

VIII EDICIÓN PREMIOS EXPANSIÓN JURÍDICO

La igualdad de oportunidades, una prioridad para los bufetes

Las candidaturas que resultaron finalistas en la categoría de Mejor Proyecto en Diversidad e Inclusión demuestran cómo trabajan los despachos de abogados para equilibrar la balanza y lograr que haya igualdad de oportunidades.

V.M. Madrid

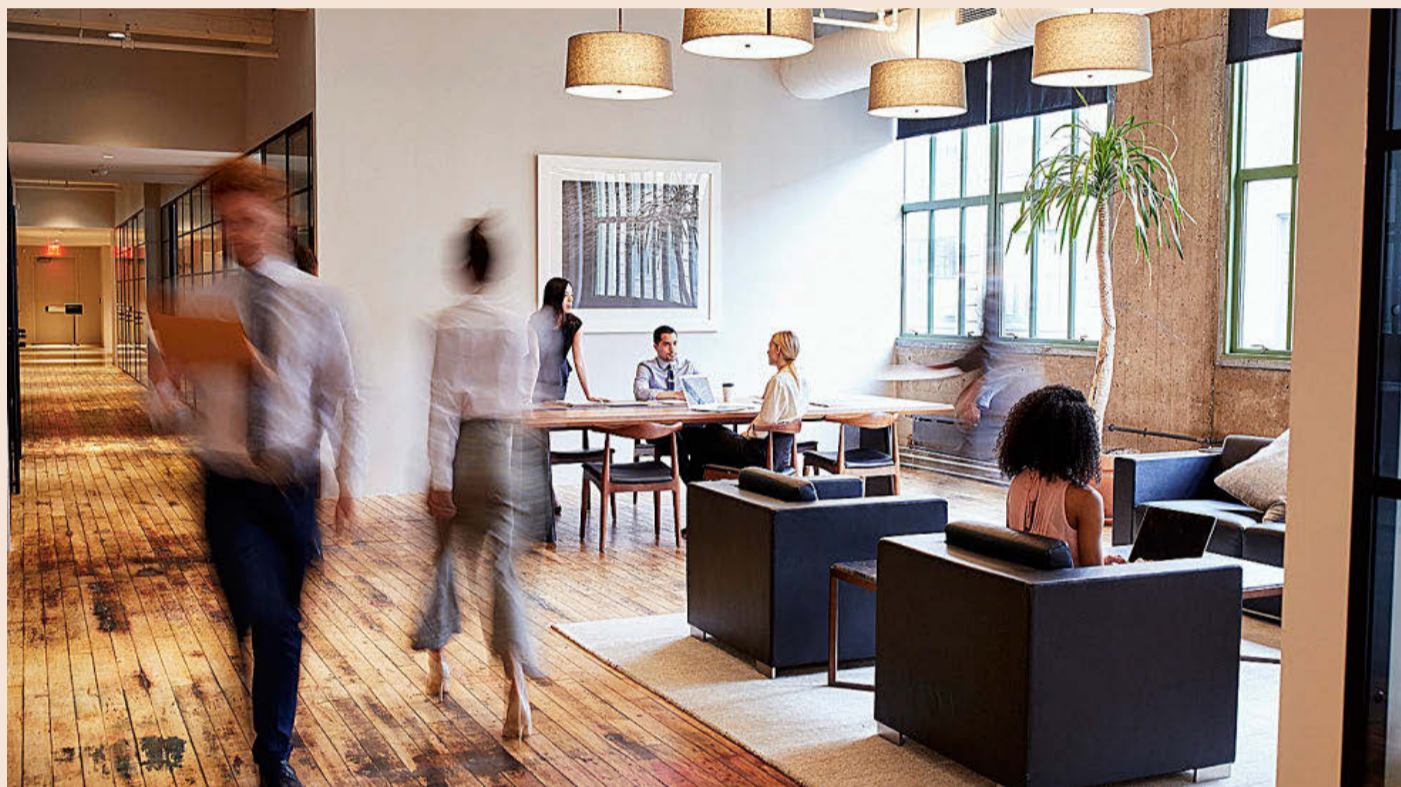
Los programas de diversidad e inclusión cada vez tienen una mayor importancia en la sociedad y en las políticas empresariales, algo que no es ajeno a los despachos de abogados. Los proyectos se han multiplicado en los últimos años y los bufetes han centrado todos sus esfuerzos en lograr la igualdad de trato y de oportunidades, así como luchar contra la discriminación, la integración y apoyar el sentimiento de pertenencia.

En muchos casos, esas políticas van más allá de la simple paridad laboral y se centran igualmente en lograr la movilidad social y la posibilidad de acceso a las empresas desde entornos socioeconómicos desfavorecidos, el fomento de la convivencia entre distintas generaciones, así como la inclusión de personas de diversa procedencia, origen étnico o inclinación sexual, entre muchos otros asuntos.

Sin duda, el sector legal, que batalla todos los días contra las injusticias y las desigualdades, es muy sensible ante cualquiera de estas situaciones de desequilibrio y es especialmente activo para acabar con ellas. Aunque, como se puede identificar en la sociedad, todavía queda mucho camino por recorrer.

Los bufetes afincados en España cuentan con multitud de proyectos que tienen por objetivo lograr un modelo más justo e igualitario, como lo demuestran las candidaturas de Garrigues, Ecija y Auren que resultaron finalistas en la categoría de Mejor Proyecto en Diversidad e Inclusión de la VIII edición de los Premios Expansión Jurídico.

Entre las medidas más llamativas de estos proyectos se puede destacar el *Plan Optimum* de Garrigues –despacho que se alzó con el galardón–, que permite disfrutar de una reducción de jornada laboral del 15% durante dos años tras la finalización del permiso de nacimiento, sin que esto afecte al desarrollo profesional del trabajador ni suponga una reducción de su remuneración.



Los proyectos relacionados con la diversidad e inclusión se han multiplicado en los últimos años y los bufetes han centrado sus esfuerzos en lograr la igualdad de trato y de oportunidades.

Garrigues



Herramientas para el desarrollo laboral

Garrigues presentó su primer plan de igualdad en 2008. A este le siguieron el de 2017 y el de 2020. Ahora, el bufete ha lanzado su IV Plan de Igualdad, un documento dinámico que cambia según se identifican necesidades a través de su seguimiento y evaluación. Entre las medidas más destacadas está el programa de 'mentoring' femenino, que proporciona herramientas y metodologías para el fomento del desarrollo de las personas inscritas o el 'Plan Optimum', que concede una reducción de la jornada del 15% durante dos años tras el permiso de nacimiento, sin bajada de sueldo. La estrategia ha provocado que la mitad de los 16 socios de capital aprobados en 2022 fueran mujeres.

Ecija



Un proyecto realizado por y para las mujeres

'Ecija by Women' es el nombre que lleva la iniciativa lanzada por el despacho de abogados. Este grupo de afinidad, creado por profesionales de la firma, trabaja de manera voluntaria en actividades de formación, visibilización y acción para lograr un entorno que facilite la igualdad real entre mujeres y hombres en el bufete. El grupo está formado actualmente por 40 mujeres que ostentan todo tipo de roles, desde abogadas en fase inicial de su carrera hasta socias consolidadas y líderes en su práctica. 'Ecija by Women' se reúne de manera bimensual para diseñar y coordinar el plan de trabajo y la agenda de acciones ('networking', 'mentoring' o charlas formativas).

Auren



La discapacidad intelectual, en el centro de mira

El proyecto 'En Auren cabemos todos' fomenta la inclusión y la lucha contra la intolerancia en una firma que ha elegido como proveedor habitual para la organización de eventos a la Fundación Juan XXIII, que trabaja para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Auren también ha formado parte de la primera edición del curso de asistente jurídico de la Fundación Esfera y la Universidad Rey Juan Carlos que ofrece prácticas laborales a alumnos con discapacidad intelectual, además de participar activamente en el grupo de trabajo de FIDE 'Di-capacidad' que persigue facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los despachos.