

Nombre del autor de la comunicación (o nombre de los autores, en el caso de que sean varios) y cargo dentro de la Universidad o Institución del autor o de los autores de la comunicación:

Fernando Bazán, Socio del Área Laboral en Deloitte Legal, Codirector del Grupo de Trabajo en Di Capacidad en Fundación Fide.

Ana Higuera, Directora de Pro Bono en la Fundación Fernando Pombo, Codirectora del Grupo de Trabajo en Di Capacidad en Fundación Fide.

Cristina Jiménez Savurido, Presidenta de Fundación Fide, Codirectora del Grupo de Trabajo en Di Capacidad en Fundación Fide.

Michele Menghini, Responsable de Responsabilidad Social Corporativa en la Fundación PwC, miembro del Grupo de Trabajo de Di Capacidad en Fundación Fide.

Cristina Mínguez Rubido, Directora de Recursos Humanos en Elzaburu, miembro del Grupo de Trabajo de Di Capacidad en Fundación Fide.

Óscar Parreño Orea, Responsable De Administración De Personal en Uría Menéndez Abogados, miembro del Grupo de Trabajo de Di Capacidad en Fundación Fide.

Margarita Fernández, Socia del Departamento Laboral en BakerMckenzie, Codirectora del Grupo de Trabajo de Di Capacidad en Fundación Fide.

Nombre del representante que presentará la comunicación:

Fernando Bazán, Socio del Área Laboral en Deloitte Legal, Codirector del Grupo de Trabajo en Di Capacidad en Fundación Fide.

Título de la comunicación: “Acelerando el camino”.

Universidad/Institución: Fundación Fide (Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa).

1.- INTRODUCCIÓN

Tres años de trabajo nos han permitido constatar algunos hechos relevantes. En este documento proponemos una serie de ideas para acelerar el camino de acceso de las personas con discapacidad a los despachos de abogados.

1.- Potenciar y atraer el talento exige un esfuerzo conjunto de universidad y despachos.

La captación del mejor talento es un factor determinante del éxito de los despachos de abogados. Para ello desarrollan una intensa actividad. Por una parte, reciben de manera permanente solicitudes de alumnos, profesionales, etc., y por otra hacen una búsqueda activa que implica relación y conocimiento de los principales centros públicos y privados de formación. Hasta ahora esto no ha permitido disponer, en general, de CV de personas con discapacidad suficientes para, entre ellos, hacer una selección adecuada. Las causas deben ser analizadas y estamos estudiando medidas eficaces para corregir este déficit.

2.- La abogacía de los negocios es también, un destino profesional para personas con discapacidad.

De las conversaciones mantenidas con diferentes profesionales, alumnos e instituciones educativas hemos alcanzado la conclusión de que un número muy significativo de estudiantes de derecho no consideran entre sus opciones profesionales incorporarse a un despacho de abogados. El ejercicio de la profesión en este ámbito es claramente minoritario y no existen suficientes estímulos durante el periodo universitario para dirigir a los alumnos con discapacidad hacia estos despachos. Las causas son muy diversas y hay que trabajar en conocerlas y combatirlas.

3.- Conocer bien los despachos, su actividad profesional, los requisitos formativos que exigen, las diversas carreras profesionales que ofrecen es una condición necesaria para que las personas con discapacidad puedan acceder a ellos y desarrollar las diversas carreras que estos despachos ofrecen.

Es cierto que, de entre todas las salidas profesionales que se ofrecen a los estudiantes de Derecho, el acceso a los despachos de abogados en general y a la abogacía de los negocios en particular es la más exigente. El conjunto de cualidades personales, académicas, y de otro tipo que son necesarias es amplio y exigente, sin embargo, es posible cumplirlo. Bien desde el inicio de la carrera profesional, bien a lo largo de ella gracias a los programas que para ello han desarrollado los propios despachos de abogados.

En este ámbito hay un amplio margen de mejora, tanto en las universidades y otras instituciones formativas que preparan a las personas con discapacidad para la incorporación en los despachos de abogados, como en el conocimiento específico que los profesionales de los despachos tienen acerca del amplio elenco de diferencias, características y potencialidades que ofrecen las personas con discapacidad.

Por ello el grupo de trabajo de Di Capacidad ([Grupo de Trabajo: Di-Capacidad - Fundación Fide \(thinkfide.com\)](http://thinkfide.com)) está comprometido en desarrollar este curso académico las propuestas que se contienen en esta comunicación, contribuyendo en la medida de sus posibilidades a aproximar Universidad y Despachos de abogados, favorecer el conocimiento mutuo y con ello acelerar el cambio de tendencia, es decir, incrementar la presencia de personas con discapacidad entre sus profesionales.

2.- PRIMERA PROPUESTA: El perfil buscado en los despachos de abogados

Conocer en profundidad los distintos requisitos de acceso que están exigiendo hoy los despachos de abogados, las funciones que se requieren en los diferentes perfiles profesionales, y las medidas que se pueden adoptar para favorecer el desarrollo y crecimiento de todos los profesionales dentro de las firmas, podría favorecer el desarrollo en las Universidades de **programas de formación específicos que facilitarían las candidaturas de los perfiles con discapacidad.**

De esta forma, se lograría impulsar una Universidad realmente más inclusiva a través de la adaptación de los programas de formación a los requisitos reales que demanda el mercado a los profesionales del ámbito jurídico.

En este sentido se puede trabajar en la realización de un “*benchmarking*” o evaluación comparativa que pudiera ilustrar por un lado cuales son los requisitos técnicos que se requieren para formar parte de los nuevos equipos de abogados, y por otro que indiquen cuales son las habilidades blandas o “*soft skills*” que se requieren en la actualidad para ser seleccionado en un proceso.

Dentro de este análisis se diferenciaría entre el tipo de discapacidad que se tratara, distinguiendo entre discapacidad física y discapacidad intelectual. Enfocando la primera a un perfil de candidato a abogado junior dentro de la línea de negocio habitual de los despachos. Y enfocando la segunda hacia un perfil más parecido al “*paralegal*”.

Ya existen iniciativas realmente disruptivas en el ámbito jurídico que se encaminan a lograr estos objetivos. Sirva de ejemplo la iniciativa de la Fundación Esfera y la Universidad Rey Juan Carlos, que tiene como fin la formación cualificada en derecho para personas con discapacidad intelectual.

Se trata del “**Titulo Asistente Jurídico**”. Este proyecto tiene por objeto la formación de empleo de calidad de las personas con discapacidad intelectual en un entorno universitario con el que se quiere favorecer su futura inclusión en el entorno laboral como personal de apoyo en las tareas propias de un despacho de abogados.

En consecuencia, tomando como ejemplo la anterior iniciativa, durante este curso el Grupo de Trabajo Di Capacidad trabajaría en la definición de los requisitos necesarios para la incorporación al mercado laboral en los despachos de abogados de perfiles con discapacidad.

Como complemento a este proyecto, se trabajaría tanto con Universidades como con Fundaciones para atraer a personas con discapacidad de todo tipo a los procesos de selección de los despachos de abogados, con el mismo objetivo, que los perfiles de los abogados sean más cada vez más diversos. En línea con este objetivo está promover la creación en Universidades y Fundaciones unas unidades o grupos de trabajo que,

coordinadas con los despachos de abogados, potenciaran derivar a las personas con discapacidad hacia los despachos de abogados.

De esta forma, la presente iniciativa estaría alineada con lo pretendido por el Grupo de Trabajo 4 de este Congreso Internacional sobre Universidad y Discapacidad; *recibir comunicaciones sobre programas y actuaciones de refuerzo de las competencias básicas y valores necesarios que el estudiantado universitario con discapacidad recibe o debiera recibir para mejorar su empleabilidad en igualdad de condiciones que las demás personas. Así como; recibir comunicaciones sobre iniciativas e innovaciones de empleo inclusivo, que puede incluir buenas prácticas en la promoción del empleo de personas con discapacidad tanto en el sector público como privado.*

3.- SEGUNDA PROPUESTA: Mentoring bidireccional

Nuestra segunda propuesta se basa en acompañar al estudiante (mentee) en su primer contacto laboral con los despachos de abogados mediante una persona con experiencia profesional relevante que pertenezca al Despacho o a la Organización (mentor). Mediante este acuerdo entre mentor y mentee se comprometen durante un período de tiempo a compartir sus vivencias y experiencias con el objetivo concreto de **contribuir al desarrollo personal y profesional de ambas partes.**

Esta práctica no solo ayudará al desarrollo personal y profesional del mentee, sino que se produce una transmisión de información bidireccional que también aporta conocimientos o experiencias a las que no está acostumbrado el mentor, y, además, al incorporar la discapacidad en este contexto, se produce un proceso de sensibilización hacia del mentor hacia los retos de la inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral y que pueda trasladarlos al resto de la organización.

En el grupo de trabajo Di Capacidad vamos a proponer un programa de Mentoring Bidireccional para promover oportunidades de mentorización de los profesionales del despacho a personas con discapacidad interesados en la práctica legal, con el objetivo de que, de manera conjunta, se puedan identificar los aspectos claves para facilitar su futura inclusión en los despachos.

Para definir este programa, nos vamos a basar en los interlocutores que intervienen en el proceso:

- **Mentor:** es la persona que en el Despacho se va a encargar de tutelar al Mentee.
- **Mentee:** persona que va a desarrollar su formación en un entorno práctico y que dependerá del Mentor.
- **Intermediador:** en algunas ocasiones, para acompañar el proceso de mentorización, puede ser de ayuda la intermediación de una entidad que pueda operar como puente entre el mentor y el mentee, ayudando por ejemplo a definir los objetivos y solventar posibles dudas que puedan surgir a lo largo del proceso.
- **Despacho u Organización:** el entorno donde se van a producir las prácticas.

En la parte del mentor, trabajaremos en cómo **aportar claves de éxito** para que la relación pueda ser lo más productiva para ambas partes, además de recomendar un perfil de mentor.

En la otra parte, en el mentee igualmente se deben dar una serie de circunstancias para que la relación sea productiva. Al tratarse de un proceso bidireccional, será interesante que el mentee, pueda convertirse en mentor del profesional del despacho, sobre todo con el objetivo de hacerle entender las posibles barreras que tiene que hacer frente una persona con discapacidad en el entorno laboral por ello es conveniente que en base a su perfil se adapten el resto de las circunstancias que van a regir esta relación.

En puntuales ocasiones y dependiendo del tipo de discapacidad del mentee, deberá haber una persona que haga de conector entre todas las partes implicadas, esto es lo que llamamos Intermediador. Estudiaremos también el perfil de estas personas y las buenas prácticas que deben realizar para hacer que se realice esta conexión entre partes de una manera natural y eficiente.

Por último, **analizaremos el entorno** en el que se va a desarrollar las prácticas o el proceso de mentorización proponiendo las buenas prácticas a desarrollar y un procedimiento para que sea un proceso de éxito.

Estamos convencidos en que la participación y normalización de las personas con discapacidad en nuestros despachos u organizaciones está fuertemente ligado a la gestión de las personas en las empresas, y de que el contacto directo entre el profesional consolidado y el futuro profesional es la mejor manera de que ambas partes compartan las realidades que afectan a cada colectivo mediante un intercambio de información en ambas direcciones, pero no solo esto será enriquecedor para ellos, sino que **transversalmente se transmitirá al resto de la organización provocando** una sensibilización y una atracción hacia este colectivo que de otra manera al no tenerlo tan cercanamente, puede ser más complicada. Por ello, en nuestro grupo de trabajo vamos a colaborar durante este nuevo curso en plantear unas pautas adecuadas para que esta relación pueda llevarse a cabo de la manera más eficiente posible.

4.- TERCERA PROPUESTA: Guía de Buenas Prácticas 2.0

Según un reciente estudio de la Fundación Universia, presentado el pasado mes de abril, que lleva por título “Universidad y discapacidad. V estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de las personas con discapacidad”¹, el porcentaje de estudiantes universitarios que presentan algún tipo de discapacidad ascendió, durante el curso académico 2019-2020, al 1,5% del total. La tendencia se mantiene relativamente estable desde que se realizara el primer análisis durante el curso 2011-2012 (apenas ha crecido un 0,4% desde entonces). Esto significa que, dada una población de estudiantes universitarios en España para el período citado que alcanza la cifra de 1.364.654, **hay casi 20.500 estudiantes universitarios con discapacidad en nuestro país**. De éstos, 8.582 cursan estudios en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas, que se convierte de este modo en la rama preferida por los estudiantes con discapacidad².

Desde hace tres años, un grupo de profesionales procedentes de diferentes firmas, empresas y organizaciones venimos interactuando en el seno de la Fundación FIDE para llevar adelante una reflexión acerca del futuro del trabajo en nuestra sociedad y, en

¹ El estudio puede consultarse y descargarse gratuitamente en shorturl.at/uDN23.

² Las cifras provienen del citado estudio de la Fundación Universia.

particular, sobre cómo facilitar este trabajo del futuro incorporando a personas con discapacidad en todas las áreas de los despachos de abogados.

Los profesionales que integramos este grupo de trabajo llamado “Di-capacidad” sabemos del potencial de mejora que tenemos en nuestras organizaciones para tender hacia una sociedad cada vez más inclusiva. Por eso, compartiendo nuestra amplia experiencia y el conocimiento que hemos adquirido en años de ejercicio de la profesión y de gestión de nuestro sector, decidimos aunar esfuerzos en pro de la consecución de un primer objetivo: redactar y publicar la primera **“Guía de buenas prácticas para la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados”**.

La Guía, que fue presentada en junio de 2019³, plantea la necesidad de desplegar unas líneas de acción adecuadas para el cumplimiento de los fines mencionados y explicita, en este sentido, una serie de ocho conclusiones que buscan orientar el proceso de adaptación de los despachos de cara al desafío de propiciar la incorporación y el desarrollo profesional de personas con discapacidad en sus equipos.

Ahora bien, el trabajo de nuestro grupo constituido en FIDE no se agota –ni pretendía agotarse- en la sola redacción y publicación de la Guía. Asumiendo que éste era un primer paso necesario e importante para poner la cuestión sobre la mesa y abrir un marco de conversación, investigación y análisis en torno al mismo, los integrantes del grupo quisiéramos dar varios pasos más. **Nuestra vocación es generar una transformación real** que verdaderamente impacte sobre las vidas de las personas con discapacidad, en particular de aquéllas que cursan estudios universitarios en el campo del Derecho, pero luego se enfrentan con diferentes barreras que dificultan, o incluso impiden, su desarrollo profesional. El proyecto de la Guía de buenas prácticas, en efecto, no se entiende sin el llamado a la acción que realiza en su último apartado, y que desde su formulación ha ido concitando cada vez la adhesión de más despachos de abogados. Actualmente son veintidós las entidades adheridas a esta propuesta, todas del más alto nivel, trayectoria y prestigio profesional. Nuestro compromiso de avanzar sobre las bases descritas en la Guía

³ La Guía puede consultarse y descargarse gratuitamente en shorturl.at/cqDX7.

viene siendo desde el primer momento un principio rector de las políticas de inclusión y diversidad que cada despacho implementa dentro de su propia organización, a la vez que transmite y promueve en su relación con los diferentes grupos de interés con los que se vincula habitualmente. Queremos revertir aquella tendencia a la que se refería la directora de nuestro grupo y presidente de FIDE, Cristina Jiménez Savurido, en un artículo escrito tras la presentación de la Guía, al reconocer que “el sector legal siempre se ha caracterizado por un ritmo de incorporación de innovaciones más lento”⁴. El mundo de hoy nos reclama incorporar las nuevas tendencias de cambio al ejercicio mismo de la abogacía y para ello es imperioso, tal como explica Cristina en su artículo, **“favorecer la incorporación de todo el talento disponible, con especial referencia a las personas con algún tipo de discapacidad”**. La apuesta por la diversificación del talento en los despachos y empresas debería ir va mucho más allá de una declaración y ser parte de la estrategia para el crecimiento socialmente responsable. Hablamos de una inversión en talento, que no cierre las puertas a aquellos profesionales que reúnen las cualificaciones para ser tenidos en cuenta a la hora de ejercer su profesión en la abogacía colectiva.

Ahora bien, que éste sea nuestro cometido último y que podamos enunciarlo claramente no significa que su realización sea fácil, ni mucho menos sencilla. Sabemos, como bien damos cuenta en la Guía de buenas prácticas, del enorme desafío que esta “nueva política” supone para cada uno de nuestros espacios de trabajo. Precisamente porque no se reduce a una mera readaptación de los procesos de selección, sino que implica también, entre otras, cosas **repensar y redefinir algunas posiciones profesionales**. ¿Qué destrezas reclama el ejercicio de la abogacía? ¿Qué cualidades debe portar una persona que desea ejercer un puesto de abogado de negocios? ¿Cómo se vincula esta caracterización con las circunstancias en las que vive y gestiona su carrera profesional una persona con discapacidad? Son todas preguntas legítimas que debemos hacernos permanentemente. Si no, el riesgo de subestimar *la capacidad de las personas con discapacidad* es muy grande.

Nuestra aspiración no es la incorporación de personas con discapacidad a los despachos para ocupar roles ajenos a la práctica y el criterio jurídicos. No. De lo que estamos hablando es de aceptar, asumir y celebrar el hecho de que nuestra profesión –que es

⁴ El texto, que lleva por título “Incorporación de personas con discapacidad en los despachos de abogados”, puede consultarse aquí: shorturl.at/fBV49.

exigente, competitiva y demandante- tiene suficiente cabida para que todos aquellos que la han elegido a la hora de cursar sus estudios universitarios puedan también ejercerla profesionalmente en cualquier ámbito, y en particular en el nuestro.

La pregunta es cómo. ¿Cómo podemos seguir avanzando concretamente en esta dirección? Desde el grupo de trabajo “Di-capacidad” hemos identificado la necesidad de contar con experiencias de otras empresas e instituciones que los despachos puedan asimilar a la hora de plantearse este reto. La incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad no concierne exclusivamente al ámbito jurídico. También acontece –y se reclama- en muchos otros sectores profesionales. Por eso es por lo que queremos ir, en adelante, hacia una **“Guía de buenas prácticas 2.0”** que pueda recabar las experiencias –muchas de ellas pioneras- de otros sectores que sirvan para dotar a los despachos de recursos adicionales para la planificación de sus respectivas estrategias de inclusión, así como de una fuente de genuina inspiración. Desde nuestra experiencia en FIDE, sabemos que la puesta en común siempre redundará en nuevos aprendizajes. ¿Qué podemos aprender de las experiencias de otras empresas e instituciones que llevan transitado ya un camino de incorporación de personas con discapacidad a sus operaciones estratégicas?

En suma, se trata de ampliar el alcance de nuestra investigación a partir de una *perspectiva comparada* que redimensione nuestro esfuerzo por identificar cuáles son las habilidades específicas que se necesitan en otras profesiones distintas de la abogacía y cómo éstas vienen avanzando en la inclusión de personas con discapacidad al pleno ejercicio de sus actividades.

Quisiera permitirme, para cerrar, la licencia de insistir sobre un punto: cuando hablamos de incorporar personas con discapacidad y de velar por su desarrollo profesional estamos hablando de una decisión que reivindica la *profesionalidad de las personas con discapacidad*. Debemos rediseñar nuestros ámbitos de trabajo y nuestra propia comprensión de lo que supone y exige el ejercicio de la abogacía para dar lugar en todo ello a los profesionales con talento, cuya principal barrera no es la discapacidad que presentan, sino la necesidad de una amplitud de miras de las personas con las que podrían trabajar, coordinarse, destacar y crecer.



En esta nave estamos embarcados. Y seguiremos navegando en Di-capacidad.