
CONOCIENDO A NUESTRAS SOCIAS

ESPERANZA
FERRANDO



WOMEN IN A LEGAL WORLD

ESPERANZA FERRANDO

Con más de dos décadas de experiencia en docencia universitaria y gestión académica en la Universidad CEU Cardenal Herrera, se dedica a la innovación y en el campo Legal Tech y Legal Design, impulsando estas disciplinas en los estudios de derecho para preparar a futuros profesionales ante los desafíos digitales.



¿Cuáles crees que son los factores más importantes para que los abogados y abogadas se sientan motivados a largo plazo en un despacho?

La motivación de abogados y abogadas en un despacho entiendo que radica fundamentalmente en tres pilares: crecimiento profesional, reconocimiento y conciliación (real). Un entorno que fomente el aprendizaje constante, valore el trabajo bien hecho y, sobre todo, que permita compatibilizar la vida personal con la profesional, son claves para la retención del talento.

¿Cómo afecta la fuga de abogadas talentosas a la representación femenina en los roles de liderazgo dentro de los despachos?

Cuando las abogadas talentosas abandonan los despachos, la representación femenina en roles de liderazgo se diluye, perpetuando una brecha de género que afecta no solo la equidad, sino también la diversidad en la toma de decisiones estratégicas.

¿Cuáles son las competencias más valoradas para los abogados jóvenes?

Yo diría que el pensamiento crítico, la capacidad de adaptación, el manejo de competencias tecnológicas y las habilidades interpersonales. Además, la capacidad de innovar dentro de la tradición jurídica entiendo que será esencial.

¿Crees que los programas de derecho en las universidades están adecuadamente alineados con las necesidades prácticas del mundo laboral?

Esta cuestión no tiene una respuesta fácil. Los programas de las Facultades de Derecho deben centrarse en ofrecer una sólida formación teórica, imprescindible para comprender los fundamentos jurídicos. Pero es cierto que muchas veces estos planes de estudio no están completamente alineados con las necesidades prácticas del mundo laboral.

Las habilidades prácticas, como la redacción de documentos legales, la negociación o el trabajo con tecnologías emergentes (IA, sistemas de gestión digital, etc.), no suelen encontrar el peso suficiente en las aulas y, en muchas ocasiones, ni siquiera forman parte de la enseñanza universitaria. A pesar de eso, la formación práctica ha avanzado mucho en los últimos años, facilitando una mejor preparación de los estudiantes para su transición hacia la práctica profesional.

Una clave importante, entiendo que debe ser que exista una colaboración más estrecha entre las universidades y los diferentes actores del mundo profesional (despachos, instituciones, colegios profesionales), que permita ir adaptando los planes de estudio —de manera formal o extracurricular— a un entorno jurídico tan dinámico y en constante cambio como es el actual.

¿Cuáles han sido las principales barreras que enfrentan las mujeres para avanzar en el sector legal?

Las estructuras tradicionales, la falta de modelos femeninos en los puestos directivos más altos y la doble exigencia social me parecen grandes obstáculos.

¿Has notado cambios en las barreras para las mujeres en el ámbito legal en los últimos años?

Empiezan a verse avances, pero los desafíos persisten. Creo que es importante y todo un reto transformar la cultura de muchos despachos, no solo las políticas.

¿Cómo evalúas los avances en la inclusión del talento femenino en el sector legal?

Entiendo que se ha progresado en la visibilidad y acceso, pero la igualdad real sigue en construcción. La inclusión real debería enfocarse en garantizar oportunidades de liderazgo, más que en cifras.

¿Qué políticas o medidas crees que deberían implementarse para promover un sector legal más inclusivo?

Es crucial establecer planes de carrera flexibles, promover la corresponsabilidad y flexibilizar modelos de trabajo sin penalizar la ambición profesional de las mujeres

¿Qué tendencias observas actualmente en el desarrollo del talento femenino en el mundo de la abogacía?

Las redes de apoyo (organizaciones, observatorios, premios y reconocimientos...) y la mentoría han cobrado fuerza. Asociaciones como WLW son una plataforma perfecta para visibilizar la necesidad de promover la inclusión del talento femenino en el mundo legal.

¿Qué cambios consideras más urgentes para garantizar un futuro más igualitario en la profesión legal?

Me parece necesario que existan políticas de retención del talento femenino y una transformación cultural que valore la diversidad como un activo.

¿Qué rol juegan las mentorías y programas de formación en el crecimiento profesional de las mujeres abogadas?

Las mentorías pueden ser cruciales para romper barreras. Contar con referentes me parece una forma de acelerar el crecimiento y reforzar la confianza en el propio potencial.

¿Qué consejo darías a las jóvenes abogadas que están comenzando sus carreras?

Que adquieran una excelente formación, que se atrevan a innovar, que actúen con determinación y no teman buscar mentoras y referentes.

¿Cómo visualizas el futuro del talento femenino en la abogacía en los próximos 5 a 10 años?

En los próximos 5 a 10 años, visualizo un sector más consciente de la necesidad de equidad y del enriquecimiento que suponen los equipos diversos, con mujeres liderando transformaciones desde la academia, la judicatura y los despachos. La decisión y la constancia seguirán siendo claves para impulsar el cambio.
