

Resumen de actividades del  
**Curso Académico 24-25**

# La inclusión como fuente de innovación y generación de nuevas ideas en el sector jurídico

Grupo de Trabajo

**Di**  **Capacidad!**

*Di capacidad, di talento.*

By

 **Fide**  
Law | Economy | Technology

# La inclusión como fuente de innovación y generación de nuevas ideas en el sector jurídico

## PRESENTACIÓN GRUPO DE TRABAJO DI CAPACIDAD DE FIDE

El [Grupo de Trabajo \(GT\) Di Capacidad de Fide](#) persigue el objetivo de promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito jurídico.

Lo conforman una serie de profesionales que acordaron 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.

Está co-dirigido académicamente por Fernando Bazán, Abogado, Amelia Fontán, Expertise Counsel en Ashurst y Ana Higuera, Directora de la Fundación Fernando Pombo.

El grupo, que nació en 2017, ha alcanzado grandes logros en estos años. Entre ellos, destacamos la elaboración de la Guía de Buenas Prácticas (2018-2019), la relación de colaboración con el Título de Asistente Jurídico (URJC/ Fundación Esfera) desde 2019 y la Alianza para el Compromiso con la Discapacidad (2022-2023), asumiendo la dirección de 14 despachos de abogados (Auren, Ashurst, Baker Mckenzie, Clifford Chance, Cuatrecasas, Deloitte Legal, Ejaso, Gómez-Acebo & Pombo, KPMG, Linklaters, Pérez-Llorca, PwC, Ramón y Cajal

Abogados y Uría Menéndez) la obligación de trabajar conjuntamente para una efectiva integración de perfiles diversos en sus organizaciones.

Desde el GT Di Capacidad de Fide promovemos la incorporación efectiva y estratégica de estos profesionales en despachos de abogados y asesorías jurídicas, demostrando que la diversidad impulsa soluciones innovadoras, fortalece la cultura organizativa y mejora el desempeño organizacional.

La inclusión es la puerta a la innovación y la creatividad técnica. Desde el GT creemos que para seguir conquistando logros que promuevan la sensibilización y formación de los despachos en materia de discapacidad, es fundamental seguir sumando entidades y profesionales comprometidos como los que acoge Fide. Te invitamos a formar parte de un cambio transformador que abre paso a la creatividad, la innovación y la mejora continua en el ámbito jurídico. Contamos contigo.

# Contenidos del documento

En el presente documento recogemos los trabajos realizados durante el curso académico 2024-2025. El GT se ha centrado fundamentalmente en tres puntos de acción:

**1.- Seguimiento de la Alianza para el Compromiso con la Discapacidad por la Innovación Inclusiva:** tras la firma de la Alianza por la integración de perfiles con discapacidad en el sector legal de los negocios, elaborada en 2024, el grupo ha realizado 25 recomendaciones para la integración de personas con discapacidad en organizaciones jurídicas, que prometen ser el principio del cambio.

**2.- Título Universitario de Asistente Jurídico:** Resultados e impacto social. El título universitario de asistente jurídico para personas con discapacidad Intelectual y/o del desarrollo de la Fundación Esfera-URJC es un programa pionero en la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el ámbito jurídico. El GT realiza un seguimiento permanente del desarrollo del programa, garantizando la consecución de los objetivos propuestos.

**3.- Innovación desde la formación universitaria:** El GT, en colaboración con estudiantes de la Clínica Jurídica del IE, ha elaborado una Guía de Mejores Prácticas para la inclusión de estudiantes con discapacidad en las facultades de derecho y facilitar su transición al mercado laboral. Una oportunidad para inspirarse y aplicar nuevas ideas en el sector jurídico español.

# Contenido

## 1 – Seguimiento de la Alianza para el Compromiso con la Discapacidad por la Innovación Inclusiva

### Contexto y orígenes de la Alianza para el Compromiso con la Discapacidad

En un sector legal tan competitivo y exigente como el español, donde la excelencia profesional y la defensa de los intereses de los clientes marcan el día a día, surge una iniciativa que trasciende la rivalidad y apuesta por la colaboración y el compromiso social. Las principales firmas de abogados y servicios jurídicos — Auren, Ashurst, Baker McKenzie, Clifford Chance, Cuatrecasas, Deloitte Legal, Ejaso, Gómez-Acebo & Pombo, KPMG Abogados, Linklaters, Pérez-Llorca, PwC Tax & Legal, Ramón y Cajal y Uría Menéndez — han unido sus fuerzas en torno a un propósito común: promover la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito jurídico de los negocios.

En septiembre de 2023, estas organizaciones respondieron de manera inmediata y decidida a la invitación de la Fundación FIDE para adherirse a la Alianza para el Compromiso con la Discapacidad, asumiendo como propios estos tres objetivos:



 [Ver la Alianza](#)

### Objetivos:

- Trabajar conjuntamente para promover acciones que supongan una efectiva integración de los perfiles con discapacidad en sus respectivas organizaciones.
- Destinar los recursos oportunos acordados en cada caso para que el compromiso adquirido se materialice.
- Visibilizar este compromiso de forma clara en sus respectivas organizaciones,

## Grupo de Trabajo: 25 Recomendaciones por la Di Capacidad

Tras el éxito de la iniciativa, el Grupo Di Capacidad de FIDE constituyó un subgrupo de trabajo dedicado exclusivamente al desarrollo de la Alianza. Durante el curso 2023/2024, este equipo realizó un exhaustivo análisis de la situación de partida a través de una encuesta específica, identificando tanto los avances logrados como los retos pendientes. Además, recogió información valiosa que puso de manifiesto la voluntad real de todas estas organizaciones de avanzar en este ámbito y su interés en contar con una guía práctica de medidas concretas.

Como respuesta a este interés, surge el documento "25 Recomendaciones por la Di Capacidad", que ahora presentamos. En él, los firmantes de la Alianza encontrarán directrices para todo el proceso de contratación, incorporación, accesibilidad, formación, apoyos, evaluación y promoción de personas con discapacidad. El objetivo no es solo abrir puertas, sino garantizar que, una vez dentro, todas las personas encuentren un entorno profesional accesible, humano y justo.

Además, se proponen medidas para crear espacios de trabajo más adaptados y sensibles a las distintas realidades, subrayando la importancia de diseñar políticas específicas y de fomentar la sensibilización tanto interna como externamente.

Finalmente, el documento reconoce que la discapacidad es una circunstancia transversal, que puede afectar a cualquier persona en algún momento de su vida. Por ello, destaca la conveniencia de establecer protocolos de reincorporación y planes de apoyo

para empleados que enfrenten una discapacidad sobrevenida, así como para quienes tengan familiares a su cargo en esta situación.

Estas recomendaciones constituyen una hoja de ruta para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y reflejan el compromiso del sector jurídico con la construcción de entornos laborales más justos, accesibles y humanos.

Medidas que se proponen para lograr la inclusión de nuevos perfiles con discapacidad en la organización:

- 1. Ofertas inclusivas:** Indicar en anuncios que la organización es inclusiva y adaptará el proceso y el entorno según sea necesario.
- 2. Igualdad en selección y formación:** Garantizar accesibilidad en pruebas y entrevistas; formar al personal en contratación inclusiva.
- 3. Ajustes razonables:** Adaptar el puesto de trabajo según necesidades individuales y revisar periódicamente con el trabajador.
- 4. Preparación del entorno:** Informar y formar al equipo sobre cómo trabajar con la persona con discapacidad.
- 5. Capacitación individualizada:** Diseñar un plan de formación adaptado al nuevo empleado.
- 6. Mentores y seguimiento:** Asignar mentores y hacer revisiones periódicas del proceso de integración y desempeño.
- 7. Asistencia diaria:** Ofrecer apoyo adicional en tareas cotidianas si se requiere.
- 8. No discriminación en promoción:** Asegurar igualdad de oportunidades en evaluación y ascensos.

9. **Cuotas y headcount:** Superar el mínimo legal de contratación y no contar estos puestos en el headcount del área.
10. **Política específica:** Definir una política institucional sobre discapacidad con apoyo directivo.
11. **Sensibilización:** Realizar sesiones de formación sobre inclusión, liderazgo y prejuicios.
12. **Responsables designados:** Nombrar referentes internos en materia de discapacidad.
13. **Redes de aliados:** Identificar e involucrar a personas sensibilizadas como promotores de inclusión.
14. **Accesibilidad física:** Garantizar movilidad y seguridad en las instalaciones.
15. **Accesibilidad virtual:** Evaluar y eliminar barreras digitales; implicar al personal con discapacidad.
16. **Autoevaluación:** Revisar periódicamente la eficacia de las medidas implantadas.
17. **Participación en la Alianza:** Nombrar interlocutores para reuniones con la Alianza.
18. **Cadena de suministro:** Impulsar la inclusión entre proveedores.
19. **Convenios de inclusión:** Firmar acuerdos con entidades especializadas en discapacidad.
20. **Colaboración educativa:** Cooperar con universidades y centros para fomentar estas salidas profesionales.
21. **Pro-bono y voluntariado:** Ofrecer apoyo legal gratuito y fomentar el voluntariado.
22. **Compromiso público:** Comunicar el compromiso corporativo con la inclusión y buscar certificaciones.
23. **Espacios confidenciales:** Crear entornos seguros para compartir experiencias sin presionar a nadie.
24. **Discapacidad adquirida:** Diseñar protocolos de reincorporación con ajustes razonables.
25. **Plan familia:** Ofrecer apoyo a empleados con familiares con discapacidad (flexibilidad, ayudas, asesoramiento).



[Ver las 25 recomendaciones](#)

## La inclusión como fuente de innovación y generación de nuevas ideas en el sector jurídico



### Agradecimientos e invitación abierta a participar en la Alianza

La Fundación FIDE agradece la implicación y el esfuerzo de todos los miembros del Grupo de Trabajo FIDE Di Capacidad, así como la confianza depositada por los firmantes de la Alianza, quienes con su ejemplo contribuyen a transformar el sector legal en un referente de progreso social.

Igualmente, invitamos a todos los despachos y organizaciones del sector legal que aún no forman parte de esta iniciativa a sumarse a la Alianza para el Compromiso con la Discapacidad. La integración de diferentes capacidades no solo es una cuestión de justicia social, sino también un motor de innovación, crecimiento y excelencia profesional.

Incorporar la pluralidad de perspectivas en los equipos de trabajo enriquece la toma de decisiones, fortalece la cultura organizacional y mejora la competitividad en un entorno cada vez más global y exigente.

Ser parte de esta Alianza es apostar por un futuro más equitativo, donde el talento y la capacidad de superación sean los verdaderos protagonistas.

No digas discapacidad, ¡Di Capacidad! Porque el verdadero cambio comienza cuando somos capaces de ver el talento y la diferencia como una oportunidad, y no como una barrera.

# Contenido

## 2 – Título Universitario de Asistente Jurídico

El título universitario de asistente jurídico para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, impulsado por la Fundación Esfera y la URJC, es un programa pionero en la inclusión de este colectivo en el ámbito jurídico. Desde su creación, el curso ha experimentado un notable crecimiento, tanto en su estructura académica como en su impacto social y profesional. En este proceso, la incorporación del Grupo de Trabajo Di-Capacidad ha actuado como un verdadero catalizador, reforzando la calidad y la proyección del título. Su participación, iniciada durante la primera promoción, contribuyó de forma decisiva a enriquecer los contenidos académicos y a consolidar una visión más amplia e integradora de las oportunidades profesionales para el alumnado.

### Orígenes y evolución del programa

La primera promoción comenzó en enero del 2021 con una duración de dos años académicos y 60 horas de prácticas, contando inicialmente con la participación de un solo despacho: Deloitte Legal. Esta primera etapa sentó las bases de un modelo formativo inclusivo, centrado en la capacitación práctica de los alumnos.

Posteriormente, el programa vivió una primera ampliación, duplicando las horas de prácticas a 120 horas y sumando nuevos despachos colaboradores. En su etapa actual, el curso se ha extendido a tres años académicos con 180 horas de

prácticas, y ha incorporado tanto a más despachos jurídicos como a empresas privadas de diversos sectores, consolidando así su carácter transversal e inclusivo.

### Estructura académica y contenidos

El curso, estructurado en seis módulos con un total de 1.800 horas (1.400 lectivas y 400 prácticas), otorga 30 créditos por módulo. Su enfoque es eminentemente paralegal, con una orientación práctica y aplicada al entorno jurídico real.

Entre las asignaturas incorporadas destacan:

- Bases de datos y tecnología e inteligencia artificial aplicada al derecho.
- Especialización en áreas jurídicas, como derecho administrativo, competencia, fiscal, laboral, mercantil, procesal y tributario.
- Competencias transversales, como inglés jurídico y formación específica como paralegal.

Además, se ha ampliado el periodo de prácticas, permitiendo a los alumnos una inmersión más profunda en entornos jurídicos y empresariales reales.

### Diseño curricular y colaboración

El temario, generado en colaboración con los despachos participantes, ha sido adaptado a lectura fácil por la

Fundación Esfera para ajustarse a las necesidades del alumnado. En total, se han desarrollado 82 temas, con una estimación de 3 horas por tema, con un total de 246 horas de contenido teórico.

Este modelo de colaboración ha sido clave para garantizar la calidad y relevancia del contenido, así como su adecuación a las capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

A través de la implementación de cuestionarios de evaluación, la integración de casos prácticos en la formación y el uso de plataformas digitales para compartir conocimientos, el programa busca cerrar la brecha entre la teoría y la práctica y asegurar que los asistentes jurídicos estén bien preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral actual. Este enfoque integral no sólo mejorará la formación y el desempeño de los futuros asistentes jurídicos, sino que también contribuirá a la eficiencia y eficacia de los despachos y asesorías jurídicas en general.

## Red de colaboradores

El desarrollo del curso ha sido posible gracias a una red creciente de colaboradores, responsables tanto de la planificación y diseño de los contenidos académicos como de su posterior docencia. A Deloitte Legal se han sumado firmas de prestigio como Ashurst, Auren, Ejaso, Clifford Chance, Cuatrecasas, Gómez-Acebo & Pombo, Baker&Mckenzie Hogan Lovells, Linklaters, Pérez Llorca, Ramón y Cajal y Uría Menéndez.

Además, se han incorporado empresas de otros sectores como Acciona, El Corte Inglés, Enagás, Iberdrola, Repsol y Suntory, lo que ha permitido diversificar las oportunidades de prácticas y empleo para los alumnos.

## Resultados y casos de éxito

Hasta la fecha, el programa ha formado a **36 alumnos** en cuatro promociones:

- **Primera y segunda promoción:** 17 alumnos, con 10 contrataciones en despachos y empresas colaboradoras como Acciona, Ashurst, Auren, Cuatrecasas, Deloitte, Ejaso, Ramón y Cajal y Pérez-Llorca. Además, 4 alumnos han encontrado empleo en otros sectores, incluyendo dos funcionarios ministeriales.
- **Tercera y cuarta promoción:** 19 alumnos en formación, con 2 contrataciones anticipadas antes de finalizar el curso. Las prácticas actuales se están realizando en despachos como Uría Menéndez, Pérez-Llorca, Gómez-Acebo & Pombo, Auren, Ramón y Cajal, y empresas como Suntory y El Corte Inglés.

Estos resultados reflejan el impacto positivo del programa en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, así como su capacidad para generar itinerarios de vida autónomos y sostenibles.

Impacto social y proyección: el curso no sólo ha transformado la vida de sus participantes, sino que también ha generado un impacto significativo en el entorno jurídico y empresarial. Entre los logros más destacados se encuentran:

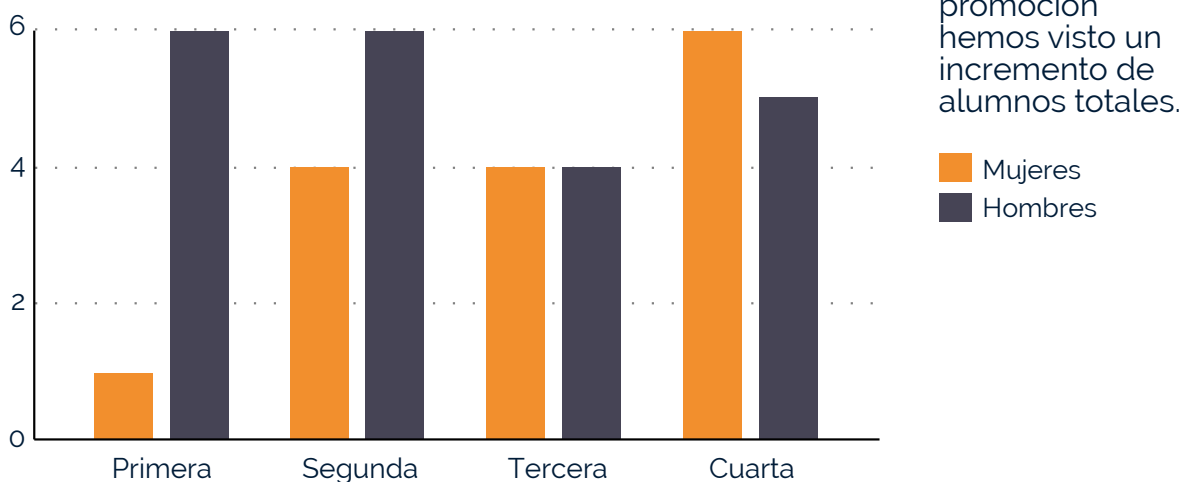
- Sensibilización del sector jurídico sobre la inclusión y la diversidad.
- Buenas prácticas como el apoyo entre iguales y la mentoría.
- Promoción de los alumnos como agentes causales de sus propias vidas, fomentando su autonomía y empoderamiento.

## Mirando al futuro

Con la mirada puesta en la quinta promoción, el programa se consolida como un referente de inclusión en el ámbito jurídico. Su evolución demuestra que, con el apoyo adecuado, las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar un papel activo y valioso en entornos profesionales exigentes.

## El título en cifras

### Alumnado por Promociones



### Casos de éxito

Primera y segunda promoción, con:

- **17 alumnos totales:** dos promociones finalizadas.
- **8+2 contrataciones:** en despachos y empresas colaboradoras (Acciona, Ejaso, Auren, Ashurts, Deloitte, Cuatrecasas, Ramón y Cajal, Pérez-Llorca.)
- **3 otros:** itinerarios de inserción.
- **4 otros empleos:** empresas de diferente sector empresarial y 2 funcionarios ministeriales.

Tercera y Cuarta promoción, en activo:

- **19 alumnos totales:** 3ª y 4ª promoción en proceso.
- **2 contratados:** antes de terminar la formación, en ECI y Ramón y Cajal.
- **Prácticas anuales:** disponibles para los alumnos en Pérez-Llorca, Gomez Acebo Pombo, Auren, ECI, Ramón y Cajal, Suntory, Uría Menéndez.

Desde 2017, el tiempo invertido por los despachos en el proyecto de DiCapacidad asciende a **150 horas**.

# Contenido

## 3 – Innovación desde la formación universitaria

---

Uno de nuestros objetivos este año ha sido desarrollar, junto a los estudiantes de la clínica jurídica del IE, una Guía de Mejores Prácticas para la inclusión de estudiantes con discapacidad en las facultades de derecho y facilitar su transición al mercado laboral. Este proyecto se caracteriza por su enfoque comparativo e interdisciplinario, abarcando las experiencias y marcos legales de España, Reino Unido, Francia y Alemania.

La meta final es la elaboración de un memorándum comparativo que identifique las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito educativo y laboral y los desafíos existentes, al tiempo que ofrezca recomendaciones y soluciones concretas, prácticas y viables a universidades, despachos de abogados y empresas para fomentar una mayor inclusión.

Se espera que el impacto del proyecto sea significativo, contribuyendo a reducir la brecha de empleo que actualmente afecta a las personas con discapacidad en Europa, donde solo el 51.3% de estas personas están empleadas.

Un aspecto clave del proyecto es el rol de los supervisores, abogados ejercientes, quienes han sido designados para cada jurisdicción y tienen la responsabilidad de apoyar a los estudiantes asignados a sus respectivos países. Los supervisores guían a los estudiantes en la identificación de la legislación nacional relevante y las fuentes legales relacionadas con los

derechos de discapacidad, accesibilidad e inclusión. Además, revisan los hallazgos de los estudiantes para asegurar que el análisis legal sea correcto y esté actualizado, proporcionando perspectivas académicas y prácticas que ayuden a evaluar críticamente la efectividad de las disposiciones legales.

La Guía de Mejores Prácticas representa una oportunidad para avanzar hacia un entorno plenamente inclusivo. Con el compromiso de los supervisores, estudiantes e instituciones colaboradoras, se espera que este esfuerzo conjunto demuestre que la inclusión efectiva no solo es posible, sino también rentable. Se hace un llamado a los interesados, incluidas universidades, empresas y la sociedad civil, para que se unan a esta iniciativa y contribuyan a la creación de un marco legal y social que promueva la igualdad y la diversidad.

## DI-CAPACIDAD Project Report

Realizado por el IE Legal Clinic.

### Contenidos del informe:

- Objetivos del proyecto
- Hallazgos del análisis comparativos
- Resumen comparativo jurisdicciones
- Buenas practicas en universidades
- Practicas ineficaces en universidades españolas
- Buenas prácticas en despachos de abogados y empresas
- Resultados cuestionarios a universidades
- Conclusiones

### Objetivos del proyecto

- Comprender cómo distintas jurisdicciones legislan sobre discapacidad y qué obligaciones imponen a las universidades para fomentar la inclusión.
- Analizar qué prácticas internacionales se aplican también en España y cómo se traducen al contexto educativo.
- Comparar las mejores prácticas en materia de discapacidad en diferentes jurisdicciones con las de España, para identificar áreas de mejora o elementos que ya funcionan bien.
- Detectar problemas o carencias en la armonización legislativa y evaluar si las universidades en España cuentan con marcos adecuados para adaptarse a estudiantes con discapacidad.
- Elaborar una guía breve de buenas prácticas dirigida a universidades españolas, con propuestas viables de mejora para los programas existentes.

### Hallazgos analisis comparativo

#### Reino Unido:

- Discriminación derivada de la discapacidad y expectativas del empleador.
- Deber de realizar ajustes para personas con discapacidad: se deben hacer ajustes antes de recurrir a la exclusión.
- Criterios para que el empleador adopte medidas de 'discriminación positiva'.
- El Deber de Igualdad del Sector Público (PSED) (general y específico).
- Ayudas para Estudiantes con Discapacidad (DSAs) y programas de Acceso al Trabajo.

#### Francia:

- Ley de 11 de febrero de 2004 - Accesibilidad, educación inclusiva, empleo, compensación
- OETH (Obligación de Emplear a Trabajadores con Discapacidad) - cuota del 6%, contribuciones AGEFIPH/FIPHP
- Prestación de Compensación por Discapacidad (PCH) - apoyo financiero para necesidades relacionadas con la discapacidad.
- Ley de Pleno Empleo 2023 - empleo apoyado, priorización del trabajo en entornos ordinarios.
- Reforma AESH 2024 - cobertura completa de asistentes en el aula durante toda la jornada escolar.
- Conferencia Nacional sobre Discapacidad 2023 - anuncios sobre accesibilidad y simplificación.

## La inclusión como fuente de innovación y generación de nuevas ideas en el sector jurídico

### España:

- Discapacidad definida según el RD 1/2013 como una discapacidad igual o superior al 33% o pensionistas con una incapacidad permanente.
- Cuota de empleo del 2% para empresas con 50 o más empleados (RD 364/2005).
- Leyes antidiscriminación: Ley 62/2003, Ley 15/2022.
- La CDPD ratificada en 2008 - las leyes nacionales se adaptaron (Ley 26/2022, RD 1276/2011).
- Aplicación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), los juzgados de lo Social y la Autoridad para la Igualdad de Trato de 2022.

### Alemania

- Artículo 3 de Ley Fundamental (Grundgesetz).
- Libro IX del Código Social (Sozialgesetzbuch).
- Otra legislación - BGG (Ley General de Igualdad de Personas con Discapacidad), BFG (Ley de Fortalecimiento de la Participación de Personas con Discapacidad), AGG (Ley General de Igualdad de Trato), HRG (Ley Marco de Educación Superior).
- Sistema de cuotas de empleo.
- Órganos de aplicación - Oficina de Integración, Tribunal Federal del Trabajo (Bundesarbeitsgericht)
- Casos emblemáticos.
- Problemas en la implementación efectiva del sistema de cuotas.

## Resumen Comparativo de Jurisdicciones

Métrica (últimos datos de 2024)	Reino Unido	España	Francia	Alemania
<b>Definición legal de discapacidad</b>	Una persona (P) tiene una discapacidad si P tiene una deficiencia física o mental, y dicha deficiencia tiene un efecto adverso sustancial y duradero en la capacidad de P para llevar a cabo actividades normales del día a día.	Se considera que una persona tiene una discapacidad oficialmente reconocida si presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33%.	La discapacidad se define en el Artículo 2 de la ley de 2005 como una situación resultante de la interacción entre las limitaciones de una persona y las barreras del entorno. Se alinea con el modelo social de discapacidad y la CDPD de la ONU, haciendo hincapié en el acceso, la participación y la igualdad más que en la deficiencia médica.	Se considera que una persona tiene discapacidad si sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales probablemente se desvíen por más de seis meses del estado típico para su edad - §2(1) SGB IX
<b>Cuota legal exigida (%)</b>	0 % - cuota derogada en 1995	2 % del personal en empresas ≥ 50 (LGD art. 42)	6 % de la plantilla en empresas ≥ 20 (Código del Trabajo L.5212 -1)	5 % de los puestos en empresas ≥ 20 (SGB IX §§154 -160)
<b>Normativa principal</b>	Equality Act 2010	Real Decreto-Legislativo 1/2013 - Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad	Código del Trabajo, arts. L.5212 -1 ss.	Grundgesetz Artículo 3; Sozialgesetzbuch IX (Parte 3) - Derecho de personas con discapacidad grave; Behindertengleichstellungsgesetz (BGG); Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG); Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG); Hochschulrahmengesetz (HRG)
<b>Órgano de aplicación</b>	Equality & Human Rights Commission; Tribunales Laborales	Inspección de Trabajo y Seguridad Social; SEPE; Juzgados de lo Social	Inspection du travail / DREETS; Agefiph (privado); FIPHPF (público)	Integrationsämter; Agencia Federal de Empleo; Tribunales Laborales
<b>Tasa de empleo (personas con discapacidad vs sin discapacidad)</b>	54 % vs 82 %	28,5 % vs 66,3 %	39 % vs 68 %	49,8 % vs 78,7 %
<b>Brecha salarial por discapacidad</b>	14 % (salario medio por hora ONS 2023)	18,7 % (brecha salarial anual promedio - INE 2022, publicado en sept. 2024)	≈ 12 % brecha por hora	≈ 21 % para mujeres; -7 % para hombres
<b>Estudiantes universitarios que declaran discapacidad</b>	19 % de los estudiantes domiciliados en UK	1,6 % de estudiantes universitarios	≈ 2 % de estudiantes	11 % reportan una limitación en el estudio
<b>Tasa de cumplimiento de la cuota</b>	N/A - sin cuota	46 % de las empresas del IBEX-35 cumplen la cuota del 2 %	31 % de empresas alcanzan el objetivo de contratación directa del 6 %	39 % de empleadores obligados alcanzan la cuota del 5 %; tasa global del 4,4 %
<b>Casos emblemáticos (año y tribunal)</b>	Vicary v British Telecommunications (1999). Naeem v Secretary of State for Justice (2017). A Multi Academy Trust v RR (2024). Turner Robinsons y otros v Chief Constable (2024).	STC 178/2020 - Tribunal Constitucional (2020). Caso Rubén Calleja - Comité de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2020). Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA.	Cass. soc., 15 dic. 2011 (n.º 10 -17.049). CA Paris, 29 abril 2022 (n.º 20/09845). Conseil d'État, 2023. Tribunal administrativo de Burdeos, 2023 (caso Gironde).	Tribunal Federal Laboral 2AZR 396/10 (2011). BAG 9 AZR 635/03 (2005). BAG 8 AZR 2012/22 (2023). Tribunal Constitucional Federal 1 BvR 2006/19 (2021).
<b>Principales obstáculos al cumplimiento</b>	• Reducción del 40 % en demandas laborales por discapacidad desde 2013 • El 48 % de organismos públicos incumplen la obligación de informar (EHRC 2022)	• Menos de la mitad de las grandes empresas cumplen la cuota; 30 % reportan o contrataciones de personas con discapacidad • Desempleo de personas con discapacidad sigue en 19,7 % (INE 2023)	• Solo 3,6 % de contratación directa vs objetivo legal del 6 % • 30 % de empresas no contratan ninguna persona con discapacidad	• Exención para pequeñas empresas y reglas DOETH complejas generan burocracia • Cumplimiento general de cuota cae a 4,4 %; déficit de 25 mil contrataciones (Inklusionsbarometer 2024)

## Buenas prácticas en universidades

### Tutoría personalizada y mentoría académica

- La combinación de tutoría personalizada y mentoría es más beneficioso para los estudiantes con discapacidad.
- Mentoría y tutoría inconsistentes en las universidades españolas.

### Diseño universal para el aprendizaje (DUA)

- Promovido para un aprendizaje adaptable.
- El aprendizaje en universidades españolas dista de ser inclusivo o basado en el DUA.
- Altas tasas de abandono debido a la falta de inclusión.

### Conexiones efectivas universidad-empresa

- Fomentar relaciones sólidas con los estudiantes a través de apoyo individual y personalizado.
- Participación en actividades extracurriculares universitarias.
- Programas basados en el entorno laboral.

### Ejemplos internacionales destacados

- Programas nacionales - RU, España, Italia.
- Programas específicos a cada universidad- University of Granada, Queen's University Belfast, Autónoma de Barcelona, Science Po.

## Prácticas ineficaces en universidades españolas

Aunque las universidades españolas promueven cada vez más la inclusión, en la práctica siguen existiendo

carencias importantes. El apoyo para estudiantes con discapacidad suele ser inconsistente, fragmentado y depende en exceso del criterio individual de facultades o sus miembros. Esto da lugar a un trato desigual, confusión, y cargas adicionales para los estudiantes afectados.

### Adaptaciones inconsistentes entre facultades

Los ajustes académicos como tiempo adicional o evaluaciones alternativas se aplican de forma desigual. Algunas facultades son comprensivas, mientras que otras se resisten o retrasan las medidas adaptativas — esto genera disparidades dentro de una misma institución (e.g., Universidad Complutense de Madrid).

### Barreras de accesibilidad digital y física

Más del 60% de los edificios universitarios siguen siendo parcialmente inaccesibles, especialmente en los campus más antiguos. En el ámbito digital, menos del 45% de las plataformas en línea cumplen con los estándares de accesibilidad, lo que limita el acceso para estudiantes con discapacidades visuales, auditivas o cognitivas (CENTAC & CERMI, 2023).

### Falta de formación y coordinación del personal

La mayoría del personal académico y administrativo no recibe formación en educación inclusiva. Las oficinas de atención a la discapacidad suelen estar mal dotadas de personal y carecen de autoridad para hacer cumplir los estándares, dando lugar a una implementación fragmentada y un seguimiento mínimo.

## Falta de apoyo tras la graduación

Después de finalizar sus estudios, los estudiantes con discapacidad se quedan sin apoyo universitario estructurado para el empleo o la transición al mundo laboral. Esta brusca interrupción en la asistencia contribuye a peores tasas de empleo y una falta de preparación para la vida post-universitaria (AGCAS, 2022; OECD, 2023).

## Buenas prácticas en despachos de abogados y empresas

### Prácticas de alta repercusión en inclusión de la discapacidad (empresas y despachos en España)

- Alianzas estratégicas con ONG expertas (Fundación ONCE/Inserta, Adecco, universidades) para reclutar, formar y crear una cantera de talento con discapacidad.
- Objetivos de liderazgo y transparencia: compromisos al más alto nivel (Telefónica, Declaración FIDE) junto con métricas públicas que permiten seguir el progreso.
- Entornos de trabajo sin barreras: accesibilidad universal física y digital, tecnología de apoyo, trabajo flexible, grupos de empleados (ERGs) y formación obligatoria en concienciación sobre discapacidad.
- Crecimiento profesional e impacto en el ecosistema: mentoría, desarrollo personalizado, premios centrados en la discapacidad (BBVA Integra) y programas comunitarios (+Implicados, certificado de Asistente Legal).

Firmar un Convenio Inserta con Fundación ONCE para contratar y formar a profesionales con discapacidad, ya adoptado por aproximadamente 3.500 empleadores, lo que equivale al  $\approx 10\%$  de todas las empresas españolas con  $\geq 50$  empleados.

Publicar objetivos medibles; el 22% de los 100 principales despachos de abogados de empresa en España han respaldado públicamente la Declaración de Buenas Prácticas en Discapacidad de FIDE.

Aprovechar los incentivos fiscales de la Ley General de Discapacidad en España, que reembolsan hasta el 35% de las mejoras en accesibilidad física o digital (software, horarios flexibles).

Apoyar canales externos de talento: los Premios Integra de BBVA invierten 150.000 € anuales en proyectos que crean empleo de calidad para personas con discapacidad.

## Resultados cuestionarios a universidades

### Sciences Po

- Programa Accesible Sciences Po.
- Consultas con el Servicio de Carreras.
- Retos en los datos de encuestas a graduados.
- Identificación de empleadores inclusivos y preparación de candidaturas, notificación de eventos y oportunidades.
- Mentoría.
- Preparación para prácticas e instrumentos legales de protección.
- Acuerdos con el gobierno y otras universidades.

### Queen's University Belfast

- Programa de Empleo Inclusivo Queen's.
- Eventos institucionales.
- Asesoramiento personalizado.
- Talleres.
- Acuerdos de apoyo individualizado para estudiantes.

### U-tad

- Servicio de Talento y Desarrollo Profesional.
- Orientación individualizada.
- Contacto con empresas.
- Jornadas de reclutamiento (e.g. Company Week).
- Centro de Carreras.
- Supervisión y tutores para prácticas.
- Adaptaciones del programa académico.
- Contacto con organismos gubernamentales y ONGs.

- 
- Otros resultados indican una falta de programas generales
  - Planes de apoyo individualizados y enfocados por casos
- 

## Conclusiones

- Todas las jurisdicciones analizadas cuentan con instrumentos legislativos que buscan abordar cuestiones relacionadas con la discapacidad y garantizar la integración de las personas con discapacidad.
- En el caso de las universidades españolas, a pesar de que existe legislación al respecto, no hay un programa centralizado o armonizado que promueva la inclusión de personas con discapacidad.
- Este parece ser un problema común en varias jurisdicciones; por ejemplo, en Alemania, a pesar de contar con un régimen legislativo amplio, su aplicación real sigue siendo un reto.
- Nuestra investigación muestra que algunas universidades españolas son muy proactivas en sus esfuerzos por adaptarse a estudiantes con discapacidad, mientras que otras ni siquiera tienen un procedimiento establecido y abordan los casos de forma individual, sin ofrecer garantías.
- También existe una importante labor por parte de ONG y fundaciones, que a menudo impulsan iniciativas a nivel nacional aplicables a muchas universidades.

# Miembros

## DIRECTORES ACADÉMICOS

La Dirección Académica del Grupo de Trabajo tiene como función principal diseñar las líneas de actuación y coordinar las iniciativas y sugerencias de todos los integrantes del Grupo de trabajo, así como garantizar la consecución de los objetivos estratégicos del grupo.



**Fernando Bazán**

Abogado



**Amelia Fontán**

Expertise  
counsel en  
Ashurst



**Ana Higuera**

Directora de la  
Fundación  
Fernando Pombo



**Cristina Jiménez**

Presidente de la  
Fundación Fide

## PARTICIPANTES

El Grupo de Trabajo lo integran, tanto los miembros de la Dirección Académica como profesionales de todos los despachos que han suscrito la "Guía de Buenas Prácticas para la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados" o la "Alianza para el Compromiso con la Discapacidad por la Innovación Inclusiva".



**Laura Asiain Lacarra**

Talent Acquisition  
Coordinator/Human  
Resource Senior Specialist  
en PwC



**Sofia López  
Berastegui**

HR Business Partner /  
Training and Development  
Manager en PwC



**Iñigo Berricano**

Socio en Hogan Lovells



**Olalla Casielles**

Recruitment Specialist en  
Cuatrecasas

La inclusión como fuente de innovación y generación de nuevas ideas en el sector jurídico



**Ana Coman**

Asistente jurídico en Ejaso Estudio Jurídico



**Eva Delgado**

Directora de Recursos Humanos en Pérez-Llorca



**Laura García Bodas**

Team Leader - Employment & Compensation Law en Baker McKenzie



**Laura de los Santos**

Senior Associate en Baker McKenzie



**Laura de la Rosa Valverde**

Responsable RRHH en Auren



**Sonsoles García Pérez-Roldán**

Talent Acquisition Manager en Clifford Chance



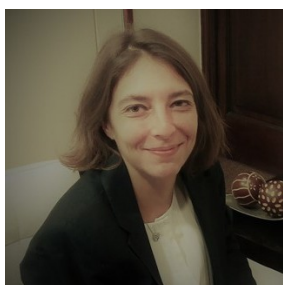
**Nuria Manzano**

Responsable de RSC en Ramón y Cajal Abogados



**Javier Méndez**

Associate en Baker McKenzie



**Lidia Núñez López**

Secretaria legal en Clifford Chance y miembro de los Comités de RSC y Enable



**Núria Rexach Vila**

Recruitment Manager en Cuatrecasas



**Álvaro Rodríguez de la Calle**

Partner en ECIJA



**Oscar Parreño**

Responsable de Administración de Personal en Uria Menéndez

## COORDINACIÓN ACADÉMICA

La Coordinación Académica del Grupo de Trabajo tiene como función principal realizar un seguimiento exhaustivo de las reuniones de trabajo y coordinar los esfuerzos de todos los miembros para garantizar la consecución de los objetivos definidos por la Dirección Académica.



**Carmen Hermida**

Directora General de la Fundación Fide

[Carmen.hermida@thinkfide.com](mailto:Carmen.hermida@thinkfide.com)



**Emilia Malacalza**

Coordinadora Académica en la Fundación Fide.

[emilia.malacalza@thinkfide.com](mailto:emilia.malacalza@thinkfide.com)

Grupo de Trabajo

# Di ~~4~~ Capacidad!

*Di capacidad, di talento.*

By

