

## En portada

### —Viene de P1

peso algunos despachos de origen nacional. De las firmas analizadas (las que han aportado datos de entre más de los 40 despachos principales por volumen de facturación), solo Uría Menéndez, Baker McKenzie, Gómez-Acebo & Pombo y Ecija disponen de protocolos de buenas prácticas dirigidos específicamente a proteger la diversidad e inclusión LGBTI. No obstante, el resto lo hace a través de políticas que suelen velar también por la no discriminación por razón de sexo, origen étnico, religión o discapacidad.

De la misma forma, estos despachos cuentan con canales internos para denunciar situaciones de acoso u otros comportamientos discriminatorios relacionados, entre otros motivos, con la orientación sexual, identidad de género (el concepto más interno de uno mismo) o expresión de género (la apariencia externa de la identidad de género). Salvo cuatro firmas que no han aportado información (como se ve en el gráfico de la página anterior), el resto no ha recibido denuncias en los últimos cinco años por discriminación o acoso LGBTI.

### Sensibilización

Entre las acciones concretas que llevan a cabo para promover la igualdad destacan diferentes iniciativas, que van desde los programas de sensibilización a la adopción de políticas relacionadas con los procesos de transición de género. Uría Menéndez, por ejemplo, cuenta con un programa de talento diverso estructurado en torno a cuatro ejes: reconocimiento y visibilización de los profesionales LGBTI; *networking* interno, con los profesionales de la firma, y externo, con clientes, y actividades *pro bono*. Estas conllevan la donación de soporte jurídico a entidades como REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, de la que son fundadores, o al Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM). En esta línea también opera Cuatrecasas, que forma parte de REDI y realiza sesiones de sensibilización dirigidas a los profesionales de la firma. Asimismo, presta apoyo a asociaciones que velan por la inclusión LGBTI, acogiendo en sus oficinas distintas iniciativas.

EY, por su parte, trata de asegurar que las voces y necesidades de los profesionales LGBTI son escuchadas y atendidas a través de REYnbow, una red interna de empleados que cuenta con representantes de la comunidad LGBTI. De la misma forma, KPMG, que a través de su Red Pride trata de eliminar cualquier estereotipo y prejuicio para ofrecer un entorno de trabajo libre de discriminación o acoso.

### Lenguaje inclusivo

Baker McKenzie, además de contar con programas de formación LGBTI, hace llegar a sus colaboradores un manual para redactar de forma neutra. La firma fue reconocida el año pasado por la publicación *Stonewall*

## Cómo actúan las firmas de abogados ante la diversidad LGBTI

### LAS ACCIONES CONCRETAS EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE CADA FIRMA

	¿Qué órganos o acciones destaca?
 <b>CUATRECASAS</b>	Sesiones de <b>sensibilización</b> dirigidas a toda la plantilla
 <b>URÍA MENÉNDEZ</b>	Programa de talento y diversidad que incluye <b>visibilización</b> , ' <b>networking</b> ' y ' <b>pro bono</b> '
 <b>EY</b>	Creación de una red interna (Red <b>REYnbow</b> ) para atender las necesidades LGBTI
 <b>KPMG</b>	Eliminación de los estereotipos y prejuicios a través de la <b>Red Pride</b> de la firma
 <b>ETL GLOBAL</b>	<b>Reglamento interno</b> contra cualquier forma de discriminación
 <b>Baker McKenzie</b>	<b>Programas de formación y guías</b> de lenguaje inclusivo
 <b>GA_P</b> Gómez-Acebo & Pombo	<b>GA_P Proud</b> , foro de reflexión para compartir experiencias LGBTI
 <b>LEGALITAS</b>	Inclusión de los <b>derechos trans</b> en los protocolos internos
 <b>Hogan Lovells</b>	Política de <b>pronombres de género o de transición y lenguaje inclusivo</b>
 <b>ECIJA</b>	<b>Trabaja en un manual de gestión inclusiva</b> , que se aplicará desde la precontratación
 <b>BROSETA</b>	<b>Proyecto Broseta Diversity &amp; Inclusion</b> , que promueve políticas de diversidad
 <b>ROCA JUNYENT</b>	<b>Videos de concienciación LGBTI</b> de difusión interna
 <b>DLA PIPER</b>	<b>IRIS</b> , red interna centrada en las experiencias de profesionales LGBTI
 <b>ashurst</b>	<b>Política para apoyar a profesionales trans</b> o glosario de lenguaje inclusivo
 <b>DENTONS</b>	Política de <b>contratación inclusiva</b>
 <b>Pinsent Masons</b>	<b>Red de conexión LGBTI</b> y celebración de eventos
 <b>Freshfields Bruckhaus Deringer</b>	<b>Formación específica sobre diversidad e inclusión</b> , especialmente del colectivo trans
 <b>Bird &amp; Bird</b>	<b>Entrenamiento a reclutadores</b> para evitar sesgos en la contratación

Fuente: las entidades

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS



GETTY IMAGES

como uno de los mejores empleadores en todo el mundo en materia LGBTI. Una lista en la que también entró Hogan Lovells, miembro fundador de REDI. Además de formar en el uso del lenguaje inclusivo, el despacho dispone de una política de pronombres y de transición de género.

En esta línea también destaca Ashurst, que dispone de programas para apoyar a los profesionales trans cuando afirman su género. Asimismo, ha introducido un glosario de lenguaje LGBTI y aplica los principios de redacción neutra.

La inclusión de los profesionales trans forma parte también de las políticas de Freshfields Bruckhaus Deringer, que ha hecho formación específica al respecto, y sobre la intersección entre las cuestiones que afectan a los profesionales LGBTI, la et-

nia o la salud mental. Un aspecto que preocupa a Legálitas, que, en la última comisión de auditoría, celebrada en el mes de marzo, decidió incorporar los derechos de las personas trans a los protocolos internos de acoso e igualdad.

Entre las firmas que están desarrollando nuevos proyectos para promover la igualdad se encuentra Ecija, que trabaja en un manual de gestión inclusiva, que se aplicará desde la fase de precontratación. En este sentido ya opera Dentons o Bird & Bird. Broseta también está diseñando nuevos programas de buenas prácticas dirigidos específicamente a los profesionales LGBTI.

Otras iniciativas vistosas de los despachos para promover la diversidad e inclusión LGBTI como piezas de su cultura corporativa se basan en la organización de foros de reflexión, como

el GA\_P Proud de Gómez-Acebo & Pombo. Al evento, abierto a los profesionales de la firma, invitan a personalidades del ámbito empresarial, político o cultural para compartir opiniones. Otro foro, pero virtual, fue el que organizó Pinsent Masons en 2020, el año del Covid, para garantizar que los profesionales siguieran conectados y celebraran el Orgullo. La difusión de vídeos, como ha hecho RocaJunyent de forma interna, o DLA Piper públicamente, a través de testimonios de empleados LGBTI en LinkedIn, es otra de estas medidas lustrosas.

No obstante, “lo determinante” es que las compañías lleven estas políticas del papel a la práctica y les den recorrido, explica Miguel Garzón, director en España y América Latina de myGwork, la comunidad de profesionales LGBTI y empresas inclusivas.

“Cada vez vemos, y los estudios así lo demuestran, que los profesionales de las generaciones más jóvenes, como la Z, reclaman iniciativas de diversidad e inclusión que les permitan ser ellos mismos en el lugar de trabajo. De no haberlas, optan por desarrollar sus carreras en otros espacios, con la consecuente pérdida de talento. Además, las empresas, especialmente las anglosajonas, valoran que los despachos tengan iniciativas de diversidad e inclusión porque parte de sus buenas prácticas es que sus proveedores también compartan iniciativas para evitar la discriminación”. En general, la valoración de lo que están haciendo algunos de los grandes despachos en materia LGBTI “es positiva. En los últimos años hemos visto cómo, más allá de promover estos valores, han adoptado políticas concretas”.

### Aliados

Desarrollar redes de aliados es otra estrategia que comparten casi todas las firmas para promover espacios respetuosos. Estos profesionales, que no tienen que pertenecer necesariamente al colectivo LGBTI, tienden puentes para que las necesidades de los empleados LGBTI sean escuchadas y atendidas. Su misión también pasa por identificar y denunciar cualquier comentario o situación homófoba. De las 18 firmas analizadas, 16 cuentan con estas redes. Solo dos, ETL Global y Legálitas, no disponen de aliados.

Como ha dicho la abogada estadounidense Vernā Myers, vicepresidenta de inclusión de Netflix, “diversidad es que te inviten a una fiesta, pero inclusión es que te saquen a bailar”. Las políticas LGBTI que velan por la igualdad de oportunidades deben combinar ambos factores, pues la diversidad es simplemente estar ahí, mientras que inclusión implica, además, contar con el talento de estos profesionales.

**Las firmas aplican políticas que van de la sensibilización a los programas de transición de género**

**La mayoría de despachos cuenta con aliados, que tratan de que el lugar de trabajo sea seguro**