

TU DESPACHO **SOSTE NIBLE:**

PRIMEROS PASOS PARA INTEGRAR
LA SOSTENIBILIDAD EN PEQUEÑOS
Y MEDIANOS DESPACHOS



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

Reservados todos los derechos:

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por ley.

*Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM), Madrid, 2026
Dirección: C/Serrano 9-11
28001, Madrid
Teléfono: 91788 93 80*

*Dirección editorial: ICAM
Consultoría: VALORA CONSULTORES (www.valoraconsultores.com)*

COMPROMISO Y ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DEL ICAM

La sostenibilidad se integra de forma natural en la evolución del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (en adelante, “el Colegio” o “ICAM”), cuya razón de ser se fundamenta en el servicio a la profesión y a los colegiados, la defensa del Estado de Derecho y su compromiso con la sociedad. A lo largo de nuestra trayectoria, hemos desarrollado nuestra actividad sobre principios como la ética, la responsabilidad y la vocación de servicio, que encuentran en la sostenibilidad una extensión de su alcance y una forma de dar respuesta a los retos actuales.

Desde esta perspectiva, la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza no supone un elemento ajeno a nuestra actividad, sino que se inscribe en la continuidad de nuestra función institucional, ampliando la manera en que entendemos y ejercemos nuestro papel en relación con la profesión y con la ciudadanía.

En este contexto, hemos definido en 2025 una estrategia de sostenibilidad

que integra de manera transversal estos principios en nuestra actividad y orienta nuestra actuación hacia un modelo de gestión más responsable y adaptado a nuestro entorno. Para su elaboración, hemos llevado a cabo, entre otros análisis, un ejercicio de doble materialidad que ha permitido identificar y priorizar los aspectos más relevantes, tanto desde la perspectiva del impacto de nuestra actividad como desde los riesgos y oportunidades asociados.

Este enfoque se articula a través de una estrategia de sostenibilidad propia, que orienta la actuación del Colegio e integra de forma transversal los principios ambientales, sociales y de gobernanza en el conjunto de su actividad. Nuestro objetivo es avanzar hacia un modelo de gestión más responsable, eficiente y alineado con su función institucional, así como contribuir a un ejercicio de la abogacía más sostenible.

La estrategia se estructura en torno a tres ejes principales:



EJE
AMBIENTAL

Centramos nuestra actuación en el fortalecimiento de nuestra gestión ambiental, promoviendo la eficiencia en el uso de los recursos, la reducción de su impacto en el entorno y la consolidación de un modelo de gestión responsable desde el punto de vista ambiental.



EJE
SOCIAL

Adoptamos una doble perspectiva. Por un lado, interna, centrada en el bienestar, desarrollo e inclusión de las personas que integran el ICAM. Por otro, externa, orientada al acompañamiento y desarrollo de nuestros colegiados/as, así como a su contribución a la sociedad, promoviendo iniciativas que refuercen el acceso a la justicia y el impacto social de la abogacía.



EJE
GOBERNANZA

Impulsamos el fortalecimiento institucional mediante un modelo basado en el liderazgo ético, la transparencia y la responsabilidad, promoviendo una gestión sólida y estructurada, así como la mejora de nuestros procesos internos a través de la digitalización y la innovación.

Más información sobre la estrategia e iniciativas de sostenibilidad del ICAM disponible [aquí](#).

En línea con sus compromisos en materia de sostenibilidad, el ICAM impulsa esta guía con el objetivo de acercar estos criterios a los despachos pequeños y medianos, especialmente a aquellos que, sin estar sujetos a obligaciones normativas específicas, desean incorporarlos de forma voluntaria en su actividad diaria.

Para su elaboración se han tomado como referencia las buenas prácticas y tendencias en sostenibilidad observadas en el sector, con la finalidad de adaptarlas a la realidad de los despachos de menor tamaño.

La guía se estructura en torno a tres apartados, en primer lugar se detalla una hoja de ruta clara y progresiva que facilita la incorporación de criterios de sostenibilidad en la operativa diaria de los despachos, a través de medidas prácticas

adaptadas al tamaño y recursos de pequeños y medianos despachos, permitiendo avanzar de forma realista y alineada con las tendencias del sector. En segundo lugar, se ofrece un marco de contextualización de la sostenibilidad, en el que se explican sus orígenes, sus principales impulsores y su integración en el ámbito jurídico, en último lugar, se presenta su aplicación en el sector de la abogacía, analizando el contexto regulatorio actual y las principales tendencias en materia ambiental, social y de gobernanza.

Para el desarrollo de esta guía, el Colegio ha contado con la colaboración de Valora Consultores, cuya especialización y experiencia en materia de sostenibilidad han contribuido a aportar una visión técnica y alineada con los desafíos actuales del sector jurídico.

Ana Buitrago
Diputada de la Junta de Gobierno ICAM
Vicepresidenta de la Fundación ICAM

Eugenio Ribón
Decano del ICAM

Contenido de la guía de sostenibilidad

1. Cómo integrar la sostenibilidad en tu operativa diaria	7
Eje Ambiental	9
Eje Social.....	12
Eje Gobernanza	18
2. Entendiendo la sostenibilidad	24
Principales actores de la sostenibilidad	26
A nivel internacional	28
A nivel regional.....	30
A nivel nacional	31
3. Impulso de la sostenibilidad desde el sector jurídico	33
El papel de la sostenibilidad en la abogacía.....	33
A nivel internacional	35
A nivel nacional	36
Integración de la sostenibilidad en la gestión de despachos.....	37
Principal normativa en materia de sostenibilidad para despachos	38
Temas materiales para el sector de la abogacía en sostenibilidad	45
Definición del proceso y criterios de selección de las firmas.....	46
Análisis de benchmarking sectorial.....	46
Principales buenas prácticas en sostenibilidad (ASG) en los despachos	48
4. Anexos	64
Anexo I. Definición de asuntos materiales del sector.....	64
Anexo II. Glosario de términos de sostenibilidad.....	68



1. Cómo integrar la sostenibilidad en tu operativa diaria

La integración de la sostenibilidad en la actividad diaria de un despacho se concibe como un proceso progresivo, basado en la incorporación de acciones e iniciativas concretas adaptadas a su tamaño, estructura y área de especialización. Lejos de requerir cambios complejos o inmediatos, este enfoque permite avanzar de forma gradual hacia una gestión más responsable, mediante la adopción de medidas prácticas y asumibles en el día a día.

Desde esta perspectiva, la sostenibilidad se presenta no solo como un compromiso, sino también como una oportunidad para mejorar la eficiencia operativa, reforzar la propuesta de valor del despacho y anticiparse a las crecientes demandas del entorno.

En este contexto, el ICAM propone la presente hoja de ruta de sostenibilidad, elaborada a partir de la identificación de tendencias en materia

ambiental, social y de gobernanza en el sector jurídico recogido en apartados siguientes, con el objetivo de acompañar a los colegiados/as en la incorporación progresiva de estos criterios en su actividad profesional. Esta hoja de ruta se concreta en **quince acciones**, agrupadas por ejes, que ofrecen orientaciones prácticas y pueden implementarse de forma flexible, en función del grado de desarrollo y de los recursos disponibles en cada despacho.

Asimismo, se dirige especialmente a aquellos colegiados/as que desarrollan su actividad en pequeños y medianos despachos que, sin estar sujetos a requerimientos regulatorios específicos en materia de sostenibilidad, buscan anticiparse a las tendencias del mercado y alinearse con las mejores prácticas del sector, incorporando de manera progresiva y voluntaria criterios ambientales, sociales y de gobernanza en su ejercicio profesional.

RESUMEN HOJA DE RUTA



EJE **AMBIENTAL**

Acción 1.
Optimizar el consumo energético en el despacho

Acción 2.
Reducir el consumo de papel y reforzar gestión de residuos

Acción 3.
Medir y realizar un seguimiento del impacto ambiental



EJE **SOCIAL**

Acción 4.
Definir una política de igualdad y diversidad LGTBI

Acción 5.
Diseñar e implementar un Plan de Igualdad

Acción 6.
Impulsar la formación continua

Acción 7.
Definir un plan de carrera y desarrollo profesional

Acción 8.
Garantizar el bienestar integral, laboral y salud mental de la plantilla

Acción 9.
Promover la alfabetización jurídica



EJE **GOBERNANZA**

Acción 10.
Desarrollar un código de conducta y canal de denuncias

Acción 11.
Diseñar una política de protección de datos

Acción 12.
Definir una política de anticorrupción

Acción 13.
Establecer una política de sostenibilidad

Acción 14.
Identificar los grupos de interés y establecer canales de comunicación

Acción 15.
Reforzar la transparencia y accesibilidad de la información del despacho en la página web



La adopción de iniciativas ambientales propuestas a continuación, se orientan a reducir y optimizar el uso de los recursos, mejorando la eficiencia en la operativa diaria del despacho y disminuyendo el impacto ambiental de sus instalaciones.



Optimizar el consumo energético en el despacho.

Descripción:

Revisar y optimizar el consumo energético asociado a la actividad del despacho, prestando especial atención al uso de equipos informáticos, iluminación y climatización.

Cómo implementarlo:

Analizar las facturas energéticas para identificar los principales focos de consumo y establecer pautas internas de uso eficiente. Entre las medidas a considerar se incluyen la configuración de apagado automático en ordenadores, la sustitución progresiva de equipos antiguos por modelos más eficientes, la instalación de iluminación LED o la revisión de los sistemas de climatización para evitar consumos innecesarios.

Beneficios:

Permite reducir costes operativos de forma directa, especialmente en el consumo eléctrico asociado a equipos y climatización.



Reducir el consumo de papel y reforzar gestión de residuos.

Descripción:

Reducir el uso de papel y mejorar la gestión de los residuos generados en la actividad diaria del despacho.

Cómo implementarlo:

Revisar los procesos internos para limitar el uso de papel y fomentar prácticas de impresión responsable, a través de la medición del uso de papel por departamentos y desarrollar indicadores comparativos (*ranking* interno) que incentiven prácticas de uso responsable del papel. Asimismo, establecer pautas para la correcta gestión de los residuos, incluyendo la separación de papel y envases, la recogida selectiva de consumibles (como tóner) y la gestión adecuada de equipos electrónicos al final de su vida útil mediante gestores autorizados.

Beneficios:

Reduce el consumo de recursos y los costes asociados a la impresión y almacenamiento de documentación.

Cómo te ayuda el ICAM:

En lo relativo a las gestiones con el ICAM, su transformación digital orientada a la presentación y gestión online de todos sus procesos permitirá la eliminación casi en su totalidad del uso del papel y de la impresión de documentos, mediante el uso de la sede electrónica y plataformas digitales. Facilitando a los despachos su propia transformación digital, ofreciéndoles un entorno ágil y adaptado a nuevas formas de trabajo.



ACCIÓN 3

Medir y realizar un seguimiento del impacto ambiental.

Descripción:

Establecer un sistema básico de seguimiento de los principales consumos del despacho (electricidad, papel, agua) como punto de partida para conocer su impacto ambiental y avanzar hacia una gestión más eficiente.

Cómo implementarlo:

Recopilar periódicamente información sobre los consumos a partir de fuentes disponibles, como facturas de suministro o registros internos, y realizar un seguimiento sencillo de su evolución en el tiempo. A partir de este análisis, identificar áreas de mejora y, de forma progresiva, avanzar en la estimación de la huella de carbono del despacho (alcances 1 y 2).

Beneficios:

Permite conocer con mayor precisión el funcionamiento del despacho y detectar ineficiencias que de otro modo pasarían desapercibidas. Asimismo, facilita la toma de decisiones basada en datos y contribuye a optimizar costes operativos.



EJE
SOCIAL

El eje social se destaca tres grupos de interés clave para un despacho de abogados: empleados/as, clientes y comunidad. En este sentido se identifican iniciativas que pueden adoptarse para cada uno de estos grupos, con el objetivo de fortalecer la cultura corporativa de la firma y reforzar la calidad del servicio y su relación con la ciudadanía.



Definir una política de igualdad y diversidad LGTBI+

Descripción:

Elaborar una política interna que recoja el compromiso del despacho con la igualdad de trato y la no discriminación, incluyendo al colectivo LGTBI+, para la promoción de un entorno de trabajo diverso, respetuoso e inclusivo.

Cómo implementarlo:

Elaborar un documento que recoja medidas y compromisos en dicha materia, con criterios aplicables a la gestión interna (contratación, promoción, retribución, paridad de género, trato profesional, etc.), que sea aprobado y compartido por todas las personas del despacho.

Beneficios:

Favorece un entorno laboral inclusivo, mejora el clima de trabajo y refuerza el compromiso del despacho con la diversidad e inclusión.

Cómo te ayuda el ICAM:

El ICAM tiene a su disposición una [guía sobre Principios de actuación y buenas prácticas en materia LGTBI para la abogacía madrileña](#), con la finalidad de fomentar entornos laborales respetuosos, diversos e inclusivos para las personas LGTBI.



ACCIÓN 5

Diseñar e implementar un Plan de Igualdad

Descripción:

Establecer un marco de gestión de la igualdad e inclusión adaptado al tamaño del despacho, garantizando el cumplimiento normativo para despachos con más de 50 empleados, mediante la elaboración de un plan de igualdad, el cual incluye medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, abarcando, entre otros ámbitos, procesos de selección y contratación, promoción del talento, política retributiva, paridad de género, así como la promoción de la diversidad y la inclusión laboral dentro de la organización, incluyendo la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género (LGTBI+).

Cómo implementarlo:

Analizar la realidad del despacho en aspectos como las retribuciones, paridad de género, medidas de conciliación, para establecer planes de mejora que permitan identificar medidas de igualdad, incluyendo al colectivo LGTBI+, e implementar prácticas y mecanismos específicos para aplicarlos haciendo partícipe a todos los miembros del despacho.

Beneficios:

Atrae y retiene el talento, favorece un entorno laboral más equitativo, mejora la reputación del despacho y contribuye, en caso de aplicar, al cumplimiento normativo.



Impulsar la formación continua

Descripción:

Impulsar la formación continua del equipo en competencias técnicas propias del ejercicio de la abogacía, incluyendo contenidos en materia de deontología, digitalización y sostenibilidad.

Cómo implementarlo:

Identificar las necesidades formativas de los empleados/as y facilitar el acceso a cursos, *masterclass* y talleres formativos impartidos por entidades externas, que se adapten a las necesidades formativas, incluyendo sostenibilidad.

Beneficios:

Mejora la capacitación del equipo, refuerza sus conocimientos en sostenibilidad y aumenta, por lo tanto, la competitividad de los profesionales.

Cómo te ayuda el ICAM:

El ICAM tiene a su disposición una serie de recursos formativos a través su [Centro de Estudios](#) con amplios programas dirigidos a la capacitación de los profesionales de la abogacía. Asimismo, a través de las [Secciones](#) que son áreas especializadas en distintas materias jurídicas para el intercambio de conocimientos, formación y análisis de la actualidad. En este sentido, el ICAM también pone a disposición de los Colegiados/as información sobre [normativa](#) para que puedan acceder a la actualidad regulatoria, y dispone de acceso a la [Biblioteca ICAM](#) para consultar jurisprudencia en las bases de datos jurídicas, y acceso a préstamos de libros. Así como formación *in house* o en sede colegial impartida por el Departamento de Deontología del ICAM, sobre cuestiones relativas a responsabilidad profesional y deontología. Del mismo modo pone a disposición de colegiados y despacho profesionales un sistema de consultas personalizado sobre cualquier cuestión deontológica que pueda suscitarse en el ejercicio profesional.



Definir un plan de carrera y desarrollo profesional

Descripción:

Establecer un plan de carrera y desarrollo profesional que permita identificar las oportunidades de crecimiento interno, así como las competencias necesarias para progresar dentro de la organización.

Cómo implementarlo:

Definir los distintos niveles y roles dentro del despacho y las competencias asociadas a cada uno (educación, experiencia, habilidades, etc.), estableciendo criterios claros de progresión profesional. Además de establecer evaluaciones que midan el desempeño y los objetivos laborales establecidos, para elaborar un plan de carrera acorde a cada empleado/a.

Beneficios:

Mejora la motivación y fidelización del equipo, así como desarrollo del talento en el despacho.



Garantizar el bienestar integral, laboral y salud mental de la plantilla

Descripción:

Implementar medidas orientadas al bienestar integral de los empleados/as, con especial foco en la salud mental, promoviendo prácticas y hábitos saludables.

Cómo implementarlo:

Analizar las necesidades del equipo a través de reuniones o espacios de diálogo que permita identificar áreas de mejora de su bienestar, y en base a ello, poner a disposición de los empleados/as talleres o cursos de bienestar emocional (ej. Gestión del estrés, meditación, o implementación de hábitos saludables, etc.).

Beneficios:

Mejora del entorno laboral y productividad del equipo, reducir el absentismo y atraer el talento fortaleciendo su compromiso con el despacho.

Cómo te ayuda el ICAM:

El colegio, a través de su [Fundación ICAM](#), pone a disposición de los despachos y colegiados/as su Programa de Bienestar integral y salud mental, en el que a través de varios servicios de valor ofrece herramientas para cuidar el bienestar integral y la salud mental de la plantilla. También, a través de su Fundación ICAM, pone a disposición diferentes clubes culturales para crear comunidad entre los/as compañeros/as y para aquellos colegiados/as mayores de 60 años dispone del Club Senior donde se proponen diferentes actividades de ocio y culturales. Para la Abogacía Joven el ICAM pone a disposición diferentes servicios para impulsar su carrera, ayudar a su bienestar y fomentar el networking. Asimismo, el ICAM pone a disposición de sus colegiados/as y despachos el Departamento de [Defensa de la Abogacía](#), un servicio de intervención y acompañamiento institucional ante situaciones que comprometan el ejercicio profesional. Así como el procedimiento de amparo colegial, a través del cual el ICAM puede actuar institucionalmente en defensa del colegiado o colegiada afectado, reforzando así las garantías de la profesión y contribuyendo a la mejora estructural del entorno judicial en el que los despachos desarrollan su actividad.



Promover el voluntariado jurídico

Descripción:

Fomentar la participación de los/as empleados/as del despacho en iniciativas de voluntariado jurídico, fortaleciendo la comunidad mediante la difusión de conocimiento jurídico entre los colectivos más vulnerables.

Cómo implementarlo:

Revisar las opciones de participación en acciones de alfabetización jurídica propuestas por diversos organismos, en colaboración con entidades del tercer sector, y asignar horas específicas para la prestación de dicho servicio.

Beneficios:

Refuerza el compromiso social del despacho y mejora su reputación y atracción a nuevas generaciones.

Cómo te ayuda el ICAM:

El Colegio, a través de su Fundación ICAM, pone a disposición de los despachos y colegiados/as un [***servicio de voluntariado social***](#) con el objetivo de crear un impacto social en la ciudadanía, promoviendo la alfabetización jurídica entre los colectivos más vulnerables. Los despachos y colegiados/as que lo deseen pueden participar en los diferentes proyectos de voluntariado que se desarrollan en colaboración con entidades del tercer sector, administración pública y universidades, implicando activamente a su plantilla en estas actividades. Por otro lado, el ICAM pone a disposición de los colegiados y despachos los servicios del Centro de Gestión de Conflictos del Colegio de la Abogacía de Madrid, [***media-ICAM***](#) para la gestión de procesos de Medios Adecuados de Gestión de Controversias (MASC), que permiten cumplir con el requisito de procedibilidad antes de acudir a los juzgados y tribunales.



En relación con la gobernanza del despacho, se identifican iniciativas dirigidas a establecer una estructura clara que facilite la integración de la sostenibilidad en su gestión.

ACCIÓN 10

Desarrollar un código de conducta y canal de denuncias

Descripción:

Definir un Código de Conducta que establezca los principios éticos y normas de comportamiento del despacho, e incorporando de acuerdo con la normativa, en aquellos despachos de más de 50 empleados/as, un canal de denuncias que permita la comunicación de posibles irregularidades de forma segura y confidencial.

Cómo implementarlo:

Elaborar y aprobar un documento que recoja los valores, principios y pautas de actuación del despacho y difundirlo entre todos los/as empleados/as, así como ponerlo en conocimiento de los clientes. En el caso de despachos con más de 50 empleados/as implantar un canal de denuncias (plataforma digital o buzón específico) que garantice la confidencialidad y protección de los denunciantes.

Beneficios:

Refuerza la transparencia y confianza interna y facilita la detección de irregularidades.



ACCIÓN

11

Diseñar una política de protección de datos

Descripción:

Establecer los compromisos, principios y prácticas internas del despacho para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información a través de la elaboración de una Política de protección de datos.

Cómo implementarlo:

Elaborar y aprobar un documento que defina las medidas técnicas y organizativas necesarias para la protección de datos, incluyendo la identificación y clasificación de la información, el control de accesos, la gestión segura de contraseñas y la implantación de protocolos de seguridad frente a incidentes relacionados con la privacidad.

Beneficios:

Refuerza la seguridad de la información y reduce riesgos, mejorando la confianza de los clientes.



ACCIÓN 12

Definir una política anticorrupción

Descripción:

Definir una política anticorrupción que establezca los principios, compromisos y normas de actuación del despacho para prevenir y evitar cualquiera práctica de corrupción o soborno.

Cómo implementarlo:

Elaborar un documento interno que identifique claramente las conductas prohibidas, las pautas de actuación en relación con clientes, proveedores y terceros, además de incorporar procedimientos internos para detectar posibles incumplimientos y su forma de resolverlos.

Beneficios:

Reduce riesgos legales y reputacionales, refuerza la integridad del despacho y aumenta la confianza de clientes y colaboradores



ACCIÓN

13

Establecer una política de sostenibilidad

Descripción:

Definir una política de sostenibilidad que establezca los compromisos del despacho en materia ambiental, social y de gobernanza, sirviendo como marco de referencia para integrar prácticas sostenibles en la operativa del despacho.

Cómo implementarlo:

Elaborar un documento que recoja los principios y objetivos en materia de sostenibilidad del despacho, comunicarlo a los/as empleados/as y establecer pautas sencillas para aplicar dichas prácticas en el día a día del despacho.

Beneficios:

Mejora la reputación y el compromiso con los empleados/as y el resto de los grupos de internos del despacho.



ACCIÓN 14

Identificar los grupos de interés y establecer canales de comunicación

Descripción:


Identificar los grupos de interés del despacho y establecer canales de comunicación adecuados con cada uno de ellos, con el fin de mantener una relación transparente y alineada con los principios de sostenibilidad y buena gobernanza.

Cómo implementarlo:

Realizar un análisis en el que se identifiquen los principales grupos de interés (ej.: clientes, empleados/as, proveedores, instituciones, comunidad, etc.), definiendo sus expectativas y necesidades. A partir de ello, asignar a cada uno las vías y medios para comunicarse (ej.: email, comunicaciones formales, *blog*, etc.,) asegurando una comunicación clara y constante.

Beneficios:

Mejora la transparencia, fortalece las relaciones con los grupos de interés y facilita una gestión más eficiente y alineada con sus expectativas.

 **http://www.**

ACCIÓN

15

Reforzar la transparencia y accesibilidad de la información del despacho en la página web

Descripción:

Mejora de la información disponible en la web del despacho para garantizar su transparencia y fácil acceso, incluyendo información clara sobre servicios, valores, equipo y políticas internas relevantes, así como vías de contacto.

Cómo implementarlo:

Actualizar o, en su caso, diseñar una web incorporando contenidos claros, estructurados y fácilmente localizables. Incluyendo a su vez una *landing* de sostenibilidad con información en materia ambiental, social y de gobernanza del despacho (ej. Acciones de voluntariado, bienestar de la plantilla, buenas prácticas, casos de éxito, conocimiento y divulgación, etc.).

Beneficios:

Mejora la reputación y visibilidad del despacho, la confianza en los grupos de interés.

2. Entendiendo la sostenibilidad

La sostenibilidad ha sido un concepto en constante evolución durante los últimos 40 años. Aunque hoy es considerado un eje clave en el tejido empresarial, regulatorio y financiero, su integración fue progresiva. El punto de inflexión se sitúa a finales del siglo XX, cuando comienza a consolidarse la idea de que el crecimiento económico no puede desligarse de los límites ambientales ni de las consecuencias sociales de la actividad empresarial. Desde ese momento, la sostenibilidad deja de entenderse únicamente como conservación de recursos naturales y empieza a vincularse con la responsabilidad de las empresas en el largo plazo.

En el contexto actual, la sostenibilidad se entiende como el marco que integra todos aquellos factores que no son estrictamente financieros en la gestión empresarial. Entre ellos se incluye, principalmente, aspectos relacionados con el entorno natural, las personas y la

forma en las que las organizaciones se gestionan. Esto no implica que carezcan de impacto económico, al contrario, estos factores (Ambiental, Social y de Gobernanza), influyen de manera directa en la capacidad de las organizaciones para generar valor, gestionar riesgos y sostener su desempeño en el largo plazo.

Sin embargo, en sus primeras etapas dentro del tejido empresarial, el foco de la sostenibilidad se centraba en la reducción del impacto medioambiental, especialmente en aquellas empresas que nacían con la intención explícita de minimizar su huella sobre la naturaleza. Estas iniciativas solían ser puntuales, voluntarias y, en muchos casos, desligadas de la estrategia de negocio, con un enfoque centrado en la reputación o al cumplimiento básico más que a una transformación estructural.

Hoy el escenario es distinto. En las últimas dos décadas, la sostenibilidad se ha convertido en un ámbito

estructurado por agendas internacionales, marcos de actuación y, de manera más reciente, por obligaciones normativas específicas. La definición de objetivos globales compartidos, desde los primeros compromisos internacionales en materia de desarrollo sostenible hasta la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ha servido como hoja de ruta común, alineando el crecimiento con la acción climática y el progreso social. Este impulso se ha trasladado progresivamente al ámbito regulatorio, especialmente en Europa, donde se ha desarrollado un conjunto de iniciativas regulatorias destinadas a reorientar los flujos de capital, aumentar la transparencia y establecer un lenguaje común entorno a la información no financiera.

Este contexto forma parte de un ciclo de transformación más amplio que, como ha ocurrido en otros momentos de la historia económica, con la revolución industrial o la revolución digital, está redefiniendo la manera en que operan los mercados y las organizaciones. En este caso, el cambio se materializa en la incorporación de la sostenibilidad al núcleo de la gestión empresarial, con implicaciones directas en la estrategia, en los modelos de negocio y en los procesos internos.

La integración de la sostenibilidad hoy exige un enfoque transversal que va mucho más allá de la medición de impactos o de la doble materialidad. Implica adaptar y coordinar procesos internos, sistemas de información, estructuras de gobernanza, cultura organizativa, flujos de datos, *reporting*, planificación estratégica y toma de decisiones. Esta complejidad se ve amplificada por la velocidad y el alcance del desarrollo normativo: la CSRD, el Reglamento de Taxonomía, el Reglamento de Divulgación de Finanzas Sostenibles, las obligaciones de diligencia debida y otras iniciativas regulatorias han generado un auténtico “tsunami regulatorio” que ejerce una presión sobre las empresas para adaptar sus sistemas, sus procesos y su organización en plazos reducidos y con un alto nivel de exigencia técnica.

Su desarrollo y consolidación dependen, además, de la actuación coordinada de múltiples actores —gobiernos, organismos internacionales, reguladores y entidades financieras— que desempeñan un papel clave en la definición de criterios comunes, en la generación de confianza y en la orientación de la transición hacia modelos más sostenibles y transparentes.

Principales actores de la sostenibilidad

Los principales organismos internacionales desempeñan un papel fundamental en la consolidación de la sostenibilidad como un marco global de actuación. A través de acuerdos, directrices, estándares y herramientas de referencia, promueven el diálogo entre países, empresas y sociedad civil, facilitando la alineación de criterios y la adopción de prácticas comunes. Su labor es clave no solo para establecer objetivos compartidos a nivel global, sino también para orientar el desarrollo normativo, la transparencia y la rendición de cuentas en materia de sostenibilidad, sentando las bases para los marcos regulatorios y estratégicos que guían hoy a organizaciones y mercados en todo el mundo.



MAPA DE LOS ACTORES DE SOSTENIBILIDAD

Internacional

01



Naciones Unidas



Organización Internacional del Trabajo



Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos



World Economic Forum

02

Regional



Comisión Europea



Consejo Europeo



Parlamento Europeo



MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO



MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030



MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA



MINISTERIO DE IGUALDAD

Nacional

03

A nivel internacional

Naciones Unidas



La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es el principal espacio de diálogo y coordinación internacional para abordar los desafíos globales. En materia de sostenibilidad se destaca su labor generando consensos, estándares y planes que han impulsado a la acción a gobiernos, empresas y sociedad civil.

Un ejemplo de su liderazgo son las Cumbres de la Tierra, encuentros de diálogo que a lo largo de las últimas décadas han marcado la agenda internacional en materia de sostenibilidad, siendo a través de estos espacios donde Naciones Unidas ha promovido una visión compartida de la sostenibilidad. Asimismo, ha sentado las bases para la implementación de acciones económicas, sociales y ambientales en un marco de acción coordinado internacionalmente, destacando la Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), que actualmente orientan la acción pública y privada en sostenibilidad a nivel global. Así como el Acuerdo de París, jurídicamente vinculante, lanzado en la Conferencia sobre el Cambio Climático (COP 21), para la descarbonización de la economía.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)



La OIT ha desempeñado un papel central, para las corporaciones, en su dimensión social estableciendo estándares laborales para la protección de los derechos laborales fundamentales, proclamando a través de sus herramientas y mecanismos, condiciones laborales dignas, protección de los derechos humanos y cadenas de suministro responsables.



Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)



La OCDE promueve acuerdos y adopción de instrumentos para la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en las políticas públicas y la estrategia corporativa, desarrollando estándares de gobernanza, herramientas de debida diligencia y marcos para la inversión responsable, orientando a empresas y gobiernos en la gestión de riesgos y transparencia de sus operaciones.

World Economic Forum (WEF)



El World Economic Forum se ha consolidado con un espacio global de diálogo y colaboración entre gobiernos, inversores, empresas y sociedad civil. Impulsa marcos para la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en las empresas, así como en la toma de decisiones políticas, orientando a líderes mundiales sobre la búsqueda de la competitividad económica de las empresas, en línea con la creación de un impacto social y ambiental positivo en el entorno.

A nivel regional

La Unión Europea ha asumido un papel de liderazgo en sostenibilidad, situando este concepto como eje central de su modelo económico y regulatorio. Con esta apuesta estratégica, sus políticas buscan no solo transformar la manera en que funcionan sus Estados miembros, sino

que también busca marcar tendencias y orientar la actuación de mercados y empresas a nivel global.

Su funcionamiento se articula principalmente a través de tres instituciones clave:

Comisión Europea



Es el motor legislativo y regulador en materia de sostenibilidad. Su papel clave consiste en proponer políticas y leyes que impulsen la transición ecológica, como el Pacto Verde Europeo o la legislación de economía circular, supervisar que los Estados miembros cumplan las normas ambientales y climáticas, movilizar financiación para proyectos sostenibles mediante fondos europeos de desarrollo regional o de innovación, y representar a la Unión Europea en foros internacionales de clima y sostenibilidad, como la Conferencia de las Partes de la ONU sobre el Cambio Climático.

Consejo Europeo



Representando a los Estados miembros, el Consejo define las prioridades estratégicas en sostenibilidad y adopta decisiones sobre las políticas propuestas por la Comisión. Además, coordina la implementación de estas iniciativas en cada país, asegurando que los objetivos europeos se integren con las necesidades y capacidades nacionales.

Parlamento Europeo



Parlamento Europeo

Como representante directo de los ciudadanos, el Parlamento debate, aprueba y supervisa la legislación sobre sostenibilidad, promoviendo agendas ambiciosas de reducción de emisiones, economía circular y justicia climática. Su papel es garantizar que las políticas sean efectivas, democráticamente legítimas y socialmente equilibradas.

En conjunto, la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo establecen un marco sólido y coordinado que impulsa la sostenibilidad en toda la Unión Europea. Cada institución aporta un papel complementario: la Comisión propone y supervisa, el Consejo decide y coordina, y el Parlamento aprueba y controla. Este enfoque integrado marca las directrices y objetivos que luego deben trasladarse e implementarse a nivel nacional, proporcionando a los Estados miembros, como España, un marco de referencia claro para desarrollar sus propias políticas y estrategias de sostenibilidad.

A nivel nacional

Como Estado miembro de la Unión Europea, España se enfrenta a un marco normativo creciente en materia de sostenibilidad. Algunas normas son de aplicación directa, mientras que otras deben incorporarse al ordenamiento jurídico interno, y en muchos casos España ha adoptado estándares más exigentes que los establecidos por la UE.

El país cuenta con instituciones que desempeñan un papel protagonista en la transición hacia una economía más sostenible, actuando como agentes clave para trasladar las políticas europeas al ámbito nacional y garantizar su implementación efectiva.

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)



Es la autoridad principal responsable en materia de regulación y política ambiental y energética a nivel nacional, impulsando la sostenibilidad a través de instrumentos y estrategias. Su papel resulta clave en el avance hacia un modelo productivo más eficiente, competitivo y ético con el planeta.

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030



Es el eje coordinador de la implementación de la agenda 2030, promoviendo la integración de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) a través de políticas de bienestar y sostenibilidad. Garantiza una correcta transición a una economía más sostenible, reforzando a su vez el compromiso de España con la Agenda 2030.

Ministerio de Economía, Comercio y Empresas



Tiene un papel relevante en la integración de la sostenibilidad en el ámbito empresarial y financiero, promoviendo la transparencia y competitividad sostenible. A través del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas en España (ICAC), impulsa la regulación sobre información no financiera y de sostenibilidad en aplicación de las exigencias europeas.

Ministerio de Igualdad



Su función es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, protegiendo sus derechos frente a cualquier forma de discriminación. Se encarga de diseñar, coordinar, prevenir e impulsar la equidad, diversidad e inclusión como pilares estructurales de la sociedad en España.

En conjunto, las instituciones españolas desempeñan un papel esencial para garantizar que las políticas y normas europeas de sostenibilidad se traduzcan en acciones concretas a nivel nacional. Su labor no solo asegura la correcta implementación de la legislación, sino que también impulsa iniciativas propias que refuerzan la transición hacia un modelo más sostenible. Este marco de actores y responsabilidades establece las bases sobre las que la sostenibilidad se integra de manera creciente y estructurada en sectores específicos, incluido el sector jurídico.



3. Impulso de la sostenibilidad desde el sector jurídico

El papel de la sostenibilidad en la abogacía

En el marco del creciente desarrollo normativo de la sostenibilidad a nivel nacional, el sector de la abogacía se enfrenta a nuevos retos y expectativas en el desarrollo de su operativa. En este contexto, se entiende la implementación de la sostenibilidad en la abogacía desde dos perspectivas. Por un lado, responde a la necesidad de determinados despachos, de cumplir con las exigencias normativas y regulatorias en materia ambiental, social y de gobernanza, a las que están obligados por su tamaño, impulsando a las firmas a integrar la sostenibilidad en su propia operativa interna y modelo de negocio. Por otro lado, aparece la creciente demanda del mercado de

disponer de perfiles profesionales de la abogacía, capaces de comprender la complejidad normativa en materia de sostenibilidad que den respuesta en su labor de asesoramiento a clientes.

En el contexto de la abogacía, diversos organismos internacionales destacan el rol de la sostenibilidad y sus implicaciones en el sector jurídico, a través de orientación, espacios de diálogo y herramientas que permiten adaptarse al sector a un entorno cada vez más complejo y comprometido con la sostenibilidad. En este sentido, el sector de la abogacía desempeña un papel clave tanto en los procesos de transformación corporativa como en el asesoramiento a clientes, contribuyendo a la interpretación de la normativa y asegurando un cumplimiento efectivo de los requisitos en materia de sostenibilidad.

MAPA DE LOS ACTORES DE SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR DE LA ABOGACÍA

Internacional

01



A nivel internacional

Global Alliance of Impact lawyers (GAIL)

GAIL

Este organismo actúa como una red de profesionales del derecho para generar un impacto positivo en la sociedad, destaca la importancia que tiene el sector jurídico como agente clave de cambio social, subrayando que el ejercicio de la abogacía no solo debe prestarse al servicio técnico legal, sino también en la contribución activa a un desarrollo económico, social y ambiental sostenible.

International Bar Association (IBA)



El International Bar Association (IBA) es la principal organización de profesionales y organismos del sector jurídico cuya finalidad es desarrollar normas, guías y directrices internacionales, formación, etc. Entre sus publicaciones, señala el impacto de la sostenibilidad en la práctica diaria de asesoramiento legal, así como en la gestión interna de los bufetes, reconociendo como estos factores influyen cada vez más en la prestación de servicios y en la estructura organizativa de los despachos.

Legal Sustainability Alliance (LSA)



La Legal Sustainability Alliance (LSA) actúa como una red de sostenibilidad sin fines de lucro, cuyo objetivo es informar, equipar y empoderar a los despachos de abogacía para tomar acciones eficaces frente al cambio climático y retos ambientales mediante recursos prácticos y grupos de trabajo.

Lawyers for a Sustainable Economy



Se trata de una iniciativa de la Facultad de Derecho de Stanford y el Instituto Precourt para la Energía de Stanford con el objetivo de facilitar alianzas entre organizaciones sin fines de lucro y *startups* que trabajan en el ámbito de la sostenibilidad con despachos de abogados que ofrecen servicios legales gratuitos. Su objetivo es reducir las barreras legales que enfrentan los proyectos en sostenibilidad innovadores, especialmente en las primeras fases del proyecto, donde acceso a servicios jurídicos suele ser costoso.

Legal Sustainability Network



Organización sin ánimo de lucro, conformada por firmas de abogacía, cuya finalidad es promover la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social corporativa dentro del sector jurídico. Fomenta de este modo, la cooperación entre profesionales legales para compartir conocimiento, guías y recursos, así como incorporar innovaciones en materia de sostenibilidad aplicables a bufetes.

A nivel Nacional

Colegios profesionales de la abogacía

Colegios profesionales de la abogacía

Los Colegios profesionales desempeñan un papel esencial en el fortalecimiento del ejercicio jurídico a nivel nacional. Asimismo, su papel relevante en la sociedad le hace impulsar la innovación jurídica aplicando todas las garantías éticas y de calidad, a través de herramientas y procesos que velen por el buen cumplimiento de la abogacía fomentando la formación, especialización y actualización permanente de sus Colegiados/as. En este sentido, la sostenibilidad también ha comenzado a formar parte del propio ecosistema institucional de la abogacía, ampliando su ámbito de actuación mediante la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza no solo en su funcionamiento, sino en los servicios prestados.



Integración de la sostenibilidad en la gestión de despachos

En un contexto caracterizado por la creciente complejidad normativa en materia de sostenibilidad, así como el incremento de la demanda, por parte de clientes y empresas, de incorporar criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en su operativa, la sostenibilidad se ha convertido en un elemento diferenciador y estratégico

para los despachos de abogados. Fortaleciendo su eficiencia en su operativa, atrayendo talento especializado y consolidando relaciones de confianza con los clientes, que generen nuevas oportunidades de negocio y consolidando su papel como socios estratégicos de sus clientes en materia en sostenibilidad (ASG).

Principal normativa en materia de sostenibilidad para despachos

Al abordar la integración de la sostenibilidad en los despachos de abogados, es fundamental entender el marco regulatorio y los estándares que guían esta transformación. Existen normativas y directrices que establecen umbrales de aplicabilidad en función del tamaño, facturación o sector de la organización; no todos los despachos están obligados a cumplirlas de manera estricta, pero conocerlas permite anticiparse a futuros requerimientos y estructurar procesos internos sólidos.

Para los despachos que no alcanzan los umbrales de aplicabilidad de la normativa obligatoria, los estándares voluntarios y las mejores prácticas normativas permiten integrar de manera estructurada los criterios de sostenibilidad en la gestión, los procesos y el *reporting*, asegurando alineamiento con los marcos internacionales y anticipándose a futuras exigencias regulatorias. Esta combinación de regulación obligatoria y guías voluntarias dota a los despachos de un enfoque integral para operar de forma sostenible y consolidar su papel como asesores estratégicos de sus clientes en materia de sostenibilidad.

En la Unión Europea, la normativa en materia de sostenibilidad se organiza principalmente en dos tipos de instrumentos: reglamentos, que son de aplicación directa y obligatoria en todos los Estados miembros, y directivas, que requieren trasposición a la legislación nacional, adaptando sus objetivos generales al marco legal de cada país.

Algunos reglamentos de aplicación directa, como el Reglamento de Taxonomía o el Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), son relevantes principalmente como materia de conocimiento para el despacho, porque afectan a los clientes a los que asesoran y condicionan el asesoramiento legal en materia ESG. No implican directamente la gestión de sostenibilidad interna del despacho, aunque sí son importantes para entender el marco regulatorio europeo y ofrecer un asesoramiento informado y actualizado.

Para los despachos de abogados que buscan integrar la sostenibilidad en su propia gestión interna, las normas más relevantes son aquellas que impactan directamente en sus procesos, *reporting*, gobernanza y eficiencia operativa.



Reglamentos de aplicación directa que impactan en la gestión interna de los despachos

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales (Reglamento General de Protección de Datos – GDPR)

Descripción: Regula la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de sus datos personales, otorgando un mayor control a las personas sobre los mismos.

Estado: Vigente

Entrada en vigor: Aplicación obligatoria desde mayo del 2018



Directivas que requieren trasposición nacional y afectan directamente a los procesos internos de los despachos

Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la obligación de las grandes empresas de presentar información sobre sostenibilidad (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD)

Trasposición: Traspuesta parcialmente en España a través del desarrollo reglamentario pendiente, integrando criterios en sostenibilidad (ASG) en *reporting* corporativo.

Descripción: Su objetivo es que las empresas de la UE reporten información en materia de sostenibilidad (ASG) de forma alineada y coherente con estándares, para facilitar su comparabilidad.

Estado: El marco CSRD/ESRS se encuentra en proceso de revisión. La Comisión Europea tiene previsto publicar, a más tardar en septiembre de 2026, el acto delegado con la simplificación de datapoints de reporte bajo CSRD, de conformidad con la Directiva Ómnibus I (en vigor desde el 18 de marzo de 2026).

Entrada en vigor: La Directiva entró en vigor en enero de 2023.

Umbral de aplicabilidad: o Aplicable a empresas de más de 1000 empleados y facturación neta anual superior a 450 millones €. Para empresas de terceros países, se aplican a una facturación neta superior a 450 millones € para la empresa matriz dentro de la UE y una facturación generada superior a 200 millones € para la filial.

Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD)

Transposición: Pendiente de trasposición a la legislación española, establecerá obligaciones de diligencia debida en la cadena de suministro.

Descripción: Obliga a implementar acciones de debida diligencia en las operaciones y cadena de valor de las empresas para prevenir, mitigar y remediar impactos adversos sobre derechos humanos y medio ambiente.

Estado: en febrero 2026 el Consejo aprobó la simplificación sobre los umbrales de aplicabilidad, así como la eliminación de que las empresas adopten un plan de transición para la mitigación del cambio climático.

Entrada en vigor: Directiva adoptada en julio de 2024

Umbrales de aplicabilidad: Aplicable a empresas con más de 5000 empleados y una facturación neta superior a 1.500 millones €.

Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la eficiencia energética (Directiva de Energía y Eficiencia Energética)

Transposición: Real Decreto 56/2016 sobre eficiencia energética, auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia en el suministro de energía.

Descripción: Su objetivo es crear un marco común para fomentar la eficiencia energética y reducir el consumo de energía en los sectores de la economía, contribuyendo así a los objetivos climáticos y energéticos de la UE.

Estado: El RD 56/2016 se ha modificado para adaptarse a las revisiones realizadas por parte de la UE a la Directiva 2012/27 en 2021 en la que se propuso aumentar los objetivos establecidos de eficiencia energética (plan REPowerEU) y en 2023 aumentando su ambición sobre los objetivos y medidas de aquí a 2030, derivando en la Directiva (UE/2023/1791).

Entrada en vigor: en febrero 2016.

Umbrales de aplicabilidad: Obligatoriedad de realizar auditorías energéticas cada cuatro años para las empresas que a nivel nacional cumplan la definición de gran empresa, que tengan al menos 250 empleados y un volumen de negocio superior a 50 millones € y un balance superior a 43 millones €.

Directiva 2006/54/CE de Igualdad de género en el trabajo.

Transposición: Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dispone de Reales Decretos emanados, RD 901/2020 regula la elaboración de planes de igualdad; RD 902/2020 regula la igualdad retributiva, RD-Ley 6/2019 amplía los derechos de los trabajadores en términos de conciliación y corresponsabilidad y el RD 936/2020, que regula la ampliación de los permisos de paternidad.

Descripción: Su objetivo es garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la vida pública y privada.

Estado: Vigente.

Entrada en vigor: marzo de 2007

Umbral de aplicabilidad: Obligación a empresas de más de 50 personas a implementar planes de igualdad, así como auditorías retributivas.

Directiva 2019/1937 sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Transposición: Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Descripción: Su finalidad es proteger sobre represalias que puedan atentar contra personas que en un entorno profesional detecten infracciones penales o administrativas y las comuniquen mediante mecanismos regulados.

Estado: vigente.

Entrada en vigor: febrero 2023

Umbral de aplicabilidad: Aplica al sector público como privado, establece la obligatoriedad de establecer canales y sistemas internos de información para gestionar las comunicaciones de infracciones para empresas con más de 50 trabajadores.



Normativa española derivada de compromisos europeos

Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética:

Descripción: Norma marco que persigue la neutralidad climática y la reducción de emisiones en España, alineada con compromisos de la UE y el Acuerdo de París; establece objetivos de eficiencia energética, energías renovables y adaptación al cambio climático que afectan a la gestión interna. RD 214/2025 que exige la publicación de su huella de carbono (alcance 1 y 2) y la elaboración de un plan de descarbonización alineado con el Acuerdo de París.

Estado: Sigue vigente como marco legal de referencia.

Entrada en vigor: mayo de 2021.

Umbral de aplicabilidad: Obliga a las empresas que reportan bajo la Ley 11/2018 de Información No Financiera, a publicar su huella de carbono (alcance 1 y 2) así como un plan de descarbonización con un horizonte mínimo de 5 años y un objetivo cuantitativo con año base a 2025 o anterior.



Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono

Descripción: Desarrolla las obligaciones derivadas de la Ley 7/2021 al exigir el cálculo de la huella de carbono y la elaboración de planes de reducción de emisiones, introduciendo obligaciones concretas de reporte medioambiental que pueden influir en la gestión interna del despacho.

Estado: vigente como marco legal de referencia.

Entrada en vigor: junio de 2025.

Umbral de aplicabilidad: Empresas que consolidan cuentas (Código de Comercio art. 49.5) o superan dos de los tres umbrales del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (art. 262.5) con un activo superior a 20 Millones de euros, que la cifra de negocios supere los 40 Millones de euros y que el número medio de empleados/as sea superior a doscientos cincuenta.

Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Descripción: su finalidad es garantizar y promover la igualdad real y efectiva de personas trans y derechos de todas las personas LGTBI.

Estado: de aplicabilidad estatal.

Entrada en vigor: marzo 2023.

Umbral de aplicabilidad: las empresas de más de 50 empleados deberán de implementar un conjunto de medidas y protocolos contra el acoso y discriminación LGTBI.

RDL 1/2013 Ley General de Discapacidad, que refunde y unifica en un solo texto las tres leyes anteriores: Ley 13/1982; Ley 51/2003; Ley 49/2007.

Descripción: Su objetivo es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y de derechos por parte de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión y participación plena en todos los ámbitos de la vida social, educativa, laboral y cultural.

Estado: vigente.

Entrada en vigor: diciembre 2013.

Umbral de aplicabilidad: Impone obligaciones a empresas con más de 50 empleados, de disponer de una cuota de reserva del 2% de personas en la plantilla con discapacidad.

Ley 9/2025 de 3 de diciembre de Movilidad Sostenible.

Descripción: Su objetivo es garantizar un sistema de movilidad sostenible, inclusivo y accesible, que contribuya a la descarbonización y cohesión social.

Estado: vigente .

Entrada en vigor: diciembre 2025.

Umbral de aplicabilidad: deberán tener un plan de movilidad sostenible al trabajo, en centros de trabajo con más de 200 empleados o 100 por turno.





Temas materiales para el sector de la abogacía en sostenibilidad

El análisis benchmarking realizado permite analizar qué temas en sostenibilidad (ASG) está priorizando el sector de la abogacía, así como identificar buenas prácticas

en sostenibilidad que reflejan un mayor grado de madurez en la integración de la sostenibilidad ampliando el alcance de requerimientos normativos.



Definición del proceso y criterios de selección de las firmas

Los despachos seleccionados para el análisis son aquellos que disponen de información pública y análisis de materialidad o doble materialidad, con el fin de garantizar un análisis coherente con los objetivos de esta guía.

Para conseguir un análisis más depurado y claro, se ha llevado a cabo un ejercicio de homogeneización y agrupación de los asuntos materiales identificados, ya que las distintas firmas utilizan denominaciones diferentes para referirse a cuestiones similares.

Asimismo, se han considerado como **asuntos materiales del sector** aquellos identificados por al menos el **50%** de los despachos analizados.

Los temas identificados **únicamente por menos del 50%** de los despachos **no se incluyen** en este análisis, al entenderse que responden a particularidades o enfoques específicos de cada organización.



Análisis de benchmarking sectorial

En el ejercicio de benchmarking realizado, se identifican una serie de asuntos materiales comunes a los despachos analizados, a partir de los ejercicios de materialidad llevados a cabo por estas firmas. Estos análisis permiten identificar los temas más relevantes en relación con su actividad y su entorno, y sirven como base para construir una visión agregada del sector.

A partir del análisis comparado, se observa que los asuntos materiales no son identificados de la misma manera por todos los despachos, lo que permite distinguir entre aquellos ámbitos en los que existe un mayor consenso en el sector y aquellos en los que se aprecia una mayor diversidad de enfoques.

En este sentido, se identifican en primer lugar aquellos:

Asuntos materiales compartidos por el
100%
de los despachos analizados.

Eje ambiental: Mitigación y adaptación al cambio climático.

Eje social: Diversidad, igualdad e inclusión laboral.

Eje gobernanza: Cumplimiento normativo y gestión de riesgos; protección de datos y ciberseguridad; y, creación de valor e inclusión de la sostenibilidad en el modelo de negocio.

• • • •

Asuntos materiales compartidos por el
83%
de los despachos analizados.

Eje social: Formación y el desarrollo profesional.

Eje gobernanza: Alianzas, colaboraciones y diálogo con grupos de interés, buen gobierno, ética y anticorrupción; innovación tecnológica y transformación digital.

• • • •

Asuntos materiales compartidos por el
67%
de los despachos analizados.

Eje social: Atracción y fidelización del talento, bienestar y satisfacción laboral; y, contribución a la alfabetización jurídica.

Eje gobernanza: Protección de los derechos humanos; y, gestión responsable de la cadena de suministro.

• • • •

Asuntos materiales compartidos por el
50%
de los despachos analizados.

Eje ambiental: Uso de recursos y economía circular.

Eje social: Voluntariado y el impacto social.

Principales buenas prácticas en sostenibilidad (ASG) en los despachos

En el presente apartado se detallan las buenas prácticas identificadas en materia de sostenibilidad aplicables a despachos de abogados. Estas se han definido a partir de los temas materiales identificados en el apartado anterior, resultado del análisis benchmarking realizado, lo que permite establecer una base estructurada y alineada con los temas relevantes del sector de la abogacía. En este sentido, la selección de buenas prácticas se articula en torno a iniciativas y acciones que

trasciendan el mero cumplimiento de las obligaciones normativas, sino que contribuyan a una gestión más avanzada y estratégica de la sostenibilidad.

A continuación, se destacan las buenas prácticas identificadas, estructuradas en torno a los temas materiales previamente definidos clasificados por el eje ambiental, social y de gobernanza, con el objetivo de reforzar la gestión de la sostenibilidad en el sector:



EJE
AMBIENTAL

Las buenas prácticas recogidas en el eje ambiental reflejan cómo los despachos del sector están abordando los principales asuntos materiales identificados en relación con su impacto en el entorno. Estas prácticas incluyen tanto actuaciones vinculadas a exigencias regulatorias, principalmente aplicables a firmas de mayor tamaño, como iniciativas de carácter voluntario que permiten avanzar hacia una gestión más proactiva y estratégica de la sostenibilidad.

Su análisis permite identificar enfoques y soluciones concretas ya implementadas en el sector, que pueden servir de referencia para otros despachos a la hora de definir sus propias actuaciones, adaptándolas a su tamaño, recursos y nivel de madurez:





EJE **AMBIENTAL**

Mitigación y adaptación al cambio climático.

Medición y alineación con iniciativas internacionales: Las firmas analizadas calculan su huella de carbono y, en muchos casos, reportan esta información como parte de sus obligaciones de transparencia. A partir de este punto, algunas avanzan hacia prácticas de carácter voluntario, como la definición de objetivos de reducción a largo plazo alineados con la Science Based Targets initiative (SBTi), así como el reporte a través del Carbon Disclosure Project (CDP) o la evaluación mediante herramientas como EcoVadis, que permiten reforzar la transparencia y mejorar su desempeño en sostenibilidad.

Sistemas de gestión ambiental: Algunas firmas implantan sistemas que les permiten organizar y hacer seguimiento de sus impactos ambientales, como la norma ISO 14001. Sobre esta base, algunas incorporan prácticas adicionales de carácter voluntario, como la certificación en la norma ISO 50001,

Las buenas prácticas identificadas en el sector combinan actuaciones vinculadas a exigencias regulatorias, principalmente aplicables a grandes firmas, con otras de carácter voluntario, que reflejan un mayor nivel de avance y pueden servir de referencia para despachos de menor tamaño.

orientada a la mejora de la eficiencia energética, o la adhesión al Eco-Management and Audit Scheme (EMAS), que refuerza la transparencia y la mejora continua mediante la verificación externa de la información ambiental.

Medidas de eficiencia energética en instalaciones: A nivel operativo, las firmas adoptan medidas orientadas a reducir su consumo energético y mejorar la eficiencia de sus instalaciones. Estas actuaciones, que responden en parte a una gestión responsable de los recursos, se complementan en algunos casos con iniciativas voluntarias como el uso de iluminación LED, el consumo de energía de origen renovable, la incorporación de materiales sostenibles o la obtención de certificaciones como Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) o Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM), que evalúan y certifican la sostenibilidad de los edificios.



EJE AMBIENTAL

Uso de recursos y economía circular.

Las buenas prácticas en materia de economía circular presentan un grado de implementación menos común en el sector, debido a la naturaleza de la actividad de los despachos, menos intensiva en el uso de materiales. No obstante, algunas firmas disponen de iniciativas alineadas con este enfoque, centradas en la mejora de los recursos en su operativa interna, como la gestión eficiente de los mismos, segregación de residuos, contribuyendo así a una utilización más responsable de los recursos.

Plan de economía circular. Las iniciativas identificadas de algunas de las firmas están dirigidas a la optimización y reducción de los recursos, disponiendo de manuales de gestión de residuos en oficinas, promoción y reutilización de recursos mediante la donación de equipos informáticos en desuso o su participación en programas de *refurbishment*¹, así como adoptar medidas en los consumos de papel e impresión de documentos, además de implementar un sistema

de segregación de residuos en las oficinas y fomento de utensilios de cocina de materiales reutilizables, en el caso de que las instalaciones cuenten con espacios de restauración. Asimismo, algunas firmas han decidido aumentar su compromiso y optar a certificaciones como el Zero Waste To Landfill (ZWTL), para la gestión sostenible de sus residuos en oficinas.

¹ Proceso de reacondicionar y reparar productos con pequeños defectos para volver a venderlos ofreciendo un precio inferior.



EJE
SOCIAL

El eje social se articula en torno a una doble dimensión. Por un lado, en el ámbito interno, centrado en la gestión de los profesionales que forman parte de los despachos; y por otro, el ámbito externo, que abarca la relación con clientes y el desarrollo de iniciativas de impacto social. En lo relativo a la gestión del personal, una parte significativa de las acciones que llevan a cabo las firmas responde al cumplimiento de requisitos normativos, especialmente en materias como igualdad y diversidad. No obstante, la identificación de buenas prácticas en este eje pone foco en aquellas que aportan un valor diferencial, contribuyendo a fortalecer el compromiso social de los despachos y la cohesión de sus equipos.

Acciones vinculadas con la gestión del capital humano.



EJE SOCIAL

Diversidad, igualdad e inclusión laboral.

Programas de desarrollo para abogadas. Gran parte de las firmas analizadas ofrecen programas de formación y promoción del desarrollo de las mujeres en la profesión a través de programas de liderazgo como el programa *Take the Lead* creado por Talengo, una firma de búsqueda de directivos de consultoría de liderazgo, su finalidad es preparar a las mujeres para el desarrollo de su liderazgo; o a través de la adhesión a iniciativas como la organización sin ánimo de lucro formada por mujeres del sector jurídico, Women in a Legal World, cuyo objetivo es crear una red de colaboración para impulsar la presencia femenina en posiciones de liderazgo.

Inclusión para el colectivo LGTBI+. Se identifican acciones de participación en redes e iniciativas dentro de la firma para la promoción y sensibilización de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ tanto en la propia compañía como en la sociedad. Se destaca la participación con la asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI), a través de eventos, iniciativas y encuentros organizados por esta red para la concienciación de la sociedad con el colectivo LGTBI+.

Las firmas analizadas en materia de igualdad y diversidad combinan iniciativas vinculadas con exigencias regulatorias, para las firmas analizadas que superan los 250 empleados/as por lo que tienen una vinculación normativa. Sin embargo, se distinguen acciones que reflejan un mayor grado de compromiso en la integración de la igualdad y diversidad en los despachos.

Compromiso intergeneracional en los despachos. Algunas firmas destacan una concienciación por las posibles brechas generacionales en los despachos, poniendo en marcha programas y Comités de diversidad intergeneracional con el objetivo de analizar barreras intergeneracionales en los despachos y aprovechar las oportunidades que ofrece el conocimiento senior a los jóvenes abogados.

Inclusión de personas con discapacidad. Las firmas analizadas ponen en valor la inclusión de personas más allá de la promoción de su contratación, destacando la firma del compromiso de la American Bar Association por la diversidad de la discapacidad en la profesión jurídica. Además de iniciativas de colaboración llevadas a cabo por algunas firmas, junto con reconocidas fundaciones, como la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE) con el grupo de trabajo "Di-Capacidad" para fomentar el trabajo de calidad para personas con discapacidad en despachos de abogados; o, el Inclusive Community Forum iniciativa de Nova School of Business & Economics (SBE) para promover buenas prácticas para la efectiva inclusión de personas con discapacidad en la comunidad.



EJE SOCIAL

Formación y desarrollo profesional.

Las firmas analizadas muestran un compromiso con la formación continua y personalizadas de sus empleados/as, promoviendo acceso a programas de formación actualizados y alineados con las tendencias formativas a la vanguardia del sector.

Plan de carrera profesional y mentoring. Las firmas analizadas disponen de planes de carrera adaptados para toda su plantilla, asimismo, algunas proporcionan programas de intercambio profesionales en otras oficinas a nivel nacional e internacional con la finalidad de ofrecer una experiencia más enriquecedora a sus profesionales. Además, se destaca como buena práctica el impulso de programas de *mentoring* para que los asociados coordinadores y principales abogados/as del despacho, tengan un socio o *counsel* de referencia para fomentar

el desarrollo y crecimiento en las etapas clave de su carrera.

Sistemas de formación. Las firmas muestran un posicionamiento a la vanguardia en implementación de plataformas virtuales propias de educación, con formación a disposición de los empleados/as con cursos e-learning y recursos relacionados con diferentes competencias técnicas, así como proporción de formación para habilidades de liderazgo, en ética, derechos humanos, valores corporativos, capacitación para el uso de la IA, etc.





EJE SOCIAL

Atracción y fidelización del talento.

Se evidencia en las firmas analizadas, una apuesta por la atracción y fidelización del talento, ofreciendo entornos de trabajo basados en la integración de los intereses de sus equipos para una eficaz fidelización.

Selección y onboarding del talento.

Las firmas analizadas disponen programas de bienvenida a nuevas incorporaciones, además de mapas del talento para detectar mejoras y planes de carrera adaptados a las necesidades de cada empleado/a y algunas de ellas disponen de

procesos de selección realizados a través de pruebas virtuales que permite agilizar procesos en las fases iniciales. Asimismo, algunas emplean su conexión con universidades para atraer y seleccionar el talento joven a través de la participación con universidades.





EJE SOCIAL

Bienestar y satisfacción laboral.

El enfoque hacia el bienestar del empleado basado en una experiencia positiva y de conexión con los demás compañeros/as, es una buena práctica que queda visible en la mayoría de las firmas, atendiendo a ofrecer medidas que favorezcan su fidelización y confianza con la firma.

Conciliación y flexibilidad. Las firmas analizadas presentan en su mayoría iniciativas para la conciliación de la vida personal y profesional, con acciones para garantizar la flexibilidad horaria, *tickets* guardería y el fomento del teletrabajo. Asimismo, se destaca la implementación de acciones para empleados/as que se incorporan de la baja de maternidad o paternidad, a través de planes para la reducción de la jornada laboral tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor durante un periodo determinado. Además de ofrecer procesos de promoción *ad hoc* para los profesionales que se encuentren en permiso de paternidad o maternidad, valorando de este modo sus nuevas necesidades laborales y facilitando una reincorporación progresiva a sus puestos.

Cohesión y satisfacción. La mayoría de las firmas analizadas más allá de realizar encuestas de clima laboral

con la finalidad de conocer las expectativas de sus empleados/as, también refuerzan su sentimiento de pertenencia a través de actividades de *team building* con los equipos realizando concursos, cenas, gamificación en la intranet, etc. Además de impulsar la participación en redes de *networking* con acciones de desarrollo profesional y oportunidades de crear contactos con profesionales del sector.

Bienestar y salud. Existe una gran implicación en los despachos analizados por el bienestar de sus empleados/as, a través de programas específicos para la promoción de la salud mental incluyendo apoyo psicológico, así como servicios de *coaching*, promoción de hábitos saludables, consultas con médicos y acceso a plataformas digitales con programas para el apoyo a la salud en el trabajo a nivel físico y mental.

Acciones vinculadas con el ámbito externo: clientes y sociedad



EJE SOCIAL

Contribución a la alfabetización jurídica.

Las buenas prácticas identificadas en este ámbito reflejan una elevada implicación de los despachos por el desarrollo de iniciativas pro-bono/voluntariado jurídico y de impacto social. Estas acciones ponen de manifiesto el compromiso de las firmas con la difusión del conocimiento jurídico.

Gestión y acceso a la educación.

Las firmas analizadas desarrollan iniciativas de colaboración con centros educativos y entidades académicas (ej. colaboración con clínicas jurídicas en universidades, Cátedras, participación en el desarrollo de Máster de abogacía, etc.), desempeñando un papel activo en la modernización e investigación académica en el ámbito jurídico. Además, algunas disponen de boletines y revistas especializadas que contribuyen al conocimiento tanto de profesionales del sector como de sus clientes.

Actividades Pro-bono/voluntariado jurídico.

Las firmas analizadas participan en acciones de voluntariado jurídico para colectivos vulnerables a través de fundaciones, organizaciones y asociaciones a nivel nacional e internacional, acercando sus derechos y formando en diversas materias como inmigración, protección de menores, derechos humanos, etc.



EJE SOCIAL

Voluntariado e impacto social.

Las firmas analizadas muestran una implicación activa en el bienestar de las personas a través del desarrollo de iniciativas de voluntariado orientadas a la mejora del entorno social. Estas acciones promueven la inclusión, reforzando el compromiso social de las organizaciones.

Programas sociales y voluntariado.

Las firmas analizadas muestran una implicación por las acciones de impacto social que comprenden iniciativas como el voluntariado corporativo, becas para el acceso a estudios para niños/as vulnerables, donaciones, apoyo a personas

mayores, inclusión de la discapacidad, etc. Además, participan en acciones de impacto social como mercadillos navideños, recogida de juguetes, campañas de donación de sangre, donaciones económicas a causas sociales, iniciativas deportivas y culturales solidarias.





EJE
GOBERNANZA

El eje de gobernanza se configura como uno de los ámbitos con mayor relevancia dentro de los temas materiales identificados, en línea con la naturaleza del sector de los despachos de abogados. Esto se debe a su papel fundamental en la definición de estructuras de toma de decisiones, gestión de riesgos y establecimiento de mecanismos de control y supervisión. En este contexto, la identificación de buenas prácticas se centra en la importancia de contar con marcos de gobernanza sólidos que garanticen la transparencia, integridad y cumplimiento normativo, así como la adecuada gestión de los asuntos éticos y de cumplimiento en el desarrollo de la actividad.





EJE GOBERNANZA

Buen gobierno, ética y anticorrupción.

En el sector de la abogacía, el buen gobierno, la deontología y la ética son aspectos de gran relevancia por la responsabilidad y confianza que requiere la profesión. Las firmas analizadas combinan el cumplimiento de principios éticos y normativos con buenas prácticas de transparencia e integridad.

Deontología y transparencia. Las firmas analizadas disponen de políticas y procedimientos para la prevención de corrupción y soborno, así como de conductas ilícitas en respuesta a la naturaleza del sector y su cumplimiento normativo. Sin

embargo, se destacan a su vez, buenas prácticas internas como la creación de protocolos de conductas prohibidas y sus sanciones, así como acciones de formación y sensibilización en materia de ética, deontología y cumplimiento.

Cumplimiento normativo y gestión de riesgos.

Las firmas analizadas incluyen información sobre sus sistemas internos de gobernanza, en cumplimiento de las exigencias normativas. Destacando la incorporación del cumplimiento normativo en materia de sostenibilidad (ASG).

Compliance y gobernanza de las firmas. Las firmas analizadas reportan información sobre sus sistemas internos de gobernanza, fomentando la transparencia en la información de los mecanismos de control y gestión de riesgos de

la corporación. Algunas de ellas, incluyen, además, la perspectiva de sostenibilidad en el cumplimiento normativo. Asimismo, se destacan iniciativas voluntarias orientadas a reforzar la gestión de riesgos, como la certificación ISO 31000.



Protección de datos y ciberseguridad.

En el sector de la abogacía, la protección de datos y ciberseguridad son cuestiones de gran relevancia por la naturaleza sensible de la información que manejan. Por ello, las iniciativas identificadas en este apartado se centran en aquellas vinculadas con cumplimiento normativo y otras buenas prácticas que contribuyen a la robustez de sus sistemas de seguridad internos.

Seguridad de la información. Las firmas analizadas disponen, por un lado, de políticas y sistemas de protección de datos en respuesta a la normativa de aplicabilidad, y por otro, como buena práctica la mayoría de las firmas, disponen de mecanismos mucho más robustos a través de sistemas de gestión de

la seguridad de la información, con certificaciones como la ISO 27001 que contribuye a una gestión más eficiente de sus procesos. Además, de controles internos y sistemas de conservación de la información y planes de contingencia para la salvaguarda de la confidencialidad y posibles brechas de seguridad.





EJE GOBERNANZA

Creación de valor e inclusión de la sostenibilidad en el modelo de negocio.

Las firmas analizadas integran la sostenibilidad en su operativa, respondiendo a cuestiones normativas, así como voluntarias. Asimismo, estas prácticas las incorporan tanto en su operativa interna como en el asesoramiento a clientes, alineado con las mejores prácticas del mercado.

Sostenibilidad y asesoramiento jurídico de calidad.

La mayoría de firmas analizadas disponen de estrategias de sostenibilidad robustas, orientadas a la consecución de objetivos claros y a la comunicación de su desempeño, implicando activamente a los empleados a través de formaciones y herramientas; algunas firmas

cuentan además con comités de sostenibilidad. Asimismo, la mayoría de las firmas ofrecen servicios de asesoramiento a clientes en materia de sostenibilidad, contribuyendo a la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en su toma de decisiones.

Innovación tecnológica y transformación digital.

La mayoría de las firmas analizadas avanzan en la integración de tecnologías y servicios innovadores en su operativa, impulsadas por cambios en el mercado y la creciente demanda de servicios más ágiles y eficientes.

Digitalización, innovación y eficiencia de procesos.

Se identifican buenas prácticas en tareas de digitalización y automatización de procedimientos, así como uso de inteligencia artificial (IA) en la operativa de los despachos, destacando iniciativas de alguna firma, como la creación de un grupo de trabajo para coordinar y hacer

seguimiento de proyectos relacionados con la IA. Además de fomentar la reducción de emisiones de gases efecto invernadero a través de la colaboración con organizaciones y compromisos como Wholegrain Digital, Green Web Foundation, entre otras, para el empleo de navegadores web con bajas emisiones de efecto invernadero (GEI).



EJE GOBERNANZA

Alianzas, colaboraciones y diálogo con grupos de interés.

Los despachos analizados cuentan con alianzas que les permiten colaborar en diversos ámbitos, no solo relacionados con su actividad, sino con iniciativas de sostenibilidad, con la finalidad de reforzar su impacto y relación con sus grupos de interés.

Adhesión a compromisos y alianzas en sostenibilidad (ASG).

Se destacan buenas prácticas identificadas por las firmas como la colaboración con organismos internacionales del sector de la abogacía como la Legal sustainability Network y la Legal sustainability Alliance cuya finalidad es la promoción de

la sostenibilidad dentro del sector jurídico. Adicionalmente, se identifica iniciativas de participación con organismos como Lawyers for a Sustainable Economy, iniciativa dedicada a promover los objetivos de sostenibilidad a través de acciones pro-bono/ voluntariado jurídico.





EJE GOBERNANZA

Protección de los Derechos Humanos.

La mayoría de las firmas analizadas incorpora mecanismos y procedimientos para la protección de los derechos humanos extendiendo, en determinados casos, esta responsabilidad a toda su cadena de valor.

Adhesión a compromisos internacionales. Las firmas analizadas expresan su compromiso con los derechos humanos disponiendo de políticas en la materia, así como formaciones a los empleados/as. Así mismo, la mayoría de los despachos es firmante del Pacto Mundial de la ONU, orientados a promover principios en materia de derechos

humanos, trabajo y medioambiente. Se destaca también una buena práctica relacionada con el lanzamiento de un observatorio de derechos humanos en el que a través de un grupo de trabajo realizan labores de identificación y visibilización de problemáticas relacionadas con los derechos humanos en colectivos vulnerables.

Gestión responsable de la cadena de suministro.

La mayoría de las firmas analizadas dispone de un sistema de gestión de compras, integrando criterios en sostenibilidad, asegurando relaciones responsables con su operativa.

Criterios de compras y evaluación de proveedores.

Se identifica como buena práctica en la mayoría de las firmas la existencia de políticas de compras que incorporan criterios en sostenibilidad (ASG) y de derechos humanos. Asimismo, algunas evalúan a sus proveedores en materia de sostenibilidad mediante plataformas de gestión y sistemas de auditoría vinculados al área de *compliance*

o a través de herramientas como Ecovadis, y aseguran su alineación con los valores de la firma mediante la adhesión a sus códigos éticos de proveedores o iniciativas como el Pacto Mundial. Se destaca a su vez como buena práctica identificada, el impulso para la descarbonización de sus proveedores mediante la formación y el acompañamiento en este proceso.

4. Anexos

Anexo I. Definición de los asuntos materiales del sector

Temas materiales identificados clasificados por eje ambiental, social y de gobernanza y su definición:



EJE
AMBIENTAL

Mitigación y adaptación al cambio climático

100%



Se refiere a las acciones y estrategias orientadas a reducir las emisiones de gases efecto invernadero, minimizando el impacto ambiental.

Uso de recursos y economía circular

50%



Se centra en la gestión eficiente de recursos (agua, energía, papel, etc.) incluyendo la reducción de residuos, reciclaje y reutilización de materiales.

Los porcentajes corresponden al porcentaje (%) de los despachos analizados.



EJE
SOCIAL

**Diversidad,
Igualdad e
Inclusión laboral**

100%



Se refiere a la creación de entornos de trabajo diversos que fomenten la inclusión y el desarrollo pleno de toda la plantilla, eliminando todo tipo de barreras discriminatorias.

**Formación
y desarrollo
profesional**

83%



Comprende iniciativas orientadas a potenciar las competencias y habilidades de la plantilla, incluyendo planes de carrera, capacitaciones y mentorías.

**Atracción y
fidelización del
talento**

67%



Engloba prácticas destinadas a atraer y motivar a los profesionales dentro de la organización.

**Bienestar y
satisfacción
laboral**

67%



Comprende prácticas y programas orientados a promover la salud física y mental de la plantilla, así como su reconocimiento. Incluyendo condiciones de trabajo seguras y saludables, equilibrio entre la vida personal y profesional y espacios de apoyo emocional.

**Contribución a
la alfabetización
jurídica**

67%



Se refiere a iniciativas relacionadas con la prestación de servicios pro-bono / voluntariado jurídico, acercar sus derechos a colectivos vulnerables, programas educativos que faciliten el acceso a la justicia.

**Voluntariado
e impacto
social**

50%



Engloba iniciativas para la contribución al bienestar de la comunidad y el desarrollo social, mediante voluntariados y actividades de impacto social.



EJE
GOBERNANZA

**Buen gobierno,
ética y
anticorrupción**

83%



Se centra en garantizar sistemas de gobernanza transparentes e íntegra. Estableciendo políticas y procedimientos que garanticen el cumplimiento deontológico, la lucha contra el soborno y la corrupción.

**Cumplimiento
normativo y gestión
de riesgos**

100%



Se refiere a garantizar un cumplimiento conforme a la normativa aplicable, incluyendo normativa en sostenibilidad (ASG), gestionando de forma efectiva los riesgos que puedan afectar la continuidad del negocio.

**Protección
de datos y
ciberseguridad**

100%



Son las prácticas y medidas destinadas a asegurar la confidencialidad e integridad de la información, abarcando la protección de datos personales, la ciberseguridad y la privacidad de la información.

**Creación de valor
e inclusión de la
sostenibilidad en el
modelo de negocio**

100%



Se refiere a la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia de negocio, así como en el asesoramiento de servicios.

Los porcentajes corresponden al porcentaje (%) de los despachos analizados.



EJE
GOBERNANZA

**Innovación
tecnológica y
transformación digital**

83%



Comprende la adopción de nuevas tecnologías como la IA regenerativa, que faciliten la innovación de los procesos internos teniendo en cuenta criterios de calidad y responsabilidad.

**Alianzas, colaboraciones
y diálogos con grupos
de interés**

83%



Se refiere a la colaboración con los grupos de interés en el desarrollo de iniciativas que generen conocimiento, fomenten compromisos y promuevan buenas prácticas.

**Protección de
los Derechos
Humanos**

67%



Comprende acciones y mecanismos orientados a garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos en la operativa y su cadena de valor.

**Gestión responsable
de la cadena de
suministro**

67%



Se refiere a la supervisión y control de proveedores que aseguren prácticas éticas y responsables, incluyendo compras sostenibles y criterios de contratación.

Anexo 2. Glosario de términos de sostenibilidad

Las definiciones incluidas en el presente glosario se han elaborado tomando como referencia marcos y estándares internacionales en materia de sostenibilidad, entre ellos los desarrollados por la Comisión Europea, las Naciones Unidas, el GHG Protocol y la ISO, adaptadas a un lenguaje claro y accesible:

- Alcance 1 de emisiones.** Son las emisiones directas de gases de efecto invernadero generadas por fuentes que son propiedad de la organización o están bajo su control, como el uso de combustibles en instalaciones o vehículos.
- Alcance 2 de emisiones.** Son las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero asociadas a la energía adquirida y consumida por la organización, como la electricidad.
- Alcance 3 de emisiones.** Son las emisiones indirectas que se generan a lo largo de la cadena de valor de la organización, incluyendo, por ejemplo, las relacionadas con proveedores, viajes o desplazamientos.
- ASG (Ambiental, Social y Gobernanza).** Es el conjunto de criterios que permiten evaluar el desempeño de una organización en materia de sostenibilidad desde la perspectiva ambiental, social y de gobernanza.
- Buen gobierno.** Es el conjunto de prácticas que garantizan una gestión responsable, ética y transparente de una organización.
- Cadena de valor.** Es el conjunto de actividades y actores que intervienen en el desarrollo de la actividad de una organización, desde sus proveedores hasta sus clientes.
- Canal ético o canal de denuncias.** Es una herramienta que permite comunicar de forma confidencial posibles irregularidades, incumplimientos normativos o consultas en materia ética dentro de una organización.

- Canal ético o canal de denuncias.** Es una herramienta que permite comunicar de forma confidencial posibles irregularidades, incumplimientos normativos o consultas en materia ética dentro de una organización.
- Certificación ISO.** Es un reconocimiento basado en normas internacionales que acredita que una organización aplica sistemas de gestión adecuados en ámbitos como la calidad, el medioambiente o la seguridad.
- Código de conducta.** Es el documento que establece los principios y normas que guían el comportamiento ético dentro de una organización.
- Compliance.** Es el conjunto de medidas que permiten a una organización asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable y actuar de forma ética.
- Debida diligencia.** Es el proceso mediante el cual una organización identifica, previene y mitiga los impactos negativos de su actividad, especialmente en materia de derechos humanos y medioambiente.
- Derechos humanos.** Son los derechos y libertades fundamentales inherentes a todas las personas, que deben ser respetados y protegidos.
- Descarbonización.** Es el proceso de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero con el objetivo de limitar el impacto sobre el cambio climático.
- Diversidad.** Es el reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas, promoviendo la igualdad de oportunidades y la inclusión.
- Doble materialidad.** Es el enfoque que permite identificar los aspectos más relevantes de una organización considerando tanto su impacto en el entorno como los riesgos y oportunidades que pueden afectarle.
- Economía circular.** Es un modelo de producción y consumo que promueve el uso eficiente de los recursos, reduciendo residuos y fomentando la reutilización y el reciclaje.
- Eficiencia energética.** Es el uso eficiente de la energía para reducir el consumo sin afectar al funcionamiento o al servicio.

Encuesta de clima laboral.	Es una herramienta que permite conocer la opinión de las personas de una organización sobre su entorno de trabajo.
Gestión de riesgos ASG.	Es el proceso mediante el cual una organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.
Gobernanza.	Es el sistema mediante el cual una organización se dirige y gestiona, basado en la transparencia, la responsabilidad y el buen gobierno.
Grupos de interés.	Son las personas o entidades que pueden verse afectadas por la actividad de una organización o influir en ella.
Huella de carbono.	Es la medida de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas directa o indirectamente por una actividad, organización o producto.
Impacto social.	Son los efectos que las actividades de una organización tienen sobre la sociedad y las personas.
Incorporación del talento (<i>onboarding</i>).	Es el proceso de integración de nuevas personas en la organización para facilitar su adaptación.
Plan de carrera.	Es el conjunto de acciones orientadas al desarrollo profesional de las personas dentro de una organización.
Rendición de cuentas.	Es el principio por el cual una organización asume la responsabilidad de sus decisiones y resultados, informando de ellos a sus grupos de interés.
Sistemas de gestión ambiental.	Es el conjunto de prácticas y procedimientos que permiten gestionar y mejorar el impacto ambiental de una organización.
Transición ecológica.	Es el proceso de cambio hacia un modelo más sostenible que reduzca el impacto ambiental y fomente el uso responsable de los recursos.
Transparencia.	Es el principio por el cual una organización comunica de forma clara, veraz y accesible su actividad, decisiones y desempeño.
Voluntariado jurídico.	Es la prestación gratuita de servicios legales a personas o entidades que lo necesitan.



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID