De: octubre 2020 A: octubre 2021

1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL QUE EXPRESE SU APOYO CONTINUO

Buenos Aires, 17 de noviembre de 2021

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Beccar Varela reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial delas Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integracióndel Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Horacio E. Beccar Varela

Managing Partner

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Derechos humanos

La gestión de nuestra gente se centraliza desde el área de Recursos Humanos, que responde directamente al Socio Administrador, y se enfoca en aspectos estratégicos de gran valor para nuestra firma:

- **Ambiente**: Promovemos un entorno de aprendizaje, crecimiento y desarrollo profesional, con libertad para crear, identificar oportunidades y proponer nuevos desafíos.
- **Diálogo**: Todos los colaboradores pueden canalizar sus inquietudes y solicitudes a los referentes internos del área, quienes mantienen una comunicación fluida con otros sectores de la firma.
- **Confidencialidad**: Preservamos la privacidad de los datos de todos los colaboradores, con restricciones en puntos de acceso físicos y digitales.
- **Conducta**: Contamos con un Código de Conducta interno e implementamos mecanismos formales para que los colaboradores puedan presentar sus inquietudes o denuncias, preservando la confidencialidad y el anonimato durante todo el proceso.

Protocolo de Trabajo Seguro

Con el doble propósito de cuidar la salud de todos y poder seguir brindando a nuestros clientes el servicio de excelencia que se merecen, definimos y formulamos el Protocolo de Trabajo Seguro. A través de este, promovimos el teletrabajo en todos los casos que fuera posible y especificamos los cuidados estrictos necesarios para ciertas prácticas, como envío y recepción de documentación, trámites de urgencia, o bien para concurrir de manera presencial a la oficina por alguna razón que no pudieran resolverse de manera remota.

El documento detalla cuidados y responsabilidades que deben considerarse antes de concurrir al Estudio y durante su permanencia, como así también medidas de prevención y de respuesta. Asimismo, incluye una declaración jurada que cada colaborador debe presentar antes de trasladarse a nuestras oficinas, confirmando que no tiene síntomas ni ha tenido contacto estrecho con una persona contagiada.

En el marco de este protocolo, instalamos mamparas en áreas de contacto con clientes y proveedores, adquirimos todos los elementos de protección personal recomendados e instalamos dispensers de alcohol en gel. Además, hicimos hincapié en la limpieza y desinfección frecuentes de oficinas y lugares de acceso público.

En la misma línea, realizamos un seguimiento permanente del grupo esencial, un equipo mínimo de colaboradores que presta tareas imprescindibles de sistemas y mantenimiento, para procurarles un entorno sin riesgos y mantenernos comunicados por cualquier inquietud. En una etapa posterior conformamos dos grupos que se turnan cada dos semanas, con el objetivo de practicar una mejor prevención y cuidado de la salud, sin desatender las necesidades básicas del Estudio.

También llevamos un registro de ingresos a la oficina que nos permite, ante un eventual caso de contagio, avisar a las personas que estuvieron en contacto y ofrecerles un testeo para descartar la transmisión del virus.

En la formulación del Protocolo de Trabajo Seguro incluimos la perspectiva de género. Por un lado, mientras que las escuelas permanecieron cerradas, aquellos colaboradores con menores a su cargo pudieron solicitar una licencia, independientemente de su género.
Asimismo, dado el aumento del riesgo de casos de violencia de género en el ámbito familiar, compartimos los canales de contacto y un documento especialmente elaborado para acompañar a colaboradores que podrían encontrarse en dicha situación y ayudarlos para activar todas las medidas necesarias.

Promoción de carrera y equidad

En el marco del desarrollo profesional de nuestros colaboradores, los socios realizan una evaluación anual del desempeño de abogados Junior, Intermedio, Semi Senior y Senior, teniendo en cuenta las competencias esperables para cada categoría según los estándares del Estudio. La devolución se realiza mediante una reunión de feedback, donde además se establecen objetivos y metas para el siguiente período.

Asimismo, contamos con un plan de remuneraciones que establece una retribución justa y adecuada al trabajo y categoría de cada colaborador, sin distinción de género. Cada año revisamos las escalas salariales en función de criterios objetivos y analizamos especialmente la paridad entre géneros, proceso del que participan los socios y el área de Recursos Humanos.

Prácticas para fomentar la salud, flexibilidad y el bienestar de nuestra gente

Creamos políticas y beneficios que contribuyan a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y alcanzar un mejor balance entre su vida laboral y personal.

Iniciativas vinculadas al cuidado

Proponemos un ambiente laboral donde se promueva la participación equitativa de nuestros colaboradores en sus responsabilidades como cuidadores, para que puedan vivir con mayor plenitud este rol. Entendemos por cuidado el conjunto de actividades, el tiempo y la atención que las personas dedican a atender las necesidades básicas e imprescindibles de sus hijos, y familiares adultos mayores, discapacitados o enfermos.

Para acompañar las distintas circunstancias a lo largo del ciclo de vida, contamos con las siguientes facilidades

Previo al nacimiento:

Promovemos la realización de los controles durante el embarazo de las empleadas, brindando flexibilidad en el horario laboral. Así como también a los padres para que puedan acompañar en la realización de controles durante el embarazo brindando la misma flexibilidad.

Después del nacimiento:

Licencia por paternidad extendida para los padres y vuelta progresiva al trabajo después de la licencia para las mujeres.

A partir de 2019 generamos un espacio físico adecuado (lactario) para promover la lactancia entre las madres que regresen al trabajo al finalizar la licencia. El lactario es un lugar especial en el que las mujeres puedan sacarse leche o amamantar de forma cómoda, higiénica y privada.

Cuidado de hijos menores:

En relación con el cuidado de hijos menores, la firma ofrece flexibilidad a madres y padres para acompañar los controles pediátricos, así como también el acompañar a sus hijos menores a actos o reuniones escolares.

Cuidado de familiares dependientes:

Acompañamos a nuestros colaboradores en el cuidado de familiares dependientes, brindándoles flexibilidad horaria o licencias extraordinarias, para que los puedan asistir en instancias particulares a las personas que requieren de atención especial por vejez, enfermedad o discapacidad.

Diversidad e inclusión

La generación de espacios de trabajo diversos e inclusivos es un valor estratégico para la firma, porque nos permite:

Promover un clima organizacional de trato justo y equitativo donde los colaboradores puedan desarrollar todo su potencial.

Atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos que aportan innovación, nuevos puntos de vista y conocimiento para brindar las mejores soluciones para nuestros clientes.

Responder a las expectativas de nuestros clientes, que nos impulsan y acompañan para ser un proveedor de servicios jurídicos de nivel global con equipos diversos e inclusivos, respetuosos de las personas.

Para gestionar con responsabilidad y visión las metas y objetivos de nuestro enfoque de diversidad e inclusión, contamos con una comisión integrada por colaboradores de diferentes perfiles y posiciones, cuya función es evaluar y sugerir políticas y nuevas prácticas a la dirección del Estudio.

Durante el año 2020 la Comisión se centró en el acompañamiento y cuidado de la comunidad interna, a través de espacios de contención y asistencia, para estar presentes en múltiples maneras ante un contexto de incertidumbre y restricciones que potenció la sensación de aislamiento.

Asimismo, continuamos trabajando para fortalecer los tres ejes identificados como prioritarios por nuestros colaboradores: género, diversidad generacional y pluralidad de pensamientos, opiniones y creencias.

En esta línea, brindamos un Taller de Sesgos Inconscientes del que participaron todos los socios. Esta capacitación reafirma el compromiso de nuestra firma, desde la más alta conducción, con la promoción de ambientes diversos e inclusivos que favorezcan el trabajo en equipo y la innovación.

BECCAR VARELA

Trabajo

Aseguramos el cuidado de nuestra comunidad interna

Desde el inicio de la crisis sanitaria por Covid-19, en Beccar Varela priorizamos el cuidado y la seguridad de nuestra comunidad interna: en un contexto de alta incertidumbre tomamos la decisión de sostener todas las fuentes de trabajo, nos enfocamos en gestionar la adaptación a las nuevas necesidades y procuramos brindar la flexibilidad que permitiera a las personas del Estudio conciliar su vida laboral y personal en un entorno sin precedentes.

Con esta visión, desarrollamos diversas iniciativas que fortalecieron el acompañamiento a nuestra gente: conformamos el Equipo de Teletrabajo para abordar los desafíos de una nueva manera de desempeñarnos; optimizamos nuestros sistemas para consolidar el trabajo remoto; brindamos asistencia médica, contención emocional y procuramos garantizar el balance entre la vida laboral y personal; y diseñamos e implementamos un protocolo de seguridad para aquellas tareas que requerían la presencialidad en nuestras oficinas.

Como parte de este acompañamiento, organizamos reuniones virtuales periódicas con la participación de la Dirección del Estudio, con el propósito de fortalecer el sentimiento de equipo y llevar tranquilidad en momentos de gran incertidumbre,

Cuando se anunciaron las primeras restricciones por la pandemia, decidimos organizar el Equipo de Teletrabajo para abordar las necesidades de nuestra gente. Entendimos que su conformación debía ser transversal y sumar a personas de distintos sectores del Estudio, como socios, secretarias y colaboradores de los departamentos de Sistemas y de Recursos Humanos. También reunimos a personas de diferentes edades y situaciones personales, lo que nos aportó diversas perspectivas y realidades, logrando un intercambio enriquecedor.

Durante este ejercicio nuestro Equipo de Teletrabajo se ha reunido semanalmente con un doble objetivo:

- Cuidar la salud física y psíquica de todos. Una de las primeras metas fue la formulación del Protocolo de Trabajo Seguro. También nos enfocamos en el cuidado de la salud de nuestro grupo esencial, es decir, aquellas personas que trabajan de manera presencial en tareas de sistemas y mantenimiento.

- Asegurar el funcionamiento del Estudio. Procuramos las condiciones técnicas para que todos podamos seguir trabajando de manera remota, atender las necesidades de los clientes con eficiencia y calidad, y garantizar la continuidad del negocio.

En este marco, el Equipo de Teletrabajo brindó soluciones para lograr un equilibrio eficiente entre el trabajo 100% remoto y la necesidad de concurrir al Estudio por diferentes razones que dificultaran el desempeño desde el hogar, como fallas en la conexión o falta de un espacio adecuado, entre otras.

Acompañar a nuestra gente

Desde nuestro Equipo de Teletrabajo realizamos un seguimiento de las personas afectadas por el Covid-19, apoyándolas en las gestiones con la cobertura médica correspondiente.

Además, realizamos encuestas para conocer cómo se sentían nuestros colaboradores en relación con su trabajo y su vida personal. A partir de sus respuestas, y tomando en cuenta la información compartida por otros estudios y organizaciones del país y del exterior, definimos diversas acciones de acompañamiento.

Acompañamiento psicológico

Llevamos adelante distintas iniciativas para cuidar la salud emocional de las personas. Organizamos charlas temáticas con especialistas y referentes sobre Covid-19, espiritualidad, hábitos saludables, coaching y un taller de mindfulness. Nuestros colaboradores disponen de un programa de acompañamiento psicológico o escucha espiritual a cargo del Estudio y respetando su privacidad. También cuentan con el acompañamiento gratuito de profesionales de la Fundación Aiken y del Centro de Espiritualidad Santa María.

Conciliación vida personal-laboral

Hicimos hincapié en conciliar la dedicación laboral y el tiempo personal. En este sentido, promovimos ciertas recomendaciones junto a los líderes de los equipos, como evitar las reuniones durante el tiempo de almuerzo y respetar el horario laboral habitual. También tomamos en consideración la situación de aquellos colaboradores con hijos en edad escolar y/o con personas a cargo para facilitar los tiempos durante el trabajo remoto. Además, fomentamos la actividad física online o al aire libre y seguimos cubriendo el 50% del costo.

Elementos y recursos necesarios

Procuramos que todos los colaboradores contaran con los equipos necesarios para trabajar. En un primer momento facilitamos notebooks, equipos de escritorio del Estudio, sillas y materiales de oficina; y actualmente se encuentra en curso la compra de notebooks para todo el personal. Acompañamos estas iniciativas con encuestas que nos permitieron saber cómo se sentían y qué necesitaban para trabajar desde sus hogares.

Inducciones, capacitaciones y on boarding

Establecimos un acercamiento continuo con los colaboradores que ingresaron durante la pandemia. En esta línea, desde Recursos Humanos se asignó a personas responsables de acompañarlos durante el tiempo de adaptación, a través de reuniones virtuales y capacitaciones de familiarización con nuestra organización. Esto fue muy importante para el aprendizaje de los abogados más jóvenes, quienes tuvieron el desafío de aprender de manera virtual

BECCAR VARELA

Medioambiente

BECCAR VARELA

Somos conscientes de la finitud de muchos de los recursos medioambientales, del impacto que producimos y por ello intentamos mejorar nuestra ciudadanía medioambiental con el paso del tiempo. Esto se alinea con nuestro propósito de perseguir una triple línea de resultados: económico, social y medioambiental.

Al ser un estudio jurídico, estamos permanentemente actualizados de la normativa vigente y hacemos seguimiento de los principales proyectos legislativos para conocer su tratamiento y evolución. No sólo es un servicio que brindamos a nuestros clientes, sino que es algo que aplicamos a nuestra gestión interna.

Con la irrupción de la pandemia de una manera tan repentina y abrupta, muchas de las dinámicas de nuestra organización, cambiaron radicalmente. Socios y abogados detuvieron sus viajes nacionales e internacionales ya que todas nuestras operaciones pasaron a la virtualidad. Sin lugar a duda esto produjo un fuerte impacto en nuestro modo de relacionamiento, actualización y manera de hacer negocios. Pero también significó un replanteamiento de lo que es estrictamente necesario en términos de movilidad y lo que no. Esto será un gran punto de inflexión en nuestra organización y una mayor toma de conciencia respecto de nuestra contribución en la disminución de impactos ambientales.

Promovemos una serie de acciones orientadas a contribuir con el uso responsable de recursos y cuidado del medioambiente:

- Nuestras oficinas (tanto la sede central como la sucursal de Tigre) se encuentran ubicadas en edificios con Certificación LEED
- Utilización de sistemas de iluminación eficientes (bajo consumo y con encendido y apagado automático)
- Utilización de sistemas sanitarios eficientes, con válvulas de corte automático de agua en nuestras oficinas.
- Promoción de la movilidad sustentable para nuestros colaboradores, facilitando el espacio de estacionamiento (bicicleteros) en nuestras oficinas, a aquellos que optan por utilizar bicicletas o monopatines eléctricos.
- Utilización de vasos biodegradables en todos los dispensers de la firma.
- Impresiones por defecto en doble faz y con menor carga de tóner.
- Reducción del número de impresiones y mayor uso de documentos digitales.
- Comunicación y sensibilización interna respecto de nuestro compromiso con el cuidado del medioambiente.
- Renovación de equipos informáticos con sistemas de alimentación de alta eficiencia.

En nuestra sede de Tigre, iniciamos la separación en origen de residuos y logramos que todo el edificio se sume a la iniciativa.

BECCAR VARELA

Anticorrupción

La pasión por la abogacía y el bien común impulsan nuestro continuo crecimiento. Procuramos estar a la vanguardia, teniendo como meta principal ofrecer a nuestros clientes asesoramiento legal integral de excelencia, acompañándolos para que alcancen sus objetivos de una manera responsable y sostenible. Para ello, combinamos una visión de negocios global con la cultura local para ofrecer soluciones estratégicas a medida. En este sentido, asesoramos con el mismo compromiso a compañías multinacionales y nacionales e individuos como así también a empresas nuevas y organizaciones sin fines de lucro.

Creemos en la práctica legal como medio para la construcción de una sociedad más equitativa. Nuestro equipo está conformado por más de 160 abogados especializados en diferentes áreas del derecho, muchos de los cuales han completado estudios en el extranjero o han trabajado en firmas internacionales de renombre. Asimismo, contamos con un talentoso grupo de paralegales, pasantes y personal administrativo; siendo todos ellos nuestro principal activo.

Sabemos que en el ejercicio de nuestra actividad pueden surgir posibles riesgos que originen conflictos de interés, como consecuencia de las necesidades de nuestros clientes o bien potenciales clientes. Esto implicaría no poder asesorar o representar adecuadamente los intereses de un cliente debido a que con anterioridad o en la actualidad se esté asesorando o representando a otro cliente con intereses contrapuestos. En línea con el asesoramiento que brindamos a nuestros clientes en materia de compliance, prevención de lavado de dinero y anticorrupción, estamos desarrollando un mapeo de riesgos interno con el fin de anticipar los inherentes a nuestra actividad. Teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia e impactos relacionados, podremos determinar los riesgos residuales y definir políticas y procedimientos para su prevención y eventual mitigación.

Buscamos que nuestros abogados tengan un espacio propicio para poder desempeñarse con profesionalismo, confidencialidad, idoneidad y dedicación a lo largo de toda la carrera profesional. Estos principios son especialmente considerados en cada evaluación y promoción a una categoría superior.

Con esta visión, promovemos que todos nuestros profesionales compartan valores éticos y desarrollen su potencial en un ambiente de libertad, responsabilidad, solidaridad, compañerismo y respeto mutuo.

3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

El Estudio está integrado por 251 colaboradores
Categoria Laboral:

	Mujeres		Hombres		Total	
Socio	5	2%	32	13%	37	15%
Socio Consultor	1	0%	7	3%	8	3%
Senior	27	11%	17	7%	44	18%
Semi Senior	11	4%	6	2%	17	7%
Intermedio	6	2%	9	4%	15	6%
Junior	17	7%	9	4%	26	10%
Áreas de soporte	63	25%	39	16%	102	41%
Coordinación de pasantes	1	0%	1	0%	2	1%

Diversidad en órganos de Gobierno y empleados:

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
Socio	0	0%	21	8,4%	16	6,4%
Socio Consultor	0	0%	1	0,4%	7	2,8%
Senior	0	0%	43	17,1%	1	0,4%
Semi Senior	2	0,8%	15	6,0%	0	0%
Intermedio	11	4,4%	4	1,6%	0	0%
Junior	23	9,2%	3	1,2%	0	0%
Áreas de soporte	38	15,1%	43	17,1%	21	8,4%
Coordinación de pasantes	0	0%	1	0,4%	1	0,4%

	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de colaboradores que tuvieron derecho a licencias por maternidad o paternidad durante 2020	4	5	9
Cantidad de colaboradores que tomaron licencias por maternidad o paternidad durante 2020	4	5	9
Cantidad de colaboradores que se reincorporaron al trabajo luego de haber concluido su licencia por maternidad o paternidad durante 2020	2	5	7
Cantidad de colaboradores que se reincorporaron al trabajo luego de haber concluido su licencia por maternidad o paternidad y continuaron siendo empleados 12 meses después.	2	5	7