

GOOD PRACTICE GUIDELINES

for the employment and
professional development
of disabled persons at law
firms

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

Incorporación y desarrollo
profesional de las personas
con discapacidad en los
despachos de abogados



Reconocimiento

Acknowledgments

- Óscar Aldeanueva**, KPMG.

Fernando Bazán, Deloitte Legal.

Íñigo Berricano, Linklaters.

Miguel Cruz Amorós, PWC; JAJ & Asociados.

Alonso Cienfuegos Heredia, Allen & Overy.

Margarita Fernández, Socia, Baker McKenzie.

Carolina García de la Rasilla, Elizaburu.

Ana Higuera Garrido, Pro Bono, Fundación Fernando Pombo.
- **Pablo Gutiérrez-Jodra**, Ontier.
 -
 - **Cristina Jiménez Savurido**, Fundación FIDE.
 -
 - **Pedro León y Francia**, KPMG
 -
 - **Borja Montesino-Espartero**, PwC Spain.
 -
 - **Óscar Parreño Orea**, Uría Menéndez Abogados.
 -
 - **Mariana Samaniego**, Garrigues.
 -
 - **Remei Sánchez**, DLA Piper.
 -
 - **Ana Suárez Capel**, Uría Menéndez Abogados.
 -
 -

Special acknowlegment

Manuel Atienza, Atienza Asesores and Alvaro Lavandeira, Institute for Health Research and Training, for their interest and participation in the meetings held.

Design and Imagery

Isabel Castellanos, Fide

Reconocimiento especial

Manuel Atienza, Atienza Asesores y Álvaro Lavandeira, Instituto para la Investigación y Formación en Salud, por el seguimiento y participación en las reuniones mantenidas.

Diseno e Imagen

Isabel Castellanos, Fide

INDEX

- I. Statement on good practice in law firms relating to disability
- II. Good Practice Guidelines for the employment and professional development of disabled persons at law firms
- III. Appendix

ÍNDICE

- I. Declaración sobre buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad.
- II. Guía de Buenas Prácticas para la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados.
- III. Anexo.

• • • • •

I. Statement on good practice in law firms relating to disability

The Foundation for Research in Law and Business (Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa, FIDE) held a series of meetings with representatives from law firms in . These representatives, whose names and firms are detailed in this document, regularly participated in the FIDE Working Group on good practice in law firms relating to disability.

During these meetings we looked at various aspects related to the

I. Declaración sobre buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad.

A lo largo del 2018 han tenido lugar en la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE) una serie de reuniones con representantes de los despachos de abogados que han participado de manera regular en el Grupo de Trabajo FIDE sobre buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad, cuyos nombres y firmas se detallan en este documento.

Durante estas reuniones se han

employment of disabled persons at law firms, as well as their subsequent development and their own contributions to those firms.

After several months of work, all the participants in this working group have agreed to highlight eight conclusions for the development of good practices on disability.

analizado diferentes aspectos relativos a la incorporación en los despachos de abogados de personas con discapacidad, así como su desarrollo posterior y sus propias aportaciones en los referidos despachos.

Después de varios meses de trabajo, todos los participantes en este grupo de trabajo han acordado destacar ocho conclusiones para el desarrollo de buenas prácticas en materia de discapacidad.





Compromiso leal de las firmas profesionales

Commitment by law firms

All the law firms that have participated in this working group are committed to promoting and facilitating the employment of professionals with disabilities at law firms.

Todos los despachos de abogados que han participado en este grupo de trabajo están comprometidos con promover y facilitar la incorporación de profesionales con discapacidad en los despachos.



Compartir buenas prácticas para mejorar

Sharing good practices for improvement

Policies for the employment and development of professionals with disabilities are extremely diverse. For these to be developed effectively, it is therefore extremely useful to share experiences, good practices and knowledge.

Las políticas de incorporación y avance de profesionales con discapacidad son sumamente diversas, por lo que, para desarrollarlas de manera efectiva, resulta de máxima utilidad compartir experiencias, buenas prácticas y conocimiento.

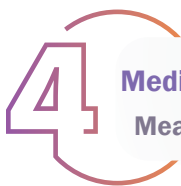


Ampliación de los ámbitos profesionales

Expansion of professional areas

Although firms now have disabled persons among their employees, it is important to promote their employment in all areas of those firms.

Aunque las firmas hoy cuenten entre sus integrantes con personas con discapacidad, es importante promover su presencia en todas y cada una de sus áreas.



Medidas para profesionales con familiares con discapacidad

Measures for professionals with family members with disabilities

The measures that are being adopted for the integration of disabled persons are not only aimed at those who work at the respective firms, but also employees who have family members with disabilities.

Las medidas que se están adoptando para la integración de personas con discapacidad no sólo se dirigen a quienes desarrollen su trabajo en las respectivas firmas, sino también a los que tengan familiares con discapacidad.



La imprescindible colaboración con instituciones especializadas

Collaboration with specialised organisations is essential

During these meetings the need was highlighted to collaborate with experts on the recruitment of disabled persons. Their experience in putting forward candidates, as well as their knowledge of good practices, is undoubtedly highly valuable for achieving real progress.

Durante las reuniones se ha destacado la necesidad de colaborar con instituciones expertas en el área de incorporación de personas con discapacidad. Su experiencia en la propuesta de candidatos, y su conocimiento de buenas prácticas, constituyen, un elemento enriquecedor para procurar avances efectivos.



La formación y capacitación de los profesionales

Professional training

Professional training is essential to meet firms' different needs, so it is

La formación y capacitación de los profesionales es esencial para

vital to look for ways to collaborate with training organisations.

cubrir las diferentes necesidades de las rmas, por lo que resulta imprescindible buscar vías de colaboración con las instituciones formativas.



Repensar y redefinir algunas posiciones profesionales

Rethink and redefine certain professional roles

The particular characteristics of our professional practice require reflecting on how it can be performed by people with different abilities, in some cases to adapt processes and in others to assess which positions each person is best suited to.

Las especiales características del ejercicio de nuestra profesión exigen reflexionar acerca de su desempeño por profesionales con distintas capacidades, en unos casos, para adaptar los procesos, y en otros, para valorar cuáles pueden ser los puestos de trabajo más adecuados para cada uno.



Plan de acción

Action Plan

All the firms in this working group have agreed on the need to create an action plan involving as many law firms as possible, to continue developing best practice guidelines on the basis of this document.

At the end of the Annex are the law firms that participated in the preparation of this document and the new law firms committed to working together to achieve the objective proposed in this Guide.

Todos los despachos de este grupo de trabajo han convenido en la necesidad de crear un plan de acción en el que participe el mayor número de despachos posible, que permita avanzar, sobre las bases descritas en este documento, en la elaboración de una guía de buenas prácticas.

Al final del Anexo se recogen los despachos que participaron en la elaboración de este documento y los nuevos despachos adheridos, comprometidos a trabajar conjuntamente para alcanzar el objetivo propuesto en esta Guía.

II. Good Practice Guidelines for the employment and professional development of disabled persons at law firms

Introduction

On 10 December 2018, under the direction of FIDE, a group of law firms drafted the statement on good practice in law firms relating to disability” (the “Statement”).

The same working group agreed to draw up “Good Practice Guidelines” (the “Guidelines”) with the aim of

II. Guía de Buenas Prácticas para la incorporación y desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados.

Introducción

Con fecha 10 de diciembre de 2018 y bajo la dirección de FIDE, un grupo de despachos de abogados elaboraron la “Declaración de buenas prácticas en materia de discapacidad en despachos de abogados” (la “Declaración”).

Ese mismo grupo de trabajo acordó



promoting a series of measures in the legal industry for greater employment and professional development of disabled persons.

The aim of the working group is to share this Statement and the Good Practice Guidelines with as many firms as possible in order to spread the message and broaden cooperation. The Guidelines are also subject to a continuous process of

la preparación de una “Guía de Buenas Prácticas” con el objetivo de promover en el ámbito jurídico medidas que favorezcan una mayor incorporación y desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

El objetivo del grupo de trabajo es abrir esta Declaración y la Guía de Buenas Prácticas adjunta al mayor número de despachos posible, a fin de extender el mensaje y la colaboración.

improvement and adaptation, as the circumstances of the environment and legal practice change over time.

These Good Practice Guidelines have been produced by the working group of law firms listed below and under the direction of FIDE.

Law firms that support the Statement and the Good Practice Guidelines may make use of this document, which aims to promote their work and common interests in order to progress towards the objective described below.

- **Allen & Overy**
- **Deloitte Legal**
- **Elzaburu**
- **Gómez-Acebo & Pombo**
- **Linklaters**
- **PWC**

Se trata, además, de que la Guía esté en continuo proceso de mejora y adaptación.

Esta Guía de Buenas Prácticas ha sido realizada por el grupo de trabajo de despachos enumerados a continuación y bajo la dirección de FIDE.

Los despachos que se adhieran a la Declaración y a la Guía de Buenas Prácticas podrán hacer uso de este documento, que tiene por objeto dar a conocer el trabajo y los intereses puestos en común para progresar en el objetivo descrito a continuación.

- **Baker McKenzie**
- **DLA Piper**
- **Garrigues**
- **KPMG**
- **Ontier**
- **Uría Menéndez**

Objectives and scope

Objetivo y alcance



The objective of these Guidelines is to provide law firms, in their search for talent and professional

El objetivo de esta Guía es proporcionar a los despachos de abogados, en su búsqueda por el

excellence, with some basic practical guidance to facilitate and promote the employment and professional development of disabled persons.

These Guidelines are based on the premise that disabled persons are not a homogeneous group, and neither are the professional organisations to which the Guidelines are addressed.

For this reason, the Guidelines aim to provide guidance on the employment and professional development of disabled people which must be adapted to personal circumstances and to the conditions of each job and each professional organisation.

Law firms are aware of the importance of collaborating with the different organisations and associations, as well as public organisations, that work in the area of disability, due to their experience and knowledge on the subject.

talento y excelencia profesional, algunas orientaciones prácticas básicas para facilitar y potenciar la incorporación y desarrollo profesional de personas con discapacidad.

Esta Guía parte de la premisa de que las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo y tampoco lo son las organizaciones profesionales a las que va dirigida.

Por ello, la Guía pretende proporcionar orientaciones para la incorporación y desarrollo profesional de personas con discapacidad, que deberán adaptarse a las circunstancias personales de cada caso y a las condiciones de cada puesto de trabajo y de cada organización.

Los despachos de abogados son conscientes de la importancia de colaborar con las distintas organizaciones, asociaciones, e instituciones públicas, que operan alrededor de la discapacidad, por su experiencia y conocimiento.



ÍNDICE DE LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS



Collaboration with disability organisations

Colaboración con entidades

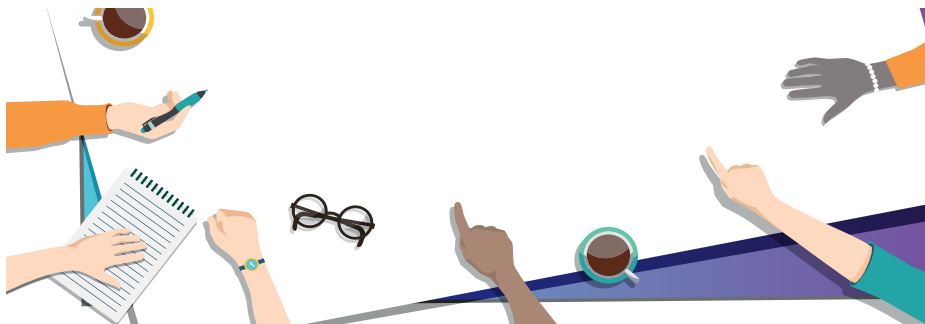
• • • • •

It is considered a good idea to strengthen relations and collaboration with the different organisations and associations that work in the area of disability. Just as there are collaborations with universities, postgraduate schools and companies in general, it is appropriate to grow the channels of cooperation with these organisations to increase sensitivity and awareness about disability at law firms.

It is also recommended for the law firms that support the Statement and Guidelines continuously to keep track of the strategies adopted and actions taken by each organisation, to exchange experiences and best practice and, where appropriate, decide on specific adjustments to the Guidelines.

Se considera conveniente potenciar la relación y la colaboración con las distintas organizaciones y asociaciones que operan alrededor de la discapacidad. Al igual que existen proyectos de colaboración con universidades, escuelas de posgrado y empresas en general, resulta adecuado fomentar las vías de colaboración con las citadas entidades para aumentar la sensibilización y conocimiento de la discapacidad por parte de los despachos de abogados.

Igualmente, se recomienda un seguimiento continuado por los despachos adheridos a la Declaración y a la presente Guía, de las estrategias adoptadas y de las actuaciones llevadas a cabo por cada organización, al objeto de intercambiar experiencias y mejores prácticas y, en su caso, decidir las modificaciones a las orientaciones recogidas en la Guía que resulten oportunas.



Action plan & communication management

Plan de acción y gestión de su comunicación

• • • • •

As a result of the necessary process of analysis and reaction by law firms on the subject of disability, it is recommended that they draw up a strategy in this area adapted to each firm's specific circumstances.

It will be up to the management of each firm to choose the form of this strategy, according to the firm's general strategy. The ultimate goal of the strategy on disability should be to get the most out of the contributions and skills of all members of the firm and to take the measures considered appropriate in relation to disability. It is a good idea for firms to communicate the strategy they adopt to everybody in their organisation.

The strategy the firm adopts could also be communicated externally, to raise awareness and, where applicable, encourage good practices to be adopted in the recruitment of disabled persons.

Se recomienda que, como resultado del necesario proceso de análisis y reacción del despacho en materia de discapacidad, se adopte una estrategia en esta materia adaptada a las circunstancias concretas de cada organización.

Corresponderá a la dirección de cada despacho elegir el formato de esta estrategia, de acuerdo con la estrategia general de la organización. El objetivo último en la estrategia sobre discapacidad, debería ser el aprovechamiento al máximo de las contribuciones y competencias de todos los integrantes y la adopción de las medidas que se consideren adecuadas en materia de discapacidad.

Es conveniente que la estrategia que adopte el despacho se difunda a todos los integrantes de la organización.

La estrategia que adopte el despacho también puede ser objeto de comunicación al exterior, con el fin de promover la concienciación y, en su caso, la adopción de buenas prácticas en la contratación de personas con discapacidad.



Raising awareness and information

Sensibilización, concienciación e información



An internal process should be implemented within the law firm to sensitize, raise awareness and inform members of the firm about disability issues.

Disability awareness-raising should encourage reflection and, where appropriate, changes of behaviour, enabling the exchange of different points of view and introducing disability as a factor in those policies where this is possible.

In order for reflection to result in the adoption of specific measures, it would be important for this to be individual and a collective process.

Firms management should also be sensitised and committed to driving the reflection process. If appropriate, working groups could be set up to achieve this objective.

It would be important to report and promote the awareness-raising work carried out within the law firm, so that the organisation is aware of the benefits and facilitates the recruitment of professionals with disabilities.

Debería implementarse un proceso interno en el despacho para sensibilizar, concienciar e informar en materia de discapacidad a los miembros del despacho.

La actividad sensibilizadora debe incitar a la reflexión y, en su caso, a la revisión de conductas, permitiendo el intercambio de diversos puntos de vista e integrando el elemento de la discapacidad en aquellas políticas que lo permitan.

Para que el proceso de reflexión derive en la adopción de medidas concretas, sería importante que se llevara a cabo tanto de forma individualizada como mediante un proceso colectivo y que la dirección del despacho esté sensibilizada, y se comprometa a impulsar el proceso de reflexión. Si es conveniente, se pueden formar grupos de trabajo para lograr este objetivo.

Sería importante informar y dar a conocer el trabajo de sensibilización llevado a cabo dentro del despacho, de tal forma que la organización sea consciente de los beneficios y facilite la inserción de profesionales con discapacidad.



Selection and hiring process

Planteamiento del proceso de selección y de contratación

• • • • •

The principle of non-discrimination against job candidates due to a disability should be guaranteed by ensuring equal opportunities during the selection process.

When launching a search process for a specific job and during the process itself, the firm should be aware of the possible need to adopt accessibility measures and, where appropriate, make reasonable adjustments (work tools, technology, environment, etc.) for disabled people to have equal access to that job.

It is recommended that the Human Resources Department and/or the members of the organisation that are responsible for selection receive guidance on the processes for recruiting disabled persons.

Debería garantizarse el principio de no discriminación por razón de la existencia de una discapacidad del candidato al puesto de trabajo, asegurando la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.

Al ponerse en marcha un proceso de búsqueda para un puesto de trabajo concreto y durante el propio proceso, el despacho debería ser consciente de la eventual necesidad de adoptar medidas en materia de accesibilidad y realizar, en su caso, ajustes razonables (herramientas de trabajo, tecnología, entorno, etc.) para el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones a dicho puesto.

Es recomendable que el Departamento de Recursos Humanos y/o los miembros de la organización que lleven a cabo la selección, reciban orientación sobre los procesos de incorporación de las personas con discapacidad.



Employment and integration at law firms ***Incorporación e integración en los despachos***

• • • • •

Accessibility measures should be implemented, where necessary, for disabled persons to attend the usual induction courses for all new joiners, notwithstanding that specific additional training may be necessary.

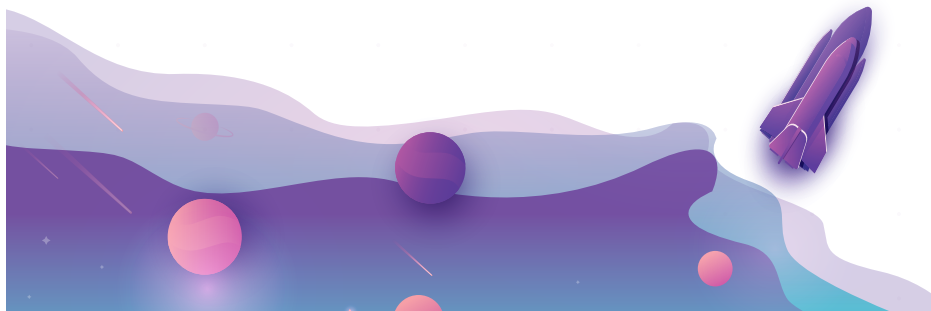
It is also important to carry out a pre-assessment, before a person starts its employment and in line with IV above, to determine the specific needs that the hired person may have.

A monitoring or mentoring programme should be set up to identify how employees are adapting to their jobs and any suitable measures needed to get the most out of their contributions and skills.

Deberían implementarse medidas en materia de accesibilidad, en su caso, para la participación de las personas con discapacidad en los cursos de formación ordinarios previstos para todas las nuevas incorporaciones, sin perjuicio de que pueda ser necesaria alguna formación adicional específica.

Asimismo, y antes de la incorporación del profesional al puesto de trabajo, es importante realizar, en línea con el apartado IV anterior, una evaluación previa para determinar las necesidades específicas que pueda tener la persona contratada.

Se recomienda poner en marcha un programa de seguimiento o “mentoring” que permita conocer la adaptación de los trabajadores a sus puestos y las medidas que fuera conveniente adoptar para el aprovechamiento al máximo de sus contribuciones y competencias.



Professional development

Desarrollo profesional

Equality and non-discrimination of disabled people should be guaranteed in appraisals of their work and in their careers, avoiding the prejudices that may arise in this respect within professional organisations.

Follow-up work

Seguimiento

It is advisable to continuously monitor the adaptation of disabled persons in their work. In this process, it will be important to listen not only to the disabled employees, but also to the other members of the organisation.

It is also important to consider the experience the firm acquires as disabled workers develop their careers, and which must enable it to make improvements that benefit future hires.



Debería garantizarse la igualdad y la no discriminación de la persona con discapacidad en la evaluación de su trabajo y en su promoción profesional, evitando los prejuicios que al respecto puedan surgir en el seno de las organizaciones profesionales.



Es recomendable realizar un seguimiento continuo de la adaptación de las personas con discapacidad al puesto de trabajo. En ese proceso será importante escuchar no solo al empleado con discapacidad, sino también a los demás miembros de la organización.

Igualmente, es importante analizar la experiencia adquirida por la organización a medida que se desarrolle la carrera profesional de los trabajadores con discapacidad, y que permita la adopción de mejoras de las que se beneficien futuras incorporaciones.

III. Appendix

This Appendix sets out some of the good practices that have already been implemented or suggested by the members of the group.

I. Collaboration with disability organisations:

We recognise that there are major organisations that have been doing vital work for decades toward the training, integration and development of disabled persons. The following is a list of those working to a greater or lesser extent with the law firms involved in preparing these Guidelines, and whose excellent work and reputation those firms have already experienced first hand. Firms are welcome to make further suggestions or additions.

- Fundación Adecco (www.fundacionadecco.org)
- Fundación A la Par (www.alapar.org)
- Fundación Alma Tecnológica (www.almatecnologica.org)
- Fundación APROCOR (www.fundacionaprocor.org)
- Fundación Derecho y Discapacidad (<http://www.fderechoydiscapacidad.es>)
- Federación Autismo Madrid (www.autismomadrid.es)
- CERMI (www.cermi.es)
- Federación DOWN España (www.sindromedown.net)
- Fundación Inserta (www.fsc-inserta.es)

III. Anexo

El presente anexo recoge algunas de las buenas prácticas que ya se han puesto en marcha o que sugieren los integrantes del grupo.

I. Colaboración con entidades vinculadas a la discapacidad o a la formación:

Sin perjuicio de reconocer la existencia de grandes instituciones que realizan desde hace décadas una imprescindible labor en la formación, integración y desarrollo de las personas con discapacidad, hemos recogido aquí todas aquellas que en mayor o menor medida están colaborando con los despachos de abogados que participan en la elaboración de esta guía y cuya solvencia y bien hacer ha sido ya contrastada por algunos de ellos. Lista abierta a otras sugerencias o incorporaciones que realizan los despachos.

- Fundación ONCE (www.fundaciononce.es)
- Fundación Prodis (www.fundacionprodis.org)
- Federación Española de Salud Mental (www.consaludmental.org)
- Fundación Síndrome de Down (www.downmadrid.org)
- Fundación También (www.tambien.org)
- UNED (www.uned.es/universidad)
- Fundación Universia (www.fundacionuniversia.net)

II. Action plan and communication management:

Designate a disability officer in the firm, as the external and internal point of contact, which can foster efficient information exchange.

Report measures adopted on disability, centralising disability information in the disability officer for that person to meet periodically with different teams and assess progress.

Develop pro bono legal projects with non profit organisations in the field of disability.

Promote social communication initiatives and sponsor innovative projects aimed at supporting the hiring of disabled persons at risk of exclusion.

In-house communications or publications in the field of disability (magazines, Intranet, etc.).

Promote collaboration with

II. Plan de acción y gestión de la comunicación:

Designar una persona del área de discapacidad en el despacho, que sea el punto de contacto, interno en el despacho y hacia el exterior, que pueda favorecer un intercambio de información eficaz.

Informar de las medidas adoptadas sobre discapacidad, centralizando la información en la persona del área de discapacidad que se reunirá periódicamente con los distintos equipos y evaluará los progresos.

Desarrollar proyectos jurídicos pro bono con entidades sin ánimo de lucro en el ámbito de la discapacidad.

Promover acciones de difusión social, impulso y patrocinio de proyectos de innovación dirigidos a apoyar la contratación de personas en riesgo de exclusión con discapacidad.

Realizar comunicaciones o publicaciones mediante medios internos en materia discapacidad (revista, Intranet...etc.)

university legal clinics to expand services-learning on disability issues.

Collaborate with support organisations for disabled persons in the workplace.

III. Raising awareness and information

Regular participation in events, conferences and other training activities aimed at a better understanding of disability issues or communication about areas of professional collaboration.

Hold events or initiatives to raise awareness of disability, which coincide with international days of people with disability.

Promote corporate volunteering initiatives that encourage awareness in line with the disability strategy.

Disseminate internally the regulations, implications and assistance that the disability certificate entails.

Develop initiatives aimed at raising awareness of regulations relating to the hiring of disabled persons.

Promover la colaboración con las clínicas jurídicas de las universidades para profundizar en el aprendizaje-servicio en materia de discapacidad.

Colaborar con entidades de apoyo en la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral.

III. Sensibilización, concienciación e información:

Participación regular en jornadas, congresos y otras actividades formativas destinadas a un mejor conocimiento del mundo de la discapacidad o la difusión de ámbitos de colaboración profesional

Realizar jornadas o acciones de sensibilización sobre la discapacidad, coincidiendo con los días internacionales de las personas con discapacidad.

Promover acciones de voluntariado corporativo que promuevan la sensibilización en línea con la estrategia de discapacidad.

Difundir internamente la normativa, implicaciones y ayudas que conlleva el certificado de discapacidad.

Desarrollar iniciativas encaminadas a dar a conocer la normativa relativa a la contratación de personas con discapacidad.

Give all members of firms the opportunity to openly raise any questions and concerns they consider appropriate regarding the hiring of employees with disabilities and the adaptations that this might entail in their way of working.

Implement support measures for employees with family members with disabilities.

Inform the whole firm about the rights of disabled persons, providing detailed information on trends in regulations and case-law, to improve knowledge of disabled persons' rights and to be aware of the different barriers they face.

IV. Selection and hiring process

Participate actively in job fairs related to disability.

V. Employment and integration at the law firms:

Assign the profile of those coordinating the work by disabled persons in the firm.

Dar la oportunidad a todos los integrantes del despacho a que planteen abiertamente las dudas y cuestiones que consideren oportunas acerca de la contratación de trabajadores con discapacidad y las adaptaciones que ello pudiera suponer en su forma de trabajo.

Implementar medidas de apoyo a empleados con familiares con discapacidad.

Informar a todo el despacho sobre los derechos de las personas con discapacidad, comunicando de manera detallada las tendencias normativas y jurisprudenciales, para mejorar el conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y ser conscientes de las distintas barreras a las que se enfrentan.

IV. Planteamiento del proceso de selección y de contratación:

Participar activamente en las ferias de empleo relacionadas con la discapacidad.

V. Integración e incorporación a los despachos:

Visibilizar el trabajo de quienes coordinan en el despacho el trabajo de las personas con discapacidad.

VI. Professional development

Encourage the involvement of disabled people who are part of the firm in committees within the organization (selection, promotion, career plans, training, improvement of working environment, events, social activities, etc.), to take their views into account.

VII. Follow-up work:

Tracking through the HR department and/or other coordinated areas to evaluate the implementation of the measures taken in each law firm.

Specialist advice for, among others, assessing adaptation of jobs to disabled persons particular characteristics, for obtaining certificates recognising disability, advising families, etc.

Periodic reports evaluating results and areas for improvement, prepared by the people in the organization assigned the responsibility of ensuring good practices in matters of disability.

Encourage regular meetings between firms to analyse progress in the measures suggested in these Good Practice Guidelines.

VI. Desarrollo profesional:

Potenciar la integración de las personas con discapacidad que forman parte del despacho, en comisiones de la organización (selección, promoción, planes de carrera, formación, mejora del entorno de trabajo, eventos, actividades sociales, etc.), a fin de poder tener en cuenta sus puntos de vista.

VII. Seguimiento:

Seguimiento a través del departamento de RRHH y/o de otras áreas coordinadas para evaluar la implantación de las medidas tomadas en cada despacho.

Asesoramiento especializado para, entre otros, el estudio de la adaptación del puesto de trabajo a las características singulares de la persona con discapacidad, para la obtención del certificado de reconocimiento de la discapacidad, asesoramiento a las familias, etc.

Elaborar informes periódicos evaluando resultados y áreas de mejora por las personas de la organización que tengan asignada la responsabilidad de velar por las buenas prácticas en materias de discapacidad.

Fomentar reuniones regulares entre los despachos para analizar el avance que han tenido las medidas sugeridas en esta Guía de Buenas Prácticas



ONTIER

GARRIGUES

Linklaters

ELZABURU

Estab 1865



DLA PIPER

Uría
MENÉNDEZ

Deloitte.
Legal

ALLEN & OVERY

**Baker
McKenzie.**



G A _ P
Gómez-Acebo & Pombo



C L I F F O R D
C H A N C E

ANDERSEN TAX
& LEGAL®

ashurst



Pinsent Masons

Pérez-Llorca



CUATRECASAS

金杜律师事务所
KING & WOOD
MALLESONS

 BROSETA

EJASO
ESTUDIO JURIDICO

EIL
GLOBAL