



WOMEN IN A LEGAL WORLD

COMISIÓN DE TALENTO
2025

CONOCIENDO A NUESTRAS SOCIAS

BEATRIZ
PÉREZ
ALONSO



WOMEN IN A LEGAL WORLD

BEATRIZ PÉREZ ALONSO

BEATRIZ PÉREZ ALONSO ES ABOGADA SENIOR EN CLIFFORD CHANCE, FIRMA LEGAL INTERNACIONAL LÍDER EN ESPAÑA, ESPECIALIZADA EN CORPORATE/M&A, Y CON MÁS DE DIEZ AÑOS DE EXPERIENCIA ASESORANDO A CLIENTES NACIONALES E INTERNACIONALES EN TODO TIPO DE OPERACIONES CORPORATIVAS COMPLEJAS, TANTO NACIONALES COMO TRANSFRONTERIZAS DE M&A, INVERSIONES EN PRIVATE EQUITY, JOINT-VENTURES, CONSTITUCIÓN DE FONDOS Y REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL, ESPECIALMENTE ACTIVA EN LOS SECTORES DE ENERGÍA E INFRAESTRUCTURAS.



BEATRIZ ES TAMBIÉN FUNDADORA Y CORRESPONSABLE DE LA COMISIÓN DE ENERGÍA Y MIEMBRO DEL GABINETE TÉCNICO DE WOMEN IN A LEGAL WORLD (WLW). CREÓ LA COMISIÓN DE ENERGÍA CON EL ESPÍRITU DE SER UNA FUENTE DE INSPIRACIÓN Y UN FORO PARA COMPARTIR VISIONES DE MERCADO, TENDENCIAS, NOTICIAS, NORMATIVA Y TAMBIÉN SU APLICACIÓN PRÁCTICA, DONDE LAS MUJERES DEL SECTOR ENERGÉTICO PUEDAN CONOCERSE Y ENTABLAR RELACIONES DE NEGOCIO.

¿Qué desafíos has enfrentado a lo largo de tu carrera en la abogacía como mujer?

Tengamos en cuenta que la carrera profesional en un gran despacho de la abogacía de los negocios es, de por sí, una carrera de fondo.

Los desafíos a los que tenemos que enfrentarnos los abogados de gran despacho son muchos. Las largas jornadas de trabajo, la capacidad comercial y de atracción de clientes, por supuesto excelencia técnica y jurídica, sin olvidar la disponibilidad horaria continua. Naturalmente, estas exigencias pueden llegar a ser difíciles de cumplir en el caso de que sea necesario compatibilizarlas en las primeras etapas de la maternidad.

¿Qué factores crees que han sido clave para tu éxito en el sector legal?

- **El inconformismo, la curiosidad y salir de mi zona de confort. La autoexigencia. El compromiso personal con uno mismo.** Es muy importante la evolución continua.
 - La resiliencia y la capacidad de adaptarme a situaciones cambiantes han sido esenciales. El sector legal puede ser exigente y, a menudo, requiere una rápida adaptación a nuevas circunstancias o desafíos.
 - La construcción de relaciones sólidas también ha sido crucial. Establecer una red de contactos profesionales y mantener una comunicación efectiva con los clientes y compañeros ha facilitado el desarrollo de mi carrera y ha abierto puertas a nuevas oportunidades.
-

Por tu experiencia, las mujeres en el entorno legal ¿pueden mostrar de manera natural su ambición y su capacidad directiva o se comportan de manera adaptativa para evitar que estos rasgos puedan penalizarlas en la evolución de su carrera profesional?

El entorno legal ha evolucionado y se ha vuelto más receptivo a la diversidad de estilos de liderazgo y capacidades.

No hay duda de que las mujeres en el sector legal están plenamente capacitadas para liderar equipos y despachos, con personalidad y ambición. Ese liderazgo exige adaptarse a los diferentes entornos, para hacerlos evolucionar o mejorar, pero, en todo caso, manteniendo su propia esencia, autenticidad y forma de hacer.

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

- Hay una clara tendencia a retener y potenciar el talento en los despachos de abogados, con independencia del género de los abogados. Esto, por inercia, conlleva a que se intensifiquen las iniciativas de diversidad e inclusión dentro de las firmas legales.
- Dentro de esta tendencia, los grandes despachos están implementando programas específicos para apoyar el crecimiento y la retención de mujeres abogadas, incluyendo mentorías, redes de apoyo, formación en liderazgo y opciones de flexibilidad laboral.
- Por último, se observa un aumento en la visibilidad y representación de mujeres en asociaciones, foros y conferencias, lo que ayuda a inspirar a la próxima generación de abogadas en materia de liderazgo. ¡Qué mejor ejemplo que el de Women in a Legal World!

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

Garantizar la efectividad y aplicación de los programas de retención de talento.

También considero que la mayor visibilidad del liderazgo femenino, en su múltiple diversidad, en foros, asociaciones y conferencias, puede ayudar en este sentido, como referentes tanto para las jóvenes abogadas como para aquellas que estén en momentos importantes de promoción de su carrera profesional.

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

En mi experiencia, las mentorías son fundamentales ya que ofrecen una serie de beneficios clave. En primer lugar, proporcionan oportunidades para desarrollar y perfeccionar habilidades técnicas y de gestión, esenciales para avanzar en la carrera legal, además de ofrecer orientación personalizada y apoyo emocional.

Asimismo, los mentores pueden aumentar la visibilidad de los abogados dentro de la organización, promoviendo su trabajo y logros.

Además, las mentorías y la formación continua fomentan la confianza en las propias capacidades y preparar a los abogados para asumir roles de liderazgo. También proporcionan acceso a recursos y oportunidades de desarrollo que, de otro modo, podrían no estar disponibles, facilitando así el avance profesional.

¿Has utilizado alguna vez alguno de estos recursos? ¿Se te ha ofrecido a lo largo de tu carrera profesional por alguna de tus empleadores?

Absolutamente, siempre que han estado a mi alcance y los he aprovechado. En Clifford Chance, contamos con un comité interno a estos efectos y siempre he participado en todas sus iniciativas, tanto de "mentee", cuando tenía menos años de experiencia, como de mentora en la actualidad.

Los encuentros y las conversaciones fluidas son fundamentales, en especial para la banda media o las abogadas más junior. La banda junior es la que, desde el comienzo, debe confiar en su potencial, de tal manera que su desarrollo profesional avance, exclusivamente, conforme a su compromiso personal, sus decisiones, intereses y aspiraciones profesionales.

También he tenido la oportunidad de participar en cursos y mentorías externas impartidas por coaches especializados, en el que participaban abogadas de varios despachos, siendo muy enriquecedor poder compartir distintas perspectivas y vivencias.

No nos olvidemos de otras iniciativas muy interesantes que estamos viendo en el mercado y en la sociedad, organizaciones de mujeres en distintos ámbitos que se están creando para visibilizar el talento femenino en todas sus formas. Sin ir más lejos, Women in a Legal World es un ejemplo fantástico de lo que podemos conseguir juntas.

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

Les aconsejaría, sin dudar, lo siguiente:

- Primero, es fundamental que confíen en sí mismas y se mantengan firmes en sus convicciones.
- Segundo, deben buscar mentores y modelos a seguir dentro de la profesión. Es una profesión exigente y poder contar con guías que nos escuchen y puedan aconsejarnos durante el camino es clave.
- Tercero, no olvidar la importancia de la formación continua.
- En cuarto lugar, es importante que cultiven una red de contactos sólida desde jóvenes y a largo plazo. Estos contactos pueden ser, al inicio, el asociado junior de otro despacho que tiene enfrente en una operación y con quien está trabajando, o el analista junior del asesor financiero de la operación.
- ¿Cómo se puede crear esta red de contactos más allá de trabajar en el día a día? Recomiendo asistir a eventos del sector, participar en asociaciones profesionales, y no perder la relación con colegas y compañeros de estudios. Estas conexiones pueden abrir puertas y ofrecer oportunidades inesperadas.
- Por último, buscar un equilibrio entre la vida laboral y personal. La abogacía es una profesión exigente, pero es crucial organizarse lo mejor posible para conseguir ese balance.

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

En cinco años espero que se note el trabajo que estamos haciendo, y el esfuerzo que se está viendo en el sector. Auguro que podremos ver muchas más mujeres en puestos de alta responsabilidad.

En diez años, podremos evaluar debidamente el impacto que la mujer ha tenido en el sector gracias a todos estos esfuerzos actuales.
