

# PASO A PASO PARA LLEGAR LEJOS

El interés de las firmas hacia programas y políticas que garanticen el respeto de la diversidad de género de sus abogados, y que vayan contra la discriminación laboral de las personas del colectivo LGTBI (Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales), ha crecido de manera significativa en los últimos años. Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer.



Es innegable que conceptos como diversidad o inclusión están de moda. Están de moda, uno; porque tienen que estarlo, y dos, porque tienen que estarlo. A lo largo de la última década hemos sido testigos de la aprobación de leyes que amparan los derechos del colectivo LGTBI y que prohíben cualquier tipo de discriminación por motivos de orientación sexual. Avances que han supuesto importantes cambios en el paradigma social que, poco a poco, se han ido trasladando al ámbito laboral.

Dentro del sector legal, una de las firmas de referencia en este sentido es Uría Menéndez. **Borja Sainz de Aja**, socio y responsable

del programa de diversidad e inclusión de la firma, señala que este tipo de iniciativas ayudan a que los miembros del despacho se sientan más cómodos en su lugar de trabajo, y destaca que son fundamentales para los bufetes de cara a “atraer y retener el talento”.

## ALIADOS

Se trata de establecer un ambiente inclusivo, en el que los empleados cuenten con referentes, y en el que no tengan que ocultarse por miedo a las consecuencias que podría tener en su día a día. “Hay gente que pierde energía por no mostrarse realmente como es en su vida

personal”, señala Sainz de Aja, que insiste en que, cuando la diversidad se visibiliza “a la vez se desmaterializa. Es decir, cuando reconoces y reconocen tu diversidad, deja de ser importante y empieza de verdad la relación con las personas”.

Un papel fundamental a la hora de potenciar estas políticas o programas dentro de las firmas lo juega la figura del “aliado”. Hablamos de personas que no son LGTBI “que asumen un posicionamiento claro y expreso a favor de la diversidad, y lo incluyen de manera natural en su discurso público para evidenciar que forma parte de la normalidad”. Un cometido

que dentro de Uría Menéndez asumen socios de peso. Este año se ha elegido como Aliado de honor a **Jaime Folguera**, socio de relaciones internacionales y el socio director del área de competencia.

El objetivo, subraya Sainz de Aja, es que en el despacho se asiente la idea de que “no hay un único camino hacia el éxito, y que cada uno tiene el suyo propio porque lo único relevante es el talento”.

## LA CONFIANZA ES LA CLAVE

A diferencia de muchas empresas, los despachos de abogados tienen un factor diferencial: la confianza. Según Sainz de Aja “la relación profesional exitosa se basa en la confianza, y la confianza comienza por ser uno mismo

## HAY GENTE QUE PIERDE ENERGÍA POR NO MOSTRARSE REALMENTE COMO ES EN SU VIDA PERSONAL

Borja Sainz de Aja

con tus virtudes y tus defectos, y que sean irrelevantes para el desempeño profesional. Si uno no se muestra como es, lo tiene más difícil para generar confianza en su cliente y, por ello, se está quitando oportunidades de éxito profesional”.

Es importante destacar que implementar este tipo de políticas no solo es beneficioso a nivel personal, ya que mejora la relación entre compañeros y compañeras; sino que también



## ¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO EN OTRAS FIRMAS?

**HOGAN LOVELLS.** “Abordar la diversidad en todos sus matices y con la sensibilidad adecuada nos lleva a una pluralidad de perspectivas que nos hacen más y mejor despacho ante nuestros clientes y empleados”. Así lo indican Ana del Arco y

**Marta Vizcaino;** *Diversity Champion* de la oficina de Madrid. Ambas insisten en que cuando un despacho de abogados es permeable a la diversidad, “está más próximo a la realidad social, y por tanto en mejor posición para adelantarse a las necesidades de sus clientes y equipos”. Hogan Lovells cuenta con Comités de diversidad y de Diversity Champions en cada oficina, así como comunidades de apoyo al colectivo o acciones formativas, entre otras.

**FRESHFIELDS.** “Nuestro comportamiento en el día a día es clave: todos y cada uno de nosotros podemos y debemos tratar de tener comportamientos inclusivos todos los días”, señalan fuentes de la firma. Freshfields cuenta con programas sobre liderazgo inclusivo, cuenta con una política de aplicación global a toda la firma sobre acoso y hostigamiento y otros comportamientos inaceptables (en inglés, *Harassment, bullying and other unacceptable behaviour*). Cuentan también con el *network* Halo, un grupo interno para el colectivo LGTB+ abierto a todas las personas independientemente de su posición, y con la red de aliados Halo Champions

**CLIFFORD CHANCE.** La firma creó el proyecto ARCUS en 2005 en Nueva York. Posteriormente en 2008 desde la oficina de Londres, se adoptó una política global interna de diversidad entre las que se encuentra el apoyo al colectivo LGTBI. Su oficina en España cuenta desde hace un año con un grupo de trabajo que se encarga de dar visibilidad a este colectivo dentro de la oficina, organizar encuentros con miembros destacados e informar de los avances y proyectos en curso. También está integrada dentro de la iniciativa Arcus Allies. “Creemos firmemente que esta cultura favorecerá que nuestros equipos desarrollen su máximo potencial”, señalan desde Clifford Chance.

**GARRIGUES.** “En Garrigues se valora el talento y se fomenta el respeto hacia los demás por encima de todo”. Así lo indican fuentes de la firma, que estableció su primer Plan de Igualdad en el año 2008, que nació con el objetivo de lograr el principio de igualdad. En 2017, el despacho publicó un segundo plan con nuevas medidas.

**ASHURST.** En España seguimos las mismas políticas iniciadas en nuestra oficina de Londres, en consonancia con lo establecido por la UE. Sí que contamos con una política específica para transexuales”.

**PINSENT MASONS.** Miembro activo de la Asociación REDI, la firma cuenta con una política de *Diversity and Equal Opportunities* y con su *Business Plan LGBTI*. “Todos buen profesional tiene su espacio. Buscamos, por este orden, buenas personas que sean buenos profesionales. Trabajamos en un ambiente diverso e inclusivo”.

## NO HAY UN ÚNICO CAMINO HACIA EL ÉXITO. CADA UNO TIENE EL SUYO PROPIO PORQUE LO ÚNICO RELEVANTE ES EL TALENTO

Borja Sainz de Aja



repercute de manera positiva en la productividad del bufete.

Cada vez es más habitual que las empresas exijan que las firmas cuenten con políticas de diversidad a la hora de contratar sus servicios. Incluso, señala Sainz de Aja, “en casos más extremos, hasta nos piden que especifiquemos cómo es de diverso el equipo”.

### REDI

Despachos de abogados como Uría Menéndez o Hogan Lovells, son miembros destacados de REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión), la primera asociación empresarial LGTBI española, creada en 2018 y que cuenta actualmente con más de 35 empresas e instituciones. Una organización a la que se unió con posterioridad Pinsent Masons y a la que actualmente quieren sumarse otras grandes firmas.

## TENEMOS QUE ATRAER DIVERSIDAD PARA CAPTAR EL TALENTO

Borja Sainz de Aja

“Fundamos la asociación con unas 15 multinacionales, fuimos el primer despacho ibérico que estuvo ahí. Está funcionando muy bien y ahora afortunadamente, hay muchas empresas interesadas en entrar”, señala Sainz de Aja; que ocupa el cargo de subsecretario de la junta de REDI. El objetivo, dice, es ayudar a las empresas que se asocien en la transición para implantar buenas prácticas de inclusión LGTBI, “facilitamos el proceso a las empresas que no saben por dónde empear”.

Una iniciativa que ha tenido muy buena acogida en el sector legal, defiende **Ana del Arco**, responsable de la red de Aliados Pride+ de Hogan Lovells y secretaria general de REDI. Destaca que “la importancia de estas políticas se desdibuja o queda en papel mojado si no va acompañada de acciones concretas y continuadas en el tiempo”.

### ATRAER Y RETENER EL TALENTO

“Tenemos que atraer diversidad

para captar el talento”, defiende Sainz de Aja. Las personas quieren sentirse en el despacho como en su casa, y la única manera de conseguir eso, dice, es “siendo diversos, que te reconozcan diverso y que sea absolutamente irrelevante”. Si no se encuentran un ambiente inclusivo en el que existan políticas y referentes LGTBI, esas personas con talento pueden pensar que esa no es su casa.

Aún queda mucho para llegar al nivel de los países anglosajones en este sentido, pero se está haciendo. Son muchas las firmas en España que actualmente cuentan con programas de este tipo y promueven iniciativas a favor de la diversidad y la

## SI UNO NO SE MUESTRA COMO ES, LO TIENE MÁS DIFÍCIL PARA GENERAR CONFIANZA EN SU CLIENTE Y, POR ELLO SE ESTÁ QUITANDO OPORTUNIDADES DE ÉXITO PROFESIONAL

Borja Sainz de Aja

inclusión.

Pero más allá del buen trabajo que puedan hacer las firmas en este sentido, Sainz de Aja destaca que, sobre todo, se trata de “una cuestión de inteligencia (de percibir cómo es el mundo) y de valentía (porque hay que tenerla para manifestar un punto de vista distinto, una diversidad), pero esas dos cualidades también son necesarias para ser un buen abogado”. ■