

# PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA LGTBI PARA LA ABOGACÍA MADRILEÑA



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



mygwork

# Índice

---

- 01-05** Principios de actuación para la abogacía madrileña en materia LGTBI
- 06-20** Experiencias de despachos de abogados para Guía de Buenas Prácticas ICAM
- 06-16** 1. Despachos grandes y/o internacionales
- 17-20** 2. Despachos pequeños y medianos



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



my8work

# PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN PARA LA ABOGACÍA MADRILEÑA EN MATERIA LGTBI

Estos Principios tienen como objetivo proporcionar orientación a los despachos profesionales de la abogacía en todas las formas de ejercicio profesional contempladas en los artículos 35 a 43 del Estatuto General de la Abogacía Española. Su finalidad es fomentar un entorno laboral respetuoso, diverso e inclusivo para las personas LGTBI, tanto en el lugar de trabajo como en el desarrollo de su actividad profesional. Está demostrado que las personas que no cumplen con criterios normativos en cuanto a su orientación sexual, identidad o expresión de género tienen más dificultades de acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional incluso en los países en que se han hecho grandes avances.

Tienen su inspiración en Normas de Conducta para las Empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales, de Naciones Unidas 1. Asimismo, se fundamentan en los principios fundamentales de igualdad, no discriminación y dignidad personal, reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Constitución española.

Estos Principios sirven como referencia:

- 1** Para actuaciones individuales o en equipo de los despachos profesionales de la abogacía.
- 2** En el ámbito interno y externo de los despachos profesionales:
  - a. Profesionales de la abogacía (personas: becarias; juniors, asociadas, asociadas senior; directoras),
  - b. Paralegales y personas empleadas, en general.
  - c. Clientes.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



mygwork

[1] Estas Normas de Conducta se fundamentan en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para ofrecer orientación sobre cómo cumplir su responsabilidad de respetar los derechos de personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

# PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN PARA LA ABOGACÍA MADRILEÑA EN MATERIA LGTBI

- d. Proveedores.
- e. En la sociedad.

- 3** En las relaciones entre profesionales de la abogacía.
- 4** En las relaciones entre profesionales de la abogacía y resto de operadores jurídicos.



# Los principios

## **PRIMERO. RESPETAR Y HACER RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Es responsabilidad de los despachos profesionales de la abogacía respetar los derechos humanos en su actividad profesional. Para ello, se ha de fomentar la implementación de políticas de diversidad e inclusión con el objetivo de respetar y promover los derechos de las personas LGTBI, haciendo frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales siendo necesario valorar el talento sin que importe la orientación sexual, identidad o expresión de género, eliminando las barreras que frenan el desarrollo profesional de las personas LGTBI y fomentando:

- Un entorno de trabajo respetuoso, diverso e inclusivo.
- El libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social
- El establecimiento de mecanismos para vigilar que se cumplan estos derechos.

## **SEGUNDO. ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, PRESTAR APOYO POSITIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y UTILIZAR UN LENGUAJE INCLUSIVO**

Las personas LGTBI pueden verse enfrentadas a obstáculos para ser aceptadas e incluidas en el lugar de trabajo. Por ello, los despachos profesionales de la abogacía han de crear un entorno positivo para que las personas LGTBI puedan trabajar con dignidad y sin estigma, adoptando las medidas necesarias para garantizar la inclusión.

En este sentido, los despachos profesionales de la abogacía deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, las condiciones laborales, prestaciones, promoción y que se respeta la intimidad y se previene el acoso. Asimismo, se ha de promover la utilización de un lenguaje inclusivo, libre de referencias discriminatorias en todas las comunicaciones internas o externas.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



# Los principios

## **TERCERO. RESPETAR Y HACER RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS EN LA RELACIÓN CON OTROS PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA, RESTO DE OPERADORES JURÍDICOS, CLIENTES, PROVEEDORES Y SOCIEDAD EN GENERAL**

Los despachos profesionales de la abogacía y sus integrantes deben asegurarse de que no discriminan a otros profesionales de la abogacía, resto de operadores jurídicos, clientes y proveedores LGTBI.

Por ello, se alienta a utilizar su posición e influencia para contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos en sus particulares ámbitos de actuación. Ello implica no solo evitar la discriminación, sino hacer frente a situaciones de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos contra las personas LGTBI, fomentado la sensibilización, formación y conocimiento en esta materia a todos los profesionales de la abogacía.

## **CUARTO. ESTABLECIMIENTO DE CAUCES PREFERENTES PARA INFORMAR SOBRE LAS ACCIONES U OMISIONES QUE SUPONGAN DISCRIMINACIÓN, ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

Los despachos profesionales deben tomar activamente medidas para prevenir y eliminar los actos de discriminación, acoso (externo e interno) y violencia contra personas LGTBI y proteger a estas personas frente a dichos actos.

Con esa finalidad, deben disponer de mecanismos para que los profesionales de la abogacía y resto de personal y otras personas interesadas presenten denuncias en condiciones de seguridad, tanto si el denunciante se identifica como si se mantiene en el anonimato.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



my8work

# Los principios

## QUINTO. RESPETO DE LA INTIMIDAD Y A LA VIDA PERSONAL

Las empresas deben respetar y defender el derecho a la intimidad y vida personal de todas las personas, entre otras cosas manteniendo la confidencialidad y seguridad de toda información relativa a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y no revelando esa información a terceros, ni siquiera a las autoridades, sin autorización expresa de la persona de que se trate, de conformidad con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.



# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

ALLEN & OVERY

ALLEN & OVERY

En Allen & Overy se tiene el propósito de fomentar una cultura diversa e inclusiva, que ayude a que cada persona pueda ser ella misma en todo momento. Para ello, llevamos a cabo diferentes iniciativas que nos ayudan a entender y trasladar la importancia y los beneficios que aporta la diversidad en el entorno en el que trabajamos.

Entre ellas está nuestra guía de buenas prácticas, que compartimos con todos nuestros profesionales con el objetivo de sensibilizar en nuestro día a día:

- **No asumas.** El creer que todas las personas a tu alrededor son heterosexuales sólo dificulta la situación para las personas LGTBI+.
- **¡Escucha!** Escuchar un grupo diverso de voces es una de las maneras de comprender los temas que afectan a aquellos que nos importan.
- **Alza tu voz.** Si consideras o percibes acciones y/o lenguaje ofensivo, no te calles. Los comentarios y bromas contra el colectivo hacen daño.
- **Fomenta conversaciones abiertas e inclusivas.** Cuida tus palabras, cuida el entorno.
- **Crea un espacio seguro** para que se genere un círculo de confianza y así las personas LGTBI+ puedan sentirse seguras de sí mismas sin miedo a ser juzgadas.

Además, durante ya dos años consecutivos se colabora con organizaciones como 'Fundación 26 de diciembre', 'Imagina Más' y 'COGAM', que tienen como objetivo la inserción socio laboral de personas LGTBI+ en riesgo de exclusión social, en todos los catering de cada uno de los encuentros y sesiones que realizamos durante nuestra Semana del Orgullo.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

ASHURST

Ashurst

ASHURST tiene como un apartado clave dentro de su estrategia corporativa garantizar que todos los que trabajan en el despacho se sientan seguros, acogidos y libre de ser ellos mismos, con especial atención al colectivo LGBTI+. Como parte de esta estrategia ha desarrollado muchas iniciativas los últimos años entre las que destacan:

**Guía de lenguaje inclusivo:** Breve glosario de terminología LGBTI+ que sirve como punto de referencia para dudas del día a día. Esta guía fue impulsada por Spectrum (la red de personas aliadas LGBTI+ de Ashurst) para contribuir a desmitificar algunos términos clave y animar a todo el mundo a utilizar la terminología correcta con orgullo.

**Programa de aliados (Ashurst Spectrum):** Todas las personas deben contribuir a crear un espacio inclusivo y solidario y, por eso, se anima al personal a convertirse en aliados LGBTI+ y a unirse a la red Spectrum. Las personas aliadas reciben formación específica que se centra en cómo amplificar las voces de los colectivos infrarrepresentados y, al mismo tiempo, prevenir los actos de exclusión (grandes y pequeños) que pueden producirse en el lugar de un trabajo. Además, ponemos a su disposición una Guía que recoge una visión general y accesible sobre las características y mejores prácticas de una persona aliada activa.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

BAKER & MCKENZIE

**Baker  
McKenzie.**

- En la Intranet de Baker McKenzie, pinchando en la página de Diversidad e Inclusión y, dentro de ésta, en la página del colectivo LGBTI+, disponemos de una sección en la que se recogen diversos testimonios de socios/as, asociados/as y personal soporte LGBTI+ y personas aliadas y en la que se alienta al personal a participar con sus historias, señalando que compartir las historias personales y por qué dedicamos tiempo, energía y pasión a la igualdad es un acto poderoso y a menudo transformador. Entre los testimonios que existen actualmente en la Intranet se incluyen los de diferentes oficinas de la firma en distintos países (i.e. Estados Unidos, Brasil, Australia, Argentina, Países Bajos o Reino Unido), y por supuesto, también algunos de Baker McKenzie España.
- **LGBTI+ Champion:** Nuestro lema en temas LGBTI+ es “No somos neutrales” y lo garantizamos teniendo un socio/a o asociado/a en cada oficina (el LGBTI+ Champion) responsable de la inclusión LGBTI+ y de que se cumplan nuestras políticas internas contra la discriminación del colectivo y nuestros compromisos en materia de diversidad e inclusión. Baker McKenzie España cuenta con esta figura. Esta práctica de Baker McKenzie aparece recogida como buena práctica en Las Normas de Conducta para las Empresas para Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales de la ONU.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

### BAKER & MCKENZIE

- **Subcomité de Inclusión, Diversidad y Equidad: el LGBTI+ Champion** está integrado en el Subcomité de Inclusión, Diversidad y Equidad (ID&E). Este Subcomité de ID&E funciona a través de “pilares” y cada “pilar” está representado por un socio/a y un asociado/a, empleado/a soporte. Uno de los “pilares” de este Subcomité es el de la Comunidad LGBTI+ que se encarga de proponer diferentes medidas (entre ellas, por ejemplo, sesiones de formación local y eventos) que garanticen la integración de este colectivo. Cada pilar cuenta con un Affinity Group, es decir, un grupo de socios/as, personal asociado y personal soporte que voluntariamente se apuntan para colaborar con cada uno de los “pilares” del Subcomité de ID&E.



# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

### CLIFFORD CHANCE

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

- Atracción de talento diverso y formación a las nuevas incorporaciones: atracción de talento vía myGwork como plataforma de atracción de talento diverso y acciones en el curso de la acogida, hemos incluido una charla sobre ARCUS, nuestra red de empleados LGBTI+ y aliados. Esta charla la dan personas empleadas (abogados y abogadas o business professionals, según quien sea el profesional que se incorpora) abiertamente LGBTI+ dentro del despacho. El propósito es que desde el día uno cualquier nueva incorporación sea consciente de cuáles son los valores de la firma y que pueda identificar ejemplos reales de cómo se promueven.
- Eventos en fechas señaladas: anualmente, con motivo del orgullo, ARCUS organiza un evento con clientes que busca visibilizar y potenciar la inclusión del colectivo LGBTI+. A nivel interno, ARCUS organiza un quiz para empleados y empleadas para conmemorar el mes de la historia LGBTI+ y recordar los avances del colectivo.
- Formaciones anuales para todos los empleados y empleadas sobre el código de conducta del despacho, que promueven la inclusión y diversidad, entre otros como forma de trabajar y de ser en Clifford Chance. El cumplimiento con el código de conducta es un parámetro que se ha incorporado a la evaluación de los socios y socias



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



myGwork

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

DLA PIPER



DLA Piper, en asociación con su red de empleados/as Iris LGBTI+ ofrece una gama de servicios pro bono internacionales específicamente diseñados para ONGs y personas LGBTI+. Específicamente, trabaja en la defensa de los derechos de los solicitantes de asilo LGBTI+, por la derogación de leyes y políticas que discriminan a la comunidad trans- en particular en materia de vivienda, sanidad, empleo y educación- y en la colaboración con destacados activistas LGBTI+ de todo el mundo para apoyar sus reivindicaciones de igualdad y amplificar sus voces.



# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

FRESHFIELDS



En 2021, el despacho estableció, a nivel global, una serie de objetivos a 5 años con el fin de aumentar la representación, especialmente en posiciones de liderazgo, de grupos infrarrepresentados. Uno de esos objetivos era que, para 2026, al menos un 5% de la sociatura se identificara como parte del colectivo LGBTI+. Este objetivo acaba de cumplirse en 2023, tres años antes de lo previsto. El hecho de establecer estos objetivos ha sido clave para focalizar los esfuerzos de los distintos grupos de trabajo y oficinas de cara a incrementar la diversidad entre los equipos de liderazgo, potenciando los deseos de cambio que existen dentro de la firma.

Asimismo, Freshfields cuenta con un programa de mentoría inversa denominado "Perspectivas diversas", y pone en contacto a una persona junior o de nivel medio de uno de los colectivos infrarrepresentados (como por ejemplo el colectivo LGBTI+) con un/a socio/a o directivo/a del despacho. Se trata de dar oportunidad para que se oigan las voces de estos grupos infrarrepresentados, y para que las personas junior del despacho construyan relaciones con los/as líderes. El programa también ayuda a crear diversidad de pensamiento, fomentando la innovación, la generación de ideas y enfoques novedosos para resolver problemas complejos.

Los mentores junior suelen ser miembros de las redes de afinidad del bufete, incluida nuestra red LGBTI+ (que llamamos HALO). A diferencia de la mentoría tradicional "descendente", la mentoría inversa ofrece a los profesionales más veteranos la oportunidad de buscar orientación y aportaciones de personas más jóvenes, ver el lugar de trabajo a través de sus ojos y obtener una perspectiva más amplia de la cultura del despacho.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

GÓMEZ-ACEBO & POMBO

GA\_P  
Gómez-Acebo & Pombo

Entre las iniciativas propias de Gómez-Acebo & Pombo (GA\_P) para fomentar la diversidad e inclusión en el despacho destaca el foro GA\_Proud. GA\_Proud es un foro de reflexión abierto a todos los profesionales y personal de la Firma, en el que se invita a personalidades de los ámbitos empresarial, político, cultural y académico para hablar de diversidad e inclusión LGBTI+ y compartir sus experiencias profesionales y su visión como miembros del colectivo. El foro se inauguró en el año 2021 con la participación del ministro del Interior Fernando Grande-Marlaska, destacado como una de las personas más influyentes del colectivo LGBTI+ en España, que compartió algunas ideas clave sobre la necesidad de la educación en la tolerancia y la importancia de fomentar unos valores que construyan la sociedad con menos prejuicios. Debido a la estupenda acogida de estos encuentros, se han ido convocando nuevas ediciones hasta la actualidad, habiendo tenido el privilegio de contar con personalidades tales como Marta Herraiz, Codirectora General REDI, Mikel López Iturriaga, cara visible de El Comidista, espacio digital de gastronomía de Diario El País, y Adam Dubin, Director del Máster en Derecho Internacional y Europeo de los Negocios de la Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE y experto en jurisprudencia comparada LGBTI+. El Foro GA Proud se ha convertido en un instrumento de divulgación y sensibilización con un magnífico potencial.

13



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

### GÓMEZ-ACEBO & POMBO

Gómez-Acebo & Pombo se encuentra desde el año 2021 adherido a las Normas de Conducta para empresas propuestas por las Naciones Unidas para hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales. Estas normas tienen como objeto proporcionar un conjunto de principios para promover la adopción de buenas prácticas por parte de las empresas, como por ejemplo eliminar cualquier tipo de la discriminación en el lugar de trabajo y, en particular, en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso, crear un entorno positivo y afirmativo en el lugar de trabajo para que toda la plantilla LGBTI+ puedan trabajar con dignidad y sin estigma mediante la adopción de medidas que garanticen la inclusión, asegurarse de que sus posibles socios comerciales tampoco cometen actos de discriminación ni llevan a cabo otros abusos conexos y actuar en la esfera pública para contribuir a poner fin a la discriminación y a los abusos contra los derechos humanos.



# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

KENNEDYS LAW

**Kennedys**

Legal advice in black and white

- Formación sobre la diversidad y la inclusión a todos los empleados y empleadas.
- Redacción de un protocolo y un canal de denuncia contra la discriminación.
- Participación activa en el festival Dive In, WorkPride y Welcome Talent.
- Creación de un network interno para trabajadores y trabajadoras LGBTI+ más aliados visibles en la red de myGwork.
- Charlas de sensibilización sobre la evolución de los derechos LGBTI+.
- Visualización del apoyo de Kennedys a los trabajadores y trabajadoras LGBTI+ a través del storytelling.
- Los procesos de selección se realizan por mas de una persona para evitar posibles sesgos inconscientes y buscan tener fuentes de atracción de talento diverso, como myGwork.

15



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 1. DESPACHOS GRANDES Y/O INTERNACIONALES

URÍA MENÉNDEZ

URÍA  
MENÉNDEZ

Uría Menéndez fue el primer despacho ibérico en crear una red LGTBI+&Aliados interna (el LGBTI & Allies Desk), que actualmente cuenta con más de 80 participantes, y asimismo en fundar REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI), asociación que aglutina a más de 200 empresas asociadas y en la que ostenta su Secretaría General y apoya intensamente sus actividades con trabajo pro bono.

El LGBTI & Allies Desk de UM es un foro de encuentro de las personas LGTBI+ entre sí y con otros abogados/as y profesionales de UM. Dinamiza la labor de diversidad e inclusión (D&I) con noticias de interés y actividades abiertas a todos los profesionales de UM. Por ejemplo, ha celebrado eventos con ocasión del Orgullo LGTBI+ en todas las oficinas ibéricas (en los que se combina la parte lúdica con sensibilización, por ejemplo, a través de un Trivial o Quiz de temática LGTBI+ o fiestas temáticas), ha organizado visitas a ferias y exposiciones de arte y encuentros con artistas LGTBI+ y personas aliadas y también almuerzos y charlas con líderes LGTBI+ y personas aliadas, alguna con un seguimiento de más de 500 personas.

Otro elemento relevante es la sensibilización como parte de los programas de formación en todos los niveles del Despacho (desde el curso de iniciación para nuevas incorporaciones, hasta en los programas de formación de socios/as y counsels, pasando por los programas de formación de asociados/as sénior y principales).



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 2. DESPACHOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS

La dimensión de los despachos boutique tiene la gran ventaja (aunque a veces se vea como desventaja) de tener una estructura donde todos sus componentes son conocidos y tienen visibilidad frente al resto de la organización. En este contexto, pierde sentido tener políticas o protocolos internos que favorezcan la diversidad e inclusión en dicho entorno laboral del colectivo LGBTI+. Dado el tamaño de su estructura, cualquier comportamiento contrario a estos principios es fácilmente detectable y sancionable. Por tanto, desde este tipo de firmas, se debe utilizar la ventaja que da la cercanía para, desde la dirección, crear un marco favorable para la diversidad e inclusión LGBTI+ en la firma, siempre con una comunicación personal y respetuosa con todos los miembros de la organización.



# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 2. DESPACHOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS

GABEIRAS Y ASOCIADOS



Desde Gabeiras trabajamos para transformar y mejorar la sociedad mediante el poder del Derecho y la Cultura para provocar impactos positivos, actuando sobre varias áreas e incentivados por reducir las desigualdades, cumpliendo con la Agenda2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Hemos avanzado en materia de igualdad y cultura a través de diferentes informes, especialmente con una visión de género, como el test de autoevaluación MIM para que las entidades musicales puedan medir su contribución a la igualdad de género. Pero serían destacables también las menciones que se hacen a la diversidad y al colectivo LGBTI+ en los siguientes documentos:

- Protocolo contra la violencia sexual y los delitos de odio en festivales de música.
- Las nuevas perspectivas artísticas en la música popular.

Tenemos, también, muy presente las dificultades laborales que en ocasiones atraviesa el colectivo LGBTI+ y en especial la empleabilidad en el colectivo trans. Por ello, en este ejercicio tenemos previsto iniciar colaboraciones y convenios de becas y prácticas con facultades de derecho que quieran incentivar la formación y empleabilidad para personas pertenecientes a este colectivo.



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 2. DESPACHOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS

LEGAL ARMY

LEGAL — ARMY

Las medidas afirmativas para la protección y promoción de la diversidad deben ser evaluadas y perfeccionadas según las características de cada despacho, y en muchos casos es necesario recabar datos personales para el diagnóstico, implementación y análisis de sus resultados. Paralelamente, deben ser asegurados los derechos a la privacidad y protección de datos de los miembros de la comunidad LGBTI+. A tal fin, los despachos deben cumplir con algunos requisitos, como mantener un registro de las actividades de tratamiento de datos personales (por ejemplo, la realización de encuestas, canales de investigación y prevención de acoso), preparar documentos de transparencia, definir procedimientos para garantizar la voluntariedad y el consentimiento por las personas interesadas, limitar los datos personales tratados e implementar medidas suficientes para que el menor número de personas pueda acceder a la información personal especialmente protegida.

19



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work

# EXPERIENCIAS DE DESPACHOS DE ABOGADOS PARA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS ICAM

## 2. DESPACHOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS

MENTA LEGAL



Podemos poner dos ejemplos de cómo integrar los valores de diversidad e inclusión del colectivo LGBTI+ en entornos laboral reducidos:

1.- Invitar, sin forzar, a todos los abogados/as a que se expresen como ellos son con los clientes. Los clientes de un despacho de tamaño pequeño están especialmente fidelizados por la confianza, casi personal, que tienen en sus abogados/as. Por tanto, poner de manifiesto, con naturalidad, la vida personal de los profesionales LGBTI+ ofrece una cercanía que, a la larga, genera confianza y da valor a su trabajo.

2.- Insertar los valores de diversidad e inclusión LGBTI+ como principios que guíen el trabajo. Por ejemplo, si se está asesorando a un cliente en la implantación de las políticas de igualdad de género que sean requeridas conforme a la legislación vigente, invitar a los profesionales del despacho a tomar la iniciativa y sugerir al cliente que se puede completar el asesoramiento con políticas y protocolos relativos a la protección frente a ataques que pudieran afectar a diversidad en el entorno de trabajo (homofobia, transfobia, racismo, sexismo etc.). Es un ejemplo de fomentar que desde la organización se tome la iniciativa de dar mayor valor (en este caso en materia de diversidad) a trabajos que inicialmente no lo requerían, pero que dejan margen para dárselo.

20



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work

Guía Práctica para la abogacía madrileña

# PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA LGTBI+ PARA LA ABOGACÍA MADRILEÑA



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID



ABOGACÍA  
LGTBI+  
ICAM



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI



my8work