

CONCLUSIONES

**GRUPO DE TRABAJO:
BUENAS PRÁCTICAS EN LOS
DESPACHOS PROFESIONALES
EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.**

Junio 2020



ÍNDICE:

- I. Premisas iniciales y objetivos del Grupo de Trabajo.
- II. Alcance del trabajo realizado por el Grupo de Trabajo.
- III. Buenas prácticas propuestas por el Grupo de Trabajo.
- IV. Integrantes del Grupo de Trabajo.
- V. Agradecimientos.
- VI. FIDE.

I. Premisas iniciales y objetivos del Grupo de Trabajo.

Tras la publicación de la **Guía de Buenas Prácticas para la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados** en junio de 2019, reanudamos la segunda etapa del Grupo.

Desde septiembre de 2019 el Grupo se ha reunido en FIDE en sesiones de trabajo contando tanto con los despachos que inicialmente elaboraron la Guía como con los nuevos despachos que la suscribieron y que se han incorporado al trabajo en esta nueva etapa, haciendo un total de veintidós despachos de abogados.

Los profesionales que lo conforman acordaron en su día la necesidad de desarrollar unas líneas de acción adecuadas para la incorporación, integración y desenvolvimiento de las personas con discapacidad en los despachos de abogados. Con este objetivo, el Grupo ha continuado trabajando en esta segunda etapa para avanzar en la implantación de las medidas propuestas en la Guía.

II. Alcance del trabajo realizado por el Grupo de Trabajo.

Con el propósito de afinar en los análisis y, de cara a alcanzar el objetivo del Grupo, se decidió crear cinco subgrupos de trabajo: Datos, Universidades, Organizaciones especializadas en la discapacidad, Modelos de comunicación interna dentro de los despachos, y Buenas prácticas; los cuales se marcaron unos objetivos y estrategias de trabajo para avanzar de manera más eficaz. Se señalan a continuación las **acciones llevadas a cabo por los diferentes subgrupos y, en ocasiones, por la totalidad del grupo:**

A. Subgrupo *Datos*.

Se ha constatado la dificultad de conseguir datos relativos a estudiantes de Derecho con discapacidad, así como de otros aspectos importantes para el trabajo realizado y los objetivos de este grupo.

Las estadísticas oficiales demuestran que el 54% de los estudiantes con discapacidad escoge la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. Concretamente, en esta rama predominan los estudiantes de Derecho, carrera que es escogida por el 11.3% de los estudiantes con discapacidades físicas, 8.6% de quienes tienen discapacidades orgánicas, 10.7% de los estudiantes con discapacidades visuales, 7.8% en auditivas, 14.8% de personas con trastornos mentales y un 3.6% de las personas con trastornos del aprendizaje.¹

Cabe puntualizar que, si bien es cierto que el número de estudiantes con discapacidad ha ido en aumento en los últimos años (hasta 22.818 en 2019), su tasa de **abandono** ha sido siempre superior. Este colectivo muestra además una clara preferencia por la **modalidad a distancia**, lo cual pone de manifiesto la necesidad de dotar a las universidades de recursos necesarios para garantizar su plena inclusión. En la modalidad presencial, un 51.5% de los estudiantes universitarios con discapacidad manifiesta haber encontrado barreras de acceso durante sus estudios (reserva de asientos, accesibilidad de las aulas, intérpretes de lengua de signos, etc.) y casi un 80% ha mostrado preocupación por otro tipo de factores inclusivos (vida social, deporte adaptado, trabajos grupales, etc.). Sobre a quién suelen pedir ayuda para seguir las clases, el 55.9% escoge a sus compañeros/as, un 23.2% acude al profesorado, y el 21% a la propia universidad.

En cuanto a distinción por **género**, un 49.1% de los estudiantes de Grado con discapacidad son mujeres, de las cuales un 15.2% ha manifestado encontrar mayores problemas en el desarrollo de sus estudios o han sentido mayor discriminación o exclusión que sus compañeros varones. Otro factor a tener en cuenta es que el **rango de edad modal** entre los estudiantes con discapacidad es de 40 a 44 años en los varones, y de 35 a 39 en las mujeres; lo cual incide con total seguridad en su posterior acceso al mundo laboral.²

De estos datos cabe extraer las siguientes **conclusiones**:

- Tanto el abandono escolar como la falta de adaptación de las universidades españolas hacen que las personas con discapacidad no escojan estudios universitarios, se rindan antes de acabarlos, o no se planteen siquiera la opción presencial. Esto invitaría a analizar las áreas de mejora de las universidades en cuanto a acceso, acompañamiento, y recursos generales para poder cambiar la situación actual.
- Tanto el número como el perfil de los estudiantes de Derecho con discapacidad parecen invitar al sector de la abogacía a adaptar sus puestos de trabajo a la profesionalidad que este colectivo pueda ofrecer.
- El rango de edad modal, en ambos sexos, puede invitar a los profesionales de RRHH a revisar sus políticas de acceso a los diferentes sectores de actividad.

¹ Fuente: Informe Del Observatorio Estatal de la Discapacidad sobre *El Perfil de los Estudiantes con discapacidad*. Curso 2011 – 2012.

² Información obtenida de la nota del OED sobre *La situación de las personas con discapacidad en las universidades españolas*. Curso 2019 – 2020.

B. Subgrupo *Universidades*.

Se ha reunido con los decanos de algunas universidades, entre ellas: ICADE, IE Business School, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Carlos III Madrid, Universidad de Navarra; para explorar y estrechar vías de colaboración conjunta.

En las reuniones se siguió el siguiente guión para conocer la estrategia en la gestión de la diversidad de estos alumnos:

- ¿Disponéis de un censo de alumnos con discapacidad en la Universidad? En caso afirmativo, ¿existen cifras/porcentajes de alumnos con discapacidad cursando Derecho? ¿En qué curso se encuentran? ¿Podríamos acceder a ellos para preguntarles por sus planes de carrera e inquietudes profesionales?
- ¿Existe en una Unidad de Trabajo Social? En caso afirmativo, ¿hace algo específico de gestión de alumnos con discapacidad?
- ¿Cómo gestiona el proceso de admisión el centro? ¿Tiene alguna persona de contacto designada a la gestión y admisión de alumnos con discapacidad?
- ¿Hay alguna actuación específica que ayude a los estudiantes con discapacidad a conseguir trabajo? ¿Y algún convenio con alguna entidad relacionada con la discapacidad?
- ¿Tenéis alguna aportación o experiencia que no hayamos comentado para el Grupo de Trabajo de Universidades en FIDE?

Como conclusión podemos decir que cada Universidad lo organiza de una manera, no hay unas prácticas homogéneas. La mayoría disponen de un protocolo de atención y admisión a los candidatos interesados en estudiar en su centro, que pasa por adaptar los procesos admisión a las necesidades específicas de cada alumno, y una unidad de trabajo social. En el caso de ICADE, tienen un 2% de alumnos estudiando Derecho.

Nos han informado de la existencia de la Red SAPDU (Red de Servicios de atención a personas con discapacidad en la universidad). Es una red formada por 59 Universidades adscritas: http://sapdu.unizar.es/?q=que_es_SAPDU

Cada una de ellas tiene un servicio con una denominación, dependencia, financiación, etc., diferente, pero todas comparten un aspecto común que es la atención de los alumnos con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo. Comparten criterios generales de atención a personas con discapacidad/enfermedad/trastornos y trabajamos juntos para ir avanzando en mejorar las condiciones de este colectivo en el entorno universitario. Juntos han publicado una Guía de adaptaciones en la universidad que es referencia para todos.

El decano de alguna Universidad comentó que el porcentaje de alumnos con discapacidad en Derecho era bajo, y que sin embargo era alta la tasa de abandono, aunque no se tienen datos específicos.

C. Subgrupo *Organizaciones especializadas en la discapacidad*.

Se ha reunido con algunas organizaciones especializadas en discapacidad Fundación Adecco, Fundación Inserta, Fundación Universia, Prodis para recabar información y explorar vías de colaboración conjunta.

Conclusiones extraídas tras las diferentes reuniones:

Las reuniones mantenidas con las distintas organizaciones han sido muy fructíferas para conocer su percepción respecto a la existencia o no de los perfiles demandados por los despachos, particularmente de personas en la etapa universitaria o recién graduados, y conocer la existencia de diversos programas de becas o colaboración que pueden facilitar la incorporación de personas de estos colectivos a los despachos. Hay diversas opciones y programas para acceder a los candidatos aunque se pone de manifiesto que los despachos deben jugar un papel particularmente proactivo para poder acceder a los mismos. Las organizaciones especializadas en perfiles con discapacidad intelectual, ofrecen otros programas y formas de colaborar pero en este caso no suelen trabajar con perfiles jurídicos y las vías de colaboración irían más orientadas a otro tipo de profesionales de apoyo. En la mayoría de las reuniones nos insisten en la necesidad de trabajar tanto en la integración como en la sensibilización previa a cualquier incorporación.

D. Subgrupo Modelos de comunicación interna dentro de los despachos.

El día 3 de diciembre de 2019, *Día de la discapacidad*:

- Todos los despachos integrantes del Grupo enviaron un comunicado interno junto con la Guía para dar a conocer la iniciativa a todos los niveles en sus respectivos despachos.
- Igualmente, como iniciativa de este subgrupo y para darle mayor difusión al trabajo realizado, el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid envió un comunicado junto con la Guía a todos sus miembros colegiados.

Varias de las iniciativas que han comentado los miembros del subgrupo de buenas prácticas hablan de comunicación interna, de modo que se sugiere extraer información de dichas iniciativas para poder estandarizarlas.

E. Subgrupo Buenas prácticas.

Este subgrupo diseñó una encuesta que posteriormente se envió a todos los integrantes del GT para conocer datos genéricos y la situación de los despachos en materia de discapacidad de manera anónima, así como detectar buenas prácticas.

A este respecto, cabe señalar las buenas prácticas implementadas por varias organizaciones miembros del grupo de trabajo, que han sido muy positivas, y que merecería la pena estandarizar para que puedan llegar a todas las organizaciones, de modo que cada una las pueda adaptar a su marca, o presupuesto.

III. Buenas prácticas propuestas por el Grupo de Trabajo.

- **Buena práctica Plan Familia:** por Óscar Parreño.

El Plan Familia es un beneficio social ofrecido a los miembros del Despacho y a sus familiares, enmarcado en la Política de Responsabilidad Social Corporativa y coordinado por Departamento de Recursos Humanos del Despacho y un organismo externo (Fundación, Asociación u otros). Su finalidad es la integración laboral o la creación de empleo para las personas con discapacidad.

El objetivo del Plan Familia es que las personas con discapacidad puedan desarrollar habilidades, capacidades y actitudes que favorezcan los aspectos más importantes en su integración social y laboral, y que incrementen sus competencias para una independencia futura, en el caso de los menores, y de una estabilidad económica y social en el caso de los mayores de edad.

Los requisitos para poder acceder son: 1) los beneficiarios deben disponer de un certificado de minusvalía en vigor con una capacidad reconocida igual o superior al 33%, 2) que sean familiares de primer grado (padre, madre o hijo), aunque siempre que sea posible debería ampliarse también a los hermanos, y 3) que estén en edad laboral, o en el caso de menores, que puedan estarlo en un futuro.

Los compromisos que se asumen al implantar el Plan Familia son: 1) promover un entorno integrador, donde se trate con normalidad a las personas con discapacidad, (2) apoyar la integración laboral, no solo en nuestro Despacho, sino también en todo tipo de empresas, y (3) facilitar la conciliación en las familias ya que las personas discapacitadas, por su alta dependencia suelen precisar de un nivel de atención elevado, y el Plan Familia es un respiro para esas familias al contar con profesionales que les puedan ayudar con el día a día.

Por último, indicar que cualquier aportación realizada al Plan Familia se considera donación y constituye una medida alternativa en base a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

➤ **Buena práctica de *comunicación interna*:** a redactar por Margarita Fernández.

Hemos trabajado sobre 3 pilares: (i) generar cultura inclusiva, (ii) realizar acciones de sensibilización de la plantilla y (iii) establecer un plan comunicación específico sobre este tema.

i. Generar cultura inclusiva.

Para ello, lo primero es buscar el apoyo al máximo nivel del Despacho, explicando la importancia de contratar personas con discapacidad (reputación, concursos, propuestas de servicios), pudiendo ser interesante alcanzar acuerdos de colaboración con instituciones para incentivar la contratación de profesionales discapacitados, incluso con colegios y universidades, para fomentar que quieran trabajar en despachos.

Se realizarán actividades que permitan a abogados y abogadas vivir en primera persona la discapacidad y se ajustarán las políticas de flexibilidad laboral y las prácticas en cuanto a lenguaje y estilo de comunicación escrita y verbal.

Es importante crear un comité de seguimiento que no se quede en el Comité de RSC, para asegurar la continuidad de la comunicación interna.

ii. Sensibilización de la plantilla.

Se realizarán acciones para dar a conocer la realidad de estas personas, incluyendo charlas con abogados y abogadas con discapacidad, torneos con

personas discapacitadas, estableciendo "días para la sensibilización", extendiendo la iniciativa a clientes y otros grupos de interés.

Se dotará de materiales de ayuda a los profesionales del Despacho para facilitar la integración.

Se fomentará que los equipos de RRHH/Laboral de los despachos puedan asesorar a empleados o familiares en la valoración o certificación de discapacidad.

7

iii. Comunicación.

Debemos comunicar bien el compromiso adquirido, los avances en el mismo y las acciones adoptadas, estableciendo un plan de comunicación constante, con historias y casos de éxito que mantengan la atención de los profesionales sobre este tema. Dicho plan debe incorporarse al Plan de Comunicación del Despacho, con posibilidad de dar espacio propio al tema de la discapacidad dentro de las comunicaciones de Diversity & Inclusion, y se tienen que adaptar los canales de comunicación interna a los profesionales discapacitados (subtítulos, audios, etc...)

Para realizar todo esto se deben compartir mejores prácticas de la red internacional dado que en EE.UU seguro que ya hay iniciativas en curso que puedan incorporarse.

➤ **Buena práctica sobre *sensibilización*:** por Carmen Herranz.

3 de Diciembre. **Una experiencia de aprendizaje, empatía y toma de conciencia.**

En KPMG creemos que trabajar con personas con diferentes capacidades, competencias, conocimientos y experiencias vitales nos enriquece a todos, beneficia a los equipos y a nuestros clientes. Por ello, llevamos varios años trabajando por la inclusión de las personas con discapacidad.

Con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el pasado 3 de diciembre de 2019 se realizó una actividad de sensibilización y aprendizaje experiencial en las 16 oficinas, actividad que animaba a explorar cómo hacer frente a una dificultad puede servir para desarrollar nuevas capacidades y así dejar de ver en la discapacidad sólo lo que tiene de limitante.

Las personas que trabajan en KPMG encontraron el 3 de diciembre en su puesto de trabajo un objeto junto con una tarjeta. El objeto podía ser un antifaz, una manopla, unos tapones para los oídos o una goma de borrar, cada objeto simulando una dificultad que se puede asociar con la discapacidad. La tarjeta contenía las indicaciones necesarias para participar en la actividad, así como información sobre la realidad laboral de las personas con discapacidad.

Se pedía a las personas utilizar el objeto durante un periodo de la jornada laboral y reflexionar sobre las sensaciones experimentadas, dificultades encontradas y formas de solventarlas que se generaran en ese tiempo. También se animaba a realizar fotos o videos y compartirlos, junto con las reflexiones, a

través del equipo de Inclusión y Diversidad de KPMG. El último paso propuesto consistía en la realización de un microlearning: Conoce la discapacidad.

La actividad tuvo una excelente acogida, alta participación y fue muy bien valorada por los y las profesionales de KPMG por lo novedosa y experiencial.

➤ **Buena práctica sobre *formación de equipos*:** por Michele Menghini.

En la incorporación de personas con discapacidad en la empresa, es fundamental preparar el entorno para eliminar todas las posibles barreras que puedan dificultar su integración en un contexto de normalidad.

Lo habitual es definir un proceso a partir de las necesidades que se pueda encontrar el nuevo empleado en el proceso de incorporación, por ejemplo adaptando el puesto de trabajo para eliminar posibles barreras físicas, asegurar que todas las herramientas y recursos informáticos sean accesibles y apoyándose, en algunos casos, en las pautas y servicios que ofrece el empleo con apoyo. Sin embargo, es muy importante incluir también la formación al resto de la plantilla, ya que casi nadie ha tenido nunca un compañero/a de trabajo con discapacidad³, y este desconocimiento podría afectar a la convivencia.

Para ello, es muy importante definir hitos de sensibilización y formación que permitan dotar a los y las profesionales de las herramientas y conocimientos necesarios para poder desenvolverse con normalidad en su relación con los trabajadores con discapacidad, dándose cuenta de posibles prejuicios, y evitando comportamientos como la sobreprotección o la indiferencia, que pueden ser causa, aunque inconsciente, de una posible discriminación.

Estos recursos, además de promover una cultura de empresa hacia la diversidad y la inclusión, tendrán el beneficio añadido de permitirles desenvolverse de la mejor manera tanto en su entorno comercial, con posibles clientes que tengan alguna discapacidad, como personal.

La formación y las acciones de sensibilización tendrán que ser adaptadas por cada empresa, pero de manera general, un proceso efectivo podrá incluir, entre otras:

- Campañas de sensibilización de carácter práctico, orientadas a visibilizar sesgos inconscientes y evitar prejuicios.
- Píldoras formativas de tipo audiovisual, que presenten diferentes situaciones relacionales. El objetivo es profundizar en el conocimiento de la discapacidad y proporcionar pautas y consejos muy prácticos, por ejemplo, en cuanto a lenguaje o manera de relacionarse.
- Voluntariado con personas con discapacidad. Puede ser muy eficaz para fomentar el conocimiento y la empatía, y así superar posibles prejuicios y barreras. Las entidades sociales que trabajan en esta área representan

³ Fundación Adecco. Discapacidad y relaciones sociales. <https://fundacionadecco.org/informe-discapacidad-y-relaciones-sociales/>

un aliado fundamental para que la experiencia de voluntariado, además de fomentar el compromiso del personal, sea formativa.

- Cursos de formación en discapacidad. En algunos casos y exclusivamente para determinados perfiles, es necesario poder profundizar el conocimiento para entender todos los aspectos relacionados con la incorporación laboral de las personas con discapacidad. Para ello, hay que definir una formación específica, que requiere una mayor inversión en tiempo y apoyada en expertos. Una posibilidad es dirigir estos cursos a los profesionales de recursos humanos para que, por una parte, puedan hacer frente a los procesos de selección de manera más inclusiva y, por otro lado, puedan trasladar sus conocimientos al resto de los profesionales.

➤ **Buena práctica sobre lenguaje inclusivo:** por Manuel Atienza.

Todo aquel lenguaje que verse sobre la discapacidad debería utilizarse con una sensibilidad especial, huyendo del periodismo amable, dado que se ha de transmitir lo contrario.

Antes de utilizarla, es importante saber bien lo que la palabra representa cuando se habla de las personas que son protagonistas, centrales o casuales de la noticia. Por ejemplo, el término minusválido, que significa menos válido. O el término inválido (no válido).

Discapacidad es la palabra seleccionada por la Asamblea General de la ONU en el Primer Tratado Internacional de Derechos de los Discapacitados, que se aprobó en agosto de 2006. Por ello, debería ser el término utilizado para dirigirnos a este grupo de personas.

Además de lo anterior, sería conveniente que vaya acompañado por la palabra persona, al que se acompañaría la definición de la correspondiente discapacidad. Quien presente una determinada discapacidad, será una persona con discapacidad, no un discapacitado. Ej.: persona sorda, persona muda, persona sordomuda o persona sordociega.

Discapacidad sustituye del mejor modo posible a sinónimos como deficiencia, anormalidad o minusvalía. Una persona con discapacidad no es menos válida o más deficiente o menos normal que otra persona sin ella.

Es por ello, que sería recomendable dejar en olvido términos como: inválido, minusválido, loco, invidente, cojo, subnormal, anormal, tullido, mutilado, tarado, etc.

También hay que evitar el uso de términos que en sí mismos llevan una apreciación negativa de la discapacidad, que termina proyectándose a la persona. Por ejemplo: padecer, sufrir, aquejar, referidos a la discapacidad. Es mejor optar por palabras neutras (presentar, tener, manifestar, concurrir, etc.), que no prejuzgan el hecho de tener una discapacidad.

- **Buena práctica *In- Mentoring*:** por Sonia Viñas, directora de la Fundación Universia.

Sesiones on-line o presenciales de una hora a través de las cuales los empleados pueden ser mentores de estudiantes universitarios con discapacidad, con el objetivo de apoyarles en su formación universitaria y su orientación profesional.

- **Buena práctica *Coaching*:** por Sonia Viñas, directora de la Fundación Universia.

Sesiones de una hora con un coach profesional con el objetivo de identificar las competencias sobresalientes y las áreas de mejora del empleado, para impulsar su desarrollo y potenciar su carrera dentro de la organización o el ajuste puesto-persona.

- **Buena práctica *Job Shadowing*:** por Sonia Viñas, directora de la Fundación Universia.

Acompañamiento inmersivo con un profesional veterano que identifican los participantes -o sombras- como el rol a seguir, en la que en un plazo de 2-5 días consecutivos sigue y acompaña cual sombra a su día a día, con el fin de vivir una experiencia completa (tareas, reuniones, procesos y responsabilidades) en un entorno real, y respondiendo a las dudas profesionales del acompañante.

IV. Integrantes del Grupo de Trabajo.

1. **Manuel Atienza**, Director de Atienza Asesores
2. **Iñigo Berricano**, Socio Director, Linklaters
3. **Fernando Bazán**, Socio del Área Laboral, Deloitte Legal
4. **Amparo Boria**, Directora RRHH de Linklaters
5. **Olalla Casielles**, Departamento de Recursos Humanos, Cuatrecasas
6. **Alonso Cienfuegos Heredia**, Director de Recursos Humanos, Allen & Overy
7. **Laura de la Rosa**, Responsable de Recursos Humanos, Servicios Centrales, Auren
8. **Eva Delgado**, Head of HR, Pérez-Llorca
9. **Margarita Fernández**, Abogada-Socia, especializada en Derecho Laboral, Baker Mckenzie
10. **Josefina García**, Counsel de la práctica de regulación financiera en el departamento de Derecho bancario y financiero de Ashurst España
11. **Carlos Gil**, Socio del Departamento de Derecho Laboral, King & Wood Mallesons S.A.P oficina de Madrid
12. **Pablo Gutiérrez-Jodrá**, Director de Recursos Humanos, Ontier
13. **Carmen Herranz**, Responsable del Área de Diversidad e Inclusión, KPMG
14. **Ana Higuera**, Directora de Pro Bono en la Fundación Fernando Pombo

15. **Santiago Iguaz**, HR Consultant, Pinsent Masons
16. **Cristina Jiménez**, Presidente de Fide
17. **Michele Menghini**, CSR Área Manager, PwC
18. **Cristina Mínguez**, Directora de Recursos Humanos en Elzaburu, S.L.P.
19. **Borja Montesino- Espartero**, Socio responsable de People & Organisation, PwC Spain
20. **Lidia Nuñez**, Miembro del Comité de RSC, Clifford Chance LLP
21. **Blanca Olleros**, Responsable del departamento de People & Talent, Andersen Tax & Legal
22. **Óscar Parreño**, Técnico Senior de Administración de Personal dentro del Departamento de Recursos Humanos, Uría Menéndez Abogados
23. **Sonsoles Rueda**, Senior HR Manager, Ashurst
24. **Mariana Samaniego**, Asociada senior del departamento de Derecho Administrativo y experta en Derecho de la Discapacidad, Garrigues (DE BAJA)
25. **Catalina Sánchez**, Socia, Directora de RRHH y Responsable del Área de Gestión de Personal, Estudio Jurídico Ejaso
26. **Remei Sánchez**, Legal Director del Departamento Mercantil, DLA Piper
27. **Cristina Santos**, HR Manager en Allen & Overy
28. **José Manuel Sipos**, Abogado Socio Área Competencia, Broseta
29. **Jaime Tato Ballesteros**, Director Financiero (CFO), Andersen Tax & Legal
30. **Constanza Vergara**, Socia y Directora Corporativa, Pérez Llorca

V. Agradecimientos.

Queremos agradecer a aquellos integrantes del grupo que han participado como ponentes a lo largo de las diferentes sesiones, quienes han compartido sus experiencias, enriquecido el debate y han ayudado a avanzar en el trabajo del grupo.

Agradecemos también a **Sonia Viñas**, Directora de Fundación Universia, su participación como ponente en una sesión de trabajo en la que trasladó al grupo su experiencia, conocimientos en la materia, y sus reflexiones personales.

Fide agradece a Decanato y personal de las universidades, y a las personas contactadas de las diferentes organizaciones especializadas en la discapacidad, su tiempo y colaboración con el grupo.

Agradecemos a **Alberto Domínguez Martín**, abogado, y a **Amparo García Guerra**, abogada, por su tiempo y reflexiones, así como todas a aquellas personas que se han puesto en contacto con nosotros interesándose por esta iniciativa.

Han sido meses donde hemos podido debatir y trabajar intensamente y ha sido un privilegio poder contar con las aportaciones, dedicación y esfuerzo de todos los integrantes de este grupo.

VI. FIDE.

La [Fundación FIDE](#) constituye hoy un lugar de **encuentro permanente** de profesionales del más alto nivel o con una larga trayectoria profesional, que desarrollan su actividad en las **empresas**, los **despachos profesionales** y la **Administración Pública**.

Fide es un think-tank jurídico-económico, un centro operacional del conocimiento en estado práctico, que se hace posible gracias a la participación activa de todos los estamentos de la sociedad civil que tienen algo que decir al respecto: desde la alta dirección de las empresas a los despachos de abogados, desde las cátedras universitarias hasta los tribunales de justicia, desde todas las instancias de la administración hasta los profesionales de diferentes ámbitos relacionados con el mundo del Derecho y de la Empresa.

En Fide hemos constituido una serie de grupos de trabajo que tienen por finalidad hacer una **reflexión continuada y profunda** sobre algunos de los grandes temas que hemos considerado que, por su **urgencia, necesidad de reforma o capacidad de mejora** merecen ser objeto de una especial reflexión por un conjunto de expertos. Algunos ya han publicado sus primeras conclusiones, han hecho propuestas normativas concretas o han avanzado un primer análisis de la situación. Otros lo irán haciendo a lo largo del año. Pero de lo que no cabe duda es que en cada grupo tenemos un **punto de referencia imprescindible**. La composición de cada grupo, con **profesionales con amplia experiencia y profundo conocimiento** de cada materia permite ir abordando todas aquellas cuestiones que colectivamente consideramos que merecen una reflexión.

Los integrantes de estos grupos de trabajo son **miembros de Fide** y asistentes habituales a las sesiones y foros de Fide, que están estrechamente vinculados a las materias abordadas en las respectivas áreas de análisis.