



MUJERES

Y EMPRENDIMIENTO
DIGITAL EN
EL SECTOR LEGAL

índice

01. INTRODUCCIÓN	03
02. CONTEXTO	05
03. ELLAS CUENTAN	15
04. LAB EMPRENDIMIENTO JURÍDICO E IGUALDAD DE GÉNERO	62
05. BIBLIOGRAFÍA	73

introducción

01





La abogacía es una profesión de **emprendimiento**. Ser abogado/a implica, no solo tener bastos conocimientos sobre la materia, sino también desarrollar competencias transversales que supongan un elemento de diferenciación y competitividad. Incluso en el ejercicio por cuenta ajena, se hace preciso un trabajo de habilidades emprendedoras que aporten valor y sean transformadoras e innovadoras, en consonancia con las demandas de una sociedad cambiante y exigente que pide que los servicios legales se adapten a esas necesidades. Asimismo, despachos y empresas reclaman nuevos modelos de ejercicio del liderazgo y la gestión más allá de lo jurídico, que sean flexibles, transformadoras y orientadas al aprendizaje a lo largo de toda la vida profesional.

En este modelo de abogacía, **¿dónde están las mujeres?** **¿qué posiciones ocupan?** ¿qué resistencias encuentran en el sector para alcanzar la igualdad efectiva?

El presente documento pretende, por un lado, recoger y entender el contexto en el que se encuentra este ámbito en relación con la presencia y posición de las profesionales femeninas; y, además, poner el foco en referentes que, de una manera más cualitativa, trasladen sus experiencias en el liderazgo y emprendimiento (también intraemprendimiento).

Además, y tras dos ediciones, entendemos que es necesario realizar una reflexión sobre la labor realizada en el marco del **Lab Emprendimiento Jurídico de Fundación Mutualidad Abogacía**, programa que persigue la capacitación de jóvenes abogados/as emprendedores/as a través de la generación de un ecosistema emprendedor que potencia y fomenta la igualdad de género y la inclusión de otros ODS, con especial atención a la sostenibilidad.

Para la elaboración de este informe se ha utilizado la consulta y recopilación de fuentes primarias y secundarias que han sido enlazadas al mismo, además de recurrir a la entrevista con preguntas abiertas. Asimismo, se ha empleado la encuesta con ítems cerrados y se ha realizado una lectura de datos cuantitativos y cualitativos de las dos ediciones del Lab Emprendimiento Jurídico.

Sirva este trabajo para poner de relevancia el compromiso de Fundación Mutualidad Abogacía por promover un sector en **igualdad, próspero y de progreso** para todos y todas sus profesionales.

contexto

02



Las mujeres representan casi la mitad de las personas que ejercen la abogacía en España. De las más de 155.000 personas colegiadas en España, según datos del Consejo General de la Abogacía Española

Las mujeres representan casi la mitad de las personas que ejercen la abogacía en España. De las más de 155.000 personas colegiadas en España, según datos del Consejo General de la Abogacía Española ([La Abogacía en Cifras](#)), las mujeres suponen aproximadamente el 44% del total y su presencia en los despachos ha crecido de forma notable en los últimos diez años, siendo ya más del 60% de las nuevas colegiaciones. Sin embargo, nos encontramos ante un sector que podía ilustrarse con una pirámide, donde existe **una base con una amplia presencia de mujeres**, pero una cúspide en las que aparecen infrarrepresentadas.

La realidad de las abogadas está alejada de puestos de **liderazgo y responsabilidad** de los mayores despachos del país. Ellas son más en el total de trabajadores/as (56%) del global de las firmas, pero, como afirma Marlen Estévez, presidenta de Women in a Legal World (WLW), “Las cifras de representación de mujeres en cargos del sector jurídico-legal “son muy mejorables, especialmente en la abogacía”. En el informe [Datos estadísticos mujeres directivas en España en el sector jurídico](#) que, en un recuento de los socios directores de 89 de los principales despachos de abogados/as de España, el resultado que arroja es de 91 hombres (94,7%) y tan solo cinco mujeres (5,3%). Las socias de estas empresas son alrededor del 19% del total. Estas cifras son similares a las que nos devuelven las estadísticas relativas a las personas decanas de los colegios o a otros órganos como las facultades de Derecho.

Las dificultades y barreras que encuentran las expertas del ámbito jurídico no distan de las de otras realidades laborales para la mujer en España: Techo de cristal,

dificultad para conciliar vida personal y profesional o falta de apoyos a proyectos de emprendimiento, entre otros, son barreras que conviven con otras de carácter más interno, y que tienen que ver con la autopercepción, el miedo al fracaso o la falta de confianza, que precisan de un abordaje desde una perspectiva integral y desde la educación, especialmente en la etapa universitaria.

De hecho, el nuevo [Estatuto de la Abogacía](#), de reciente aprobación, establece una mención específica a la promoción de la paridad en los órganos de gobierno de los Colegios de la Abogacía: “*Deberá procurarse la incorporación de medidas que promuevan la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la provisión de los órganos colegiales*”, pide el artículo 77. Asimismo, en su artículo 97, asegura que la Abogacía Española “*promoverá la adopción por parte de los órganos y administraciones competentes de cuantas acciones resulten precisas para hacer eficaz la conciliación de todos los profesionales de la abogacía*”.

Existen pues iniciativas y medidas en marcha para equilibrar la desigualdad en la promoción profesional de la abogacía, y un **largo recorrido** en lo relativo a la conciliación de la vida personal y profesional, reconocido como una dificultad para el 58% de la muestra de la última encuesta realizada en 2021 por el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.

Poniendo el foco en el caso que ocupa el siguiente informe, la proporción entre hombres y mujeres que llevan a cabo un **proyecto empresarial** es de 9 mujeres frente a 10 hombres en España, que encabeza la paridad en el entorno europeo por sexto año consecutivo (la

Contexto

Las mujeres suponen aproximadamente el 44% del total y su presencia en los despachos ha crecido de forma notable en los últimos diez años, siendo ya más del 60% de las nuevas colegiaciones



media en el continente se sitúa en 6-10). En el caso del emprendimiento digital, alrededor del 18% de las nuevas *startup* es capitaneada por una mujer, pero el 41% de los equipos que han fundado una *startup* tiene a mujeres en su equipo, según el Mapa del Emprendimiento 2020 South-Summit.

El presente documento busca poner el foco en las profesionales legales que deciden, por un lado, apostar por proyectos de **emprendimiento, con especial atención a las nuevas tecnologías**. Y por otro, recoger la experiencia de referentes que, desde el liderazgo, la empresa y el asociacionismo, persiguen el progreso del sector y su desarrollo profesional.

Asimismo, este texto quiere poner de relevancia el impacto del programa **Lab Emprendimiento Jurídico de Fundación Mutualidad Abogacía** que, en sus dos años de desarrollo, se ha posicionado como un referente en la promoción de las *startup* legales, con especial hincapié en la visibilización y promoción de la mujer tanto en un rol participante como de mentoría.

A lo largo de estas páginas se pondrá de manifiesto cuál ha sido la evaluación del proyecto desde una perspectiva de género, y cómo ha contribuido a fomentar el emprendimiento como una alternativa profesional de progreso para las abogadas. Desde Fundación Mutualidad Abogacía consideramos que ofrecer posibilidades formativas y figuras de referencia, es sin duda, un mecanismo efectivo para una mayor equidad en el sector y para caminar hacia una **situación más equilibrada** que

tenga en cuenta y promocióne las capacidades y talentos de todas las personas en igualdad de oportunidades.

ABOGACÍA Y DIGITALIZACIÓN, ¿DÓNDE ESTAMOS?

El sector de la abogacía ha sido uno de los que más ha tardado en comenzar con la **transformación digital y el uso de tecnologías** en su modelo de negocio.

Según el *II Estudio de Innovación en el Sector Jurídico*, realizado por Lefebvre y publicado en 2019, el 80% de los abogados y abogadas de los/as asesores/as españoles tienen concienciación sobre la necesidad de **innovar**, pero cuando hay que trasladar la idea a la práctica, la cifra desciende drásticamente: solo el 34% de los profesionales de la abogacía se está ocupando activamente de la innovación, mientras que en el caso de la asesoría el porcentaje asciende ligeramente, hasta el 43,5%.

Sin embargo, en los últimos años esta tendencia está cambiando, y se refleja en el hecho de que incubadoras y **aceleradoras de tecnología legal** se abran paso por todo el mundo. En 2018, la inversión en LegalTech creció un 713% (Forbes). Solo en España, contamos ya con más de 142 empresas tecnológico-legales.

El futuro está aquí, y el conocimiento de lo que la tecnología puede hacer y las consecuencias de utilizarla es ya **un requisito imprescindible** para el ejercicio de la profesión de la abogacía. Sin embargo, tan solo un 5%



Fuente: <https://www.finnovating.com/news/mapa-legaltech-espana/>

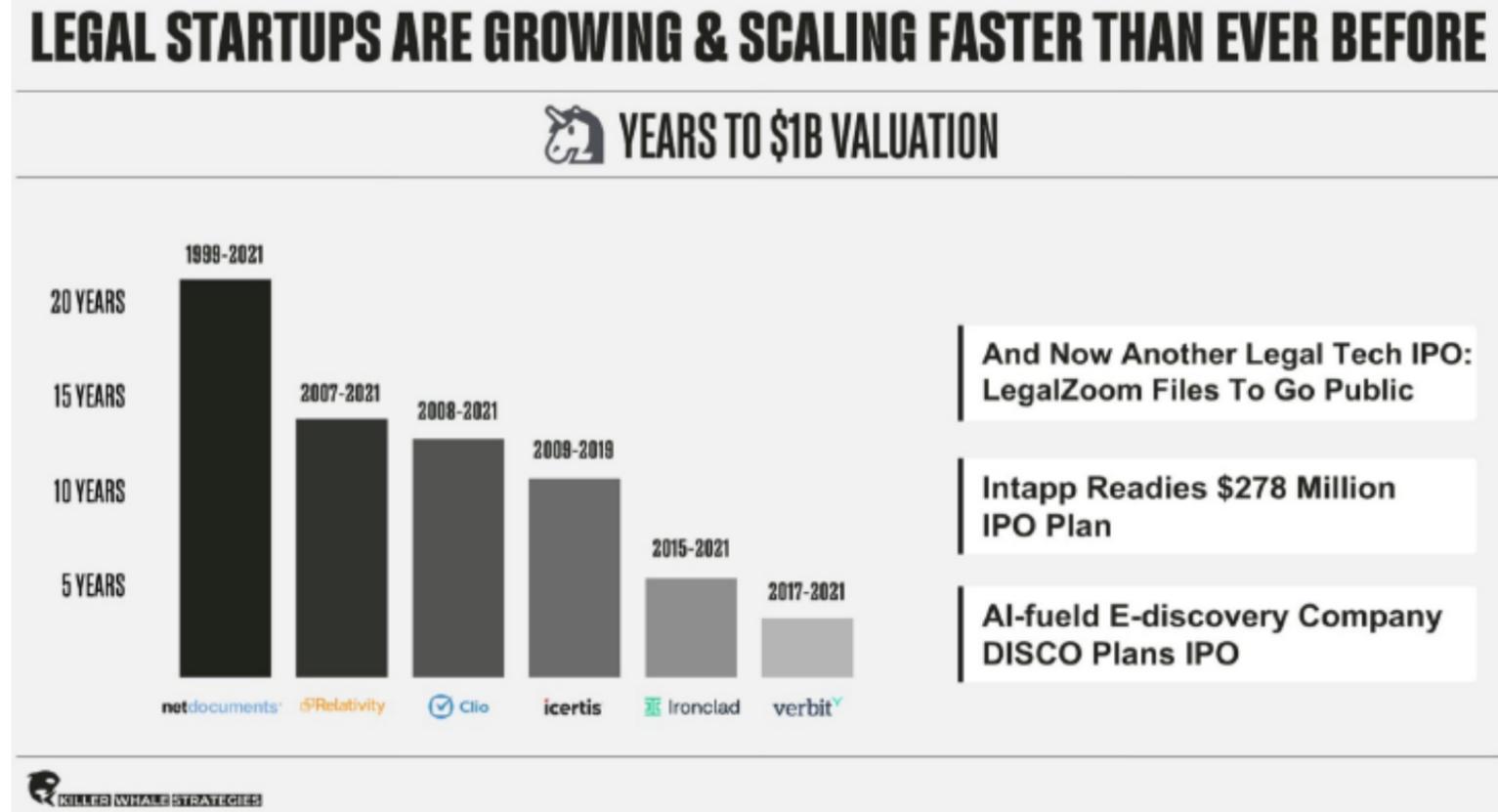
de las personas ejercientes en España se considera un/a abogado/a digital ([Observatorio LegalTech 2018](#)).

Algunos datos interesantes: en 2018 se comenzaron a producir movimientos con la aplicación e incorporación de la IA y la automatización en el sector legal, siendo 2021 el año en el que se ha hecho realmente visible el impacto de esta tendencia en el sector legaltech. Y en ese mismo año, los despachos de Amlaw 100 como Reed Smith y posteriormente Wilson Sonsini comenzaron a crear filiales dedicadas a la tecnología, siendo conscientes de que sus clientes tenían acceso mucha información y novedades, fuera de la relación que mantenían con estos.

Como muestra el siguiente gráfico sobre los “unicornios” (aludiendo a aquellas empresas emergentes que han conseguido alcanzar una valoración de mil millones de dólares) de #legaltech, la tecnología legal no llegó en 2021, sin embargo, sí ha sido en este año cuando 5 proyectos del sector legaltech han alcanzado la valoración de 1B de dólares.

En España, al igual que sucede en el resto del mundo, **el sector legaltech es clara tendencia** dentro de los espacios de desarrollo y crecimiento del ámbito tecnológico. El Consejo General de la Abogacía Española también ha señalado en el texto [Abogacía Futura 2020](#) que las áreas de negocio emergentes para los y las abogadas y tienen que ver con la adopción de nuevas tecnologías en el futuro.

A través de los datos expuestos en el Observatorio Legaltech y la consultora Finnovating conocemos la



Fuente: <https://www.legalevolution.org/2021/08/how-the-first-half-of-2021-signals-the-maturity-of-an-ecosystem-255/>

percepción que tienen las personas que ejercen la abogacía con respecto a la adopción de nuevas tecnologías en el futuro. Así, se ha puesto de manifiesto que una amplísima mayoría conformada por el 97%, está convencida de que el futuro de la profesión estará vinculado a las nuevas tecnologías. En contraposición a este dato, y como se ha señalado anteriormente, únicamente el 5% de las personas que ejercen la profesión se identifica como “abogado/a digital”.

¿QUÉ INCLUYE Y QUÉ NO INCLUYE EL CONCEPTO LEGALTECH?

En términos generales, entendemos que tiene que ver con el uso de la tecnología en el sector legal y abarca diferentes herramientas para ofrecer servicios jurídicos, especialmente en lo que se refiere a la automatización de procesos, la gestión de la información o el almacenaje de

datos, destacando el blockchain, la justicia predictiva, los chatbots o el litigation funding, entre otras. Por tanto, tiene que ver con la modificación de la práctica del Derecho incorporando criterios de eficiencia, practicidad y mejora de los servicios ofrecidos a los clientes.

Legaltechies.es ha identificado los principales nichos emergentes en la revolución digital del sector, entre los que se encuentran los diferentes softwares de gestión para despachos, las plataformas para adquirir y/o generar contratos online, los marketplaces donde las personas profesionales pueden darse a conocer, los servicios de reclamaciones online y los de evidencias digitales.

Con los datos en la mano, parece evidente la necesidad de formar y capacitar a los y las profesionales legales en la adquisición de competencias y en su adaptación a esta realidad, considerando además que estos nichos podrán contribuir al desarrollo y progreso profesional de un mercado saturado que necesita una evolución.

En España **existen varias iniciativas o programas de emprendimiento** específicos del sector legal que van desde Legálitas Lab, la aceleradora de legal tech Cuatrecasas Acelera, o el programa promovido por el Instituto de Innovación.

Desde Fundación Mutualidad Abogacía se trabaja desde hace tres años en la promoción del talento emprendedor y la cultura de la innovación en el sector legal a través del proyecto Lab Emprendimiento Jurídico, cuyo impacto mediremos en este informe.



Fuente: Legaltechies.es

EL EMPRENDIMIENTO DIGITAL FEMENINO EN ESPAÑA

Como se mencionaba anteriormente, el porcentaje de las empresas digitales han sido fundadas o cofundadas por mujeres no llega al 20% del total, y esta brecha de género está generando un desaprovechamiento del talento femenino y lastrando la capacidad de desarrollo y de generación de valor a nivel económico.

No resulta sencillo definir el **perfil** de la mujer que emprende digitalmente en España, y existen pocas referencias que analicen el rol de las emprendedoras, pero sin duda la obra *El emprendimiento digital femenino en España: Situación y prospección* de Teresa Alarcos (editado por el Instituto de las Mujeres) arroja algunos datos interesantes sobre quiénes son las profesionales que deciden emprender a nivel tecnológico en nuestro país.

Alarcos las identifica como mujeres de entre 35 y 45 años con una alta cualificación y una trayectoria profesional de unos quince años, especialmente en puestos de responsabilidad. Respecto a su formación, esta obra sitúa Derecho como titulación de referencia para el 11,3% de las entrevistadas, solo por detrás de las tituladas en ADE.

En relación a la actividad empresarial digital femenina en España, el informe de Teresa Alarcos recoge que los ámbitos de actividad en los que suelen englobarse las empresas digitales creadas por mujeres son muy variados (consultoría, Fintech, educación), y destaca el uso de tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial

Contexto

(21% de las encuestadas), el big data (19%) y las aplicaciones web (10%), seguidas por el blockchain, la robotización y la creación de software (6% en cada uno de estos casos). Los sectores en los que después se desarrollan estas profesionales analizadas son variados, con “cierto peso en la Industria 4.0, la Consultoría (de Software, Marketing y Comunicación, Online o Estratégica), Educación, Biotecnología y Social.” También conocemos, gracias al *V Informe de Business Angels 2020*, elaborado por la Asociación Española de Business Angels, que únicamente el 10% de las inversiones de este tipo son realizadas mujeres.

Pero por la **amplitud del concepto** “emprendimiento legal”, resulta complicado acotar el número de mujeres que desarrollan su actividad en este campo, especialmente en el terreno tecnológico, donde se produce una mayor confluencia de disciplinas que operan al mismo tiempo en una misma empresa.

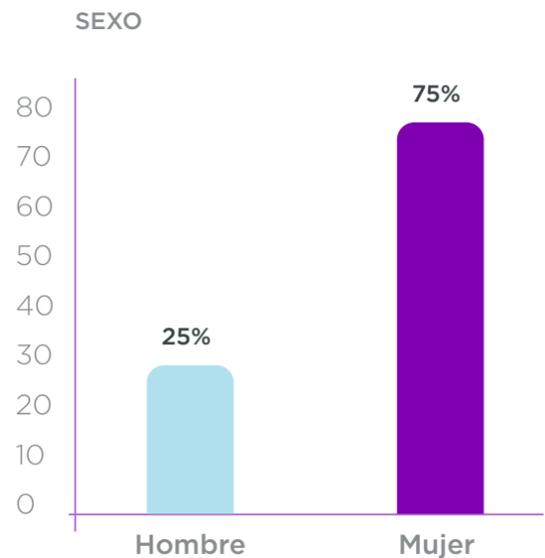
¿Cuáles son las principales **motivaciones** para las emprendedoras digitales? ¿y sus principales dificultades? Diversos trabajos (GEM 2017 y 2018, Doing Business 2020, GEDI 2019) han identificado la falta de financiación temprana (para una primera inversión), el marco legal necesario en una actividad empresarial, o el acceso a canales de distribución o clientela como las barreras externas fundamentales. En relación a los sesgos internos, conviene resaltar que el informe *GEM en su edición para España con datos relativos a 2020-2021*, afirma que las



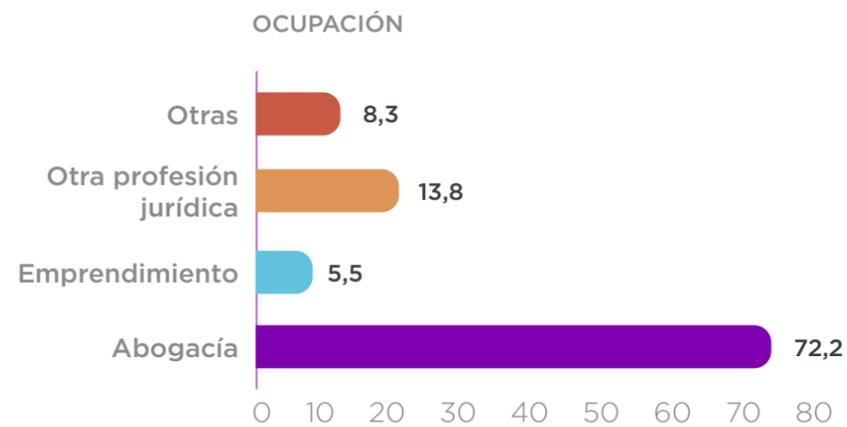
mujeres se muestran más críticas que los hombres en cuanto a la consideración social de la profesión de emprender. Además, existe una **menor percepción sobre su propios conocimientos y habilidades** (respecto a sus compañeros varones), y un mayor miedo al fracaso. Destaca asimismo el dato de que las emprendedoras detectan que sus oportunidades son más escasas que las de los emprendedores (6 puntos porcentuales de diferencia) y también son inferiores los modelos de referencia (8 puntos de brecha), lo que viene a confirmar la necesaria labor de hacer visibles las trayectorias de otras mujeres que puedan servir de inspiración y reforzar modelos de éxito.

En la **encuesta** realizada por **Fundación Mutualidad Abogacía** respecto a la igualdad en el sector también se ha consultado sobre las principales barreras internas y externas de las profesionales, arrojando los principales resultados:

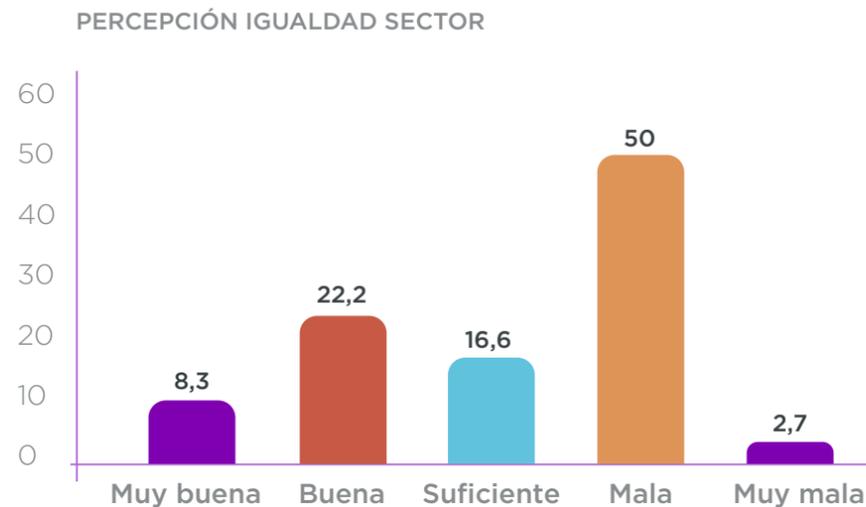
- El 25% de las personas participantes han sido hombres, frente al 75% de mujeres.



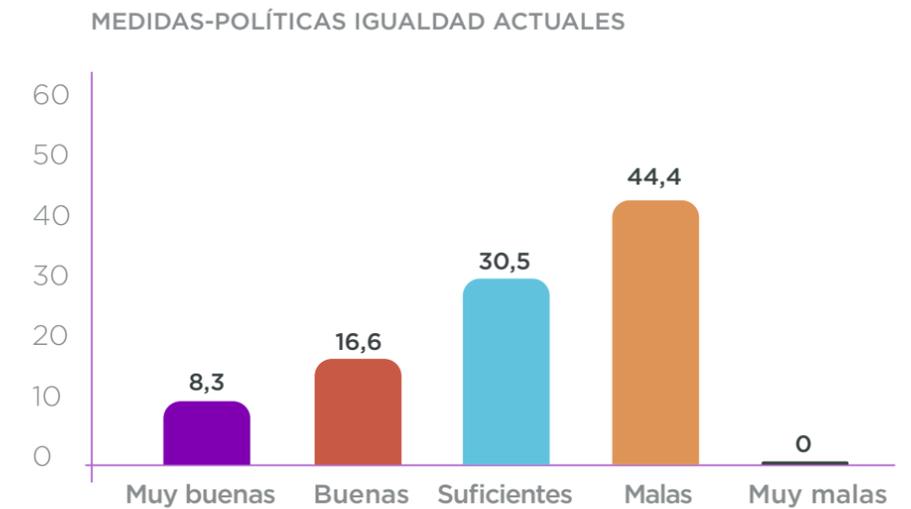
- Desarrollan su carrera en el **ámbito**: Una amplia mayoría, el 72% está ocupado/a en la abogacía.



- Respecto a la cuestión: ¿Cuál es tu **percepción de la igualdad** entre mujeres y hombres en el sector legal? El 50% opina que es mala (siendo todas mujeres). Entre quienes perciben que es muy buena, el 66% es hombre frente al 33% mujer.



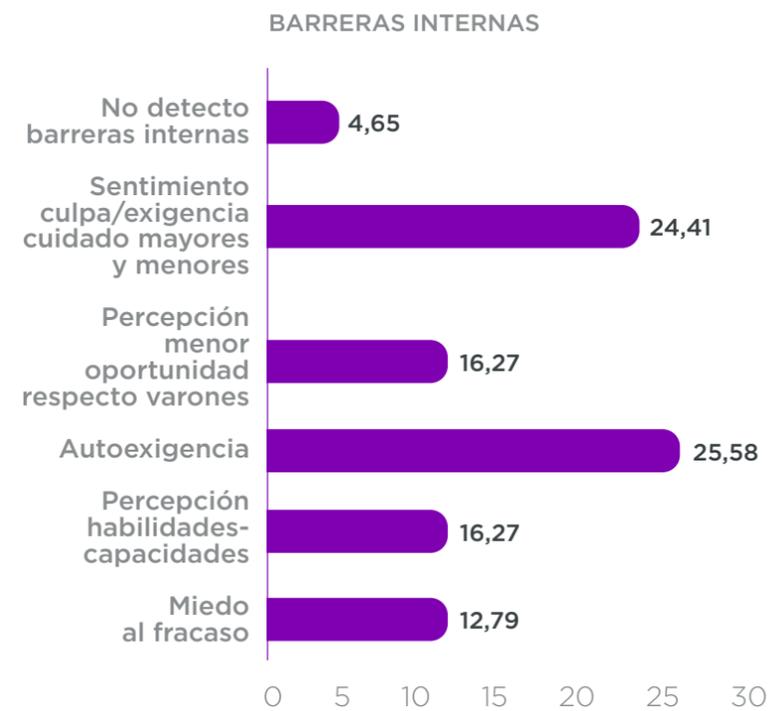
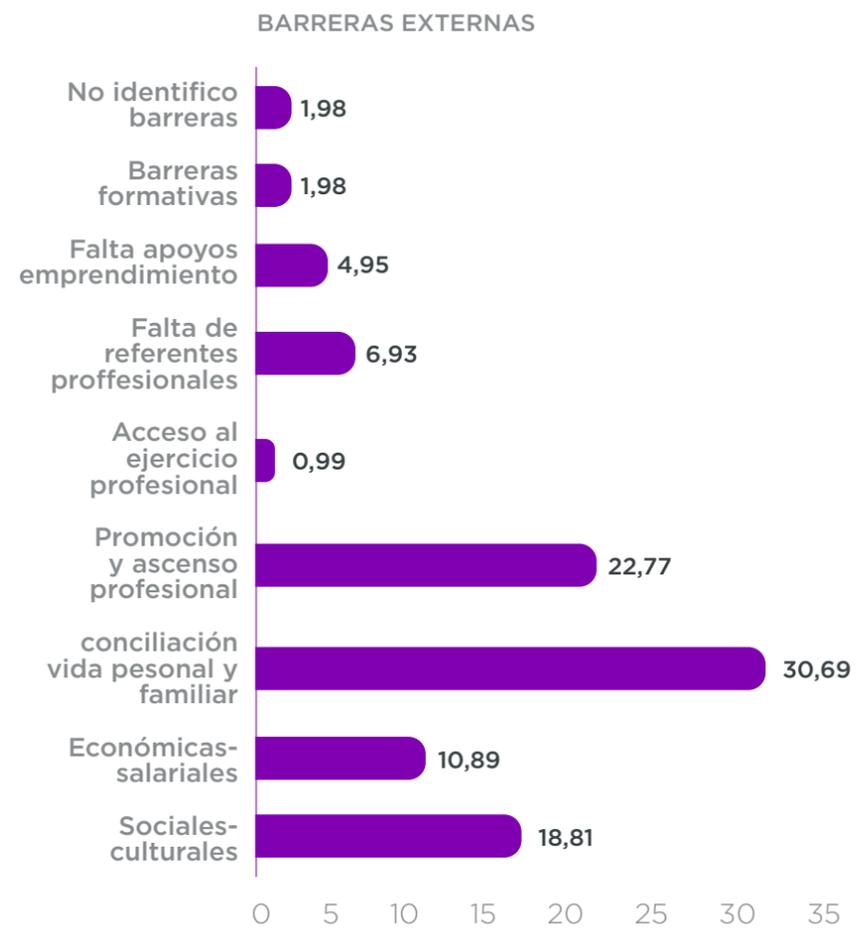
- En relación a la pregunta: ¿Consideras adecuadas las medidas-políticas sobre igualdad de oportunidades en el sector legal? El 44% (todas mujeres) opinan que son malas, frente al 8,3% (todos ellos varones) que consideran que son muy buenas.



Además, se ha pedido que identifiquen cuáles son las principales barreras externas para la igualdad en el sector, destacando para ambos sexos la Conciliación de la vida personal y familiar (30%) y la promoción y ascenso profesional (en mujeres) con un 22%.

- Respecto a las **barreras internas** identificadas, destacan la autoexigencia y el sentimiento de culpa/exigencia respecto al cuidado de mayores y menores, cuestiones elegidas (elección múltiple) únicamente entre encuestadas mujeres.

- Preguntados/as por qué **medidas contribuirían a una mayor igualdad** en el sector destaca de nuevo la flexibilidad y las medidas de conciliación, cuestiones identificadas por hombres y mujeres de la muestra.



- En el caso de emprendedores/as legales, y preguntados sobre qué apoyos precisarían para desarrollar sus proyectos, tanto hombres como mujeres destacan un mejor acceso a la financiación (25% de respuestas) y el networking-aspecto relacional es importante para casi un 30% de la muestra, de la cual el 86% son mujeres.

El sector legal tiene por delante el reto de posicionarse como un referente en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en lo referido a la promoción profesional y toma de decisiones donde, como ha podido verse, queda aún mucho camino por recorrer.

Urge **seguir trabajando** en potenciar y visibilizar el talento femenino y su liderazgo e iniciativas en el ámbito jurídico, con especial incidencia en la formación a las jóvenes profesionales. La abogacía, como sector financiero fundamental, tiene un papel relevante en activar estas acciones y en ser motor de valor y crecimiento para la economía.

Apostar por el desarrollo y aplicación de medidas de conciliación en la profesión, apoyar a las asociaciones de mujeres de la abogacía, redefinir la figura de la emprendedora legal o fomentar nuevos modelos empresariales y digitales, son algunas de las claves para que impactar de manera positiva y aprovechar el talento de la totalidad de la profesión jurídica, contribuyendo al **progreso general y al avance del sector.**



ellas cuentan

03

testimonios
de mujeres
emprendedoras
y líderes



Confiando en la necesidad de mostrar referentes como una de las acciones clave para fomentar una mayor igualdad en el sector, este documento recoge las experiencias de algunas mujeres que, desde el asociacionismo, el liderazgo o el emprendimiento, trasladan sus testimonios e identifican las dificultades, retos y ambiciones para la mujer del ámbito legal.





Cristina Sancho

Presidenta Fundación Wolters Kluwer.
Directora de Corporate Affairs &
Communications de Wolters Kluwer Legal
& Regulatory en España y Portugal.
Board member en la Asociación Española
de Ejecutivas y Consejeras.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

El sector está en plena transformación, surgen nuevos modelos de negocio, los profesionales del Derecho se están poniendo al día respecto a las oportunidades que les ofrece la tecnología, y la pandemia ha obligado a redefinir los procesos, formas de comunicarse entre profesionales, con clientes y con las instituciones. El sistema al completo se está transformando y es importante tener una mentalidad abierta a la innovación.

Para emprender en el sector creo que hay que empezar por detectar qué carencias tiene el mercado de prestación de servicios legales, qué áreas no están suficientemente atendidas, y dónde puede uno aportar un valor diferencial respecto a otros operadores. Por ejemplo, conocimiento

específico, eficiencia operativa, agilidad, músculo intelectual, red de contactos, experiencia internacional, ... el bagaje cultural y la trayectoria personal de cada uno nos hace únicos en el mercado y hay que valerse de esa diferenciación para emprender cualquier proyecto.

Me parece imprescindible adquirir conocimientos básicos de gestión, finanzas, ventas y negociación y, una vez arrancado el proyecto emprendedor, hacer un esfuerzo por comunicar adecuadamente la propuesta al cliente potencial. Contar con herramientas tecnológicas básicas que faciliten el acceso a la información y el conocimiento, así como la automatización de algunos procesos es fundamental. Doy por supuesto que un emprendedor del s XXI en el sector legal está familiarizado y sabe sacar partido al entorno digital.

Además, me parece importante saber buscar los socios adecuados; creo que es más productivo emprender acompañado siempre que se tenga claro que en un proyecto compartido hay que emplear tiempo en definir muy bien la estrategia, acordar las reglas de funcionamiento interno, repartir los roles con claridad y ser fieles al proyecto, poniéndolo por delante de los intereses particulares de cada miembro del despacho.

Entre las habilidades de un buen abogado/a, creo que, además de tener una capacidad inagotable de aprendizaje y una permanente curiosidad intelectual, debe desarrollar sus habilidades sociales, ser técnicamente riguroso, empático con el cliente y sus circunstancias, firme en sus convicciones y valores, y humilde para saber aceptar con deportividad las derrotas y extraer lecciones que

Yo pondría el foco en cuatro factores: el compromiso público, la ejemplaridad, la valoración de la mujer como líder y la valoración de la mujer como cliente. Como es notorio, queda mucho camino aún por recorrer

le ayuden a mejorar cada día. También debe aprender a administrar bien su tiempo, a no perder el foco de lo que realmente importa y a gestionar la tensión y el estrés.

¿Dónde están las brechas? ¿Cuáles son los obstáculos que deben saltar las abogadas en sus carreras profesionales?

Hace años que vengo defendiendo la idea de que el modelo y la cultura de los despachos de abogados fueron establecidos en una época en la que las mujeres ni siquiera tenían permitido ejercer la abogacía. Las abogadas no intervinieron en la creación de ese modelo y, por tanto, en general no les satisface. Pero creo que tampoco satisface ya a muchos hombres que han descubierto los beneficios de la conciliación, muy escasa o inexistente en el modelo tradicional. La presencialidad es un gran enemigo al que hay que hacer frente. La pandemia ha forzado a replantearse la necesidad de estar permanentemente presente y disponible. Creo que cualquier profesional está más a gusto con su trabajo si, salvo cuando la presencialidad sea

imprescindible, se confía en su experiencia, conocimiento y calidad técnica con independencia del lugar en el que los haga valer.

Hay una brecha clarísima en las posiciones de mayor responsabilidad, las que llevan aparejado mayor reconocimiento, remuneración y prestigio profesional, además de mayores oportunidades de crecimiento. Dado que hace ya muchos años que las mujeres han accedido al sector y que arrasan, literalmente, en las facultades de Derecho y las oposiciones de acceso a cualquier cuerpo jurídico de la Administración pública, no tiene explicación razonable el hecho de que no hayan alcanzado ya mayoritariamente los puestos más altos de la sociatura de los despachos (especialmente en los grandes), las cátedras y decanatos de las universidades, o los decanatos de los colegios profesionales.

La unión, ¿hace la fuerza? ¿por qué asociarse puede ser una buena idea?

La unión hace la fuerza si hay un compromiso auténtico con una causa común. Asociarse supone encontrar un proyecto compartido en el que merezca la pena trabajar en equipo hacia la consecución de unas metas concretas sobre la base de unos valores relevantes para todos los miembros de la asociación. La proliferación de asociaciones hace difícil escoger a cuál compensa y tiene sentido dedicar tiempo, recursos y esfuerzo. En mi opinión es fácil equivocarse si una se deja guiar sólo por el nombre de la asociación o se fía ingenuamente de lo que esa asociación dice que es su propósito. Para no perder el tiempo, que a nadie le sobra,

ni llevarse decepciones, mi recomendación antes de dar el paso de incorporarse a una asociación es investigar a sus responsables, tener claro que de verdad se comparten los fines, y reunir toda la información posible respecto al propósito auténtico de la asociación más allá de lo que proclama, y los logros alcanzados, respaldados con datos.

En mi opinión la prioridad al asociarse debe ser la vocación de servicio a una causa común. La sociedad avanza gracias, entre otras cosas, al empuje de la sociedad civil. Y las asociaciones son un factor de progreso muy relevante.

¿Cómo trabajan las asociaciones en el apoyo a las mujeres emprendedoras del ámbito legal?

Las asociaciones son, en primer lugar, una red de apoyo recíproco entre las asociadas de manera que, para empezar, te ofrece una red de contactos que tienen una formación previa y una experiencia que enriquece la tuya propia. Al mismo tiempo, te permite colaborar y apoyar a otras profesionales con necesidades que tú puedes cubrir. En el caso de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras (EJE&CON), a la que yo pertenezco, la asociación cuenta con más de 1.200 socios de todos los sectores productivos por lo que te facilita el networking, no sólo con profesionales de alto nivel del ámbito jurídico (los requisitos para acceder son exigentes), sino también de otros donde puedes encontrar potenciales clientes y colaboradores para tu proyecto emprendedor. Por otra parte, los programas de formación de las socias son excelentes, y para ponerlos en marcha se ha buscado a partners que ofrecen una formación de alta calidad. En este contexto, además, surgen también

para los socios oportunidades de participar como ponentes y profesores invitados en actividades formativas de otras instituciones. La asociación cuenta, además, con un potente Foro Legal compuesto por abogados y abogadas (creo que EJE&CON es la única asociación inclusiva, que cuenta con socios hombres y mujeres con el objetivo compartido de promover el talento femenino a posiciones de alta responsabilidad, en las que la mujer está infrarrepresentada). El Foro Legal es un grupo de trabajo que organiza seminarios y eventos relacionados con la problemática específica del sector jurídico, en cuyo seno se han generado múltiples oportunidades laborales, alianzas profesionales y proyectos de alcance nacional.

La asociación es, además, un multiplicador de visibilidad para las socias. En el caso de EJE&CON, cuenta con un equipo de comunicación compuesto por tres socias que, con el apoyo de una agencia externa, trabaja por mostrar en los medios de comunicación los logros y éxitos de las asociadas.

¿Dónde hay que poner el foco? ¿Hacia dónde se encamina el sector? ¿Hay una lectura de su evolución en clave de género?

Yo pondría el foco en cuatro factores: el compromiso público, la ejemplaridad, la valoración de la mujer como líder y la valoración de la mujer como cliente. Como es notorio, queda mucho camino aún por recorrer. Esta misma semana por enésima vez se repite la portada del suplemento jurídico de un gran diario económico donde se recoge la opinión de los socios directores de los despachos más importantes de España. Quince retratos de líderes entre los que no aparece

ni una sola mujer. Es desolador. En EJE&CON, el Comité de Buen Gobierno Corporativo y el Foro Legal han lanzado en 2021, con el respaldo del Consejo General de la Abogacía y los Colegios de la Abogacía de Madrid y Barcelona, la iniciativa “Fundamentos de Igualdad” a la que se han adherido una veintena de despachos comprometidos con la promoción del talento sin sesgos de género a posiciones de liderazgo. Ese compromiso público de operadores concretos es necesario para mover a un sector al que le está costando mucho hacer sitio a las mejores profesionales en las

En mi opinión la prioridad al asociarse debe ser la vocación de servicio a una causa común. La sociedad avanza gracias, entre otras cosas, al empuje de la sociedad civil

posiciones de mayor responsabilidad. Las pocas que lo han conseguido están abriendo paso a ese cambio, consciente e inconscientemente, al convertirse en referentes y permitirnos visualizar que, a veces, se puede.

En el acto de presentación de “Fundamentos de igualdad” en la sede del CGAE su presidenta, Victoria Ortega, dijo que “la mejor forma de ser inclusivos es demostrando con el ejemplo que lo somos”. Ahí habría que poner el foco, en ser ejemplares en la inclusión. En ese mismo acto,

una de las pocas socias directoras de despachos que hay en España, Rosa Vidal, de Broseta, dijo que hay que “entender a la mujer también como cliente. Queremos ver diversidad al otro lado. Hay que entender que en el lado de los clientes va a haber mujeres que quieren ver mujeres. Desde hace 25 años que accedí a la Abogacía del Estado hemos evolucionado, pero demasiado despacio. No vamos a esperar ni otros 100 años, ni 50, ni 20”.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico? ¿Consideras que se están dando los pasos oportunos y necesarios para alcanzar la igualdad de género real en este mercado?

Considero que se está yendo muy despacio y no veo una voluntad real por acelerar el proceso. El sector sabe que la transformación es imparable, pero de algún modo existe una resistencia pasiva a que el cambio se produzca ya. Hay una cantera de profesionales sobradamente preparadas para asumir el mando, las pocas que han alcanzado posiciones de liderazgo lo demuestran, pero no se percibe un vuelco, por ejemplo, en los nombramientos de nuevos socios en los grandes despachos. Tampoco en los decanatos de los Colegios. La incorporación de las mujeres es aún tímida, y dudo que sea por falta de interés de las propias abogadas, que es una excusa que oigo frecuentemente, o por falta de candidatas. No descarto que su irrupción masiva, que se producirá, después de tantas décadas de reivindicaciones genere el fenómeno opuesto y se replique un comportamiento de rechazo profesional al sexo masculino. No lo deseo, pero, si se produce, no me extrañará.

Cristina Sancho

Presidenta Fundación Wolters Kluwer.
Directora de Corporate Affairs &
Communications de Wolters Kluwer Legal
& Regulatory en España y Portugal.
Board member en la Asociación Española
de Ejecutivas y Consejeras.





Donna Alcalá

Abogada y co-fundadora de la firma Emindset Law.

Autora de “Emprende en el Sector Legal”.
Divulgadora Youtube sobre Derecho, emprendimiento y abogacía práctica.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

El sector legal es un sector que ha intentado y, en algunos casos, sigue intentando aferrarse a su modelo tradicional. Un modelo que durante siglos ha funcionado y ha dado resultados, pero que cada vez se muestra más débil e ineficiente, como consecuencia de la globalización, la irrupción de Internet y el estallido de la pandemia.

Por lo general, se caracteriza por ser un sector reticente al cambio, altamente competitivo y metódico, de estructuras pre-establecidas y rígidas, pero que, de alguna forma, ha sabido adaptarse a todas las revoluciones de nuestra historia, siendo que hoy, nuestro sector sigue atrayendo jóvenes con vocación,

talento y preparación, deseosos de trabajar en la transformación de nuestra industria, mediante la creación de nuevos modelos de negocio, impulsando con ello el emprendimiento en el sector legal. Emprender en nuestro sector ha dejado de ser un reto opcional para convertirse en una oportunidad necesaria. Y es que, con la velocidad que caracteriza actualmente este mundo, cualquier menosprecio al cambio resulta inadmisibles. Existe una necesidad de inmediatez que obliga a los profesionales del derecho y las empresas del sector a adaptarse a esta nueva realidad y avanzar al mismo ritmo que la sociedad.

Avanzar implica trabajar en nuevas habilidades y competencias que son fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor en el sector legal, cabría señalar:

- Habilidades comunicativas no sólo para inspirar sino también para motivar a través de la acción y del ejemplo, siendo honestos y transparentes.
- Habilidades en la gestión de equipos que permita crear un clima de confianza capaz de atraer al mejor talento a la empresa u entidad.

- Habilidades de gestión (planificación, priorización, delegación, visión, etc.)
- Escucha activa y empatía, dos habilidades que si están bien desarrolladas permiten detectar con mayor precisión los detalles que alertan sobre la necesidad de realizar cambios y adaptarse a diferentes estilos de personas o de entornos.
- Capacidad de crear una cultura corporativa de mejora continua, cuestionando permanentemente el status quo y siendo inconformistas con todo lo que es mejorable.
- Competencias en innovación ya que generar cultura de innovación es una condición indispensable y el germen necesario para que el proyecto emprendedor se oriente a la generación de nuevas ideas y soluciones. La cultura de innovación es fundamental para que las personas pierdan el miedo a expresarse y entiendan que no existen ideas estúpidas, sino personas que no saben escucharlas. La innovación en un proyecto emprendedor está vinculado a aspectos como la colaboración, el intraemprendimiento o la tolerancia al error.

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional? ¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones?

El emprendimiento no fue en absoluto una primera opción, sino el descarte. Empecé ejerciendo en un despacho de abogados de Barcelona que funcionaba bajo el lema “esto

es lo que hemos hecho siempre”, algo que me llevó a la frustración y al mismo tiempo a la necesidad de buscar un camino alternativo a lo tradicional. La facultad de Derecho no nos prepara para emprender en el sector legal, sino más bien para acabar trabajando para otros y, en el mejor de los casos, en alguna de las Big Four. Tomar un camino distinto, y sobre todo optar por el emprendimiento, puede ser visto por la mayoría del sector como un fracaso, ya que se trata de un perfil que no ha encajado con lo pre-establecido.

Yo emprendí siendo relativamente joven, con una corta experiencia laboral, y por tanto tuve que esforzarme el doble para demostrar a los clientes que a pesar de ser muy joven tenía las capacidades, competencias y conocimientos para entender y resolver sus casos. Ganarte la confianza de los clientes, siendo abogada joven sin una marca personal reconocida es una barrera que hay que superar con trabajo, perseverancia y una buena estrategia, y no siempre es fácil. En mis inicios como emprendedora (finales de 2013), recuerdo participar en varios eventos de emprendimiento en Barcelona y Madrid y ver muchísima más participación masculina que femenina. Hoy, mi percepción es que sigue habiendo menos mujeres emprendedoras en el sector legal que hombres.

¿Por qué? En 2013, tenía 27 años. A esta edad, muchas mujeres piensan en el matrimonio y en tener hijos. También a esta edad, las carreras profesionales empiezan a impulsarse y lo que he podido ver de mi propio entorno, es que en muchas ocasiones se elige preferentemente cuidar e impulsar la carrera del hombre, unas veces porque es quien mayor remuneración recibe o posibilidades de

El sector legal es un sector que ha intentado y, en algunos casos, sigue intentando aferrarse a su modelo tradicional. Un modelo que durante siglos ha funcionado y ha dado resultados, pero que cada vez se muestra más débil e ineficiente, como consecuencia de la globalización, la irrupción de Internet y el estallido de la pandemia

proyección tiene y otras porque simplemente el hombre no está dispuesto a reorientar su carrera profesional a favor de la de su pareja. Y en muchos otros casos, son las responsabilidades familiares las que condicionan la decisión de emprender.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de esta experiencia?

El mundo de los negocios jurídicos es un mundo preferentemente masculino. Y en la actualidad, todavía hay empresas con un estilo de organización heredado de hace años, cuando los hombres trabajaban y sus mujeres estaban en casa cuidando a la familia.

Las mayores dificultades para mí han sido romper con la idea y presión de lo que se supone que la “sociedad” espera de mí, llegado a cierta edad; conciliar responsabilidades personales, familiares y profesionales; conseguir financiación tradicional y alternativa para empezar mi proyecto emprendedor; aceptar el escaso o nulo reconocimiento hacia las organizaciones de mujeres emprendedoras; encontrar mentores en el sector legal; innovar en una industria extremadamente conservadora y competitiva; ganarme la confianza del mercado y no tener miedo al fracaso. Hoy todas esas dificultades son lecciones de vida. He aprendido a salir de mi zona de confort; a tener una visión más global y periférica de la marcha de una empresa y a proyectarme en el medio y largo plazo; a tomar decisiones estratégicas sin miedo a fracasar; a reprogramarme, eliminando viejos axiomas como la autoridad y el hermetismo que he experimentado en mi etapa como trabajadora y dar paso a la flexibilidad y la colaboración.

He aprendido también a conectar con otros emprendedores de otros sectores que me han ayudado a entender que hoy las organizaciones son cada vez más planas y menos jerárquicas; que la competencia es más rápida y menos predecible; que la digitalización está cambiando las reglas de la estrategia y del negocio; que la globalización añade complejidad a todo asunto; que la innovación es una cuestión de supervivencia y que hoy es más difícil atraer, comprometer y retener al talento, ya que el mercado de los servicios jurídicos necesita tener a los mejores profesionales y estos, no trabajan solo por dinero.

Emprender en nuestro sector ha dejado de ser un reto opcional para convertirse en una oportunidad necesaria. Y es que, con la velocidad que caracteriza actualmente este mundo, cualquier menosprecio al cambio resulta inadmisibile

¿Cuál es tu valoración respecto a los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal? ¿dónde es necesario poner el foco?

Creo que la mayoría de los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal se centran en la formación. En los últimos años he visto en nuestro sector, una proliferación de programas para mujeres abogadas en consejos de dirección, así como jornadas y eventos dedicados al emprendimiento y liderazgo femenino.

Sin embargo, lo que falta es un verdadero centro físico de apoyo permanente a emprendedores y empresarios (sin diferencia de género) en el sector legal que brinde apoyo y servicios al emprendimiento; que visibilice los casos de éxito de otros emprendedores en el sector legal, y en especial a los proyectos de emprendimiento femenino, con el fin de construir comunidad, ilusionar y a su vez contribuir

en la mejora de la posición de la mujer en nuestro sector; y que además de todo lo anterior, ofrezca formación especializada en transformación digital, corporate venturing, innovación disruptiva y exponencial, Lean Startup, Design Thinking, Metodología Agile, Marketing de guerrilla, Marca personal y corporativa, Liderazgo, pero también Inteligencia Artificial, Blockchain, Robótica, Impresión 3D, etc.

Además, algo prioritario es garantizar a las mujeres el acceso a herramientas que favorezcan la creación y mantenimiento de negocios, como el refuerzo de la red de contactos, el aprovechamiento de las redes de “mentoring” y, especialmente, las fuentes de financiación. Por ejemplo, cuando las mujeres solicitan préstamos tienden a recibir menos capital y a pagar tasas de interés más altas.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

Todavía hay mucho trabajo por delante. Creo que mejorar la posición de la mujer en el sector legal y darle visibilidad es responsabilidad de todos. Y sobre todo de nosotras mismas. No es admisible, por ejemplo, que en igualdad de puesto y responsabilidad haya diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los despachos que aún realicen estas prácticas deben revisarlas inmediatamente. Pero soy optimista. Estamos viviendo un cambio cultural en el sector legal y hay que aprovecharlo para seguir trabajando por un cambio de mentalidad en los equipos que lideran las empresas del sector jurídico, para impulsar la presencia de la mujer en las posiciones directivas de primer nivel.

Y es que, todavía, hoy, el porcentaje de mujeres abogadas y directivas es muy bajo. Para conseguir que crezca el número de mujeres en la dirección, es clave trabajar para conseguir una mayor flexibilidad en las formas de trabajo y conseguir organizaciones que funcionen por meritocracia y orientadas a resultados.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

La principal barrera para la mujer emprendedora en el sector legal sigue siendo la dificultad de conciliar la vida personal y la profesional, dificultad provocada por los horarios excesivos y la baja flexibilidad en la organización del trabajo. La digitalización permite ser mucho más ágil, flexible y eficiente, lo cual contribuye a una mejor forma de conciliar familia y trabajo. Somos pocas las mujeres que emprendemos en el sector legal, y nuestra responsabilidad es visibilizar nuestros proyectos, ya que para alcanzar la igualdad en las empresas no basta con que las mujeres cuenten, además debemos contarlos.

Contar y contarlos tiene muchas ventajas evidentes: impulsar la igualdad, romper los estereotipos corporativos y ayudar a otras profesionales que quieren emprender. Si damos visibilidad a los proyectos liderados por mujeres, estaremos reconociendo su trabajo como emprendedoras y su posición en el mercado de los servicios jurídicos. Y esto es importante.

¿Observas alguna evolución en este sentido? ¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Creo que en el futuro veremos un porcentaje superior de mujeres emprendedoras en el sector legal. Más mujeres liderando con inquietud, mentalidad abierta y sin ideas pre-establecidas o limitantes. Veremos mucha más actividad emprendedora e intraemprendedora.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

A una joven abogada que quiere emprender le diría que muchas veces erramos al pensar que somos más expertos en una materia por llevar muchos años en un sector. Sin embargo, las reglas del juego han cambiado, y es precisamente la tecnología la que está rompiendo esos esquemas y esas barreras tradicionales que existían antes. Hoy encontramos modelos de negocio innovadores en el sector legal, que son liderados por jóvenes juristas. Son empresas más pequeñas y con menos recursos capaces de desafiar con éxito a otras más grandes y consolidadas en el mercado.

No soy nadie para dar recomendaciones, pero de mi propia experiencia emprendedora, puedo decir que lo que a mí me ha ayudado en este viaje ha sido, sin lugar a duda, rodearme de gente buena. El camino del emprendedor puede ser muy complicado, y no es necesario enfrentarse solo a los desafíos uno solo. En compañía todo es más fácil. En mi caso, yo recurro muchas veces a mis compañeros de trabajo o de profesión y a mis colaboradores (expertos en

Creo que en el futuro veremos un porcentaje superior de mujeres emprendedoras en el sector legal. Más mujeres liderando con inquietud, mentalidad abierta y sin ideas pre-establecidas o limitantes. Veremos mucha más actividad emprendedora e intraemprendedora

otros sectores). Algunos tienen muchísima experiencia en campos muy complicados y los consejos son puro oro.

Algunas de las mujeres que me han inspirado y me siguen inspirando son:

- **Paula Fernández-Ochoa**, socia de +MoreThanLaw. Embajadora del lema “Que a reír no te gane nadie!” y Conferenciante.
- **María Eugènia Gay Rosell**, Decana del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona y Presidenta emérita del Consell de l’Advocacia Catalana.
- **Sara Molina Pérez-Tomé**, abogada y experta en transformación digital del sector legal.
- **Isabella Galeano**, founder de The Technolawgist.

Donna Alcalá

Abogada y co-fundadora de la firma Emindset Law.
Autora de "Emprende en el Sector Legal".
Divulgadora Youtube sobre Derecho, emprendimiento y abogacía práctica.





Eva Bruch

Empresaria en Alterwork.
Consultora de Transformación Digital
e Innovación para organizaciones
profesionales.
Doctora en Marketing Jurídico por la UAB
y MBA por EADA.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

El sector legal tiene unas particularidades muy concretas que desde mi punto de vista lo hacen especialmente atractivo para emprender pues el inmovilismo que lo ha caracterizado hace que actualmente esté casi todo por hacer desde muchos ámbitos.

Desde la perspectiva de los despachos, existe un hueco enorme para servicios jurídicos alternativos, ya sea mediante la creación de nuevos despachos o empresas de servicios o bien rediseñando los servicios de los despachos tradicionales creando nuevas unidades o divisiones de negocio.

Desde el punto de vista de las consultoras (que es la posición en la que me encuentro yo) veo una gran necesidad de todos los operadores por entender el cambio que se está produciendo, ayudarles a adaptarse a él e identificar nuevas oportunidades.

Los operadores tecnológicos tienen un enorme terreno por recorrer con la legaltech, siendo ahora un momento especialmente dulce para estas compañías dada la alta receptividad al cambio y a la transformación de los despachos.

En cuanto a habilidades y competencias fundamentales para emprender, creo que son exactamente las mismas que en cualquier otro sector: resiliencia, empatía, proactividad y algo de paciencia.

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional? ¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones?

En 2008, después de haber ejercido la abogacía durante varios años me hallaba dirigiendo la unidad jurídica híbrida (prestábamos servicios a las empresas del grupo y a clientes externos) de un servicio de outsourcing bancario. Ahí aprendí a gestionar un despacho. Pero ese año fue muy complicado para estas empresas y con la crisis financiera, muchas cayeron, entre ellas, la nuestra. En esos momentos, el empleo no abundaba así que el emprendimiento, más que una opción, fue una obligación.

No fue fácil al principio, pero poco a poco pude ir abriéndome camino. Hice una apuesta a largo plazo cambiando mi profesión de abogado por la de consultor para firmas jurídicas aprovechando la experiencia que tenía en gestión de procesos y tecnología, era algo que me apasionaba e intuía que era una necesidad aún por cubrir en despachos y asesorías. Afortunadamente resultó ser una decisión acertada.

En cuanto a la opción del emprendimiento por las mujeres, en general creo que los hombres están más inclinados a barajar esta opción y las estadísticas están ahí para confirmarlo. Sin embargo, en entornos profesionales como el jurídico, sí veo cada vez más mujeres dando pasos al frente creando y liderando despachos. A pesar de ello, queda un larguísimo camino por recorrer en este aspecto.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de esta experiencia?

Creo que la mayor dificultad está en gestionar los propios miedos, las dudas, la incertidumbre... pero aprendes a ser responsable de tus propias decisiones, a analizar lo que pasa y porqué ha pasado, y a ser muy crítico con los resultados. No puedes dar nada por supuesto, aprendes a recibir un montón de negativas y debes crecer con ellas.

Lo que me ha enseñado esta experiencia (y sigo aprendiendo aún) es que, con cabeza, tesón, disciplina y mucho trabajo, se puede lograr. Además, conoces a gente maravillosa en el camino.

¿Cuál es tu valoración respecto a los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal? ¿dónde es necesario poner el foco?

Cada vez hay más iniciativas para dar soporte y empoderar a las mujeres dentro del sector, desde organizaciones privadas a fundaciones y algunas ayudas públicas. En este sentido creo que se está haciendo un buen trabajo pues dotan a las mujeres de recursos formativos, de orientación e incluso económicos que me habrían venido genial cuando empecé.

Si algo creo que debemos potenciar aún más entre las mujeres juristas que quieren emprender, es la autoconfianza y la seguridad en sí mismas, ayudarlas a descubrir su potencial y explotarlo.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

Creo que aún falta mucho para lograr las cuotas de visibilidad que merecen las mujeres en el sector, pero las que llegan están haciendo un trabajo excelente para mejorar este posicionamiento.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

La transformación digital es la asignatura pendiente de la mayoría de los despachos y asesorías y la base sobre la que se apoyan los modelos alternativos de prestación de

servicios jurídicos. Al igual que los hombres, las mujeres pueden aprovechar esta oportunidad para liderar proyectos innovadores y gestionarlos de la forma que mejor se amolde mejor a sus necesidades y entorno, sin que la presencialidad sea en absoluto un requisito imprescindible ni necesario.

Nunca está de más echar una mano a la mayor visibilidad de las mujeres emprendedoras pero las que conozco brillan con luz propia y esto es lo que debemos transmitir a las que están considerando emprender: su potencial es enorme.

¿Observas alguna evolución en este sentido? ¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Pues sí, cada vez veo más mujeres que toman la iniciativa y se abren camino por sí mismas, liderando proyectos novedosos, gestionando grandes empresas, ocupando puestos de responsabilidad. El camino hacia la igualdad es largo, pero hemos andado ya buen trecho y se está formando una red de profesionales, entidades y grupos de mujeres que están ahí para apoyar a las que empiezan.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

Que crea en ella misma y en su proyecto y que se rodee de buenos profesionales que le aporten valor y complementen sus habilidades. Me inspiran mujeres como Carina Spilzka, Maria Eugenia Gay, Rosalina Díaz Valcárcel, Natalia Mart.

Eva Bruch

Empresaria en Alterwork.
Consultora de Transformación Digital
e Innovación para organizaciones
profesionales.
Doctora en Marketing Jurídico por la UAB
y MBA por EADA.





Lucía Goy

Socia fundadora de Goy Gentile Abogados. Abogada en prestigiosos despachos nacionales e internacionales.

2021. Premio Fundación Princesa de Girona Empresa.

2017. Premio Expansión a la mejor Startup legal.

2017. Premio Iberian Lawyer como mejor abogada "Forty under 40".

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional? ¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones?

Tras terminar mis estudios, empecé trabajando en despachos internacionales de primer nivel, como Uría Menendez, Davis Polk & Wardwell y Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom.

No obstante, tras pasar unos años trabajando para grandes firmas, no podía evitar sentir que el trabajo que desarrollaba era un tanto impersonal, en parte por el elevadísimo volumen de trabajo y el enfoque de especialización por materias que tienen las grandes firmas de despachos de abogados.

En este sentido, se hacía un tanto difícil poder ofrecer un asesoramiento integral y personalizado al cliente, ya que normalmente había demasiada gente involucrada

en cada proyecto; lo que me llevó a querer montar mi propio despacho, desde donde pudiera servir de forma más directa a las personas, conocer de forma más amplia sus problemas y poder ayudarlas a solucionarlos sin tener que verlo todo desde una encorsetada visión monodisciplinar. Este fue el motivo por el que, después de haberme formado y haber acumulado años de experiencia en algunas de las firmas más prestigiosas del mundo decidí lanzar mi propio proyecto, donde pudiera utilizar todo lo aprendido para ayudar a la gente sin que los grandes procesos internos que vemos en las grandes firmas me hicieran perder perspectiva.

Me gusta pensar que, desde Goy, tenemos la capacidad suficiente como para tratar de forma integral los problemas de cualquier persona que nos consulta, que sabemos escucharla y que tenemos una visión más humana y menos corporativa de lo que se suele ver en un gran despacho.

Respecto de la último que me preguntas, tengo la sensación de que esa tendencia que describes (la de la reticencia de las mujeres a emprender respecto de los hombres) se está revirtiendo y, en la actualidad, a menudo me ocurre que compañeras y amigas con las que estudié y me formé cuentan con sus propios despachos o son socias en algunas de las más grandes firmas internacionales. Dicho eso, es verdad que a fecha de hoy son menos las mujeres que emprenden que los hombres.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de tu experiencia profesional?

Para mí la mayor dificultad a la hora de establecer Goy Gentile Abogados, ha sido encontrar un equipo sólido y que comparta los valores de la firma. Esto requiere tiempo, formación y compartir la cultura corporativa con el equipo. Una vez conseguido también es lo que más ha ayudado al crecimiento de la firma.

Otro reto constante, que hace el ejercicio del derecho apasionante es desarrollar encontrar nuevos ámbitos e identificar nuevas necesidades antes, incluso, de que estas sean advertidas por sus propios demandantes: lo estamos viendo con las “criptomonedas”, el “blockchain”, las “NFT”, los “Smart contracts” y, en general, con las necesidades derivadas de la economía virtual; hay una enorme cantidad de intercambios día a día para los que la Ley aún no tiene una respuesta apropiada y a menudo nos toca ser a los profesionales del derecho los primeros en conocerlos y poder ofrecer confianza y seguridad a nuestros clientes y a aquellas personas que están interesadas en participar de dicha economía sin incurrir en riesgos.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

¿Consideras que se están dando los pasos oportunos y necesarios para alcanzar la igualdad de género real en este mercado?

En la actualidad creo que aquí ya no podemos considerarnos discriminadas en este aspecto. Por mucho

que, a nivel de importancia relativa, respecto de los hombres, aún tengo la sensación de que queda trabajo por hacer y que la mujer no ha llegado aún a dejar patente todo su potencial, sí que creo que a día de hoy los proyectos promovidos y desarrollados por mujeres no genera un menor interés ni una mayor desconfianza que la de aquellos promovidos por los hombres.

Es cierto que, si miramos arriba, a un nivel más “senior”, al final nos encontramos con que entre los profesionales consagrados con varias décadas de experiencia es más frecuente encontrarnos a hombres; pero a nivel de emprendimiento joven y de generación de nuevos proyectos creo ya se empieza a sentir el pujante papel de la mujer. Dicho eso, es verdad que son menos las mujeres que toman el paso a emprender. Creo el paso más importante para cambiar esto, es transmitir a las nuevas generaciones que no existe diferencia alguna entre las capacidades de un hombre y mujer para cualquier función.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

Creo que la digitalización, más que ayudar a las mujeres, es algo que empieza a ser un requisito para todo profesional del derecho: si continuas operando en base a procesos obsoletos estás condenado a desaparecer y me temo que el género no tiene mucho que decir ahí. En la actualidad, no tengo la sensación de que sea necesario realizar un esfuerzo especial para dar visibilidad a proyectos liderados

por mujeres, porque honestamente creo (obviamente, sin exhaustivos análisis de por medio) que los proyectos liderados por mujeres se les da incluso hasta más visibilidad.

¿Observas alguna evolución en este sentido? ¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Creo que nos encaminamos a una sociedad más igualitaria y que esto se está produciendo en el sector legal incluso a un ritmo más veloz de lo que podríamos encontrar en otros ámbitos.

Durante muchos años, una de las cuestiones que más trabas ponía al desarrollo profesional de las mujeres, que era la conciliación con la vida familiar, ha mejorado considerablemente. En la actualidad, tanto los cambios en la cultura de la juventud (que invita a los hombres a participar más activamente en roles tradicionalmente asignados a mujeres), empresarial o incluso a nivel normativo (con la extensión a los hombres de los permisos de paternidad o la promoción del teletrabajo) hacen que una de las barreras tradicionales de la mujer este empezando a desaparecer (incluso aunque en ocasiones haya tenido que ser como consecuencia de acontecimientos que nada tienen que ver con políticas económicas o de género).

Sin duda, nos encaminamos a un mundo de menos distinciones en funciones en base al género.

La unión, ¿hace la fuerza? ¿por qué asociarse puede ser una buena idea?

Las asociaciones siempre son una buena alternativa. En primer lugar, siempre es importante y valioso ser capaz de unir voces y coordinar un discurso con puntos en común a la hora de exponer argumentos, pero, sobre todo, en el ámbito del emprendimiento femenino sirve de mucho tejer una red de contactos y apoyos recíprocos a quien poder acudir para aprender como solventar determinadas dificultades.

Sobre todo, en los inicios, las incertidumbres son muy grandes y el hecho de poder contar con una estructura organizada integradas por mujeres que probablemente habrán pasado por las mismas experiencias que tú en el pasado (habiendo logrado salir airoso) supone un excelente apoyo para comenzar a construir un proyecto, por innovador que sea. Asimismo, creo las asociaciones siempre deben tener una base de inclusión y de progreso, no de reivindicaciones ni reclamos.

El número de mujeres directivas ha crecido en España, pero aún son muchos los techos de cristal que romper: ¿Cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres juristas?

Si hay algo que caracteriza al sector legal, en mi opinión, es la competitividad, la complejidad de las cuestiones que aborda y la constante evolución y proceso de reaprendizaje

al que nos obliga a someternos a los profesionales del derecho. Es un sector que, paradójicamente, demanda de sus profesionales un conocimiento exhaustivo de materias específicas que son extraordinariamente profundas y complejas, pero a la vez requiere conocimientos ciertamente amplios acerca de la práctica totalidad de la realidad jurídica, social y económica.

Para ser un buen jurista, creo la cualidad esencial, ya seas mujer o hombre, es la empatía, para poder entender la necesidad real del cliente, así también como el conocimiento técnico y capacidad analítica para abordar el problema e ingenio e innovación para poder solucionarlo de forma óptima.

¿Dónde crees que debería ponerse el foco para apoyar a las profesionales desde las administraciones e instituciones?

Creo que el mayor favor que se puede hacer para ayudar a las mujeres en su carrera profesional es educar a las nuevas generaciones en la igualdad de capacidades. En mi opinión las políticas de discriminación positiva terminan teniendo un efecto rebote perjudicial, ya que siembra la duda sobre si una mujer está en su puesto por su capacidad o por algún tipo de política de imagen.

¿Crees que el emprendimiento o intraemprendimiento son una posibilidad para cerrar las desigualdades del mercado laboral? ¿Tienen más problemas para conseguir financiación o visibilidad las mujeres?

Siempre he pensado que el emprendimiento es la manera más directa que puede existir para combatir la desigualdad, en cuestiones de género o en cualquiera otra. Si partimos de la premisa de que las mujeres no tenemos menor capacitación para ejercer esta profesión, sino que lo que ocurre es que nos encontramos aun revirtiendo una serie de sutiles tendencias culturales que, de alguna manera, priman al hombre sobre la mujer en el ámbito interno de las organizaciones empresariales; resulta muy sencillo concluir que un “atajo” para evitar sufrir determinadas inercias o actitudes es, directamente, crear nuevos proyectos que vengan lo más descontaminados posibles de base.

En cuanto a financiación, no sabría decir hasta qué punto ser mujer puede suponer un obstáculo en la actualidad a la hora de atraer inversores o pactar determinadas condiciones, ya que según mi experiencia esto tiene más que ver con la solidez del proyecto y la propuesta en sí.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

Que trabaje duro para llegar a sus logros y no que no deje que los obstáculos o visiones diferentes le impidan seguir su camino. Y que la característica más valiosa de un emprendedor es la resiliencia.

Ruth Bader Ginsburg es una gran inspiración, no necesariamente por sus ideologías, de las cuales algunas no comparto, si no por lo que fue su fuerza, resiliencia y mente jurídica brillante.

Lucía Goy

Socia fundadora de Goy Gentile Abogados.
Abogada en prestigiosos despachos nacionales
e internacionales.

2021. Premio Fundación Princesa de Girona
Empresa.

2017. Premio Expansión a la mejor Startup legal.

2017. Premio Iberian Lawyer como mejor
abogada "Forty under 40".





María Vidal-Pardo del Río

Socia despacho Uría Menéndez desde 2021. Asesora en operaciones de mercantil, regulatorio bancario, gobierno corporativo y mercado de valores.

El número de mujeres directivas ha crecido en España, pero aún son muchos los techos de cristal que romper: ¿Cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres juristas?

En el sector de la abogacía, el nivel de dedicación y disponibilidad exigidos son particularmente elevados, lo cual hace más compleja la planificación y gestión de los tiempos dedicados al trabajo y a la esfera personal y, por tanto, puede constituir una barrera cuando esto no permite gestionar la vida personal y familiar de forma satisfactoria.

Para tratar de mitigar los efectos de esta situación es útil la flexibilidad a la hora de gestionar trabajos y tiempos; el criterio para identificar las urgencias y priorizar tareas; y la confianza, coordinación y solidaridad entre los miembros del equipo. En lo que respecta a la flexibilidad,

creo que la pandemia COVID-19 nos está dando válidas enseñanzas a todos y se están consiguiendo muchas mejoras.

Estas circunstancias son comunes a hombres y mujeres, si bien es cierto que por razones culturales las mujeres solemos “sufrir” más las consecuencias de este alto nivel de dedicación, por sentirnos en cierto modo más responsables de cuidar la esfera familiar y tender a culpabilizarnos cuando consideramos que no estamos dedicando tiempo suficiente a esta.

¿Dónde crees que debería ponerse el foco para apoyar a las profesionales desde las administraciones e instituciones?

En mi opinión, el rol de las instituciones debería ser, precisamente, el de contribuir a modificar determinados patrones culturales que equilibren la percepción de la atribución de responsabilidades respecto del cuidado de la esfera familiar.

En este sentido, el principal ámbito de actuación debería ser el de la educación. Obviamente, ello produce resultados a más largo plazo, aunque, en el fondo, creo que serán cambios más duraderos y estables, porque partirán desde la convicción personal y no desde la imposición de medidas concretas por las Administraciones.

Respecto de medidas concretas que incidan de manera directa en el mundo profesional y empresarial, la igualación de los permisos de maternidad y paternidad siempre me ha parecido una buena medida, así como otras medidas que verdaderamente apoyen e incentiven la reincorporación de ambos progenitores al trabajo después de haber tenido hijos. A modo de síntesis, a mí me gusta más pensar en medidas que apoyen a las mujeres en momentos críticos de su carrera y en la superación de obstáculos y que, por tanto, aseguren que todas pueden llegar en igualdad de oportunidades a las candidaturas a puestos directivos que el fijar cuotas en las reglas de designación de esos puestos.

Existen indudables barreras externas, pero ¿cuáles identificarías como las principales barreras internas de las mujeres a la hora de liderar proyectos o empresas?

Considero que a día de hoy las barreras son más sutiles y subconscientes y quiero creer que, desde luego, ya no existen barreras estructurales abiertamente discriminatorias.

De los factores que suelen comentarse como barreras o sesgos frecuentes, pienso que hay mucho de cierto en dos de ellos: por una parte, el que a veces a nivel directivo se puede dar por hecho que a una mujer no le va a interesar un determinado puesto por su configuración o nivel de dedicación y, por tanto, ni se le llega a ofrecer; y, por otra parte, que las mujeres tenemos más tendencia que los hombres a no postularnos para un puesto cuando consideramos que no cumplimos alguna de las especificaciones de este.

Por otra parte, como anticipaba en la respuesta a la primera pregunta, las dificultades de coordinar la gestión de la vida personal y profesional son una barrera que, por una cuestión cultural, todavía afecta más a las mujeres que a los hombres.

¿Crees que el emprendimiento o intraemprendimiento son una posibilidad para cerrar las desigualdades del mercado laboral? ¿Tienen más problemas para conseguir financiación o visibilidad las mujeres?

No creo que el emprendimiento sea necesariamente una vía para facilitar la visibilidad de la mujer. De hecho, el emprendimiento te exige -seas hombre o mujer- contar con habilidades comerciales y de relación más desarrolladas para poder destacar en un mercado muy competitivo. La integración como asociado o vía “intraemprendimiento” en una iniciativa colectiva creo que pone a tu disposición herramientas muy útiles para construir un perfil público visible. Quizás la pregunta tenga origen en una premisa de que las organizaciones pueden ser en sí mismas obstáculos para dar visibilidad a una mujer y yo esa es una percepción que, por suerte, no tengo.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de tu experiencia profesional?

A la vista de mis respuestas a las preguntas anteriores se podrá intuir que, para mí, las mayores dificultades se presentaron tras haber sido madre por primera vez, momento que suele coincidir con los años más críticos del plan de carrera. Aquí los aprendizajes son más de tipo vital que estrictamente profesional. En esos momentos es

importante tener clara la meta fijada (distinguir lo que es una mala racha -que siempre las habrá- de un desencanto con la profesión), rebajar a veces un poco el nivel de autoexigencia, aprender a ser más flexible y también, por qué no, saber -o no tener miedo a- pedir ayudar o compartir tus preocupaciones con tus compañeros, pues ello no ha de verse como un síntoma de debilidad.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico? ¿Consideras que se están dando los pasos oportunos y necesarios para alcanzar la igualdad de género real en este mercado?

Aunque todavía quede camino por andar y el proceso sea lento, creo que es innegable que está habiendo avances y que cada vez son más visibles referentes femeninos en el mundo jurídico. A nivel de asociados, creo que la igualdad de género es innegable. El paso que falta es que la proporción de socias sea más representativa de la proporción entre abogados y abogadas que existe en la profesión y creo que de forma natural esa proporción se va a seguir incrementando en los próximos años. A día de hoy existe plena conciencia de esta situación y se está trabajando en la identificación y eliminación de cualesquiera sesgos de género que pudiera haber en el ámbito de la profesión y creo que esa es la línea en la que hay que avanzar.

Por otra parte, mantener un diálogo intergeneracional y escuchar las inquietudes y percepciones de las abogadas más jóvenes es otra de las actitudes que se deben mantener para continuar esta senda de forma adecuada y no caer en la autocomplacencia.

Ellas cuentan

María Vidal-Pardo del Río

Socia despacho Uría Menéndez desde 2021.
Asesora en operaciones de mercantil,
regulatorio bancario, gobierno corporativo
y mercado de valores.





Marlen Estévez

Socia y Directora del Departamento de Litigación, Mediación & Arbitraje de RocaJunyent en la oficina de Madrid. Co-Head del Departamento de Innovación y Codirectora del Latam Desk. Presidenta Women in a Legal World.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero, ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

En el sector legal como en otros sectores se ha de emprender con muchas ganas, actitud, determinación y constancia. No obstante, esto es requisito fundamental, pero no es suficiente, ya que todo lo anterior tiene que venir acompañado de una sólida formación en Derecho, experiencia en el sector y cada vez más habilidades sociales.

¿Dónde están las brechas? ¿Cuáles son los obstáculos que deben saltar las abogadas en sus carreras profesionales?

En nuestras sociedades occidentales creo que la principal brecha sigue estando en el momento de la maternidad.

Es en ese momento cuando la sociedad y la cultura, hasta ahora imperante, ejercen una importante presión y nos empujan a las mujeres y hombres a un determinado juego de roles, donde está claramente definido lo que está bien y lo que no, así como a cuál ha de ser la distribución correcta de cargas.

La unión, ¿hace la fuerza? ¿por qué asociarse puede ser una buena idea?

Siempre he creído que la unión hace la fuerza. Si queremos llegar antes, tenemos que hacerlo juntos. Todos remando en la misma dirección. Y la mejor forma de hacerlo es a través de una asociación que nos permita compartir unos valores, unos principios y un mismo objetivo. Los proyectos los hacen las personas y cuando consigues aglutinar talento y ponerlo a colaborar el resultado es imparable. Ya lo decía Jaidt “no se ha conocido fuerza más poderosa en el planeta que la de la cooperación humana”.

¿Cómo trabajan las asociaciones en el apoyo a las mujeres emprendedoras del ámbito legal?

No existe una fórmula mágica, ni única. Nosotras por ejemplo lo que hemos implementado es una amplia red de alianzas para proyectos específicos con otras asociaciones y organizaciones con los que compartimos objetivos o metas. Por ejemplo, en el ámbito del emprendimiento trabajamos mucho con WStartup Community con quienes tenemos muchas sinergias y hemos creado una comisión de emprendimiento para poder dar soporte jurídico a las mujeres que están emprendiendo una vez conocemos bien sus necesidades.

En este sentido, nuestra filosofía es la siguiente: si ya hay alguien haciendo algo no vamos a ponernos a hacerlo, sino que analizaremos como podemos ayudar para conseguir sacar el proyecto delante de la forma posible. Somos una asociación a la que le caracteriza la acción. Estamos convencidas que el mundo cambia con nuestro ejemplo más que con nuestra opinión.

Al final si hay algo claro es que la cooperación es la que permite que esfuerzos aislados y dispares se transformen en esfuerzos productivos.

¿Dónde hay que poner el foco? ¿Hacia dónde se encamina el sector? ¿Hay una lectura de su evolución en clave de género?

El foco debe estar en la innovación. En descubrir cuáles son las necesidades no resueltas de nuestros clientes y trabajar para darles solución. Por ejemplo, desde la

En el sector legal como en otros sectores se ha de emprender con muchas ganas, actitud, determinación y constancia. No obstante, esto es requisito fundamental, pero no es suficiente, ya que todo lo anterior tiene que venir acompañado de una sólida formación en Derecho, experiencia en el sector y cada vez más habilidades sociales

comisión de innovación que Co-dirijo en ROCA JUNYENT estamos trabajando en mejorar la experiencia del cliente en lo que llamamos Client Journey porque al final es en los pequeños detalles donde está la diferencia.

Tenemos que ser capaces de mostrar al cliente lo que obtendrá de nosotros. Ellos no quieren que se les venda nada, sino que les ayudemos a resolver sus problemas y satisfacer sus necesidades.

Como sector considero que nos queda mucho camino aún por recorrer tanto en términos de igualdad real, todavía se siguen viendo a pocas mujeres socias (menos de un 20%) y menos aún al frente de las firmas, pero también en cuanto al uso de la tecnología y los datos se refiere.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico? ¿Consideras que se están dando los pasos oportunos y necesarios para alcanzar la igualdad de género real en este mercado?

Se ha avanzado mucho en los últimos años y en la buena dirección, pero no podemos darnos por satisfechos, todavía queda mucho que hacer. Las cifras que existen son totalmente insuficientes. Debemos seguir visibilizando y generando referentes que inspiren a las mujeres más jóvenes a seguir subiendo posiciones y alcanzando puestos de responsabilidad.

Como decía Carlos Slim “cuando te vas de este mundo no te llevas nada, pero lo que puedes dejar es mucho. Pueden ser tus ideas, tus obras o la inspiración que hayas generado en los demás”. Por lo tanto, yo os animo a participar poniendo en la balanza cualquiera de estos ingredientes, para que entre todos logremos inclinarla a favor de una igualdad real, visible y efectiva.

Marlen Estévez

Socia y Directora del Departamento de Litigación, Mediación & Arbitraje de RocaJunyent en la oficina de Madrid.
Co-Head del Departamento de Innovación y Codirectora del Latam Desk.
Presidenta Women in a Legal World.





Natalia Martos

CEO y fundadora de Legal Army.
Fundadora de la asociación ENATIC
(Abogados Especializados en Nuevas
Tecnologías).
Experta en derecho corporativo, de los
negocios, de nuevas tecnologías, propiedad
intelectual, privacidad e innovación.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

El emprendimiento es un reto extremadamente duro porque implica tener una fortaleza desmesurada para hacer realidad un proyecto que aún no hemos probado de forma empírica y que sólo se sustenta en planes de negocio y estimaciones. La realidad es mucho más compleja y especialmente en el sector legal ya que es una industria consolidada hace siglos, con unas estructuras de liderazgo y unos usos y costumbres extremadamente arraigados. La dificultad de emprender en el sector legal estriba en poder tener la fuerza suficiente para cambiar bagajes del pasado que ya no tienen sentido en una sociedad digitalizada. Las competencias necesarias para iniciar un emprendimiento en este sector pasan por ser un gran especialista en

la prestación de servicios jurídicos, tanto en In-house como en despachos de abogados, conocer muy bien las necesidades del cliente, las tendencias de digitalización del sector y no tener miedo al cambio que esta profesión está viviendo.

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional? ¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones?

Mis inicios fueron como abogada In-house de una multinacional y el emprendimiento nunca estuvo entre mis opciones por verlo inasequible por su dureza y porque necesitaba adquirir una vasta experiencia en mi profesión.

Es un hecho que las mujeres emprendedoras son muchas menos en número en relación con los hombres. La ratio no debe llegar ni al 25 vs 75. Efectivamente, entre mujeres apenas se considera por varios motivos: España no es un país emprendedor desde un punto de vista de herencia cultural, no existen ayudas que favorezcan el emprendimiento y la conciliación de la mujer con su vida familiar hace casi imposible el dedicar varios años de su vida en exclusiva a emprender.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de esta experiencia?

La mayor dificultad es superar el miedo, lanzarse y los primeros meses de rodaje donde todo es incierto. Los aprendizajes son constantes: aprendes mucho de cómo funcionan los fondos de inversión, los impuestos, la burocracia, las personas, de cómo combinar todo tipo de tareas al tiempo y de entrar en ámbitos de conocimiento que nunca hubiera conocido de no haber emprendido.

¿Cuál es tu valoración respecto a los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal? ¿dónde es necesario poner el foco?

Creo que los recursos para mujeres son inexistentes. Ni la Administración ni las instituciones de la profesión fomentan el emprendimiento en el sector legal y, mucho menos, el femenino.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

Las estructuras de partnerariado de la mayoría de los bufetes están controladas mayoritariamente por hombre así que la visibilidad y posicionamiento de la mujer está condicionado a su aprobación. Habiendo muchas más mujeres abogadas, hay muchos más socios de cuota y quizás sólo en el mundo In-House hay una mayor representación de la mujer.

¿Crees que el emprendimiento o intraemprendimiento son una posibilidad para cerrar las desigualdades del mercado laboral? ¿Tienen más problemas para conseguir financiación o visibilidad las mujeres?

Sí que puede ayudar a equilibrar desigualdades. Está demostrado que la capacidad de captación de capital de los hombres es mucho mayor que la de las mujeres a pesar de que hay datos objetivos que apoyan la tesis de que las empresas dirigidas por mujeres son sustancialmente más rentables y exitosas.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

Ofreciendo más ayudas en la inversión en estas tecnologías. Por supuesto, hay que fomentar la visibilidad de los proyectos liderados por mujeres. El legal es un sector anticuado, dominado por hombres y cualquier iniciativa en este sentido debe ser amplificada.

¿Observas alguna evolución en este sentido? ¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Observo una leve mejoría en las cuotas de mujeres que llegan a la sociatura pero no sé cuánto de esto es pura RSC y cuánto es cierto. Aun así, los porcentajes son claramente desequilibrados. Hay una levísima tendencia al mayor protagonismo de la mujer, pero las iniciativas que veo son calcos de las conductas masculinas y no creo que sea esta la forma de hacerlo.

El emprendimiento es un reto extremadamente duro porque implica tener una fortaleza desmesurada para hacer realidad un proyecto que aún no hemos probado de forma empírica y que sólo se sustenta en planes de negocio y estimaciones. La realidad es mucho más compleja y especialmente en el sector legal ya que es una industria consolidada hace siglos, con unas estructuras de liderazgo y unos usos y costumbres extremadamente arraigados

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

Qué tenga una buena cobertura económica y busque una buena socia. Me inspiran emprendedoras de otros sectores ya que el legal tiene una representación muy escasa en este país.

Natalia Martos

CEO y fundadora de Legal Army.
Fundadora de la asociación ENATIC
(Abogados Especializados en Nuevas
Tecnologías).
Experta en derecho corporativo, de los
negocios, de nuevas tecnologías, propiedad
intelectual, privacidad e innovación.





Paula Fernández Ochoa

Consultora & Speaker en entornos de alta competición.
Socia de MoreThanLaw+ y VivircorRiendo.
Miembro de Inkietos y de Women in a Legal World.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

El abanico de oportunidades que existe para emprender es muy amplio, si bien es imprescindible conocer bien las peculiaridades del sector y, sobre todo, diferenciarse con una clara propuesta de valor y un posicionamiento estratégico.

El emprendedor debe tener visión de negocio y capacidad tanto de asumir riesgos como de adaptarse a un mercado tan cambiante como el actual.

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional? ¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones?

Mi trayectoria en el sector legal ha ido evolucionando. Empecé como abogada generalista, después me especialicé en Corporate en Garrigues y, tras compaginar el ejercicio de la abogacía con el management en Legálitas, me focalicé e desarrollo de negocio y marketing, primero por cuenta ajena en Roca Junyent -Head of Business Development- y después por cuenta propia constituyendo la Consultora MoreThanLaw+, especializada en Branding & Business Development en el sector legal, directivos y entornos de alta competición.

Sí, actualmente sigue siendo menos habitual encontrar mujeres que hombres emprendedores en el sector legal. La conciliación sigue pesando mucho y el riesgo no suele ser un gran compañero de viaje. A mí, por el contrario, me encanta y, además, he hecho de mi pasión mi trabajo.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de esta experiencia?

Cada día es una superación de obstáculos de todo tipo y un aprendizaje constante. Esa es la dificultad y a la vez el atractivo. ¡Hay que estar siempre en la cresta de la ola! Si te limitas a flotar...te hundes.

¿Cuál es tu valoración respecto a los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal? ¿dónde es necesario poner el foco?

No hay muchas facilidades en cuanto a recursos externos para ayudarte a emprender. En mi caso capitalicé el paro y aposté todo al modelo de negocio que quería desarrollar, sin apenas costes fijos y con una gran dosis de estrategia

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

El posicionamiento y la visibilidad de la mujer en el mercado jurídico están en alza. Aún queda mucho camino por recorrer, pero cada vez es más frecuente encontrar mujeres entre los directorios más prestigiosos asesorando operaciones relevantes, en la sociatura de los despachos y en el liderazgo de otro tipo de empresas del sector como la mía, una Consultora de Branding & Business Development.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

La digitalización ha abierto un amplio abanico de posibilidades y, sin duda, ha democratizado la comunicación, con lo que puede ayudarnos a todos, sin diferencia de género. Sí, estamos en un momento en que la ayuda de la sociedad por promover a la mujer y darle más visibilidad es clave, pero también considero que cada una de nosotras debemos asumir la responsabilidad de dar un

paso al frente, de subirnos al escenario para ser conocidas y reconocidas. No me gusta echar balones fuera.

La unión, ¿hace la fuerza? ¿por qué asociarse puede ser una buena idea?

Puede ser una buena idea ... o no, todo depende del modelo de negocio y objetivos a alcanzar. La unión hace la fuerza, sin duda. Pero no a cualquier precio. Considero clave formar equipo, pero también dimensionar bien la vinculación y sociatura capitalista. Por mi experiencia y mi opción de vida, veo muy interesante asociarse bajo una marca corporativa entre profesionales de gran valía y prestigio, pero con cuentas de explotación diferentes y absoluta independencia económica.

El mercado es más abierto que nunca y permite todo tipo de estructuras, sin que necesariamente el tamaño sea un elemento imprescindible. A la pregunta de “¿Cuántos sois?” Siempre está la respuesta de “¿cuántos necesitas?”. Creo en la prestación de asesoramiento por proyectos 100% personalizados, en los que dimensionas el equipo según especialidad y necesidades, para que se ejecute por los mejores y de la manera más rentable y eficiente posible.

¿Cómo trabajan las asociaciones en el apoyo a las mujeres emprendedoras del ámbito legal?

Es muy enriquecedor compartir inquietudes, conocimiento, experiencia y, en definitiva, tener apoyo y crecer entre mujeres que viven situaciones semejantes a la tuya o que pueden ser inspiradoras para ti. Por ejemplo, la asociación

Women in a Legal World, a la que pertenezco, es un modelo a seguir.

¿Dónde hay que poner el foco? ¿Hacia dónde se encamina el sector? ¿Hay una lectura de su evolución en clave de género?

Hay que poner foco en la diversidad, en la diferenciación y en los negocios con alma pues no basta con ganar dinero, sino que hay que generar riqueza. Hemos pasado de jefes a líderes, de las ideas a la acción, de buscar la estabilidad a saber bailar en la impermanencia de las cosas y, en definitiva, hemos pasado del tener al ser.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

En las universidades en las que imparto formación siempre aconsejo a las jóvenes abogadas que estén constantemente actualizándose y aprendiendo y que hagan un acto de honestidad y valentía sabiendo dónde está su talento y su pasión para aportar todo por la decisión que tomen. Les animo a asumir riesgos y a hacerlo con la convicción de que estamos ante carreras profesionales líquidas, en un escenario en el que combinamos varios cometidos laborales y siempre tenemos la oportunidad de reinventarnos y reconducir el camino que hayamos escogido.

Hay grandísimas mujeres en el sector legal como, por ejemplo, M^{ra} Eugenia Gay –Decana ICAB y Socia Gay-Rosell & Solano-, Pilar Menor -Global co Chair Employment & Senior Partner DLA Piper- o Isabela Pérez - VP Legal Strategy And Corporate Functions at Coca Cola-.

Ellas cuentan

Paula Fernández Ochoa

Consultora & Speaker en entornos de alta
competición.
Socia de MoreThanLaw+ y VivircorRiendo.
Miembro de Inkietos y de Women in a
Legal World.





Rosalina Díaz Valcárcel

Presidenta en Asociación de Juristas y Profesionales San Raimundo de Peñafort. Patrona Fundación Mutualidad Abogacía.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

Un proyecto emprendedor necesita un conocimiento profundo del sector en el que se vaya a desarrollar para detectar las necesidades y los nichos con posibilidades. Ser creativo y encontrar una idea de negocio con posibilidades de éxito, conocer las bases para que una empresa sea productiva y rentable, y ser constante y positivo, son también elementos básicos en cualquier emprendimiento y también en el sector legal. Quizás señalaría una diferencia en el sector legal: si se trata de la creación de un servicio de asesoramiento es especialmente necesaria la empatía con los clientes, pero también para ser capaz de contratar los mejores colaboradores. Si detectar el talento es siempre importante en el sector legal es imprescindible.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de tu experiencia profesional?

Algo que he aprendido que es básico es seguir formándose toda la vida. Seguir estudiando y aprendiendo siempre. Por otra parte, las dificultades que he encontrado creo que son las mismas que sufren los hombres: mucho trabajo, muchas horas de esfuerzo, disgustos, la dificultad de las relaciones laborales, crisis económica....

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

La mujer tiene una gran visibilidad en los puestos jurídicos de la Administración pública. Los puestos claves de la judicatura todavía están copados por hombres, lo que tiene que cambiar, pero en el resto de los puestos de la administración, la mujer está en una situación casi paritaria porque las mujeres opositoras obtienen grandes resultados. Se demuestra una vez más con ello el tesón de las mujeres y su valía cuando se juzga de forma totalmente objetiva.

La mujer tiene una gran visibilidad en los puestos jurídicos de la Administración pública. Los puestos claves de la judicatura todavía están copados por hombres, lo que tiene que cambiar, pero en el resto de los puestos de la administración, la mujer está en una situación casi paritaria porque las mujeres opositoras obtienen grandes resultados

También en las asesorías de empresas la posición de la mujer es bastante favorable, porque han sido muchas las que han dado el salto desde los despachos.

Es precisamente en los despachos donde todavía las mujeres tienen que mejorar su posición, lo que pasa por desarrollar unas políticas de conciliación que no se han resuelto adecuadamente. Por otra parte, hay muchas mujeres emprendedoras, especialmente en sectores considerados femeninos (moda, belleza..), aunque no tengo datos objetivos para saber si hay tantas mujeres emprendedoras como hombres en el sector legal, y en ese caso habría que preguntarse por qué, cuando hay tantas mujeres que han estudiado derecho.

¿Dónde están las brechas? ¿Cuáles son los obstáculos que deben saltar las abogadas en sus carreras profesionales?

La brecha fundamental, como ya he señalado, está en la maternidad. No solo por el permiso de maternidad, que ya se ha igualado por ley para padres y madres (y que desde mi punto de vista debería ser un permiso obligatorio para el padre, para evitar el efecto de que el hombre no lo utilice porque “está mal visto”).

La brecha se mantiene durante toda la infancia de los niños, porque son todavía pocos los padres que se implican al mismo nivel que las madres. Hay también una brecha interna de la mujer para ser tan ambiciosa como un hombre y darle la misma importancia a su carrera profesional.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

La digitalización va a ayudar a hombres y mujeres por igual. Siempre se dice que con la tecnología es más fácil la conciliación y en esa medida ayuda más a la mujer, pero creo que tenemos que aspirar a que la conciliación sea para hombres y mujeres, si no es así, las mujeres seguirán llevando sobre sus hombros un peso para el que no quieren ayudas, quieren compartirlo.

¿Observas alguna evolución en este sentido? ¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Es fundamental que hombres y mujeres se responsabilicen de la crianza de los hijos que es donde en estos momentos está la verdadera discriminación de la mujer. Las leyes están haciendo lo que está en su mano: equiparar los períodos de baja por maternidad; dar pasos hacia la educación de cero a tres años... pero si la sociedad como tal, familia a familia, no cambia su mentalidad, la mujer seguirá lastrada en su carrera profesional. Creo que los jóvenes tienen ya otra mentalidad, pero todavía no está suficientemente asentada y aceptada tanto por hombres como por mujeres.

La unión, ¿hace la fuerza? ¿por qué asociarse puede ser una buena idea?

Es cierta la frase según la cual si quieres llegar rápido ve tú solo, pero si quieres llegar más lejos mejor en equipo. Cada mujer valiosa da un paso por todas las mujeres, especialmente si se implica en ayudar a otras mujeres en sus carreras. Unidas, proyectando su visión del mundo y la sociedad para corregir las desigualdades, somos imbatibles, especialmente si lo hacemos unidas a hombres que participan de esa visión y la llevan a sus ámbitos de actuación.

¿Cómo trabajan las asociaciones en el apoyo a las mujeres emprendedoras del ámbito legal?

Creando redes de apoyo y mentoring, además de ofrecer charlas inspiradoras y formativas. Lo más importante es

el networking que se crea y que permite compartir los problemas y las soluciones, y sobre todo el apoyo que nos podemos prestar entre todas.

El número de mujeres directivas ha crecido en España, pero aún son muchos los techos de cristal que romper: ¿Cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres juristas?

Las habilidades y competencias para el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres son las mismas que las de los hombres juristas: inteligencia, esfuerzo, tesón, resiliencia, empatía, formación continua.... Quizás las mujeres deberían añadir más ambición, menos sensación de “impostora”, y más dedicación a la formación, que siempre queda relegada al último lugar después del trabajo y la familia, y a la creación de redes de amistades y apoyo.

¿Dónde crees que debería ponerse el foco para apoyar a las profesionales desde las administraciones e instituciones?

En la igualdad total de hombres y mujeres en la crianza y educación de los hijos.

Existen indudables barreras externas, pero ¿cuáles identificarías como las principales barreras internas de las mujeres a la hora de liderar proyectos o empresas?

Las mujeres tendemos a querer conocer todos los detalles a costa de una visión más de conjunto y más ambiciosa para

los grandes proyectos. También existe falta de fe en poder conseguir todo lo que se proponga y como decía antes una sensación de “impostora”, de que se está ocupando un puesto por encima de las posibilidades. Muy importante también la creencia de que ella sola es la responsable de la familia y que es una “mala madre”.

¿Crees que el emprendimiento o intraemprendimiento son una posibilidad para cerrar las desigualdades del mercado laboral? ¿Tienen más problemas para conseguir financiación o visibilidad las mujeres?

Las desigualdades en el mercado laboral deben cerrarse dentro de él porque es una cuestión de justicia. Emprender o no debe ser una decisión para una mujer tan válida como para el hombre, pero no como forma de evitar una desigualdad.

¿Dónde hay que poner el foco? ¿Hacia dónde se encamina el sector? ¿Hay una lectura de su evolución en clave de género?

Cada día el sector será más paritario, con más participación de la mujer en todos los niveles. Es un camino que se está recorriendo día a día.

Hay que acelerarlo con medidas de conciliación eficaces, con educación desde la infancia, y ya que la mayor desigualdad está en los despachos exigiendo desde las empresas y la Administración que haya más mujeres implicadas en los asuntos legales que encargan a los despachos.

Un proyecto emprendedor necesita un conocimiento profundo del sector en el que se vaya a desarrollar para detectar las necesidades y los nichos con posibilidades.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

A una mujer emprendedora le diría que, si es madre o quiere serlo, es fundamental estar segura de que su pareja está dispuesta a compartir la responsabilidad familiar. Todos los emprendedores están de acuerdo en que no hay suficientes horas en el día y hay que contar con todo el apoyo del mundo. Me inspiran las mujeres que han hecho una gran carrera profesional, y que no han perdido la ilusión, que siguen apuntándose a conocer nuevas ideas y nuevos entornos, a tomar riesgos, a empezar cosas nuevas.

Ellas cuentan



MUTUALIDAD
ABOGACÍA



Rosalina Díaz Valcárcel

Presidenta en Asociación de Juristas y
Profesionales San Raimundo de Peñafort.
Patrona Fundación Mutualidad Abogacía.



Delia Rodríguez

CEO Vestalia Abogados de Familia.
Abogada de Familia y Penal.
Directora del Máster de Familia e Infancia
del Instituto Superior de Derecho y
Economía (ISDE).

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

La principal: saber venderte (comercial) y relacionarte (socializar). Si tienes una marca personal potente, el resto llega solo. Un despacho si tiene clientes nunca se irá a pique, porque donde tú no llegas por falta de experiencia o de recursos, contratas a terceros o buscas colaboraciones.

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional? ¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones?

Tortuosos, como los de tantas y tantos abogados. Mis primeras experiencias en despachos fueron para olvidar,

ya no solo por la precariedad de las condiciones o por la escasez de aprendizaje útil, sino porque, además, sufrí varias experiencias muy incómodas que rozaron el acoso por parte de algún compañero o tutor. No tuve madrinas ni padrinos, ni tampoco golpes de suerte. Los primeros años han sido protagonizados por un trabajo muy sacrificado, sin horarios, con grandes dosis de ilusión y creatividad.

Hoy puedo decir que la mejor forma de igualdad, es ser la capitana de tu destino. El emprendimiento llevado al éxito es una herramienta de igualdad, sin duda.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de esta experiencia?

La mayor dificultad ha sido descubrirme a mí misma y creer firmemente en mí, escondiendo definitivamente en el armario ese “síndrome de la impostora” que a veces nos atosiga a las personas, especialmente a las mujeres. La falta de experiencia, por supuesto, solventada con mucho estudio autodidacta. La falta de recursos la suplí con mucha imaginación, haciéndome una lista de recursos gratis o muy baratos que podía emplear en los inicios: charlas gratuitas ante mi público objetivo, colaboraciones con compañeros, marketing en RRSS ... Otro de los aprendizajes más duros ha sido comprobar que es imposible no despertar envidias o celos cuando luchas por tus sueños y lo consigues. He aprendido a convivir con la deslealtad, a pesar de que va contra mi naturaleza.

¿Cuál es tu valoración respecto a los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal?

Antes de pretender cambiar la sociedad, creo que debemos partir del autoconocimiento. Echo de menos más formaciones integrales donde se aborden habilidades comerciales, coaching, liderazgo, emprendimiento y negocio. También echo de menos una verdadera comunidad de mujeres de éxito que impulsen a otras a llegar a la cima de sus proyectos. En este sentido, tengo entre manos un proyecto que me encantaría compartiros.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

Existen multitud de herramientas y fórmulas, unas gratuitas y otras no, para dar a conocer nuestro negocio. Cosa distinta es que a estas alturas encontremos portadas de revistas con “las estrellas” de los grandes despachos y solo veamos a señores trajeados, ignorando el talento femenino que reina en las firmas. Invisibilizar a la mujer por parte de los “grandes” me parece una mala estrategia empresarial, están perdiendo dinero, sin duda.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

Sí, creo que facilitar en los medios jurídicos con más ahínco esta exposición de proyectos femeninos podría ser una apuesta interesante. También permitiría que varias mujeres

se conozcan, se unan y estrechen lazos para ser más fuertes a nivel empresarial.

¿Observas alguna evolución en este sentido? ¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Evolucionamos, lentamente, pero esto es imparable. No hace falta más que ver los juzgados a diario, están inundados de mujeres en todas las categorías profesionales.

El número de mujeres directivas ha crecido en España, pero aún son muchos los techos de cristal que romper: ¿Cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres juristas?

El crecimiento del número de mujeres directivas es innegable, de la misma forma que lo es que resulta más lento de lo deseable, máxime teniendo en cuenta el talento femenino que existe en España. Concretamente en el sector legal nos encontramos con universidades inundadas de jóvenes mujeres, al igual que las academias de oposiciones, los despachos de abogados y los propios juzgados. Sin embargo, no menos cierto es que un gran número de abogadas en ejercicio se encuentran en despachos conformados por ellas mismas, pero que son unipersonales o pequeños (menos de 5 abogados), o bien como empleadas en puestos no directivos.

En este sentido, existen varios motivos que pudieran justificar que la mujer no acabe de “coronar la cima” de sus proyectos profesionales.

Dejando a un lado los factores externos a nosotras, como las dificultades para conciliar, echo de menos una mayor formación en liderazgo y emprendimiento que permita a las mujeres romper con esos miedos y estereotipos heredados que nos frenan.

¿Crees que el emprendimiento o intraemprendimiento son una posibilidad para cerrar las desigualdades del mercado laboral? ¿Tienen más problemas para conseguir financiación o visibilidad las mujeres?

Emprender un proyecto, sin más, no palía las desigualdades en el sector. Tenemos cientos de letradas con despachos unipersonales, trabajando desde casa porque no pueden sufragar un despacho y/o teniendo dificultades para captar clientes particulares.

Lo anterior se convierte en un problema cuando la profesional sí desea dar un paso al frente, pero no sabe por dónde empezar. En cuanto a las ayudas, creo que existen las mismas posibilidades para ambos géneros y, en general, una escasez de subvenciones al emprendedor y al autónomo. Sobre la visibilidad, en los tiempos que corren, tenemos multitud de herramientas para darnos a conocer, muchas de ellas gratuitas. Es cuestión de tener una estrategia y ejecutarla.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

La sociedad ya nos tiene preparados obstáculos y dificultades, no nos añadamos a nosotras mismas (ni a otras mujeres) más. Trabaja duro, une fuerzas y cree en ti misma.

Delia Rodríguez

CEO Vestalia Abogados de Familia.
Abogada de Familia y Penal.
Directora del Máster de Familia e Infancia
del Instituto Superior de Derecho y
Economía (ISDE).





Pilar Prados

Emprendedora legal. CEO BOUNSEL.
Abogada en prestigiosas firmas nacionales e internacionales.
Miembro del Consejo Joven Fundación Mutualidad Abogacía.

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto, pero ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

Es necesario ser valiente, apasionado y luchador. Tienes que conocer muy bien el sector que quieres revolucionar y ser resiliente para superar rápidamente las adversidades.

El principal desafío del sector legal es el perfil conservador y averso al riesgo propio del abogado.

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional?

Muy bonitos. Recuerdo con ilusión que el mes que constituimos la sociedad me quedé embarazada de mi primer hijo. Durante todo mi embarazo desarrollamos el

MVP de nuestra plataforma de gestión de contratos y conseguimos la primera financiación. No fue mi primera opción profesional. Yo fundé Bounsel después de haber trabajado más de 8 años como abogada de M&A en Cuatrecasas en Madrid, Barcelona y Sao Paulo y en Chaffetz Lindsey LLP en Nueva York, después de haber hecho mi LL.M. en Columbia Law School haber vivido más de 5 años fuera de España, haber trabajado con in-house counsel en una startup y haber redactado y negociado miles de contratos.

¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones? Sí, totalmente.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de esta experiencia?

La mayor dificultad en mi caso ha sido compaginar el desarrollo del producto y el lanzamiento de nuestra plataforma de gestión de contratos al mercado con 2 embarazos, 2 lactancias y en definitiva con la crianza de 2 bebés en un entorno de pandemia. Durante estos 3 años en Bounsel he aprendido a gestionar muy bien mi

tiempo. Con mucha organización y apoyo se puede llegar a todo. Se puede liderar un proyecto tecnológico ambicioso sin renunciar a formar una familia, aunque es muy duro.

¿Cuál es tu valoración respecto a los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal?

Cada vez hay más apoyo por parte del ecosistema y eso es fantástico porque emprender no es un camino de rosas ¿dónde es necesario poner el foco? En dar visibilidad a las mujeres emprendedoras del ámbito legal para que las nuevas generaciones tengan referentes cercanos en los que se puedan apoyar e inspirar.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales?

La digitalización les puede ayudar tanto a optimizar procesos y ser más eficientes como a captar clientes en el canal online y obtener mayores ingresos ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres? Sí, es necesario dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres para que las nuevas generaciones tengan referentes cercanos en los que se puedan apoyar e inspirar.

¿Observas alguna evolución en este sentido?

Sí, tanto en el sector público como en el privado se ha avanzado en materia de igualdad, pero todavía falta mucho por hacer.

Es necesario ser valiente, apasionado y luchador. Tienes que conocer muy bien el sector que quieres revolucionar y ser resiliente para superar rápidamente las adversidades. El principal desafío del sector legal es el perfil conservador y averso al riesgo propio del abogado

¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Hacia un liderazgo inclusivo. Hay que poner el foco dar visibilidad a las mujeres emprendedoras del ámbito legal para que las nuevas generaciones tengan referentes cercanos en los que se puedan apoyar e inspirar.

La unión, ¿hace la fuerza? Sí ¿por qué asociarse puede ser una buena idea?

Porque solo no lo puedes hacer todo. Es bueno buscar socios que te complementen, personas que tengan habilidades, formación y que hayan tenido experiencias profesionales diferentes.

¿Cómo trabajan las asociaciones en el apoyo a las mujeres emprendedoras del ámbito legal?

Principalmente generando comunidad.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

Sigue siendo un mercado a nivel directivo dominado por el hombre. Ojalá que en 2022 las mujeres demos un salto cualitativo y aparezcamos más en los medios.

¿Consideras que se están dando los pasos oportunos y necesarios para alcanzar la igualdad de género real en este mercado?

Sí, veo los esfuerzos del sector, pero aún falta demasiado por hacer. A las mujeres nos cuesta todo el doble. Por ejemplo, no se tiene en cuenta lo mal que lo pasa una mujer durante el primer trimestre del embarazo a la hora de exigir resultados o el esfuerzo que supone compaginar la lactancia materna con la dirección de una startup.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender?

Que no se lo piense y que se atreva. ¿Qué es lo peor que puede pasar? Si no sale bien, habrás aprendido más que en cualquier trabajo y que en cualquier máster. Así que ¡adelante!

¿Qué mujeres del sector te inspiran?

Gloria Sánchez, Laura Fauqueur y Leire Larracoechea.

Ellas cuentan

Pilar Prados

Emprendedora legal. CEO BOUNSEL.
Abogada en prestigiosas firmas
nacionales e internacionales.
Miembro del Consejo Joven Fundación
Mutualidad Abogacía.





María Jesús González-Espejo

CEO del Instituto de Innovación Legal.
Presidenta de la Innovation in Law
Studies Alliance.
Ex vicepresidenta de la European Legal
Technology Association (ELTA).

Emprender en cualquier campo profesional implica un importante reto pero, ¿cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para llevar a cabo un proyecto emprendedor?

Dentro del sector legal yo trabajo sobre todo para y con abogados. La abogacía es una profesión con suerte, pues puede decirse que en cierta forma es “inmune a los ciclos económicos”. Si el ciclo es expansivo, el abogado asesora en la creación de empresas, la negociación y firma de contratos o las inversiones. Si es negativo, en los concursos, las reestructuraciones y los despidos. Esto explica que por lo general no se necesite innovar mucho, pues se puede vivir bien con lo de siempre. Así que un negocio como el mío cuyo propósito es apoyar la transformación de la profesión y los negocios a través de la innovación y la tecnología, tiene que hacer mucho más apostolado, esfuerzo de convicción e inversión de tiempo y recursos que el requerido en otros sectores. Mientras

la banca, los seguros, las empresas energéticas o las teleco, han entendido que no había opción y que había que modernizarse y cambiar, una gran mayoría de los abogados siguen trabajando como siempre y sin sentir la necesidad apremiante de ser más digitales e innovadores. Ese ha sido pues mi principal reto: transformar a quienes no acaban de ver la necesidad, no porque no exista, sino porque no parece urgente, aunque lo sea por mil razones.

Para ser emprendedor es básico aprender a vivir en la incertidumbre, a controlar la ansiedad, pues el dinero deja de llegar a tu cuenta bancaria a fin de mes. Tiene que gustarte la aventura y el riesgo. También es esencial ser flexible para adaptarte a las cambiantes circunstancias que atraviesa cualquier negocio, sobre todo en los primeros años. Además, ayuda ser extrovertido, sociable y curioso, pues la red y la detección de oportunidades son parte esencial del éxito de cualquier proyecto emprendedor.

Dentro del sector legal yo trabajo sobre todo para y con abogados. La abogacía es una profesión con suerte, pues puede decirse que en cierta forma es “inmune a los ciclos económicos”. Si el ciclo es expansivo, el abogado asesora en la creación de empresas, la negociación y firma de contratos o las inversiones

¿Cómo fueron tus comienzos? ¿Fue el emprendimiento una primera opción profesional? ¿Consideras que el emprendimiento se baraja menos entre las mujeres profesionales que entre sus colegas varones?

En mi caso me lancé al emprendimiento tras una mala experiencia profesional, que me dejó cansada. Decidí que tenía que dar una oportunidad a mi deseo de ser empresaria. Yo sentía esa llamada desde hacía años, pero siempre acababa siendo contratada por otros y abandonaba ese sueño.

Mis comienzos fueron bonitos, pues me di cuenta de el trabajo que había realizado durante muchos años, de forma seria y exitosa, me había permitido labrarme una reputación que me iba a dar de comer. Mis primeros clientes fueron todos despachos que me conocían y

que confiaron en mi cuando les ofrecí ser su asesora en estrategia, desarrollo de negocio y marketing digital que es a lo que me dediqué sobre todo los primeros años.

Hay estudios que han demostrado que en efecto las mujeres emprendemos menos que los hombres y la razón parece ser nuestra aversión al riesgo. En efecto si el riesgo no te gusta, el del emprendimiento no es tu mundo... Emprender es de valientes, pero hay muchas mujeres valientes.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de esta experiencia?

La mayor dificultad es posiblemente controlar bien el stress. Los aprendizajes muchos, pero sobre todo que hay que ser muy resiliente; que a serlo te ayuda dormir bien y hacer deporte; que la libertad y la movilidad tienen mucho valor; que el cliente es lo más importante y comprender lo que necesita no es sencillo; que mi creatividad no tiene límite, sólo los que yo me ponga y que la constancia y la seriedad acaban dándote muchas satisfacciones.

¿Cuál es tu valoración respecto a los recursos existentes para las mujeres emprendedoras del ámbito legal? ¿dónde es necesario poner el foco?

Mi valoración es que hay aún muy pocos recursos de apoyo al emprendimiento en general en el ámbito legal, no sólo al femenino. Creo que las facultades de Derecho tendrían que incluir formación sobre emprendimiento durante los estudios de grado. También los Colegios

profesionales deberían apoyar iniciativas que fomenten el espíritu emprendedor. Las entidades con capacidad de dar apoyo financiero a startups de este sector, como los bancos, los business angels y los fondos de capital riesgo, deberían invertir en conocerlo mejor pues hay oportunidades interesantes en él.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico?

Durante años muy pocas mujeres juristas tenían visibilidad. De hecho, por esa razón y monté en el año Mujeres con Opinión (<https://mujeresconopiniondotcom1.wordpress.com/>). Fue una iniciativa pionera cuyo objetivo era poner en contacto a periodistas que buscaran la opinión de un profesional, como mujeres y hacer más visibles a esas mujeres.

Las mujeres juristas tenemos que ser conscientes de la importancia de construirnos una imagen potente y tener visibilidad, en medios de comunicación, redes sociales, eventos, etc. es lo más importante para conseguirlo.

¿Cómo consideras que puede ayudar la digitalización a las mujeres emprendedoras legales? ¿Piensas que es necesario un esfuerzo especial por dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres?

La buena tecnología, bien utilizada ahorra tiempo, de seguridad, consistencia, permite la movilidad, la colaboración y la buena comunicación. En suma, ofrece muchas e importantes ventajas a quien la utiliza.

Hay estudios que han demostrado que en efecto las mujeres emprendemos menos que los hombres y la razón parece ser nuestra aversión al riesgo. En efecto si el riesgo no te gusta, el del emprendimiento no es tu mundo... Emprender es de valientes, pero hay muchas mujeres valientes

Y sí creo que las mujeres necesitan un “empujoncito” en visibilidad, porque tradicionalmente la mayoría han estado un poco escondidas por razones varias como “reminiscencias culturales” o falta de tiempo para dedicar a labores de comunicación y relaciones instituciones y públicas.

Así que me parece muy bien que se dé visibilidad por parte de instituciones tan importantes para el sector legal, como la Fundación Mutualidad Abogacía a los proyectos liderados por mujeres emprendedoras.

¿Observas alguna evolución en este sentido? ¿Hacia dónde piensas que nos encaminamos?

Creo que en los últimos dos años se están dando pasos importantes en pro de la igualdad, la lucha contra la brecha de género o el techo de cristal. Ya nadie discute que las

mujeres necesitan apoyo institucionalizado porque su lucha sólo puede traer beneficios a todos: ellas mismas, sus familiares, amigos, la sociedad en general. Además, ya casi nadie cuestiona que su lucha no debe ser de ellas, sino también de ellos, pues los hombres también necesitan conciliar y se benefician de tener a su lado mujeres emprendedoras y profesionalmente satisfechas.

¿Qué recomendaciones darías a una joven abogada que quiere emprender? ¿Qué mujeres del sector te inspiran?

Creo que lo más importante es que tenga claro su “propósito”. El emprendimiento no es para todas.

A esas mujeres jóvenes que descubran que sí lo es, les recomendaría trazar un plan, diseñar una estrategia con objetivos concretos, realizables, medibles y lanzarse a hacerla realidad, apoyándose en otras personas, rediseñando el plan cuando sea necesario, disfrutando el trayecto con sus fracasos y éxitos. Y todo ello, sin ansiedad, con equilibrio profesional y personal en sus vidas.

Me inspiran las mujeres valientes, trabajadoras y equilibradas. En esa categoría caben muchas, pero por citar algunas que admiro particularmente por lo que han hecho por el sector y por nosotras las mujeres, os dejo aquí una pequeña selección de abogadas, ordenadas alfabéticamente: Ascensión Chirivella, Carla Campoamor, Rosalina Díaz, María Eugenia Gay, Sonia Gumpert, Victoria Kent, Pilar Menor, Urquiola de Palacio, Delia Rodríguez e Isabel Winkels.

Y sí creo que las mujeres necesitan un “empujoncito” en visibilidad, porque tradicionalmente la mayoría han estado un poco escondidas por razones varias como “reminiscencias culturales” o falta de tiempo para dedicar a labores de comunicación y relaciones instituciones y públicas

Ellas cuentan

María Jesús González-Espejo

CEO del Instituto de Innovación Legal.
Presidenta de la Innovation in Law
Studies Alliance.
Ex vicepresidenta de la European Legal
Technology Association (ELTA).





Soledad Atienza

Doctora en Ciencias Sociales por IE University y profesora de Derecho. Decana del IE Law School.

El número de mujeres directivas ha crecido en España, pero aún son muchos los techos de cristal que romper: ¿Cuáles considerarías que son las particularidades del sector legal? ¿qué habilidades y competencias encuentras fundamentales para el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres juristas?

Efectivamente se ha avanzado mucho, entre los estudiantes de Derecho, los funcionarios que acceden a la administración pública, los abogados junior que se incorporan a los despachos de abogados, actualmente el número de mujeres es igual o superior al de hombres, y no se puede decir lo mismo en otras profesiones.

Pero es cierto que en los puestos más altos de las instituciones jurídicas todavía el número de mujeres es limitado. Aunque también aquí hemos visto cambios relevantes: hoy tenemos una Decana del Colegio de Registradores, María Emilia Adán, una mujer Social Directora de uno de los despachos de abogados

americanos en Madrid, Pilar Menor, y una mujer española Vice presidenta de la IBA (Internatinoal Bar Association), Almudena Arpón de Mendivil, pero desde luego esto no es suficiente. A medida que más mujeres acceden a las profesiones jurídicas, más mujeres accederán a los puestos superiores, pero es conveniente para todos que estos suceda cuanto antes. El reto está ahora en acelerar este cambio.

Los ejemplos, como la reciente foto de las tres presidentas de las instituciones de la UE, Ursula Von der Leyen, Presidenta de la Comisión Europea, Roberta Metsola, Presidenta del Parlamento Europeo, y Christine Lagarde, Presidenta del Banco Central Europeo son un modelo y una inspiración para muchas niñas y mujeres.

¿Dónde crees que debería ponerse el foco para apoyar a las profesionales desde las administraciones e instituciones?

Las administraciones públicas y las instituciones privadas jurídicas en España cuentan con un gran número de profesionales mujeres. Para acelerar su acceso a puestos directivos, estas instituciones deberían tener presente el valor que aporta para la sociedad española que el número de mujeres en cargos directivos crezca con celeridad, porque estas instituciones a su vez son una referencia para muchos otros sectores y para la sociedad.

La diversidad, y no solo la de género, es un valor para las empresas y crear e implementar planes de diversidad e inclusión es una de las formas de modificar la situación actual, por eso son cada vez son más las empresas que lo hacen.

Cuando una empresa busca la internacionalización o busca el crecimiento, no se espera a que esto suceda poco a poco, diseña un plan estratégico, e implementa acciones para alcanzarlo. Pues bien, la creación e implantación de un plan estratégico para aumentar la diversidad es una oportunidad para actuar y modificar la situación actual.

Existen indudables barreras externas, pero ¿cuáles identificarías como las principales barreras internas de las mujeres a la hora de liderar proyectos o empresas?

La diversidad, y no solo la de género, es un valor para las empresas y crear e implementar planes de diversidad e inclusión es una de las formas de modificar la situación actual, por eso son cada vez son más las empresas que lo hacen. Estos planes ayudan a acelerar, entre otras cosas, el acceso a puestos directivos de las mujeres. Algunos incluyen propuestas de formación o programas de mentores exclusivos para mujeres, con el objetivo de ayudar

a impulsar a sus carreras profesionales y otros planes incluyen formación en temas de diversidad e inclusión a todos sus miembros para crear una cultura que valore y promueva la diversidad.

¿Crees que el emprendimiento o intraemprendimiento son una posibilidad para cerrar las desigualdades del mercado laboral? ¿Tienen más problemas para conseguir financiación o visibilidad las mujeres?

No creo que las mujeres busquen o alcancen objetivos profesionales diferentes por el hecho de ser mujeres. Creo que no todos los profesionales buscan el mismo modelo de carrera. Algunas instituciones jurídicas públicas y privadas ofrecen planes de carreras diferentes (algunos despachos ofrecen además de la carrera de socio, la de of counsel), no todos quieren la misma carrera, y no creo que haya carreras para hombres frente a carreras para mujeres. Creo que una cultura empresarial que apoya la diversidad y la inclusión ofrece caminos de carreras diferentes para motivaciones y ambiciones diferentes.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades y los aprendizajes de tu experiencia profesional?

Para mí ha sido relevante la búsqueda constante de un equilibrio; equilibrio entre la vida profesional y personal. Y dentro de la vida profesional la búsqueda por compaginar la docencia, la gestión y la investigación. Alcanzar este equilibrio es difícil en algunas ocasiones y un aprendizaje importante para mí es que se puede hacer todo, pero no todo a la vez. Creo que no existe un único paso que

Las administraciones públicas y las instituciones privadas jurídicas en España cuentan con un gran número de profesionales mujeres

sea el totalmente definitivo, la carrera profesional es la suma muchos pasos que se llevan a cabo a lo largo de los años. Como dijo la jueza Ruth Bader Ginsburg, “el cambio duradero ocurre paso a paso”.

¿Cuál es tu opinión acerca del posicionamiento y nivel de visibilidad de la mujer en el mercado jurídico? ¿Consideras que se están dando los pasos oportunos y necesarios para alcanzar la igualdad de género real en este mercado?

Soy positiva y creo que se ha avanzado mucho, pero también creo que es el momento de acelerarlo aún más ya que en la actualidad hay un gran número de mujeres que tienen una excelente formación y experiencia jurídica y, además, porque sería positivo para toda la sociedad. Por otra parte, desde las instituciones jurídicas españolas no solo se debería buscar aumentar el número de mujeres en puestos directivos del mercado jurídico, creo que es nuestra responsabilidad, por ejemplo, desde las instituciones académicas mirar hacia otros sectores y otros países donde la situación de las mujeres es difícil incluso donde no se respetan los Derechos Humanos.

Ellas cuentan

Soledad Atienza

Doctora en Ciencias Sociales por IE University y profesora de Derecho. Decana del IE Law School.

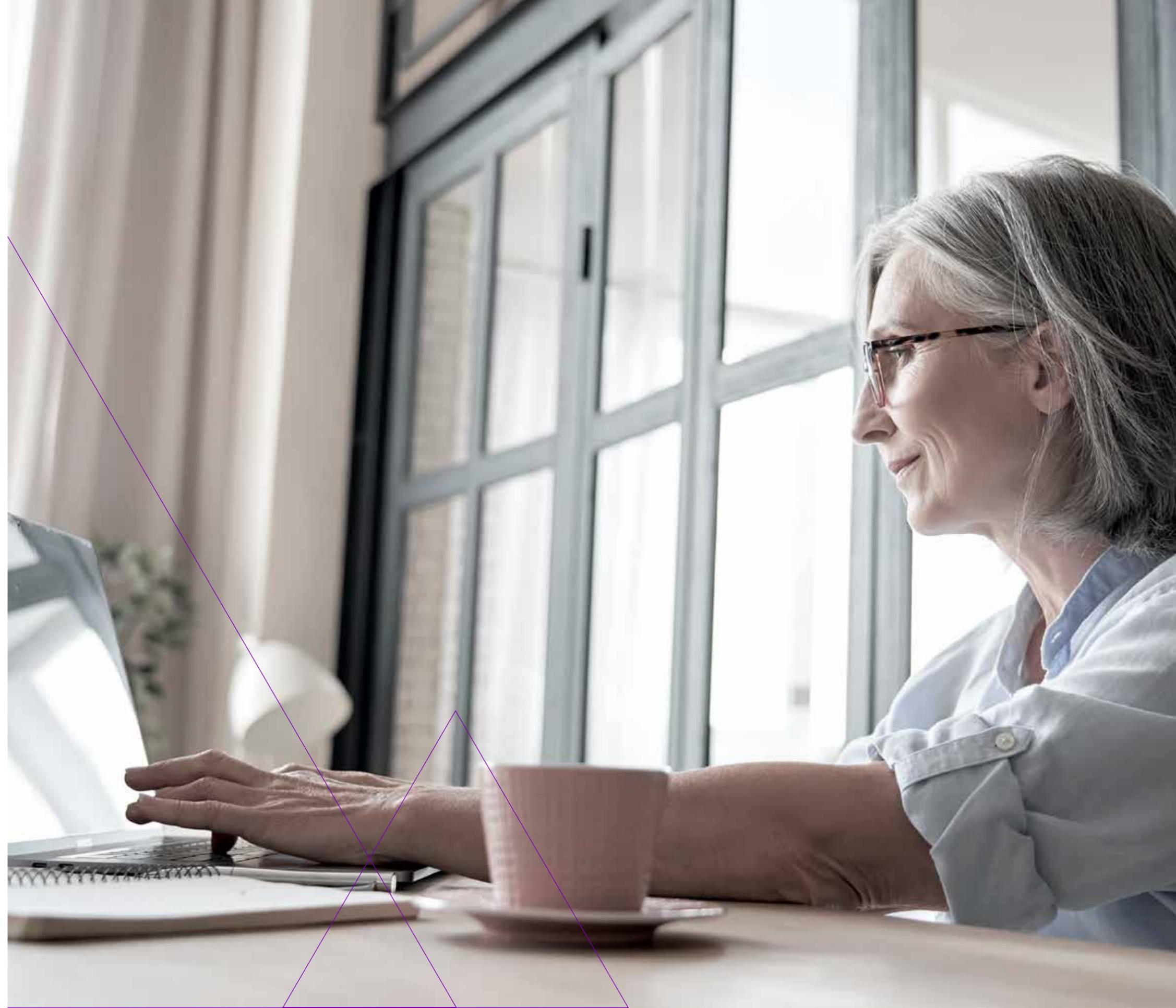


1 ab
04

Emprendimiento
jurídico
e igualdad
de género



En 2003 nace Fundación Mutualidad Abogacía con la misión de crear un instrumento de solidaridad entre los abogados y cuyo objetivo es procurar “la asistencia social y el bienestar de todos los profesionales del Derecho, a través del fomento, promoción y desarrollo de la solidaridad entre los mismos”



En 2003 nace Fundación Mutualidad Abogacía con la misión de crear un instrumento de solidaridad entre los abogados y cuyo objetivo es procurar “la asistencia social y el bienestar de todos los profesionales del Derecho, a través del fomento, promoción y desarrollo de la solidaridad entre los mismos”.

En su compromiso con el colectivo de la abogacía y con la sociedad en general, Fundación Mutualidad Abogacía, en consonancia con su misión y valores, pone en marcha en el año 2020 el Lab de emprendimiento Jurídico con el propósito de apoyar la cultura emprendedora y de innovación, especialmente entre los/as jóvenes abogados/as, así como encontrar soluciones a los retos a los que se enfrenta el sector jurídico.

Desde su lanzamiento en la primera edición, el LabJurídico ha tenido como objetivo promover el **aprovechamiento de todo el talento**, esforzándose por lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus **ejes** de actuación:

- Formación específica en el área del emprendimiento e innovación.
- Acompañamiento personalizado y colaborativo llevado a cabo por un equipo de mentores/as.
- Masterclass con perfiles referentes en el sector.
- Contacto con un ecosistema emprendedor de networking a nivel internacional.

- Presentación de sus ideas y participación en grupos de trabajo.

De hecho, la promoción de la presencia femenina en el Lab emprendimiento jurídico ha tenido el impacto deseado, tal y como nos devuelven los datos relativos a la solicitud y selección del programa. Así, **en la primera edición encontramos que 49,5% de las personas que pidieron ser admitidas en el Lab eran mujeres, siendo esta cifra del 56,4% en el segundo año.**

Para este informe se ha realizado una **evaluación de indicadores de género** a nivel impacto y de resultados cuantitativos en lo que tiene con la participación. Para la recogida de datos cualitativos, se ha perseguido la anonimización de los resultados, por lo que no es posible extraer conclusiones respecto a la autoría de las opiniones. Tampoco se ha realizado un análisis previo en el diseño en relación con la afectación de los roles y estereotipos de género o de las necesidades estratégicas entre hombres y mujeres, pero sí el hecho de cómo el Lab puede, con sus actividades, afectar positivamente a la visibilidad y puesta de relevancia del papel de la mujer emprendedora en el sector legal.

Entrando en el estudio de las cifras. Entre las **solicitantes**, en **2020** encontramos un 11% de abogadas por cuenta ajena, un 29% por cuenta propia y un 59% de estudiantes. El 60% estaba trabajando y un 40% estudiaba, siendo Madrid el origen de un 20% de las solicitantes (la provincia con mayor representación). Preguntadas por la experiencia profesional previa a su interés por el Lab, el mismo porcentaje había ejercido por cuenta ajena que por cuenta propia, el 22%.

Preguntadas por su **motivación** para el desarrollo de ideas emprendedoras y su **rol** dentro de los equipos (autopercepción), los cuestionarios arrojan los siguientes resultados:

- Un 12% se definía como cohesionadoras: escuchas y neutralizas los enfrentamientos mostrándote cooperadora y diplomática.
- Un 24% pensaban que su rol es de coordinadora: clarificas las metas del grupo y delegas tareas mostrando seguridad en ti misma.
- El 15% marcaron que su papel en grupo es el de ser creativa: generas ideas y resuelves problemas concentrándote en tus propios pensamientos
- Un 8% se consideraba en el rol de especialista: aportas conocimientos específicos de manera precisa y técnica
- El 4% marcó la opción de finalizadora: buscas los errores de manera concienzuda, pulas y perfeccionas
- El 12% se autodenominaba implementadora: de manera práctica transformas las ideas en acciones y organizas el trabajo que debe hacerse.
- Un 12% se percibía como impulsora: tomas la iniciativa para superar obstáculos y retas al equipo a avanzar
- Un 11% se veía como investigadora: buscas oportunidades de forma entusiasta

- Y el 3% restante marcó la opción monitora: de manera estratégica percibes las opciones y las expones de manera crítica.

Si observamos **las cifras del 2021 respecto a las solicitantes**, los datos arrojan un 12% de abogadas por cuenta ajena, un 38% por cuenta propia y un 50% de estudiantes. El 60% estaba trabajando y un 38% estudiaba (con un 2% que hacían ambas actividades), habiendo una mayor dispersión territorial (si bien Madrid aglutinaba al 16% de las alumnas del Lab).

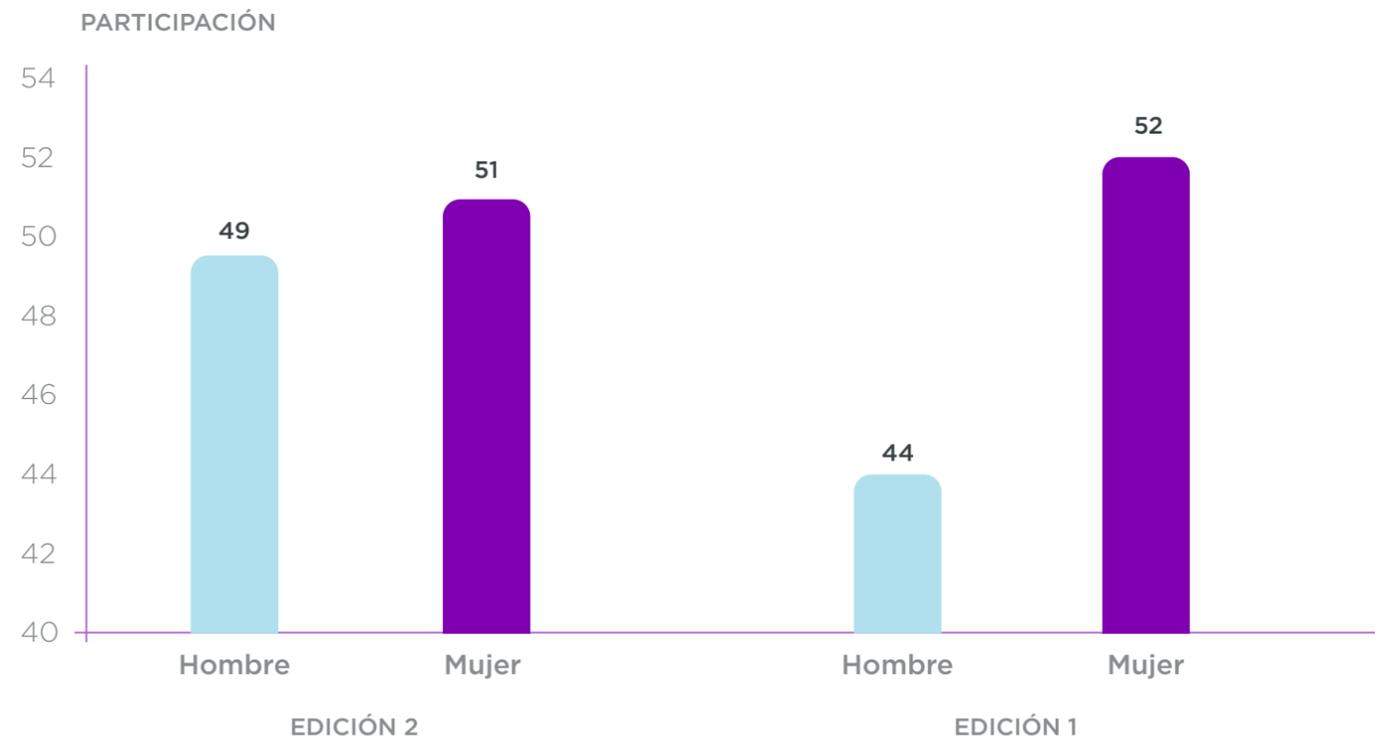
De nuevo en la segunda edición fueron acerca de la definición de su rol dentro de los equipos. En esta ocasión, se permitió que marcaran un abanico más amplio de opciones y una selección múltiple. Así:

- Un 10% se definía como cohesionadoras: escuchas y neutralizas los enfrentamientos mostrándote cooperadora y diplomática.
- Un 19% pensaban que su rol es de coordinadora: clarificas las metas del grupo y delegas tareas mostrando seguridad en ti misma.
- El 13% marcaron que su papel en grupo es el de ser creativa: generas ideas y resuelves problemas concentrándote en tus propios pensamientos
- Un 7% se consideraba en el rol de especialista: aportas conocimientos específicos de manera precisa y técnica

- El 0,5% marcó la opción de finalizadora: buscas los errores de manera concienzuda, pulas y perfeccionas
- El 17% se autodenominaba implementadora: de manera práctica transformas las ideas en acciones y organizas el trabajo que debe hacerse.
- Un 13% se percibía como impulsora: tomas la iniciativa para superar obstáculos y retas al equipo a avanzar
- Un 11% se veía como investigadora: buscas oportunidades de forma entusiasta

- El 3,5% marcó la opción monitora: de manera estratégica percibes las opciones y las expones de manera crítica
- Otras o no consta: 6%

Si atendemos a los datos finales respecto a las **personas seleccionadas**, tal y como puede verse en este gráfico, encontramos que en 2020 hubo un 54% de mujeres frente a un 46% de hombres (96 seleccionados/as), y en 2021 el 51% de participantes femeninas frente al 49% de varones (100 alumnos/as), alcanzando la paridad porcentual.



Por tanto, la tendencia ha sido hacia un **mayor equilibrio** en la participación, existiendo en ambos años una notable presencia de emprendedoras mujeres.

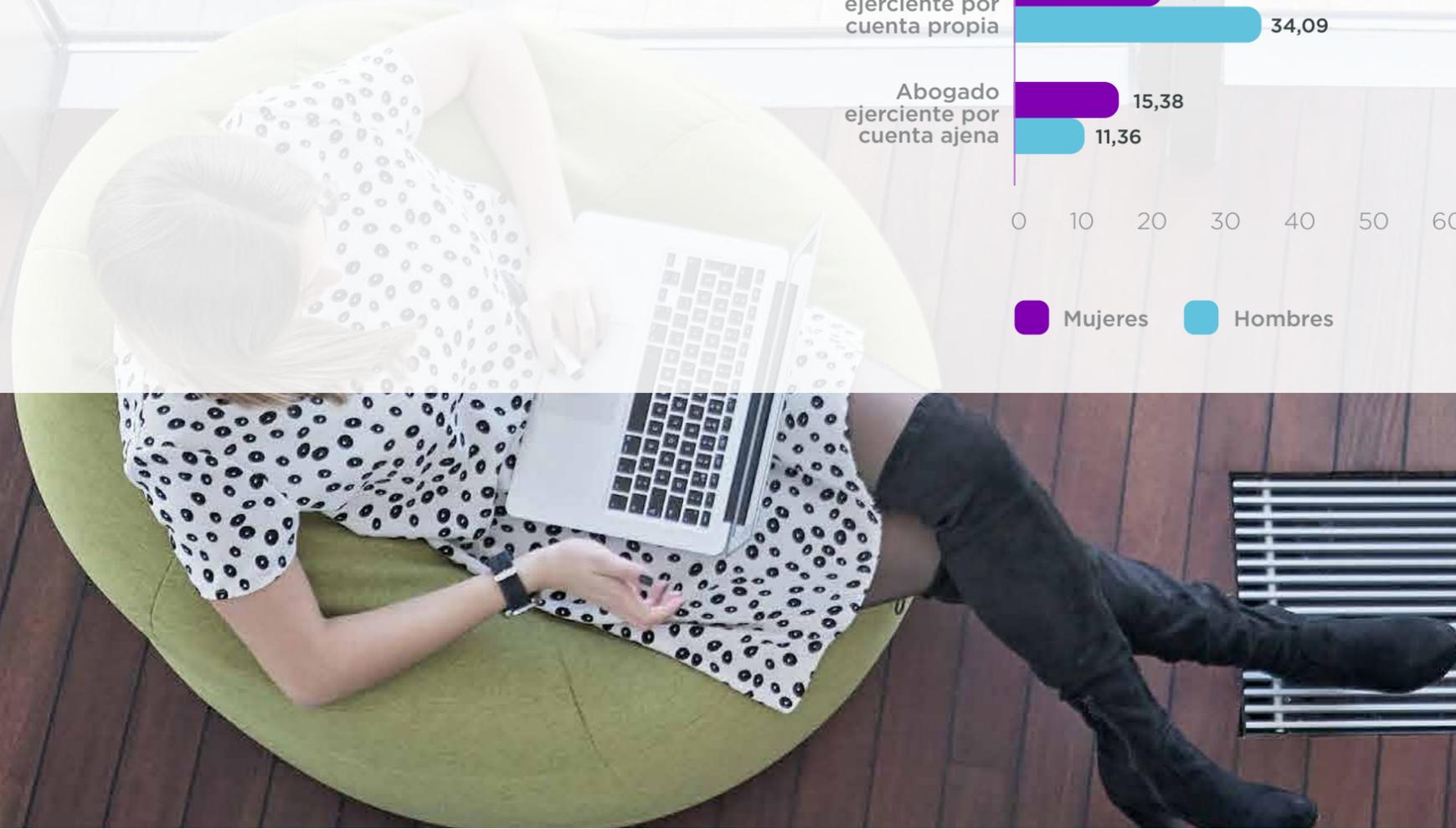
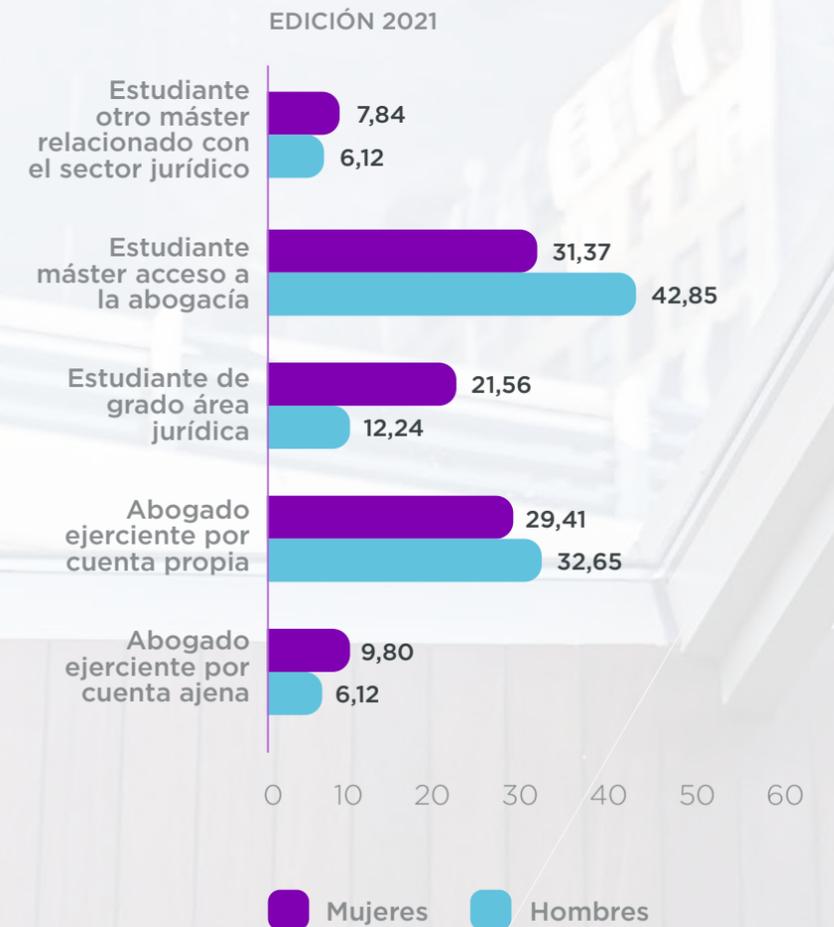
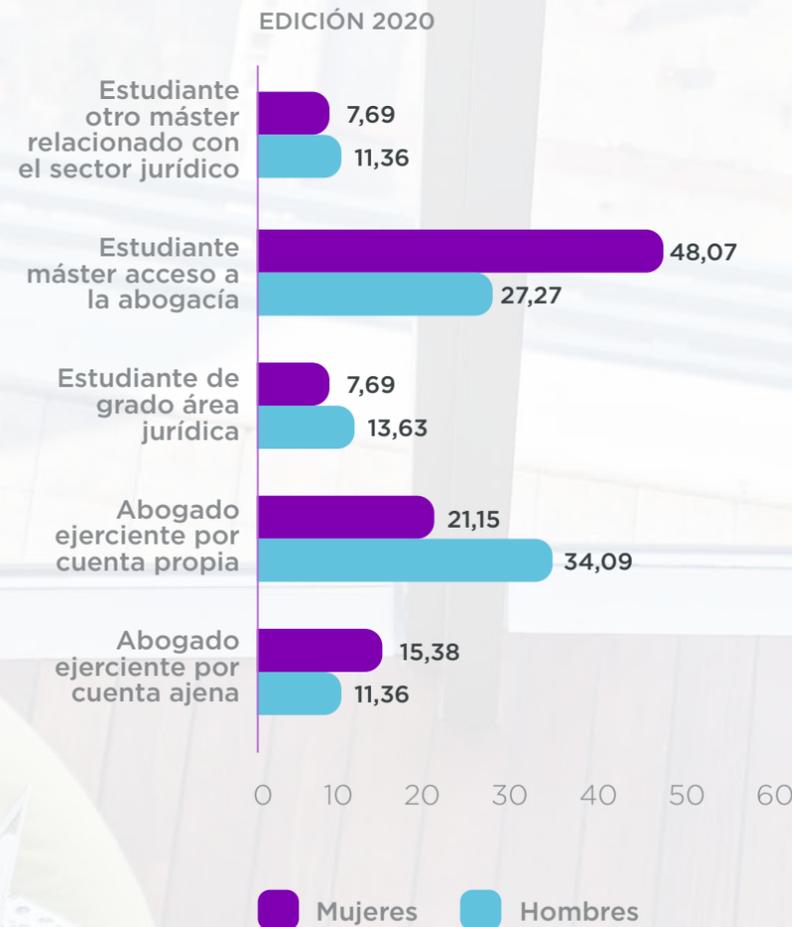
La redefinición a nivel de contenidos y diseño del Lab entre la primera y la segunda edición a fin de promover la paridad en la representación de los dos sexos ha logrado el objetivo deseado, contribuyendo a un mayor equilibrio y favoreciendo la detección del talento masculino y femenino.

Pero **¿qué perfil tienen los y las participantes del Lab?** En este punto merece la pena recordar que nos hallamos ante un programa dirigido hacia un colectivo específico, el de la abogacía y que, por tanto, ya existe un primer denominador común que tiene que ver con la **especialización en estudios del área jurídica.**

También se ha observado una media de edad similar entre sexos de **32 años.** Asimismo, es similar el perfil en relación con la situación laboral actual, con un **58% de trabajadoras en activo y un 56% de trabajadores** en el total de las ediciones.



Sin embargo, sí existen diferencias en cuanto a **experiencia profesional u ocupación**. Si hablamos de la **segunda**, el número de abogadas ejercientes por cuenta propia ha sido menor en ambas ediciones que sus compañeros varones, es decir, había a priori menos representación femenina de mujeres emprendedoras, siendo ellas en mayor medida abogadas en cuenta ajena. El número de estudiantes del máster de acceso a la abogacía ha reunido a un 48% de las participantes en 2020 y el 31% en la segunda edición. En el caso de los hombres, este resultado es del 27% en 2020 y del 42% en 2021.



Poniendo el foco en la **experiencia profesional**, las mujeres emprendedoras participantes tienen mayor bagaje profesional como abogadas en despacho o empresa por cuenta ajena, encontrando en ambos sexos una representación similar de personas con experiencia solo como becario/a o en prácticas.

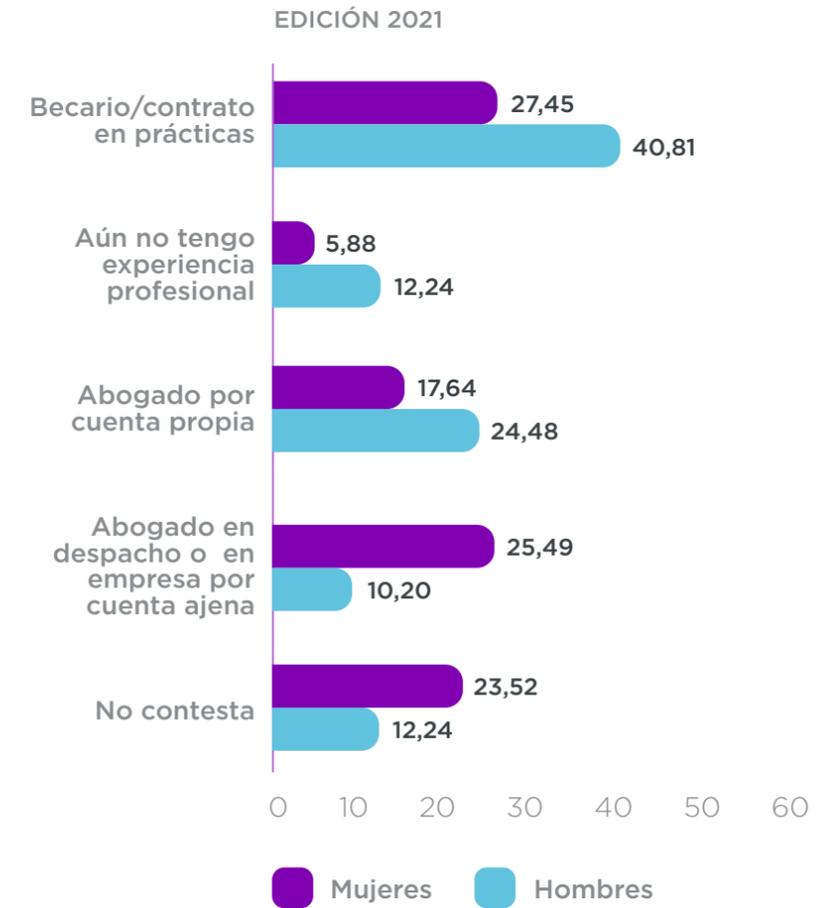
En el diseño del LabJurídico existe una premisa fundamental, que es la difusión y promoción de la cultura de Igualdad, poniendo el foco en el papel de la mujer emprendedora en Legaltech. Para lograrlo, las **masterclass** que han formado parte del programa han servido para visibilizar referentes femeninas y mostrar experiencias emprendedoras y profesionales de mujeres, procurando así paliar la brecha de género en relación con el liderazgo. Además, y de manera transversal, se han abordado los siguientes contenidos específicos:

- Fomentar la presencia de la mujer en el ecosistema emprendedor.
- Empoderar a la mujer como posible líder de proyectos tecnológicos de alto impacto para la sociedad.
- Destacar la importancia de las redes de contactos-capital relacional.
- Fomentar la diversidad dentro del sector jurídico.

En la primera edición, de 6 **masterclass**, 2 fueron capitaneadas por una ponente, abordando cuestiones del estatus de la mujer en el sector jurídico y en el emprendimiento.



En el caso del año 2021, se consideró aumentar el número de **expertas en la materia**, siendo responsables de 4 de las 6 clases maestras ofrecidas, ofreciendo temáticas que conectan con algunas de las barreras que se presentan para las mujeres en el sector:



- Trabajo en la diversidad sector jurídico-retención talento.
- Gestión capital social y relacional-percibido como una dificultad en algunos de los estudios citados de mujeres y emprendimiento. Esta ha sido la sesión mejor valorada por las personas participantes del Lab con un 9.1 sobre 10.
- Cultura emprendedora-comunicación-para trabajar habilidades transversales.
- Tecnología y liderazgo.

Estas sesiones se consolidan como una aportación de valor muy apreciada por hombres y mujeres del Lab, como demuestran los cuestionarios de satisfacción de las mismas, estando todas estas masterclass por encima del 8.2 sobre 10.

Otro aspecto que ha sido considerado ha tenido que ver, no solo con la visibilización de mujeres emprendedoras, sino también con hacer una lectura de su **rol como formadoras y mentoras** dentro del programa, siendo así percibidas como figuras de relevancia para el alumnado. En 2020 acompañaron a los y las participantes cuatro profesionales de diferentes proyectos de emprendimiento, siendo 3 en la edición de 2021.



Elena Lapole, mentora

Creo que cada vez hay más mujeres emprendedoras. En la actualidad las mujeres están igual de formadas que los hombres, tienen mucha capacidad de esfuerzo. Creo que el punto que haría que más mujeres se lanzaran sería que vieran la posibilidad de disponer de tiempo para ello. Una de las mayores problemáticas que encuentran las mujeres es el tema de la conciliación.



Elena Peyró, mentora

Es muy valioso contar con el punto de vista y el talento tanto femenino como masculino, ya que en la mayoría de los casos son muy complementarios.



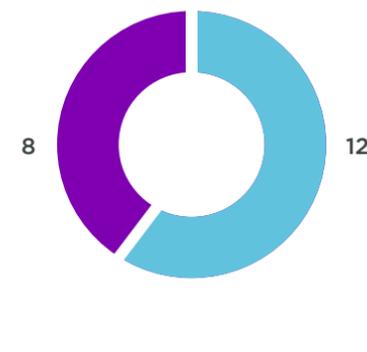


Si ponemos el foco en quién ha tomado un papel de **portavocía** en los equipos seleccionados para el Lab (pitch), en 2020 un 50% estaba capitaneado por mujeres y un 60% en 2021.

EDICIÓN 1. PITCH



EDICIÓN 2. PITCH

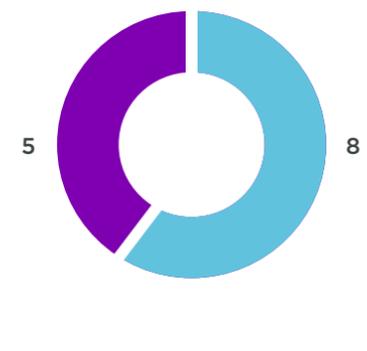


Entre **los grupos ganadores**, encontramos un 64% de participantes femeninas en la primera edición y un 62% entre las personas ganadoras de la segunda.

EDICIÓN 1. GANADORES/AS



EDICIÓN 2. GANADORES/AS

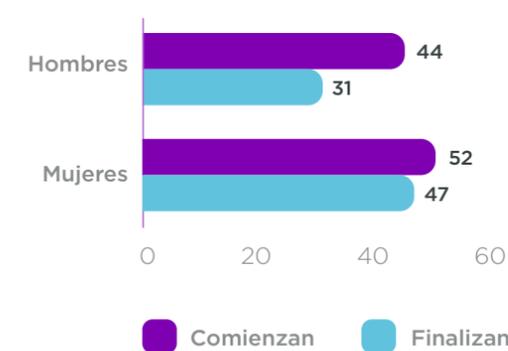


El 30% de las personas participantes en el Lab emprendimiento jurídico se dieron de baja durante el programa el pasado año. Sin tener en cuenta excepciones puntuales, todas las personas cursaron baja por motivos laborales o educativos, sin realizar más especificaciones al respecto.

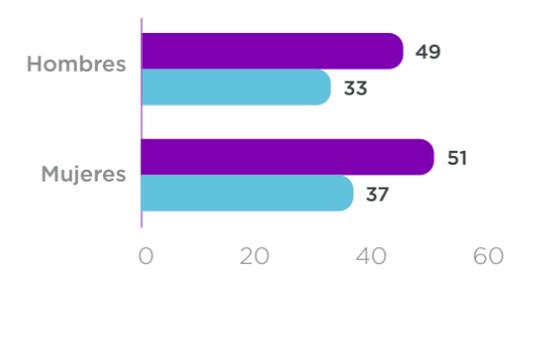
Para este informe, también se ha querido observar la **tasa de compromiso y adhesión al proyecto de hombres y mujeres** siendo relevante el dato de que, en términos generales, las mujeres del Lab han sido más constantes y han tenido un menor absentismo en el programa.

Como puede apreciarse en este gráfico, el 90% de las participantes terminaron su formación en 2020, frente al 70% de los varones. En la edición de 2021, esta distancia se acorta a 5 puntos de diferencia, siendo el 72% las mujeres que culminan su capacitación y el 67% de los hombres.

EDICIÓN 1. COMPROMISO



EDICIÓN 2. COMPROMISO



Por último, y consultadas a las mujeres participantes sobre **su percepción de su papel en equipo**, ellas se consideran implementadoras en mayor proporción que sus compañeros (4 puntos de diferencia en 2020 y 10 en 2021), y ellos tienen más consciencia de un papel de impulsor (1 punto en 2020 y 4 en 2021).

Cabe la reflexión de si está operando algún **sesgo de género** al respecto de estas apreciaciones, ya que la implementación tiene que ver con la organización, y el impulso con la toma de decisiones y la asunción de riesgos. Si bien ambos sexos han obtenido resultados similares en su identificación como coordinadores/as, lo que implica la clarificación de ideas y la seguridad en uno/a mismo/a. La valoración sobre el resto de los ítems relacionados con la relación y el trabajo en grupo, no han resultado significativas a nivel comparativo, siendo similares en los emprendedores y emprendedoras del Lab.

CONCLUSIONES

Analizado a nivel cuantitativo el impacto del Lab emprendimiento jurídico en términos de igualdad de género, se puede asegurar que el programa cuenta con cuotas muy equilibradas a nivel de participación entre mujeres y hombres. Así, podemos aseverar que el proyecto ha conseguido su objetivo específico de fomentar una mayor presencia femenina (que en términos generales está infrarrepresentada) en este ecosistema de emprendimiento, contribuyendo a la diversidad en los perfiles de las startup del ámbito jurídico.

Los datos reafirman que existe un mayor número de emprendedoras que llegan a este ámbito tras una experiencia previa en el trabajo por cuenta ajena, y que más de la mitad está en activo al mismo tiempo que desarrollando un proyecto de emprendimiento. Asimismo, se detectan similares resultados que en otras investigaciones sobre la materia en relación con la percepción de las mujeres sobre su autopercepción y cierta tendencia a correr menos riesgos que los varones.

En los testimonios recogidos en este trabajo, encontramos también algunos denominadores comunes que tienen que ver con:

- La necesidad de seguir trabajando en la capacitación y formación en competencias emprendedoras.
- Continuar fomentando la igualdad en el sector en términos de visibilidad y de apoyo a la mujer emprendedora.
- Promover movidas de flexibilidad y de un mayor apoyo a la conciliación familiar y personal, cuestión identificada como una de las principales barreras.
- Seguir trabajando en la digitalización y en la inclusión de la tecnología en los proyectos de emprendimiento.
- Hacer hincapié en la motivación y en trabajar la confianza entre las emprendedoras.
- La importancia de visibilizar referentes en la materia como un elemento para la motivación.
- Asegurar mayores esfuerzos en la promoción de las profesionales hacia posiciones de liderazgo y toma de decisión.

El Lab emprendimiento Jurídico ha logrado posicionarse en sus dos ediciones como un programa de referencia en la materia, consiguiendo generar un ecosistema de aprendizaje y relaciones entre sus participantes. En la reflexión sobre su diseño y las metas a alcanzar, ha estado muy presente la promoción y visibilización de las mujeres emprendedoras y el aprovechamiento de todo el talento para ponerlo al servicio común.

Los datos recogidos en este documento indican que iniciativas como el Lab siguen siendo un instrumento muy positivo para equilibrar las desigualdades en el ámbito legal conscientes de los avances en cuanto a presencia y participación de hombres y mujeres y, también, de las principales barreras y dificultades para alcanzarla.

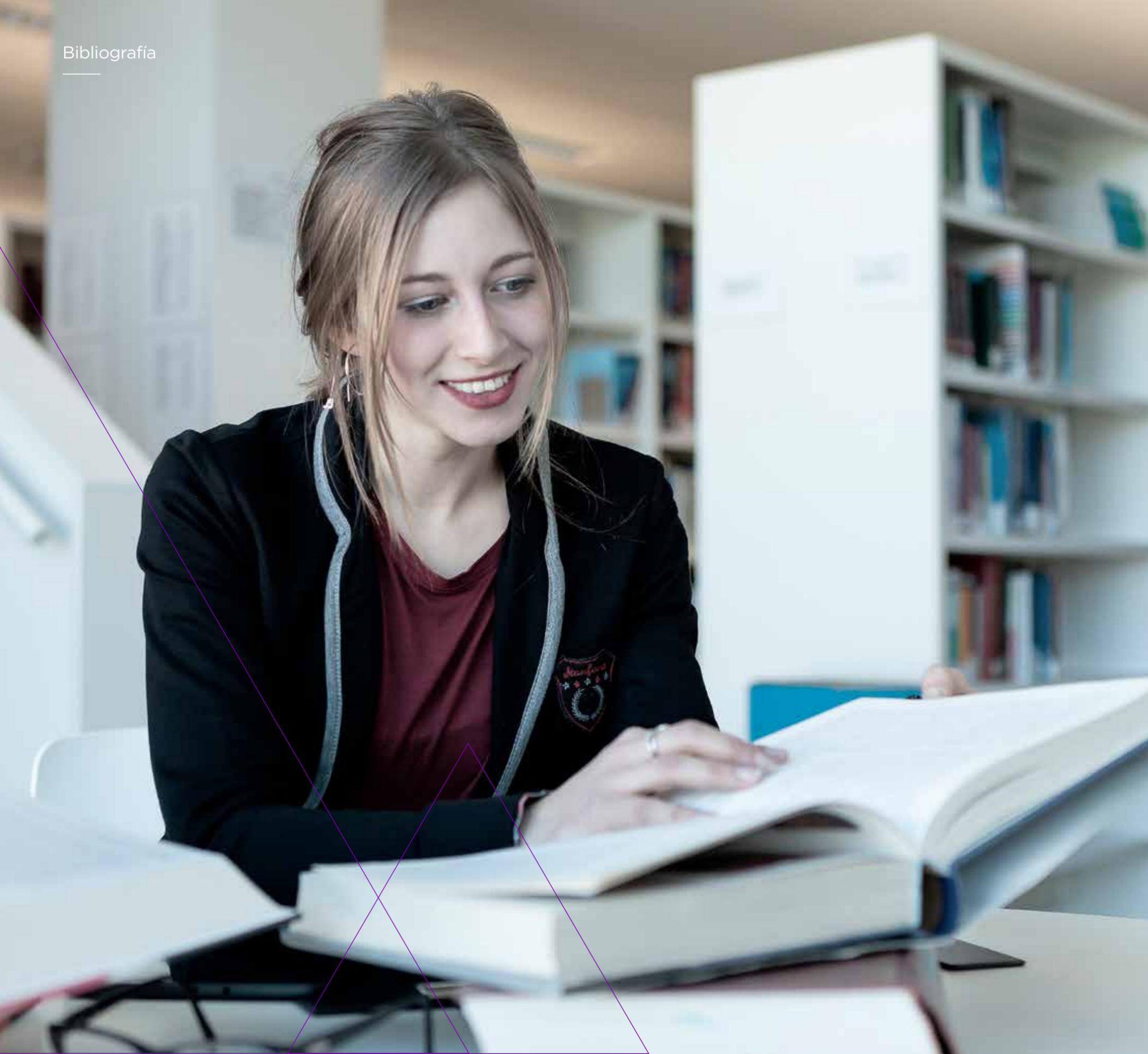
La digitalización está permitiendo construir nuevos modelos de negocio legales, disruptivos, innovadores y adaptados a una sociedad cambiante que demanda productos y servicios adaptados a sus necesidades. En esta realidad, el ámbito jurídico cuenta con hombres y mujeres con capacidad para hacer frente a estos retos desde la excelencia y la competitividad, lo que redundará en el progreso de todo el sector.



Bibliografía

05





- Estudio de Innovación Sector Jurídico 2019. LEFEBVRE
- Observatorio Legaltech 2018. FINNOVATING
- Artículo: How the first half of 2021 signals the maturity of an ecosystem. LEGALREVOLUTION.ORG
- Mujeres Referentes del Emprendimiento Innovador en España. Gobierno de España. España Nación Emprendedora
- Informe Datos estadísticos de mujeres en puestos directivos en España en el sector jurídico 2020. Women in a Legal World
- Informe Emprendedoras: Realidad del emprendimiento femenino. EAE Business School
- Encuesta “Mujer Emprendedora”. [Ellasdeciden.com](https://www.ellasdeciden.com)
- Emprendimiento de Mujeres en España. Análisis con datos GEM 2020. Red Gem España.
- Informe GEM España 2021
- El emprendimiento digital femenino en España: Situación y prospección. Mujeres, tecnología y sociedad digital. Teresa Alarcos. Instituto de las Mujeres
- Women’s entrepreneurship and self-employment, including aspects of gendered Corporate Social Responsibility. Parlamento Europeo
- www.finnovating.com/news/mapa-legaltech-espana/
- [Legaltechies.es](https://www.legaltechies.es)



fundación
MUTUALIDAD
ABOGACÍA

Autoría:

Fundación Mutualidad Abogacía.
Susana Santos Casas

En colaboración con:



www.fundacionmutualidadabogacia.org

@fundacionmutuaabogacia

@MdAFundacion

Fundación Mutualidad Abogacia

