ámbito de estudio, abordaremos la investigación realizando una aproximación y análisis de los siguientes puntos:

- El panorama global de la brecha de género
- Principales causas y coste de oportunidad de la brecha de género
- Presencia de la mujer el sector legal
- Presencia de la mujer en el sector LegalTech

1. El panorama global de la brecha de género

Aunque existe un creciente movimiento a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, si atendemos a la brecha de género a nivel mundial, observamos que todavía existe una gran disparidad entre ambos géneros en el ámbito laboral y social.

En este sentido, el ranking World Economic Forum (2021), realizó un estudio cuyo objetivo fue analizar la brecha de género global en la actualidad. Este ranking es definido en base al promedio ponderado por población para cada uno de los países considerados para el estudio; 156 en total. Estos países deben tener datos recientes de al menos 12 de los 14 indicadores que contempla el índice. Para este informe se considerando los cuatro subíndices principales que, a continuación, mencionaremos:

- Logros educativos;
- Participación económica y de oportunidad;
- Salud y supervivencia; y
- El empoderamiento político.

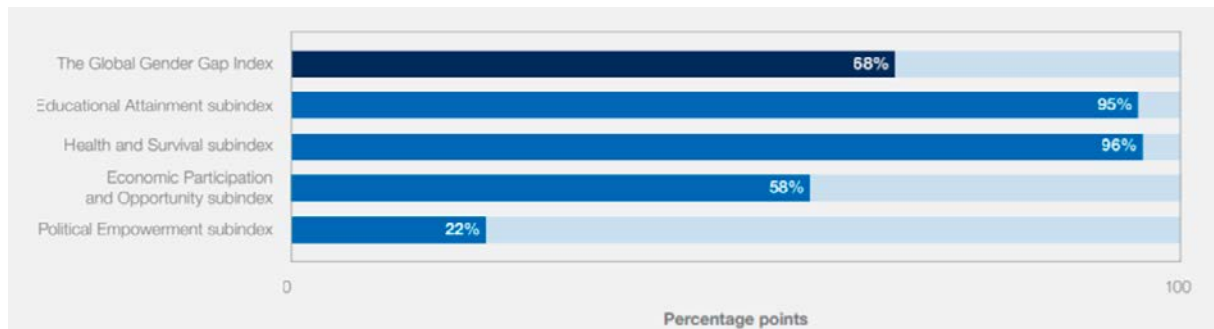
Dentro de los pilares anteriormente referidos, hay que destacar aquellos pilares que presentan una mayor brecha entre hombres y mujeres, que son los que conciernen a la participación económica y de oportunidades, así como al empoderamiento político.

De ahí que, tal y como se refleja en el gráfico del Global Gender Gap Report (World Economic Forum, 2021), los datos relativos a la brecha de género, en relación con la participación económica y de oportunidad arrojan cifras de un 58% y de un 22% en relación con el empoderamiento político, lo cual pone de manifiesto que para acabar con la brecha de género en dichos ámbitos faltaría un 42% y un 78% respectivamente (World Economic Forum, 2021).



Figura 1

El estado de la brecha de género por subíndices



Fuente: Global Gender Gap Report (World Economic Forum, 2021)

Por otro lado, la participación de la mujer en el desarrollo económico y social se ha visto inmensamente afectada por la pandemia, llegándose, incluso, a revertir muchos de los logros alcanzados en esta materia en los últimos tiempos, así lo indica el Report on Gender Equality in the EU (Comisión Europea, 2021). Dicha cuestión ha generado una gran preocupación para quienes trabajan de cerca en acortar esta brecha y quienes sostienen que se necesitarán años o, incluso, décadas, para superar los retrocesos en la igualdad de género causados por la pandemia.

En este mismo sentido, el ranking del "Global Gender Gap Report 2021" (World Economic Forum) muestra que, en España, el retroceso en la participación laboral de la mujer, después de COVID-19, ha sido de un -0.39%, siendo Turquía el país que mayor retroceso ha presentado con un -5,2% y Luxemburgo el que más ha avanzado en favor de la igualdad de género en este ámbito con un 4,14%.

Dentro del ranking de los países considerados para el estudio (World Economic Forum, 2021), aquellos que lideran las primeras posiciones con menos brecha de género entre hombres y mujeres son los países nórdicos, ocupando los primeros lugares, Islandia, Finlandia y Noruega. Por su parte, España, ocupó el puesto número 11 durante este mismo estudio en el año 2006. Pese a lo anterior, en el año 2021, pasó a ocupar el puesto número 14, indicando el empeoramiento de la situación laboral del género femenino durante la pandemia en comparación con otros países.

Así mismo, respecto con los cuatro pilares señalados con anterioridad, si nos centramos en el pilar de la participación económica y oportunidades, observamos que España logra mejorar la situación de brecha pasando de la posición 85 en el Ranking del 2006, a la posición 71 en el del año 2021. No obstante, aunque se haya producido una mejora respecto al año 2016, aún nuestro país se posiciona dentro de los países con mayor disparidad de género.



Figura 2

Perfiles por país (España)

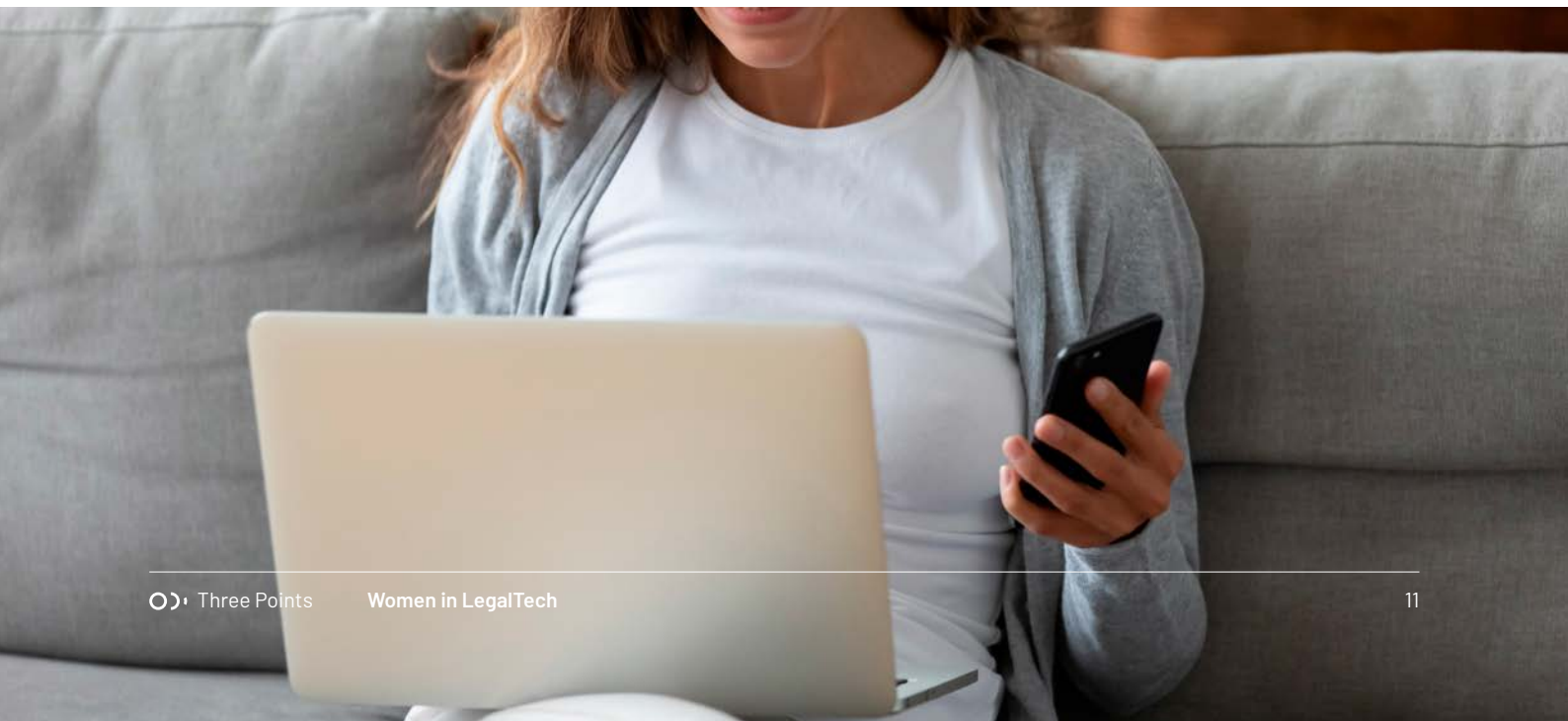


	2006 score		2021 score	
Global Gender Gap Index	11	0.732	14	0.788
Economic participation and opportunity	85	0.539	71	0.699
Educational attainment	38	0.994	44	0.998
Health and survival	71	0.973	114	0.965
Political empowerment	5	0.421	15	0.491

Fuente: Global Gender Gap Report (World Economic Forum, 2021)

Tal como concluye el informe del WEF (2021), los puestos laborales de las mujeres se han visto más afectados, puesto que, éstas desarrollan actividades que se han visto directamente impactadas por el confinamiento y las medidas de distanciamiento social, lo que implica una mayor tasa de desempleo. Por lo tanto, resulta más que evidente que la situación generada por la pandemia no ha hecho más que empeorar la brecha global entre hombres y mujeres y, más, específicamente respecto a las oportunidades laborales y roles de liderazgo.

Además de lo anterior, el informe anteriormente referido, evidencia que las mujeres que han continuado trabajando durante la pandemia han presentado una mayor reducción de sus horas de trabajo, lo cual las aleja aún más de recibir promociones y roles de liderazgo.



2. Principales causas y coste de oportunidad de la brecha de género

Según el informe realizado por ClosingGap titulado "Coste de oportunidades de la brecha de género en el empleo" (PwC España, 2021) si se realiza una radiografía de la brecha de género en España considerando todas las categorías analizadas por este informe, en 2020 el índice ClosingGap está en 64,1%, lo que quiere decir que para cerrar la brecha aún falta un 35,9%. Teniendo en cuenta los datos analizados por el informe entre 2015 y 2020, la brecha de género respecto al empleo se reduce 1,9% al año PwC (2021) estima que para el 2043 se alcance la paridad de género en este aspecto.

A este respecto, conviene mencionar que, aunque las mujeres año tras año aumentan su participación en el mercado laboral, siguen haciéndolo por jornadas más cortas y salarios más bajos que los de los hombres, viéndose esto reflejado en las pensiones al momento de la jubilación (PwC España, 2021).

A pesar de que existe una mayor cualificación de las mujeres frente a los hombres, observamos que por cada mujer con una titulación del grupo STEM (siglas en inglés para referirse a carreras relacionadas con ciencias, tecnología, matemáticas e ingeniería), existen 2,85 hombres, lo cual termina repercutiendo en sus condiciones laborales y, finalmente, en la disparidad salarial según ClosingGap 2020 (PwC España), y el nuevo informe 2021 mantiene esta tendencia de mayoría de hombres en carreras STEM.

Por otro lado, el informe (PwC España, 2021), establece cuáles son las principales causas que conllevan a una mayor diferenciación entre hombres y mujeres en el mercado laboral y, entre las causas indicadas se establecen las siguientes:

- Dificultades de conciliación y corresponsabilidad en las labores domésticas y roles familiares;
- Discriminación de género en los procesos de contratación;
- Brecha salarial;
- La inclusión tardía de la mujer en el ámbito laboral;
- Otras barreras y factores asociados a la sociedad y cultura.

Los aspectos mencionados anteriormente repercuten directamente en áreas como el empleo y desempleo, tipo de jornada laboral, existencia de conciliación laboral, salario, educación superior y categorías profesionales.

Además de lo anterior, el informe ClosingGap (2021), "las mujeres solo generan un 41,5% del PIB, mientras que representan el 51,4% de la población en edad de trabajar". Con respecto a esto, el informe considera 3 elementos claves referentes a lo laboral que impactan sobre el PIB, los cuales exponemos en el siguiente cuadro:



Figura 3

Impacto de la paridad de género en el sector laboral sobre el PIB español

Fuente: ClosingGap (PwC España, 2021)

Paridad en:	Aumento PIB
Participación Laboral	10,10%
Horas trabajadas	7,50%
Distribución sectorial del empleo	1%

Es decir, esto significaría un aumento en el PIB del 2019 del 18,5%. La paridad en estos tres factores laborales, implicaría en términos absolutos un incremento del PIB español de 230.847 millones de euros (PwC España, 2021).

Tal y como indicamos con anterioridad, la crisis de la pandemia no ha favorecido la situación de empleabilidad de la mujer, no obstante, conviene hacer mención que esta crisis ha abierto un abanico de mayores posibilidades a las mujeres de liderar gracias a la tendencia existente de tener más flexibilidad y la implementación de nuevos estilos de liderazgo (Grant Thornton, 2021)

Sin embargo, los datos sobre la postpandemia respecto a la cantidad de mujeres que ocupan puestos directivos en España es del 31% y se ha mantenido así desde el año 2020. Tal como indica la socia de Auditoría de Grant Thornton, Marta Alarcón en el informe de Women in Business (2021), el hecho de que no se haya generado un retroceso durante este periodo, ya es un dato positivo.

Por otro lado, cabe tener en consideración que las empresas, paulatinamente, han ido generando un cambio en sus políticas de inclusión y diversidad que está generando resultados, si bien, no hay que dejar de lado

que la pandemia ha evidenciado la necesidad de liderazgos más diversos (GrantThornton, 2021).

En este sentido, en los países de la Unión Europea se ha experimentado un aumento de ocho puntos desde 2017, lo que implica un incremento del 30% al 34%, es decir, los puestos de responsabilidad están siendo ocupados en un tercio por las mujeres según Grant Thornton (2021).

Asimismo, la investigación de Grant Thornton (2021) plantea que, además, del aumento de la proporción de mujeres ocupando puestos directivos durante el 2021, se ha producido, también, un cambio en las funciones que desempeñan.

Por otra parte, según el estudio anteriormente referido, hay un pequeño incremento o disminución de la participación de mujeres en puestos de representación dependiendo del ámbito laboral o sector en el que desempeñen sus labores.

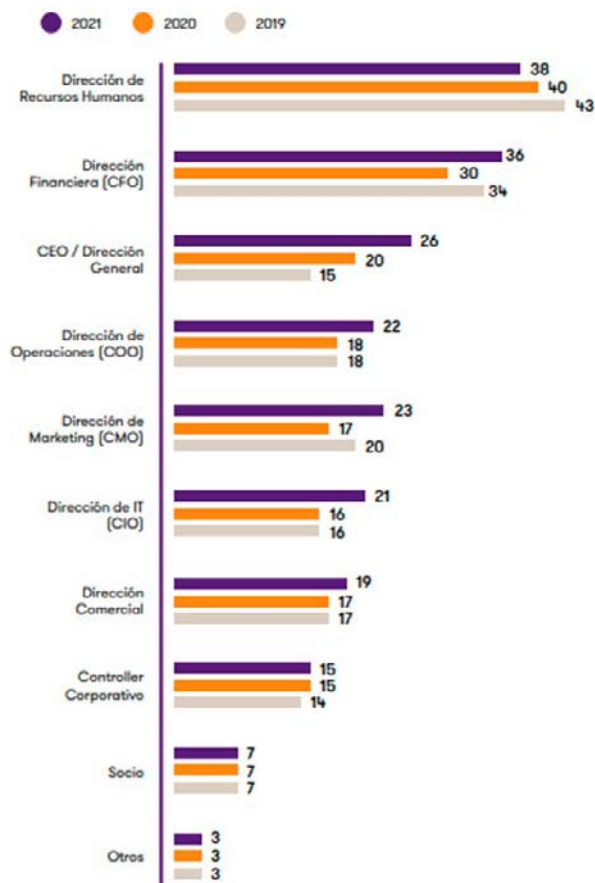
A este respecto, en el siguiente gráfico extraído del informe Women in Business 2021 (GrantThornton), podemos observar como la presencia de mujeres en la dirección de recursos humanos disminuyó de un 43% en 2019 a un 38% en 2021, produciéndose, por otro lado, un pequeño incremento en áreas como dirección financiera, pasando de un 30% en 2020, a un 36% en 2021, y en dirección general, pasando de un 15% en 2019 a un 26% en 2021.



Figura 4

Acciones para promover la diversidad de género en las empresas de todo el mundo

Fuente: Women in Business (GrantThornton, 2021)





A pesar de que paulatinamente se esté produciendo un pequeño incremento de presencia de mujeres en puestos directivos, aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar una verdadera equidad e igualdad y, es por ello, que resulta fundamental la implementación de acciones y políticas que ayuden a fomentar dicho cambio.

Por consiguiente, según señala el informe de Women in Business (Grant Thornton, 2021), dentro de las acciones para promover la diversidad de género de las empresas a nivel mundial, nos encontramos las siguientes:

- Velar por un acceso igualitario a oportunidades de desarrollo profesional;
- Cultivar una cultura inclusiva;
- Ofrecer coaching y mentorías;
- Posibilidad de trabajo flexible;
- Cuotas de género;
- Revisión de los métodos de contratación;
- Vincular la retribución de la alta dirección a los objetivos de género
- Cursos de formación.

Además de lo anterior, Women in Business 2021 (Grant Thornton, 2021), plantea que la medida más tomada por las empresas en el último año para promover la diversidad de género es la de igualar la posibilidad de oportunidades para el desarrollo profesional, creciendo dicha actuación en cinco puntos porcentuales respecto del año 2020 al 2021, pasando de un 34% a un 39%, siendo cada vez menor el número de empresas que no están tomando ninguna acciones para mejorar respecto a la igualdad de género.

Cabe tener en cuenta que entre las acciones más comunes para incrementar la paridad de género en el año 2021 se encuentran las siguientes, una cultura inclusiva, el acompañamiento en los procesos individuales y colectivos y la modalidad de trabajo flexible (Grant Thornton, 2021).

Como ha quedado constatado previamente, el no aprovechamiento del talento de la mujer constituye una de las causas que frena el desarrollo nacional de nuestra economía, por tanto, resulta fundamental seguir implementando acciones y políticas, tanto de carácter públicas como privadas, que contribuyan a eliminar la brecha de género en el ámbito laboral y social.

3. Presencia de la mujer en el sector legal

Cada año resulta superior el número de mujeres que se matriculan en la carrera de Derecho, así como las que se incorporan en los colegios profesionales para llevar a cabo el ejercicio de la abogacía.

Actualmente, según los datos publicados por el censo del Colegio de Abogados de Madrid, el número en proporción de colegiadas y colegiados se encuentra bastante equiparado. Las cifras indican que existen un 48% de mujeres colegiadas y un porcentaje de un 52% de hombres (Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, 2021). Por ende, en términos de equidad podemos decir que tanto el acceso a la formación, así como la incorporación de mujeres en el ejercicio de esta profesión es bastante igualitario.

La diferencia se aprecia cuando hablamos de la participación o la representación de las socias en las cúpulas directivas de los despachos de abogados, siendo una mujer por cada cuatro hombres las que se encuentran formando parte de estas. De este modo, en los puestos de liderazgo sigue existiendo una brecha de género, ocupando las mujeres un 20% menos que los hombres en puestos de responsabilidad.

En relación con el denominado “techo de cristal”, término referido a la dificultad de las mujeres para acceder a altos puestos profesionales, también, ha sido evaluada dicha cuestión en el informe de “La igualdad de género en la Abogacía Española: la evaluación actual de las abogadas y los abogados 2017” (Metroscopía). En dicho informe, se realiza una encuesta en la cual el 57% de los encuestados sostiene que las mujeres tienen una mayor dificultad para acceder a cargos de responsabilidad. Por otro lado, el 77% de los encuestados indicó que “considera que no tener hijos ni familiares a quienes cuidar es un aspecto importante para lograr el éxito profesional.” (Metroscopía, 2017).

En esta misma línea, en la reciente celebración de la IX Cumbre de Mujeres Juristas (2021) llevada a cabo por el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid en noviembre del año 2021, se pone de manifiesto que el 59% de las encuestadas califican de “malas” las condiciones para conciliar la vida familiar y laboral dentro del sector legal.

Por otra parte, si traemos a colación los datos respecto a la brecha salarial entre los abogados y las abogadas, obtenemos que, en el informe de Abogacía Española (2017), los resultados obtenidos reflejan una diferencia de hasta un 20% menos en los ingresos mensuales de las mujeres frente a los hombres. Para la realización de dicho análisis se ha tenido en cuenta la paridad entre la edad y el cargo ocupado.

Ahora bien, dentro de los resultados presentados en la IX Cumbre de Mujeres Juristas (2021), 7 de cada 10 encuestadas sostienen haber presentado una caída generalizada de ingresos como resultado de la situación de la pandemia y crisis sanitaria, en donde más de la mitad ha presentado una disminución de hasta un 20% en sus ingresos. Dicha cuestión, trae como consecuencia, la persistencia de una disparidad salarial entre profesionales de ambos géneros.

Finalmente, el informe elaborado por el Centro de Gobierno Corporativo de ESADE y Women in a Legal World (Mujeres juristas en el consejo de Administración Ibex 35, 2020), evidencia que, existen numerosos estudios que constatan que la presencia de mujeres en los consejos o puestos de representación conlleva un mejor desempeño financiero, enriquecimiento del debate, liderazgo transformacional, modificación positiva de la dinámica de los consejos, así como añade mejores prácticas de gobierno corporativo, riqueza en los análisis de riesgos, visión estratégica y comercial.



4. Presencia de la mujer en el sector LegalTech

Antes de entrar a analizar la presencia de la mujer en el sector LegalTech, realizaremos una breve explicación acerca de los orígenes de este sector, definición, cambios que ha introducido su aparición en el mundo del Derecho, así como realizaremos un diagnóstico acerca de la presencia de la mujer en el mismo.

La aparición de la tecnología ha supuesto numerosos cambios en nuestras vidas, convirtiéndose en una parte fundamental de nuestro día a día. Del mismo modo, ha implicado, en mayor o menor medida, un cambio en numerosos sectores, incluido el sector legal.

La revolución digital trae como consecuencia un cambio en el modelo de negocio tradicional de los despachos de abogados y conlleva una transformación en los procesos y flujos de trabajo, así como en la forma en la que se prestan los servicios a los clientes.

El desarrollo de herramientas y aplicaciones relacionados con LegalTech han permitido un avance hacia la simplificación y eficiencia de los procesos legales.

Orígenes del sector LegalTech

En relación con sus orígenes, el portal Legaltechies (2020), atribuye la aparición de la primera LegalTech al año de 1979, cuando la compañía LexisNexis lanzó un terminal capaz de conectar el marcado automático de teléfono con una base de datos de leyes y jurisprudencia en Estados Unidos, utilizando la tecnología como herramienta para optimizar un proceso dentro del área legal.

No obstante, según el portal Legaltechies (2020), no fue hasta el año 2007 cuando dicho concepto se popularizó, debido a que la crisis económica generó la necesidad de abaratar precios, optimizando servicios y procesos. Además, trajo como consecuencia que muchos clientes prescindieran de los servicios externos de los despachos abogados y comenzaran a internalizar sus procesos legales con el objetivo de reducir costes. Todo ello, impulsó la creación de nuevas herramientas para llevar a cabo las labores legales de forma menos costosa y más eficiente.

Definición de LegalTech

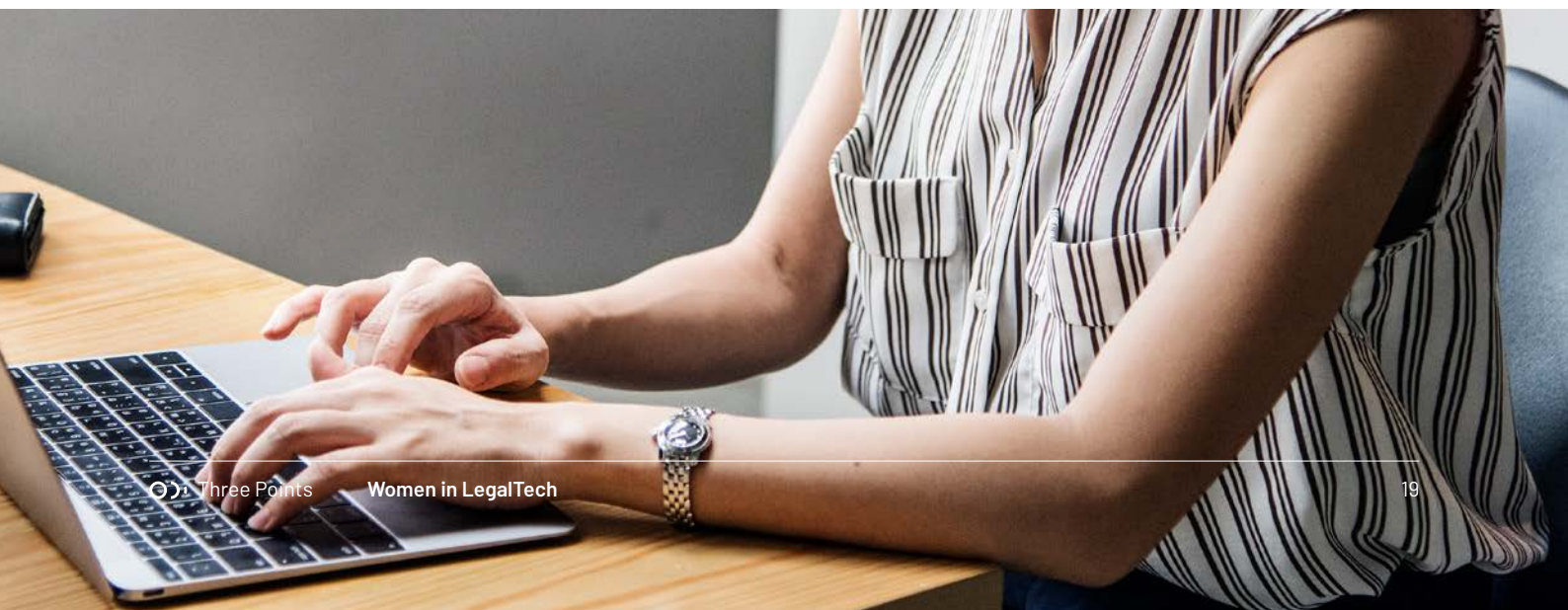
En relación con el término LegalTech, su vocablo proviene de la combinación de los términos <<servicios jurídicos>> y <<tecnología>>, viniendo a significar tecnología jurídica.

Por otro lado, en relación con la definición del término LegalTech, cabe indicar que no existe una definición universal o estándar de dicho término. No obstante, la podemos definir como aquella que utiliza soluciones tecnológicas para prestar servicios legales, con el objetivo de mejorar la productividad y competitividad a la hora de proporcionar asesoramiento jurídico (Andrés, 2019).

Para Barrio Andrés (2019), bajo tal concepto se incluyen la creación y uso de aplicaciones y servicios que, bien resuelven o automatizan la consulta sobre temas y procesos legales sin la intermediación física de un abogado, bien solucionan o mecanizan el trabajo diario de los letrados a través de herramientas que agilizan trámites burocráticos en los que habitualmente se invierten horas, o bien transforman las relaciones entre cliente y abogado a través de plataformas o servicios de consulta on-line como el abogado-robot.

Las LegalTech ofrecen mayor agilidad en los procesos para todos los participantes del sector, así como disminución de costos, mayor entendimiento del negocio, permitiendo encontrar mejoras y disminución de tiempos que se traducen, finalmente, en una experiencia más óptima con el cliente final. Sin olvidar el aumento de productividad que proporciona la automatización de procesos y tareas frecuentes como la facturación y las gestiones administrativas (Andreu, 2020).

Además de lo anterior, Irene Andreu (2020), señala haciendo referencia al Informe de El Abogado Digital publicado en 2019, que aquellas tecnologías que se consideran como parte de las LegalTech son “las que tienen que ver con la digitalización de la práctica legal por medio del Cloud Computing y Blockchain, la Inteligencia Artificial, Legal Analytics, la gestión de la inteligencia colectiva con el uso del Machine Learning, Legal Gig Economy, el Digital Selling y los Chatbots”.





Por otra parte, dentro de sector LegalTech, existen diferentes clasificaciones de tipologías que se refieren a las categorías o modalidades de servicios dentro del mismo sector.

A este respecto, cabe indicar que al igual que no existe una definición universal del término LegalTech, en relación con las tipologías que la integra, tampoco existe unanimidad o una definición estandarizada de dichas tipologías o modalidades de servicios. Consecuentemente, para la elaboración de este proyecto de investigación, hemos considerado tres clasificaciones de tipologías de servicios extraídas de diferentes fuentes, con el fin de crear una clasificación propia que integre y unifique todas las modalidades propuestas.

A continuación, detallamos las categorías de servicios LegalTech según las fuentes que, a continuación, mencionaremos, así como expondremos la clasificación de las tipologías creadas con el fin de poder diferenciar los diferentes servicios durante el desarrollo de la investigación del presente proyecto:

En primer lugar, según la tipología de servicios descrita en el libro titulado "LegalTech y la transformación del sector legal" (2019), nos encontramos las siguientes categorías de servicios:

Productos de asesoramiento legal automatizado.

- Plataformas digitales de encuentros entre clientes y abogados.
- Externalización de procesos legales.
- Automatización documental.
- Herramientas de e-discovery y revisión documental.
- Análisis predictivo de casos..
- E-learning.

Por otro lado, el portal de Legaltechies (2019), dividió en estas cinco grandes categorías las tipologías en el mercado de LegalTech:

- Contratos Online.
- Reclamaciones Online.
- Evidencias digitales.
- Marketplaces jurídicos.
- Software de gestión.



Y, por último, la Guía LegalTech (2021) se pueden contemplar las siguientes ocho categorías:

- Análisis y revisión de contratos
- Base de datos jurídica.
- Ciberseguridad y privacidad.
- Automatización documental y de procesos.
- Formación.
- Marketplace jurídico y redes de abogados.
- Servicios jurídicos online.
- Software de gestión de despachos y asesorías.

Teniendo en cuenta las clasificaciones anteriormente mencionadas, se ha generado una clasificación de tipología o categorías de servicios LegalTech propia, que aúna todos los servicios existentes hasta el momento. Dicha clasificación, a su vez, es la que ha sido incluida en el cuestionario realizado a los encuestados para analizar la brecha de género en el sector LegalTech.

A continuación, exponemos una tabla comparativa que muestra las clasificaciones consideradas, así como la propuesta para el presente proyecto de investigación.



Comparación de tipologías

Figura 5

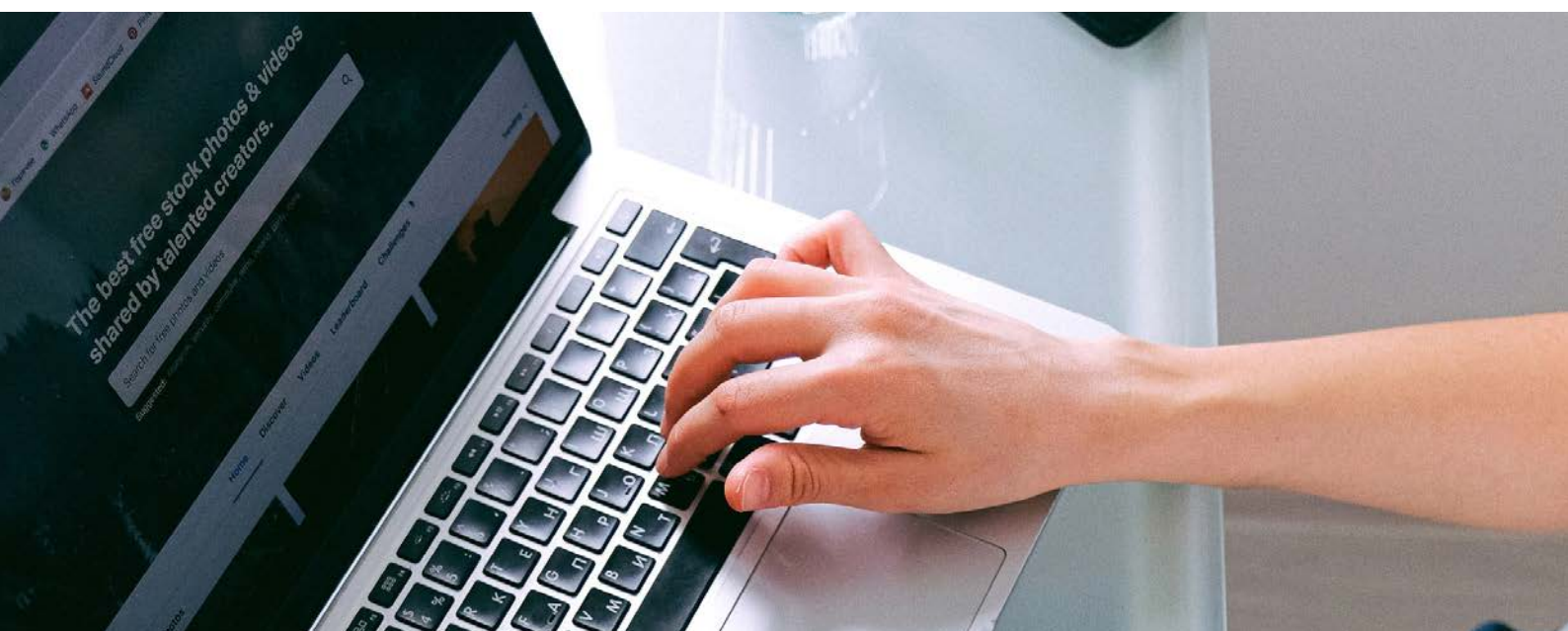
Tipología propuesta	Libro "LegalTech y la transformación del sector legal" (2019)"	Legaltechies	Guía LegalTech
Análisis jurídico y predictivo de datos ("Business Intelligence")	X	-	X
Software de gestión de despachos y asesorías	-	X	X
Automatización documental y de procesos	X	X	X
Asesoramientos jurídicos on-line y reclamaciones de consumidores	X	X	X
Ciberseguridad y privacidad	-	-	-
Marketplace jurídico y redes de abogados	X	X	X
Compliance y prevención de riesgos jurídicos	-	-	-
Bases de datos jurídicas	-	-	X
E-learning y formación	-	-	X
Identidad, firma digital y generación de evidencias digitales	-	X	-

Procedemos a definir la clasificación de la tipología diferentes servicios LegalTech que hemos creado para diferenciar las categorías o nichos existentes:

- Análisis jurídico y predictivo de datos (“Business Intelligence”): tiene como función obtener tendencias y patrones de conducta de los órganos legislativos, ejecutivos y judiciales (Andrés, 2019). Se trata de herramientas que permiten predecir decisiones futuras considerando el estudio sistemático de las decisiones ya producidas.
- Software de gestión de despachos y asesorías: se refieren a sistemas que tienen la capacidad de procesar grandes cantidades de datos y documentos con muy poca inversión de tiempo, ofreciendo respuestas rápidas y precisas (Andrés, 2019).
- Automatización documental y de procesos: se refiere al conjunto de herramientas metodológicas, técnicas y tecnológicas que permiten optimizar los procesos de la gestión documental y de procesos.

Dichos procesos están destinados a la planeación, producción, gestión y trámite, organización, transferencia, disposición, preservación y valoración de los documentos, ya sean físicos o electrónicos. La gestión se realiza, generalmente, a través de la producción de documentos físicos, haciendo uso de planillas de entrega, formatos de préstamos documentales, acuses de recibido, entre otros; y documentos electrónicos como correos electrónicos e información no estructurada que, dependiendo de cada organización, puede ser ejecutada por humanos o por sistemas especializados (González, 2021).

- Asesoramientos jurídicos on-line y reclamaciones de consumidores: sistemas que pueden brindar asesoramiento legal, entregar información jurídica o tramitar reclamaciones sencillas. Tal como indica Andrés Moisés Barrios (2019), el requisito es que las consultas deben presentar homogeneidad en su estructura, facilitando el hecho de que se puedan procesar miles de casos de forma automática.





- Ciberseguridad y privacidad: herramientas o sistemas que permite dar soporte y gestionar todo lo relativo a la seguridad y protección de datos.
- Marketplace jurídico y redes de abogados: se refiere a una red que permite a los abogados mostrar y ofrecer sus servicios de acuerdo con su área de especialidad y, que facilita al cliente la búsqueda de un abogado que se ajuste a las necesidades que presenta.
- Compliance y prevención de riesgos jurídicos: se trata de programas o herramientas cuyo objetivo es prevenir la comisión de delitos por parte de sus empleados y directivos y, en última instancia, evitar la responsabilidad penal de la persona jurídica.
- Bases de datos jurídicas: se trata de buscadores que permite acceder a información y consultar gran cantidad de normativa, documentos, artículos, noticias y jurisprudencia de forma ágil y rápida.
- E-learning y formación: se refiere a plataformas que permiten y facilitan la formación y el aprendizaje en materia jurídica.
- Identidad, firma digital y generación de evidencias digitales: se trata de plataformas o herramientas que permiten controlar el uso que los empleados autorizados dan a las firmas y certificados digitales de una empresa, así como permiten la creación de evidencias.

La clasificación anteriormente expuesta es la utilizamos para realizar el análisis acerca de la brecha de género en el sector LegalTech teniendo en cuenta las diferentes categorías o tipologías de servicios del sector LegalTech.



3

Cap. 3

Metodología

El presente proyecto de investigación ha sido elaborado utilizando dos procesos. Un procedimiento inicial de Desk Research o fase exploratoria, en donde se examinaron temas, tales como, situación laboral de las mujeres a nivel global, la realidad postpandemia, el liderazgo de las mujeres en las empresas, la realidad actual respecto a esta brecha de género en España, así como también la participación de mujeres en el sector de la abogacía, en el de las TICs su liderazgo y presencia en puestos directivos en el área de LegalTech.

Además de lo anterior, en la fase exploratoria, se analizaron las iniciativas existentes a nivel internacional que ayudan a fomentar la participación de la mujer en el sector LegalTech, reconociendo sus logros en esta área.

En esta etapa, se buscaba obtener un panorama general sobre la hipótesis inicial. Así mismo, en esta fase, se llevó a cabo la creación de una base de datos de LegalTech en España, en donde se investigaron 187 empresas españolas del sector, recogiendo sucesivamente datos acerca de la tipología de servicios ofrecidos, tamaño de la empresa en base a la cantidad de empleados, género que lideraba la empresa, entre otras cuestiones de interés.

Una vez finalizada la fase exploratoria, posteriormente, se inició el proceso de encuestas on-line, orientadas a dar respuesta a las preguntas de la investigación que fueron dirigidas a todas aquellas personas que trabajan, directa o indirectamente, en el sector LegalTech en España. Con dichos resultados se pretende obtener un acercamiento a la realidad de las LegalTech frente a la brecha de género y la presencia de mujeres líderes en el sector.

De acuerdo con el objeto de estudio, la recolección de información se realizó con la delimitación territorial de LegalTech en España, por lo cual, para el análisis de la base de datos, nos centramos en 187 empresas de este sector, considerando éste nuestro universo de estudio.

Consecuentemente, estas 187 empresas fueron separadas en las tipologías o categorías definidas con anterioridad, investigando el género y cargo del actual líder de cada empresa. De este modo, la información recolectada en esta base de datos también fue utilizada para contactar a través de LinkedIn a las personas a las que posteriormente se les envió el cuestionario.





4

Cap. 4

Recolección de datos

Para la creación de la base de datos, se realizó una investigación acerca de las empresas LegalTech en España, así como también iniciativas de reconocimiento del área LegalTech. Entre los portales tomados como referencia para la recolección de la información se consultaron:

- La Guía LegalTech 2021, publicada por Derecho Práctico;
- El portal o sitio web “Comparador LegalTech”;
- El portal o sitio web “Legaltechies”;
- El portal o sitio web “Woman in a Legal World”.

Una vez realizada la base de datos, se procedió al diseño del cuestionario cuantitativo, dirigido a todas aquellas personas que trabajan directa o indirectamente en el sector LegalTech en España. Nuestro cuestionario consta de cinco módulos y de veintiséis preguntas. A continuación, exponemos los módulos en los cuales se ha dividido el cuestionario:

- > Pregunta Filtro: una pregunta que permite filtrar y asegurar que las personas que realizan la encuesta pertenecen de manera directa o indirecta al sector LegalTech.
- > Perfil profesional del encuestado: cuatro preguntas referentes a datos relacionados con el tiempo de experiencia en el sector, cargo y tipología de sus trabajos.
- > Perfil del despacho o empresa: cuatro preguntas para la indagación sobre el equipo de trabajo (rango de edades, género, número de empleados, entre otras).
- > Brecha de género en LegalTech: trece preguntas acerca de la posición de la mujer en sus respectivos puestos de trabajo (políticas de la empresa, ascensos, perspectiva del encuestado acerca de la brecha de género en el sector).



- > Perfil personal del encuestado: cinco preguntas para recoger información sobre el perfil personal de las personas encuestadas (género, edad y nivel de estudios).

Para la realización de la encuesta se utilizó la plataforma Typeform, una herramienta de cuestionario on-line. Esta plataforma no sólo aporta la facilidad de diseñar de forma sencilla y amigable las encuestas, sino que, además, permite su extensión a través de un enlace directo a la encuesta.

Del mismo modo, nos proporciona la posibilidad de realizar un seguimiento del proceso de respuesta de la encuesta con un resumen inmediato de las mismas, en la medida que se van recibiendo. Esta plataforma permite la resolución de las encuestas tanto desde el ordenador como desde los móviles.

Antes del envío de la encuesta, ésta fue testada por 5 personas para confirmar el entendimiento de todas las preguntas, el hilo coherente de las mismas y el tiempo estimado en responder la totalidad del cuestionario.

El enlace al cuestionario fue enviado directamente a través de la plataforma LinkedIn a cada una de las personas responsables, tales como, personas que se encontraban liderando empresas, empleados de las LegalTech registrados en la red social. Este enlace estuvo abierto durante un mes para la recepción de las respuestas.

El enlace al cuestionario fue enviado directamente a través de la plataforma LinkedIn, de forma personalizada, a las personas que se encontraban relacionadas, de manera directa o indirecta con el sector LegalTech, esto es, desde directivos, empleados, entre otros, relacionados con dicho ámbito. Se realizó el envío personalizado de la encuesta a un número de 500 personas aproximadamente.



Para localizar al personal a través de dicha plataforma, utilizamos la base de datos que hemos elaborado relativa a las empresas de LegalTech en España, así como búsquedas directas de empresas a través del uso de palabras claves en LinkedIn.

Este enlace estuvo abierto durante un mes para la recepción de las respuestas y se envió una primera tanda de preguntas a 300 personas y, posteriormente, una segunda de 400 personas.

A este respecto, cabe indicar que, hemos obtenido un número total de 363 visualizaciones del cuestionario, de los cuales 149 comenzaron el mismo.

Dado que únicamente resultaba de interés aquellas personas que se encontraran, actualmente, desempeñando algún puesto en una empresa de LegalTech, nuestro estudio se basa en las 108 personas que finalizaron el cuestionario y que respondieron positivamente a la pregunta: “¿Actualmente estás trabajando en el sector LegalTech?”

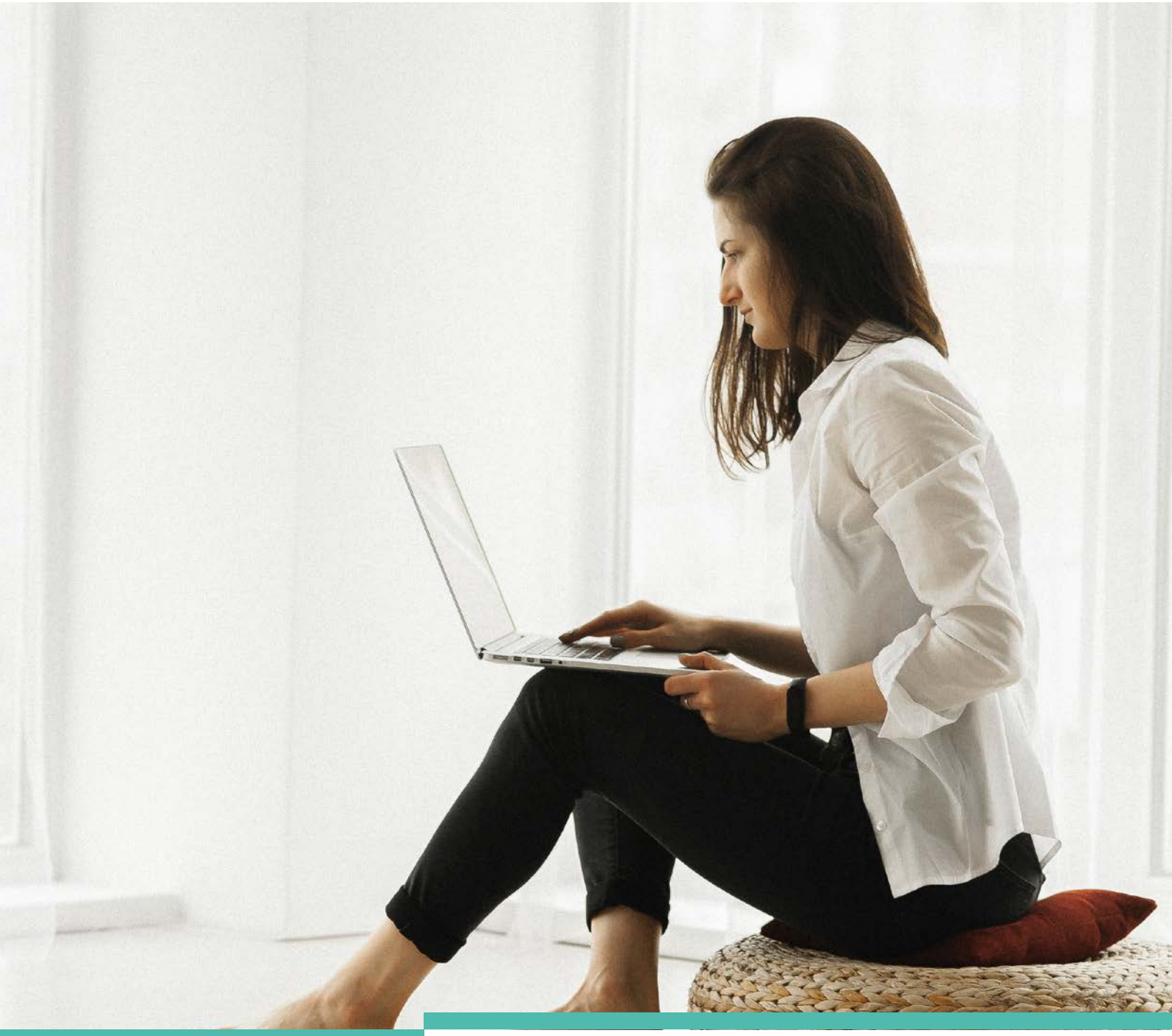
A continuación, exponemos tabla en la que se incluye los indicadores más relevantes de la encuesta llevada a cabo.



Indicadores relativos a la metodología de la encuesta

Figura 6

Visualizaciones	Comenzados	Enviados	Completados	Tiempo medio para completar	Dispositivo
191	116	77	67.2%	5:28	Móvil
168	105	69	65.7%	13:39	Escritorio
4	3	2	66.7%	3:38	Tablet
363	224	148	66.5%	9:14	Todos



5

Cap. 5

Análisis de datos (encuesta y base de datos)

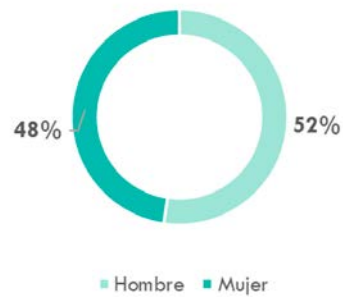
Para proceder al análisis de los datos extraídos en el cuestionario “Análisis acerca de la brecha de género en LegalTech”, utilizaremos el hilo conductor de las preguntas realizadas en la encuesta.

Encuestados

Respecto a los resultados de la encuesta, si bien esta fue respondida por 148 personas, el 25% no trabaja actualmente en el sector LegalTech, condición filtro para poder continuar respondiendo la encuesta acerca de la situación actual del sector.

Por ello, trabajaremos con el otro 75% (108 personas) que contestaron positivamente a la pregunta de “¿Actualmente estás trabajando en el sector LegalTech?”

Género de los encuestados

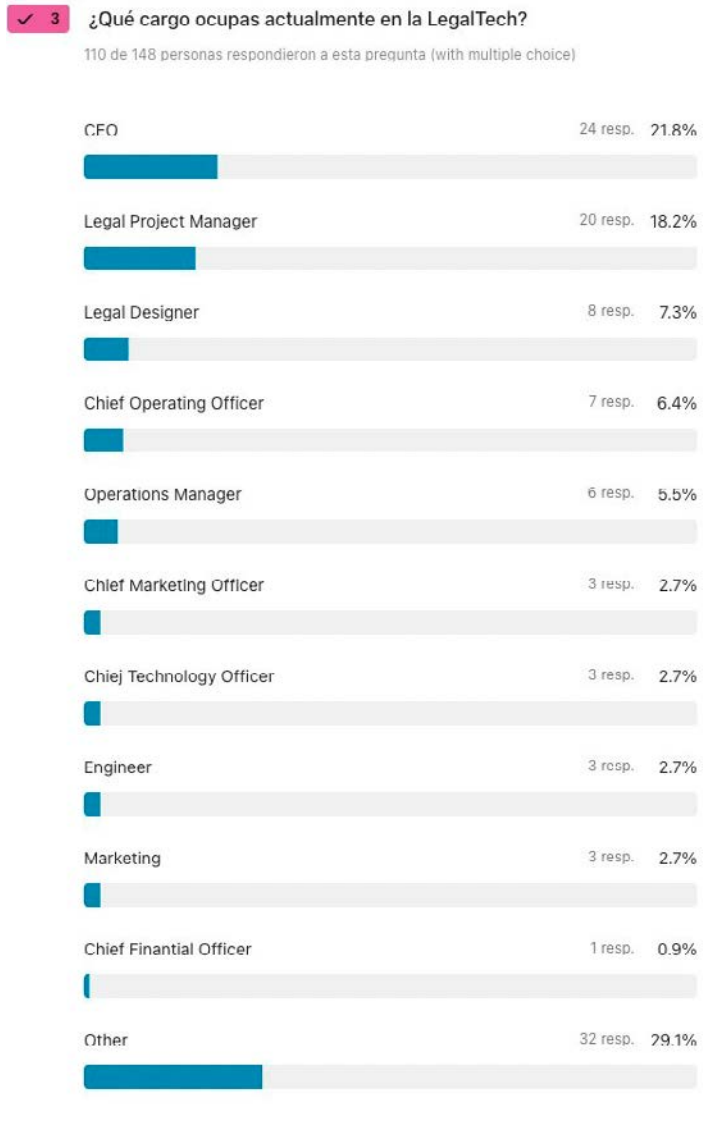


Fuente: LinkedIn (datos de la encuesta)

Ahora bien, la población encuestada se encuentra bastante repartida entre hombres y mujeres, siendo el 48% y 52% respectivamente. Esto resulta positivo para el estudio al no tener respuestas parcializadas de mayoría de hombres o mujeres.

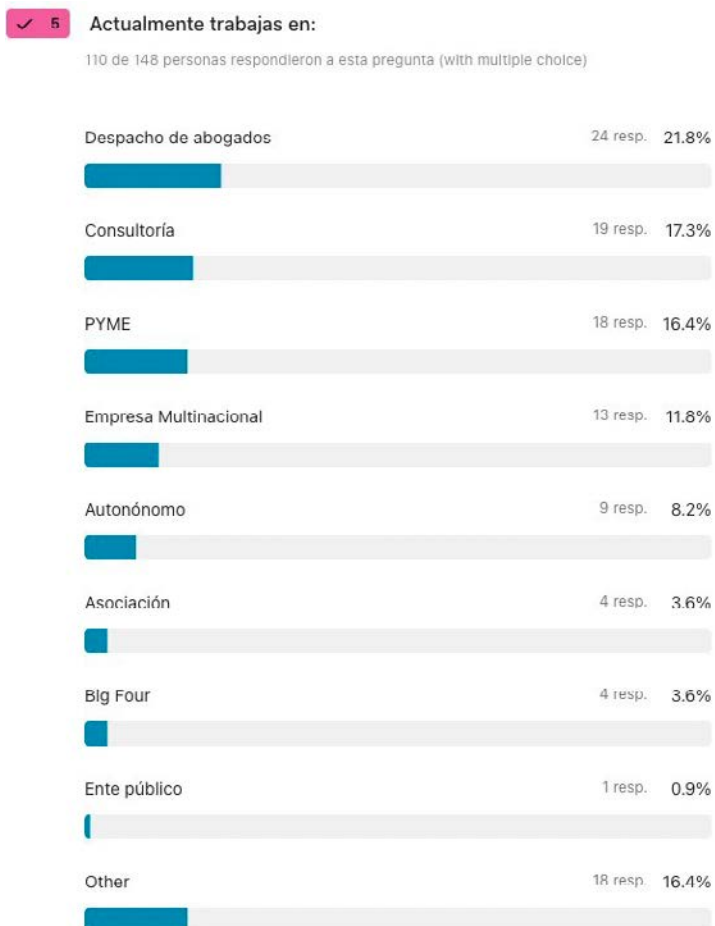


Por otro lado, en relación con los cargos que ocupan los encuestados dentro de las empresas de LegalTech, el 21.8% de las 110 personas que respondieron a esta pregunta, ocupaban el cargo de CEO, seguido por un 18,2% de Legal Project Manager y en un 7,3% de Legal Designer, entre otros. A continuación, exponemos gráfico extraído de Encuesta “Análisis de la brecha de género en LegalTech”:



Fuente: Encuesta “Análisis de la brecha de género en LegalTech” a través de LinkedIn

Por otra parte, respecto a la pregunta dónde trabajas actualmente, tal y como se observa en el gráfico extraído de la encuesta, nos encontramos con un porcentaje de un 21,8% de 110 personas, trabajan en despacho de abogados, seguido de 17,3% en consultoría, 16,4% en PYME, así como en otros sectores que se detallan en el gráfico.



Fuente: Encuesta "Análisis de la brecha de género en LegalTech" a través de LinkedIn

Rango de experiencia de los encuestados

De acuerdo con los resultados, entre 5 y 6 de cada 10 encuestados tiene un rango de experiencia dentro del sector LegalTech entre 2 a 5 años, seguido por el 17% de los encuestados que tienen menos de 1 año de experiencia en el sector.



Fuente: LinkedIn (datos de la encuesta)

Cargos directivos

De acuerdo con la información recolectada en la base de datos elaborada acerca del sector, encontramos que **solo el 11% de las empresas investigadas son lideradas por mujeres en cargos, tales como, CEO, Dirección General o Presidencia.**

“En general es un sector con mucho predominio masculino y es difícil abrirse camino debido a la conciliación o simplemente condiciones salariales inferiores que evitan la promoción profesional, existe una preferencia clara en que los puestos de responsabilidad sean ocupados por hombres”

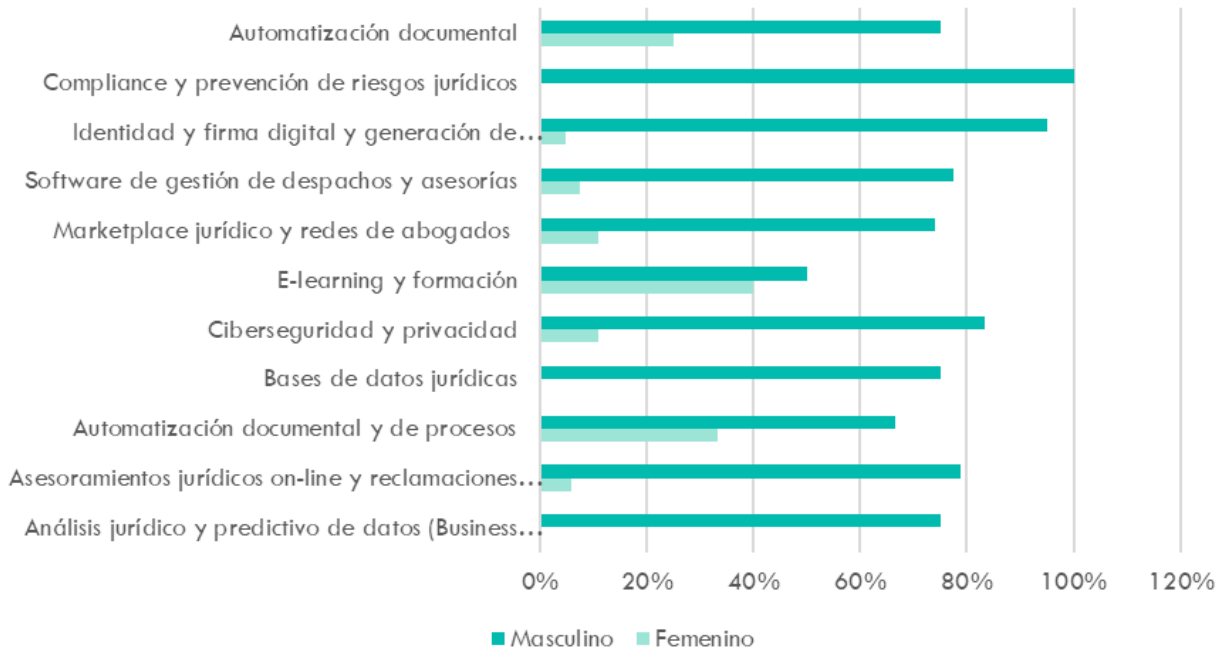
Fuente: “Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech” a través de LinkedIn

Grado de representación según tipología o categoría de servicios

Si realizamos una indagación según el liderazgo por tipologías de los servicios LegalTech, nos encontramos que en las LegalTech asociadas a “E-learning y formación”, la presencia de mujeres líderes es mayor que en el resto (un 40%), aunque sigue existiendo la predominancia de hombre como mayoría a la cabeza de la institución.

A continuación, exponemos gráfico en el que se puede observar la representación en puestos de liderazgo de las mujeres y hombres según la tipología de servicios LegalTech:

Representación de género por tipología

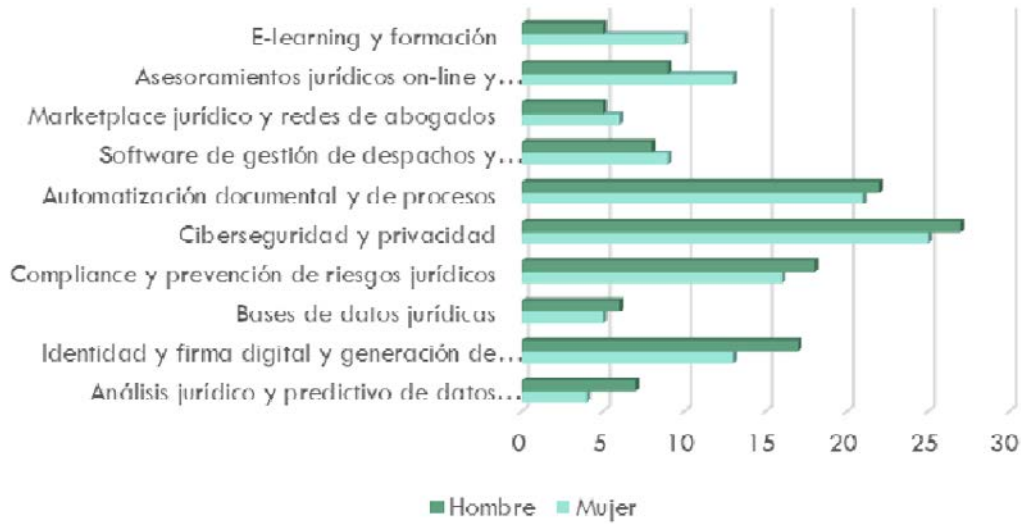


Fuente: "Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech" a través de LinkedIn

Del gráfico expuesto, podemos extraer que en todas las categorías de servicios de LegalTech es el género masculino quien se encuentra liderando las empresas LegalTech. Así la presencia de mujeres es bastante escasa, e incluso, encontramos categorías en las que no hallamos mujeres en cargos de CEO o Dirección General, como, por ejemplo, en las relacionadas con "Compliance y prevención de riesgo jurídico", "Bases de datos jurídicas" y "Análisis jurídico y predictivo de datos".

Si contrastamos estos datos con los resultados de la encuesta, obtenemos que donde hay mayor presencia de mujeres es en el sector de E-learning y formación con un 67% de mujeres. Siendo, según la encuesta, el mapa general de porcentaje de mujeres por tipología de la siguiente manera:

Distribución de género por tipología



Fuente: "Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech" a través de LinkedIn

Medidas para combatir la brecha salarial

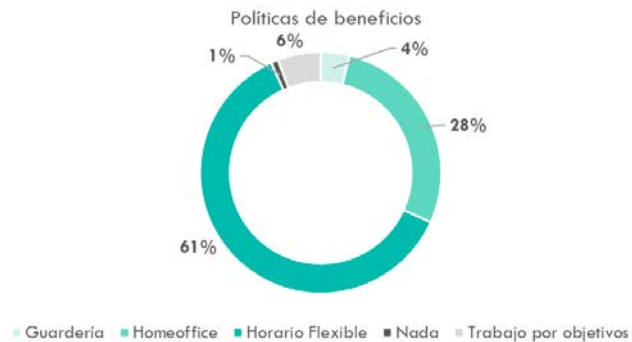
Por otra parte, uno de los aspectos que considera el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, junto con la Unión Europea, (Consultado en 2021) expresado en el cuestionario técnico de brecha salarial "¿Mi empresa aplica las medidas necesarias para combatir la brecha salarial de género?", se refiere a la importancia de que el sistema retributivo sea conocido por todo el personal, ya que sostienen que "La transparencia elimina las interpretaciones particulares y aumenta la confianza de las personas en la organización, en el caso de las mujeres, incrementa su motivación al saber que en la asignación de su salario sólo influyen factores conocidos y objetivos, reduciendo la arbitrariedad." (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Consultado en 2021).

Con respecto a esto, el **51% de los encuestados indicó que el sistema retributivo del equipo sí era conocido por todo el personal, frente al 49% que declaró no conocer la totalidad del sistema retributivo de su empresa.** Con respecto a esto, el **51% de los encuestados indicó que el sistema retributivo del equipo sí era conocido por todo el personal, frente al 49% que declaró no conocer la totalidad del sistema retributivo de su empresa.**

Políticas y beneficios

Respecto con las políticas y beneficios del sector, encontramos que un 61% de los encuestados cuentan con horario flexible y un 4% goza de modalidad de teletrabajo o home office. De acuerdo con el informe de Women in Business 2021 (GrantThornton, 2021) “la posibilidad de fijar un horario propio, la eliminación de la presión de los desplazamientos y la tecnología para conectarse y participar plenamente desde una ubicación remota ha estado durante mucho tiempo en la lista de acciones necesarias para promover la progresión profesional femenina”.

A continuación, exponemos un gráfico donde se puede observar el porcentaje de las políticas y beneficios implementados por las empresas objeto de estudio:



Fuente: “Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech” a través de LinkedIn

Promociones

En cuanto a las promociones de cargo, durante el último año los encuestados declaran en promedio que dentro de sus equipos el 51% de las promociones fueron realizadas a hombres y el 49% fueron promociones de cargo a mujeres, viéndose bastante equiparada la proporción entre ambos géneros.

A pesar de lo anterior, a la pregunta de “¿Consideras que se encuentra equiparada la presencia de hombres y mujeres liderando el sector Legaltech?”, el **60% de los encuestados considera que hay mayoría de hombres liderando el sector, frente al 12% que sostiene que hay mayoría de mujeres liderándolo, y un 28% que sí considera equiparado entre hombre y mujeres el liderazgo en el sector LegalTech.**

¿Consideras que se encuentra equiparada la presencia de hombres y mujeres liderando este sector de LegalTech?



Fuente: "Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech" a través de LinkedIn

Financiación

Cuando hablamos de oportunidades para la solicitud de inversión para proyectos de LegalTech, **el 68% de los encuestados no considera que la mujer se encuentre con obstáculos en este aspecto, frente a un 32% de encuestados que si creen en la existencia de obstáculos para la mujer a la hora de solicitar inversión.** Dentro de este 32%, el obstáculo más mencionado es el de "conseguir que los inversores crean en las mujeres y su idea", señalando que los inversores y las entidades de financiación son mayoritariamente regidas por hombres.

"El entorno de financiación LegalTech incluye dos mundos eminentemente machistas: el mundo jurídico y el tecnológico, con presencia predominante de hombres, y el mundo de la financiación es la mayor exponente de entorno competitivo, lo que hace que los hándicaps mencionados pesen más"

Fuente: "Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech" a través de LinkedIn

Incentivos

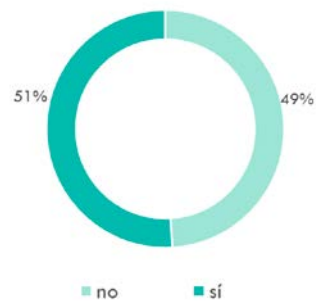
Dentro del sector de LegalTech, se han dado también en algunas ocasiones incentivos específicos dirigidos hacia las mujeres, por ello consideramos importante indagar en la percepción respecto a la necesidad de la existencia de alicientes específicos para mujeres en el sector de LegalTech. Acerca de dicha cuestión, no encontramos con opiniones divididas, **el 49% de los encuestados considera que no es necesario incentivos específicos para las mujeres dentro del sector, mientras que el otro 51% considera que sí lo es.**

Sin embargo, a pesar de que las respuestas son muy igualitarias, a la pregunta de “¿Crees que los incentivos contribuyen a una mayor presencia de mujeres en el sector LegalTech?”. Observamos que el 64% de los encuestados considera que sí, mientras que el 39% no cree que los incentivos contribuyan con una mayor presencia de mujeres en el sector.

Para esas 64% que contestaron que los incentivos sí contribuyen a una mayor presencia de mujeres en el sector, analizamos de qué manera consideran que los incentivos aportan al posicionamiento de la mujer, en donde las respuestas que más se repitieron fueron las relacionadas con:

- “A encontrar la motivación, seguridad y mejor rendimiento”.
- “Mayor visibilidad a la mujer y sus proyectos”.

¿Consideras que es necesaria la existencia de incentivos específicos para mujeres en el sector de Legaltech?



Fuente: “Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech” a través de LinkedIn



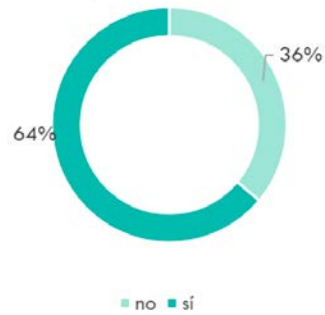
Aceleradores

En la misma línea, respecto a la pregunta “¿Qué otros aceleradores o drivers consideras que podrían contribuir a equipar la presencia de mujeres en el sector LegalTech?”

El 33% de los encuestados respondió que un acelerador podría ser obtener una mayor formación o cursos especializados. En este sentido, recordemos que de acuerdo con Women in Business (GrantThornton, 2021), una de las acciones para promover la diversidad de género en las empresas de todo el mundo es la de asegurar oportunidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, un 20% de los encuestados, consideran que los premios y reconocimientos pueden ser aceleradores en equiparar la presencia de la mujer.

¿Crees que los incentivos contribuyen a una mayor presencia de mujeres en el sector de LegalTech?



Fuente: “Encuesta acerca de la brecha de género en LegalTech” a través de LinkedIn





6

Cap. 6

Iniciativas relativas a reconocimientos otorgados a las mujeres en LegalTech



En los últimos años se han generado a nivel internacional, iniciativas que buscan destacar y reconocer los logros de la mujer en el sector LegalTech. Estas iniciativas permiten dar visibilidad y difusión a los logros de la mujer en este sector, convirtiéndose en ejemplo de inspiración para otras mujeres.

A continuación, exponemos algunas de las iniciativas que recientemente hemos encontrado, así como un breve detalles de su propósito y las ediciones realizadas.



EUROPEAN WOMEN OF LEGALTECH

- **País:** Europa
- **Convocado por:** European Women of LegalTech
- **Ediciones realizadas:** #EWOLT2018 y #EWOLT2020
- **Propósito:** Celebrar el éxito de las mujeres y dar muestra de su importante contribución en el sector LegalTech
- **Web:** <https://womenofLegalTech.eu/>

Esta iniciativa se inició en el año 2018, en donde se reconocieron a 26 mujeres de países como Alemania, Austria y Suiza. La siguiente edición se llevó a cabo en el 2020, y en ella se permitió realizar invitaciones a un público más amplio en donde incluyeron nominaciones de mujeres a lo largo del continente.

Esta acción de apertura se realizó con la finalidad de ampliar el impacto del premio y, en consecuencia, la visibilidad de las contribuciones de la mujer dentro de sector. Es importante mencionar que este premio se refiere al género femenino a todas las identidades del género, incluyendo a aquellas que se identifican como mujer.



THE 2020 INFLUENTIAL WOMEN IN LEGALTECH

- **País:** Todo el mundo
- **Convocado por:** ELTA (European LegalTech Association)
- **Ediciones realizadas:** 2020
- **Propósito:** Reconocer a las líderes más destacadas de la comunidad LegalTech en todo el mundo
- **Web:** <https://europe-LegalTech.org/the-2020-influential-women-in-legal-tech/>

Este premio reconoce a cinco mujeres influyentes de todo el mundo en donde se desea destacar su nivel de impacto en la comunidad y trayectoria profesional en el área de Tecnología Legal en todo el mundo.



2021 INFLUENTIAL WOMEN IN LEGALTECH

- **País:** Todo el mundo
- **Convocado por:** Internacional LegalTech Association
- **Ediciones realizadas:** 2021
- **Propósito:** Reconocer a las líderes más destacadas de la comunidad LegalTech en todo el mundo
- **Web:** <https://www.iltanet.org/blogs/ilta-news1/2021/03/02/press-release-ilta-announces-2021-influentialwomen>

Al igual que The Influential Women in Legal Tech del año 2020, en esta ocasión la iniciativa la tomo la Asociación Internacional de LegalTech. Bajo el mismo formato, la intención fue reconocer a cinco mujeres líderes por su trayectoria e impacto en el sector. Para este premio se recibieron 91 nominadas, provenientes de 9 países diferentes.



EUROPEAN TECH WOMEN AWARDS

- **País:** Europa
- **Convocado por:** UK Department for International Trade
- **Ediciones realizadas:** 2020
- **Propósito:** Premiar a mujeres que llevaron a cabo proyectos revolucionarios en el sector tecnológico en UK y Europa
- **Web:** <https://www.gov.uk/government/news/winners-of-the-european-tech-women-awards-announced>

Hasta ahora, la edición del 2020 ha sido la única realizada de este evento y se llevó a cabo de forma virtual. En dicha edición, fueron reconocidas 24 mujeres, pertenecientes a 12 países. Se premiaron diferentes áreas tecnológicas dentro de las que se incluía la categoría de LegalTech. La premiada en el área de LegalTech fue la española Laura Fauqueur de CEU IAM Business School.

MUJERES EMPRENDEDORAS EN ESPAÑA

- **País:** Europa
- **Convocado por:** Lanzadera
- **Ediciones realizadas:** 2021
- **Propósito:** Aplaudir el trabajo de mujeres emprendedoras
- **Web:** <https://lanzadera.es/mujeres-emprendedoras/>

Lanzadera es una empresa fundada en el 2013, que tiene como objetivo el de formar, asesorar y financiar a emprendedores, apostando por la creación de empleo, crecimiento de la riqueza y el fomento de la cultura. En este año, tuvieron la iniciativa de realizar un reconocimiento a emprendedoras en España.

Este listado reconoce a más de 100 mujeres emprendedoras en el 2021, distribuidas en 17 categorías diferentes como, por ejemplo, mujeres emprendedoras en el ámbito de la salud, bienestar, educación, movilidad, logística, turismo, deporte, entre otras. Y dentro de la categoría de gestión empresarial y personal se encuentra Judith Giner, fundadora de la LegalTech Mi Legado Digital.



WOMEN IN A LEGAL WORLD

- **País:** Europa
- **Convocado por:** Women in a Legal World
- **Ediciones realizadas:** 2019, 2020
- **Propósito:** Premiar a mujeres que llevaron a cabo proyectos revolucionarios en el sector tecnológico en UK y Europa
- **Web:** <https://womeninalegalworld.com/>

Esta iniciativa, a pesar de que no es una premiación a mujeres en el sector LegalTech (cuentan con los Premios Women in a Legal World pero no incluyen allí LegalTech), es una plataforma creada con la intención de generar una red colaborativa que permita y ayude a incrementar la presencia de mujeres en puestos líderes en organizaciones del mundo del Derecho. La página cuenta con una sección de entrevista llamada WLWTech donde invitan a talentosas mujeres relacionadas con el sector.



7

Cap. 7

Resultados de la Investigación

Una vez analizados los datos obtenidos, tanto en la encuesta como en la base de datos generada, a continuación, destacamos los resultados más relevantes de la investigación llevada a cabo.

Existencia de la brecha de género en el sector LegalTech

En primer lugar, con respecto a la investigación realizada, conviene hacer mención que al tratarse de un sector que ha nacido recientemente, la información y/o datos que hemos encontrado ha sido escasa.

Por ello, para obtener una aproximación más cercana a la realidad, hemos incorporado a nuestra investigación, estudios existentes referentes a la brecha de género en el sector legal y tecnológico, artículos extraídos de organizaciones relacionadas con el sector objeto de estudio, entre otros. Asimismo, hemos elaborado una base de datos relativa a empresas de LegalTech en España, así como se ha realizado encuestas a personas que se encuentran trabajando, de manera directa e indirecta, en dicho sector.

Como expusimos inicialmente, la brecha de género respecto a la participación de la mujer en el sector legal se ha ido reduciendo poco a poco, no obstante, no ocurre lo mismo en relación con su presencia de mujeres en las cúpulas directivas, en donde su representación es escasa.

Por otro lado, en el sector tecnológico, observamos que nos encontramos con el mismo problema, esto es, con una presencia ínfima de mujeres ocupando puestos directivos y de representación.

En el sector LegalTech, al tratarse de un sector que aúna ambas vertientes, observamos que ocurre la misma problemática, por tanto, también existe de una predominancia del género masculino liderando dicho sector.

A este respecto, de conformidad con los datos recolectados y la investigación realizada, podemos concluir que existe disparidad de género en el sector LegalTech, dado que, mayoritariamente, son los hombres quienes ocupan los puestos directivos en dicho ámbito.

Tal y como se extrae de la muestra de los datos recolectados, solo el 11% de las empresas investigadas cuentan con mujeres en puestos directivos. Esto pone de manifiesto que **nos encontramos ante un sector predominado por la presencia del género masculino en dichos cargos, representando en nuestra muestra un 89%.**

En este mismo sentido, se pronuncian los encuestados cuando un **60% considera que hay mayoría de hombres liderando el sector. Por tanto, no es posible considerar que nos encontramos ante un sector igualitario, en cuanto a la existencia de paridad en la presencia de hombres y mujeres ocupando puestos directivos en el sector LegalTech.**





Representación femenina según las tipologías de servicios

Con el objetivo de analizar la participación de la mujer según los diferentes tipos de servicios de LegalTech, se consideraron tres diferentes propuestas de tipologías del sector y se diseñó una clasificación que integra las diferentes tipologías de referencia para unificar criterios.

Al realizar un análisis de la base de datos, así como de las encuestas realizadas, nos encontramos que todas las tipologías o categorías de servicios, en un porcentaje bastante elevado, es el género masculino quien ocupa la mayoría de los puestos directivos.

Siendo la tipología de servicios de "E-learning y Formación", seguida por "Asesoramiento Jurídico Online y Reclamaciones de Consumidores" donde se aprecia mayor presencia de mujeres, no obstante, tampoco se encuentran liderando dicha categoría.

Resulta interesante que las categorías que se encuentran más alejadas del ámbito tecnológico son aquellas en las que se ha encontrado una proporción ligeramente superior de mujeres liderando el sector.

A este respecto, los resultados de la encuesta nos revelan que puede existir una inclinación a una mayor presencia, aunque muy reducida, de mujeres en los sectores como "Software de gestión de despachos y asesorías", "Marketplace jurídico y redes de abogados", "Asesoramientos jurídicos online y reclamaciones de consumidores" e "E-learning y formación".

Registrándose una menor presencia de mujeres en las tipologías de servicios, tales como, "Análisis jurídico y predictivo de datos (Business Intelligence)", "Identidad y firma digital y generación de evidencias digitales", "Bases de datos jurídicas", "Compliance y prevención de riesgos jurídicos", "Ciberseguridad y privacidad" y "Automatización documental y de procesos".

Dicho lo anterior, se concluye que en todas las categorías de servicios de LegalTech es el género masculino quien se encuentra a la cabeza en términos de liderazgo. La presencia de mujeres en puestos directivos es bastante reducida, de hecho, observamos que, de los datos extraídos en nuestra muestra, que no existe ninguna categoría o tipología de servicios de LegalTech liderada por mujeres.

En este sentido, cabe indicar que, existen inclusive categorías de servicios en las que no hallamos mujeres en puesto directivos, tales como, por ejemplo, las relacionadas con "Compliance y prevención de riesgo jurídico", "Bases de datos jurídicas" y "Análisis jurídico y predictivo de datos".



Incentivos o reconocimientos

En el marco del presente proyecto, se analizaron las iniciativas y reconocimientos, a nivel internacional, que buscan fomentar la participación, visibilidad y difusión de los logros de la mujer en el sector objeto de estudio, destacando, así, las iniciativas más relevantes.

En relación con los incentivos específicos dirigidos a la mujer en este sector, los datos extraídos en la encuesta realizada nos encontramos con opiniones divididas. Así, un 49% de los encuestados considera que no es necesario incentivos específicos para las mujeres dentro del sector, mientras que el otro 51% considera que sí lo es.

No obstante, respecto a la pregunta de “¿Crees que los incentivos contribuyen a una mayor presencia de mujeres en el sector LegalTech?”, se observa que el 64% de los encuestados considera que dar incentivos contribuye a una mayor participación y presencia de la mujer en el sector. Por otro lado, un 20% de los encuestados, consideran que los premios y reconocimientos pueden ser aceleradores que ayuden a equiparar la presencia de la mujer en puestos directivos.

En nuestra opinión, otorgar incentivos y reconocimientos a la mujer en el sector LegalTech contribuye, tanto a dar una mayor visibilidad a las mujeres que se dedican al sector, así como a fomentar la participación y presencia en la misma. Todo ello, genera un impacto en generaciones futuras, ya que encuentran referentes que les sirvan de inspiración a la hora formarse y tomar decisiones respecto a su profesión.

Si bien es cierto, considero que las acciones que tienen un mayor impacto a la hora de reducir la brecha de género en este sector son las de fomentar e implementar acciones y políticas que tengan como objetivo la impartición de formación para adquirir habilidades o conocimientos específicos, así como introducir políticas en las empresas que ayuden a la corresponsabilidad y conciliación tanto de hombres y mujeres de manera igualitaria.

Consecuencias de la pandemia

Resulta innegable el impacto que ha generado la pandemia en las estructuras laborales, así como en la disparidad de género a nivel global en materia laboral.

De acuerdo con los estudios referenciados en el presente proyecto, la pandemia ha frenado el avance en la presencia de las mujeres en determinados sectores, existiendo una mayor cantidad de mujeres desempleadas en nuestro país. Una mayor carga en las responsabilidades del hogar, cuidados y en la educación de los hijos, repercute en su desarrollo profesional.

Si bien es cierto, una mayor flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajar, entre otras, son medidas que contribuyen a que un mayor número de mujeres accedan a cargos de liderazgo. No obstante, para que estos cambios puedan llevarse a cabo, es conveniente que se establezcan medidas de corresponsabilidad que lo hagan posible y sostenible en el tiempo, considerándose el establecimiento de límites en la conexión con el trabajo y la existencia de un balance y equilibrio vida-trabajo.





8

Cap. 8

Conclusiones y discusión

46 Fuente: DigitalES, 2018

A continuación, destacamos algunos de los aspectos que consideramos que podrían ayudar a reducir la brecha de género existente en el sector objeto de estudio.

Transparencia e igualdad en las políticas empresariales

Cada vez nos encontramos con más empresas que cuentan con políticas propias que permiten acortar la disparidad de género existente. Nos referimos, por ejemplo, a procesos de equidad interna, políticas de transparencia, flexibilidad, entre otras. Siendo éste, otro de los terrenos en los que se debe trabajar con el fin de conseguir una mayor igualdad en la representación de género en cargos directivos.

Por tanto, nuestra propuesta sería implementar políticas internas en las empresas de LegalTech basadas en la transparencia y orientadas a la igualdad.



Corresponsabilidad y Conciliación

La corresponsabilidad se refiere al reparto de las obligaciones y tareas domésticas y familiares, mientras que, la conciliación, por su parte, se refiere al balance de la vida y el trabajo.

A este respecto, una de las políticas que podrían ayudar a reducir la brecha de género existente en el sector, sería fomentar el disfrute del permiso de paternidad por parte del progenitor durante el periodo voluntario, para que de esta manera exista un reparto igualitario de responsabilidades. Asimismo, implementar políticas que favorezcan la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los progenitores, con el objetivo de que ambos puedan hacerse cargo igualitariamente de las responsabilidades domésticas y familiares.

Educación

La educación resulta fundamental para acabar con la brecha de género existente, es por ello, que las empresas deben facilitar recursos, así como incentivos que ayuden a las mujeres a adquirir habilidades tecnológicas, financieras, de comunicación, entre otras.

Uno de los mayores retos en este camino es el de motivar la participación de la mujer en la formación de profesiones asociadas a la tecnología, dada la escasa presencia de mujeres en carreras técnicas y científicas. Dicha cuestión se hace sumamente importante en un mundo en donde la tecnología conquista cada vez más espacios de nuestras vidas.

En este sentido, para cambiar esta realidad, debemos fomentar la educación de las mujeres en este tipo de estudios. A este respecto, es necesario generar un cambio en el modelo educativo desde las primeras etapas de formación, en donde se introduzcan, desde primaria, asignaturas enfocadas a la introducción del conocimiento tecnológico.

Del mismo modo, la creación de más iniciativas que permitan mostrar los éxitos alcanzados por mujeres en el sector tecnológico ayuda a normalizar y motivar a otras mujeres emprender esos caminos. A este respecto, el Libro Blanco de Mujeres (2019), plantea la revisión de libros de textos para la inclusión de mujeres líderes en la invención y las tecnologías.

Es esta misma línea, se propone, igualmente, aumentar la presencia de mujeres en la enseñanza de materias relacionadas con la ciencia y la tecnología lo que ayudaría a fomentar un modelo de conducta a seguir para las jóvenes estudiantes. Esta medida se ha implementado ya en otros países, tales como, Países Bajos, Bélgica y Reino Unido, quienes reconocen el impacto que esto puede generar en la decisión de las estudiantes a continuar la formación en carreras STEM (Mateos Sillero & Gómez Hernández, 2019).

La educación es un pilar fundamental para generar esta transformación en la brecha de género dentro del sector tecnológico. Aunque existen, además, otros aspectos que pueden tener un gran impacto en este cambio, como lo son los medios de comunicación.

Dicha cuestión, tiene un impacto en todos los sectores, incluido el sector objeto de estudio en el presente proyecto.





Programas de mentoring y coaching

La impartición de programas de mentoring y coaching en donde se realice un acompañamiento y asesoría a las mujeres que decidan emprender en LegalTech. Asimismo, la creación de espacios de networking y ecosistemas que permitan a las mujeres compartir, debatir y desarrollar sus ideas.

Financiación

La posibilidad de que se genere una estructura de postulación a fondos de inversión en donde se evalúe solo el proyecto por medio de una presentación digitalizada en donde no se pueda atribuir el proyecto a un género evitando así el sesgo por el género y logrando mayor objetividad en el feedback de los inversores.

Iniciativas de reconocimiento a la mujer

Como hemos indicado con anterioridad, una mayor difusión de los resultados de éxito de mujeres referentes de este sector contribuye a desarrollar modelos a seguir, tanto para otras mujeres, así como para las generaciones venideras.

Para ello, proponemos la creación de eventos periódicos a nivel nacional en donde se reconozca el aporte y los logros de la mujer en el sector de LegalTech, dándole continuidad anual al evento y generando así un espíritu aspiracional para poder formar parte de las empresas y líderes destacadas.

Aunque existen iniciativas a nivel europeo, como las anteriormente referenciadas en el presente proyecto, nuestra propuesta sería un evento nacional, periódico y específico para el sector.

Somos conscientes de que en este camino de alcanzar la paridad en la representación de cargos directivos en el sector Legaltech inciden múltiples factores y, es por eso, que debemos seguir generando espacios de investigación y debate sobre esta problemática.

Resulta fundamental tener en cuenta que la paridad de género, especialmente, en lo referente a su participación laboral y social, es un tema que nos compete a todos como sociedad, puesto que, aparte de suponer una cuestión de pura justicia social, dicha desigualdad produce un freno para el desarrollo de nuestra economía.

Bibliografía

- 1 Andrés, M. B. (2019). *“Legal Tech. La transformación digital de la abogacía”*. España: Wolter Kluwer.
- 2 Andreu, I. (19 de Mayo de 2020). *Legaltech en España: estas son las empresas y el panorama actual*. Obtenido de APD: <https://www.apd.es/legaltech-espana/>
- 3 ArtificialLawyer. (20 de Octubre de 2021). *Legaltech*. Obtenido de How Do You Define ‘Legal Tech’?: https://www.artificiallawyer.com/2021/10/20/how-do-you-define-legal-tech/?mc_cid=720c12c377&mc_eid=12ce3b25ec
- 4 Bracchini, L. M. (23 de Noviembre de 2021). *La importancia de la igualdad y equidad de género en las organizaciones*. Obtenido de ADEFINITIVAS: https://adefinitivas.com/ademas/la-importancia-de-la-igualdad-y-equidad-de-genero-en-las-organizaciones-a-cargo-de-laura-montes-bracchini/?mc_cid=7af238434a&mc_eid=12ce3b25ec
- 5 Comisión Europea. (2021). *2021 report on gender equality in the EU*. Obtenido de European Union, 2021: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf
- 6 Esade y Women in a Legal World. (11 de Diciembre de 2020). *Mujeres juristas en el consejo de Administración Ibex 35*. Obtenido de https://www.esade.edu/itemsweb/wi/research/cgc/Informe_Mujeres_Juristas.pdf
- 7 European Comision. (2018). *Women in the Digital Age*. Obtenido de European Comision: <file:///C:/Users/seyer/Downloads/KK0218014ENN.en.pdf>
- 8 European Legal Tech Association. (Consultado 2021). *The 2020 Influential Women in Legaltech*. Obtenido de ELTA: <https://europe-LegalTech.org/the-2020-influential-women-in-legal-tech/>
- 9 European Women of Legal Tech. (Consultado 2021). *European Women of Legal Tech*. Obtenido de <https://womenofLegalTech.eu/>
- 10 Fernández Galiño, M. D., & Lousada Arochena, J. F. (2021). *JUDICATURA, ABOGACÍA E IGUALDAD DE GÉNERO*. Obtenido de iQual, revista de genero e igualdad: <file:///C:/Users/seyer/Downloads/414961- Texto%20del%20art%C3%ADculo-1615291-1-10-20210224.pdf>
- 11 Gay, M. E. (26 de Octubre de 2021). Entrevista Maria Eugenia Gay. (L. Equality, Entrevistador)
- 12 González, C. (5 de Febrero de 2021). *La automatización de procesos documentales. Herramienta para la transformación de la gestión documental*. Obtenido de Soaint: https://soaint.com/la-automatizacion-de-procesos-documentales-herramienta-para-la-transformacion-de-la-gestion-documental/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=la-automatizacion-de-procesos-documentales-herramienta-para-la-transformacion-de-la-gest

13	GrantThornton. (2021). Women in Inclusión Business 2021. Grant Thornton S.L.P. Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. (25 de Noviembre de 2021). <i>Inauguración de la IX Cumbre de Mujeres Juristas</i> . Obtenido de LegalToday: https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/noticias-de-derecho/el-70-de-las-abogadas-advierte-un-incremento-de-la-brecha-salarial-y-de-conciliacion-en-el-sector-legal-2021-11-25/
14	Instituto de Innovación Legal. (Consultado 2021). <i>Comparador Legaltech</i> . Obtenido de https://www.comparador-legaltech.com/
15	International Legal Tech Association. (Consultada 2021). <i>2021 Influential Women in Legal Tech</i> . Obtenido de https://www.iltanet.org/blogs/iltanews/2021/03/02/press-release-ilta-announces-2021-influentialwomen
16	La Moncloa. (5 de Marzo de 2021). <i>Campo: "Me consta que el Consejo General de la Abogacía Española lleva años apostando fuerte por la igualdad"</i> . Obtenido de La Moncloa: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/justicia/Paginas/2021/050321-campo_cgae.aspx
17	Lazadera. (Consultada en 2021). <i>Mujeres emprendedoras en España</i> . Obtenido de https://lanzadera.es/mujeres-emprendedoras/
18	Legaltechies. (22 de Julio de 2019). <i>Los gráficos de la Legaltech española</i> . Obtenido de Lechaltech: https://legaltechies.es/2018/01/04/los-graficos-de-la-legaltech-espanola/
19	Legaltechies. (10 de Enero de 2020). <i>El concepto de Legaltech y sus variantes</i> . Obtenido de Legaltech: https://legaltechies.es/2020/01/10/el-concepto-de-legaltech-y-sus-variantes/?mc_cid=4b9fcc60b1&mc_eid=12ce3b25ec
20	Legaltechies. (Consultada 2021). Obtenido de https://legaltechies.es/
21	López, J. (23 de Junio de 2021). <i>Las emprendedoras tienen un 60% menos de posibilidades de recibir financiación</i> . Obtenido de Encuentro El Condidencial- Cámara de Comercio.
22	Maldonado, A. L. (s.f.). <i>Las Abogadas</i> . Obtenido de Politeia Hermes: http://politeiahermes.blogspot.com/p/blog-page_20.html
23	Mateos Sillero, S., & Gómez Hernández, C. (Marzo de 2019). <i>Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico</i> . Obtenido de Ministerio de Economía y Empresa: https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf
24	Metroscopía. (24 de Noviembre de 2017). <i>La igualdad de género en la Abogacía Española: la evolución actual de las abogadas y los abogados</i> . Obtenido de Abogacía Española, Consejo General.: https://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2017/12/Metroscopia_Informe_Abogacia_v2.pdf
25	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (Consultado en 2021). <i>¿Mi empresa aplica las medidas necesarias para combatir la brecha salarial de género?</i> Obtenido de Cuestionario Técnico: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/cuestionarios/docs/CT_Brecha_Salarial.pdf
26	Montes, L. F. (8 de Abril de 2021). <i>'GLOBAL GENDER GAP 2021': SALIMOS DEL TOP 10</i> . Obtenido de Agenda Pública, análisis de la actualidad: https://agendapublica.es/global-gender-gap-2021-salimos-del-top-10/
27	Ponferrada, G. P. (s.f.). <i>Así era el ejercicio de la Abogacía en la época romana</i> . Obtenido de Confilegal: https://confilegal.com/20200413-asi-era-el-ejercicio-de-la-abogacia-en-la-epoca-romana/

28	PwC España. (Febrero de 2020). <i>ClosingGap 2020</i> . Obtenido de Coste de oportunidad de la bracha de género en el empleo: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/09/Informe_Empleo_compressed.pdf
29	PwC España. (Marzo de 2021). <i>ClosingGap 2021</i> . Obtenido de Indicador CloSinGap sobre el coste de oportunidad: https://www.pwc.es/es/sala-prensa/notas-prensa/2021/informe-closinggap.pdf
30	Redacción Fütüre. (22 de Septiembre de 2021). <i>España podría convertirse en referente mundial del LegalTech</i> . Obtenido de FUTURE: https://future.inese.es/espana-podria-convertirse-en-referente-mundial-del-legaltech/
31	Reus Editorial. (2021). <i>Guía Legaltech 2021</i> . Obtenido de DerechoPratico.es: https://www.derechopractico.es/guialegaltech/
32	The Boston Consulting Group. (Enero de 2016). <i>How legal tech will change business of law</i> . Obtenido de http://media-publications.bcg.com/How-legal-tech-will-change-business-of-law.pdf
33	UK Departament for Internacional Trade. (Consultada en 2021). <i>European Tech Women Awards</i> . Obtenido de https://www.gov.uk/government/news/winners-of-the-european-tech-women-awards-announced
34	Vera, M. P. (31 de Mayo de 2021). Abogada especialista en privacidad y cumplimiento normativo. (LegalToday, Entrevistador)
35	Women in a legal world. (Consultada 2021). <i>WLW</i> . Obtenido de https://womeninalegalworld.com/
36	World Economic Forum. (Marzo de 2021). <i>Global Gender Gap Report 2021</i> . Obtenido de We Forum: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Anexo

Cuestionario “Análisis de la brecha de género en el sector LegalTech”

¡Bienvenidos!

El presente cuestionario se realiza en el marco del Proyecto de Investigación “Women in LegalTech” del Máster en Blockchain y Aplicaciones Empresariales de Three Points Digital Business School (Grupo Planeta) y va dirigido a todas aquellas personas que trabajan directa o indirectamente en el sector de LegalTech.

El objetivo principal de dicho Proyecto Investigación es dar respuesta, de manera fundamentada y basada en datos, acerca de la hipótesis planteada referente a si en el sector LegalTech existe o no brecha de género.

¡MUCHAS GRACIAS DE ANTEMANO!

Tus respuestas nos serán de gran ayuda y nos servirá para conocer un poco más acerca del sector LegalTech en España.

Los resultados se publicarán de forma agregada y, en ningún caso, se expondrá la información facilitada de forma individual sin tu previo y expreso consentimiento.

Agradecemos profundamente tu puesta a disposición y participación para completar este formulario.

1. ¿Actualmente estás trabajando en el sector LegalTech?

- Sí
- No
-

Estimado encuestado, queremos conocer tu perfil.

2. ¿Cuántos años llevas trabajando en el sector de LegalTech?

- Menos de 1 año
- De 2 a 5 años
- De 6 a 10 años
- Más de 10 años

3. ¿Qué cargo ocupas actualmente en la LegalTech?

- CEO
- Chief Operating Officer
- Chief Marketing Officer
- Chief Financial Officer

- Chief Technology Officer
- Legal Project Manager
- Marketing
- Engineer
- Legal Designer
- Operations Manager
- Otro

4. Indícanos brevemente, ¿cuál es la relación de ese cargo con el sector LegalTech?

5. Actualmente trabajas en:

- Big Four
- Consultoría
- Autónomo
- Empresa Multinacional
- PYME
- Despacho de abogados
- Ente público
- Asociación
- Otros:

6. ¿En cuál de las siguientes tipologías de LegalTech estas trabajando actualmente?

- Análisis jurídico y predictivo de datos (Business Intelligence)
- Bases de datos jurídicas
- Software de gestión de despachos y asesorías
- E-learning y formación
- Automatización documental y de procesos
- Asesoramientos jurídicos on-line y reclamaciones de consumidores
- Ciberseguridad y privacidad
- Marketplace jurídico y redes de abogados
- Compliance y prevención de riesgos jurídicos
- Identidad y firma digital y generación de evidencias digitales
- Otros:

Perfil del despacho o empresa

7. ¿Cuántas personas forman el equipo de trabajo?
8. ¿Cuántas mujeres trabajan forman parte del equipo de trabajo?
9. ¿Cuántas mujeres ocupan puestos de representación?
10. ¿Cuál es el rango de edades mayoritario del equipo de trabajo?

Acerca de la brecha de género en el sector LegalTech

11. ¿El sistema retributivo es conocido por todo el personal?
12. ¿Tu empresa aplica algunas políticas que ayuden a las mujeres a compaginar su vida laboral y profesional?
 - Horario Flexible
 - Guardería
 - Homeoffice
 - Trabajo por objetivos
13. ¿En el último año se han promocionado trabajadores en la empresa de LegalTech?
 - Sí
 - No
14. Si la respuesta es sí, indica por favor ¿cuántas mujeres fueron promocionadas en el último año en la empresa de LegalTech donde trabajas?
15. ¿Y cuántos hombres?
16. ¿Consideras que se encuentra equiparada la presencia de hombres y mujeres liderando este sector de LegalTech?
 - Sí
 - Considero que hay mayoría de hombres liderando el sector
 - Considero que hay mayoría de mujeres liderando el sector
17. ¿Consideras que las mujeres se encuentran con obstáculos a la hora de solicitar inversión para proyectos relacionados con LegalTech?
 - Sí
 - No
18. Si tu respuesta anterior es "Sí"; nombra los obstáculos que has identificado que tienen las mujeres durante este proceso.
19. ¿Consideras que existe la posibilidad real de las mujeres de compaginar la vida laboral y personal en este sector de LegalTech?
20. ¿Consideras que es necesaria la existencia de incentivos específicos para mujeres en el sector de Legaltech?
 - Sí
 - No

21. ¿Crees que los incentivos contribuyen a una mayor presencia de mujeres en el sector de LegalTech?

- Sí
- No

22. Si tu respuesta anterior es "Sí"; ¿De qué manera crees que estos incentivos ayudan al posicionamiento de las mujeres dentro de las LegalTech?

23. ¿Qué otros *drivers* o aceleradores consideras que podrían contribuir a equipar la presencia de mujeres en el sector LegalTech?

24. ¿Cuáles piensas que son los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en este sector?

Queremos conocerte mejor. Las últimas preguntas:

25. ¿Nos puedes indicar tu género?

- Hombre
- Mujer

26. ¿Qué edad tienes?

27. ¿Cuál es tu nivel de estudios?

- ESO.
- Bachillerato.
- Formación profesional.
- Carrera universitaria.
- Másteres y postgrados.
- Doctorado.

28. ¿Qué estudios universitarios has cursado?

- Derecho
- Ingeniería técnica
- Ingeniería Industrial
- Informática
- Economía
- ADE
- Marketing e investigación de mercados
- Periodismo
- Educación
- Arquitectura
- Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Otros: INDICAR





threepoints.com

Carrer de Mallorca, 27
08029 Barcelona



De:
 Planeta Formación y Universidades