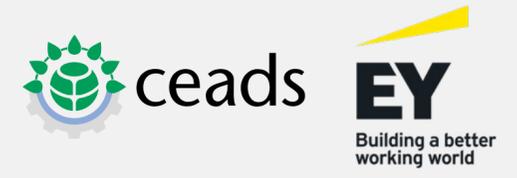




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

- **Objetivo**
Reducir la desigualdad en y entre los países
- **ODS Conexos:**
ODS 4 Educación de Calidad
- **Tipo de Iniciativa**
Acción
Proyecto
Programa
- **Localización:**
• Provincias: Capital Federal

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición



**Palabras
Clave:** *Inclusión sociolaboral- diversidad-
discapacidad-liderazgo inclusivo-accesibilidad*

RESUMEN EJECUTIVO

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) alrededor del 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad. Asimismo, un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) afirma que el 80% de las personas con discapacidad en edad laboral, se encuentran desempleadas.

EY Argentina (EYA) considera que la diversidad es un factor que permite generar ideas nuevas y creativas dentro de los equipos de trabajo, lo cual aumenta y diversifica el desarrollo de sus talentos.

Durante estos últimos años la Compañía ha trabajado, reforzando alianzas estratégicas, desarrollando programas integrales de diversidad y brindando herramientas clave para contribuir con el desarrollo de una cultura organizacional más inclusiva y diversa.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



EYA cuenta con un Área de Diversidad & Inclusión (D&I) que depende directamente del Socio Director, máximo responsable de la Firma, lo que denota la importancia que tienen los líderes en hacer que la diversidad sea realmente inclusiva. Es un área que planifica y proyecta de forma transversal a todas las operaciones, empezando por el reclutamiento de talentos diversos, el desarrollo sociolaboral y la accesibilidad.

Siendo que 80% de la discapacidad puede ser adquirida entre los 18 y los 64 años, es decir en plena edad laboral, EYA entiende la gran responsabilidad y desafío que tiene en el desarrollo e implementación de sistemas de detección de talentos como paso inicial para aumentar la diversidad interna.

Para poder darle acceso a las entrevistas de trabajo a todas las personas por igual y facilitar el desarrollo profesional del colaborador, la empresa trabaja con varios Software especializados (dictado de voz, lector de pantalla, ayuda a la comprensión, entre otros) y se compromete a la compra de nuevas tecnologías que se adapten a necesidades específicas.

Durante el 2021, EYA ha realizado capacitaciones internas, en alianza con "Inclúyeme" para afirmar conceptos sobre qué es la discapacidad, cómo colaborar con compañeros en esta situación, cómo acercarles las herramientas apropiadas para su desarrollo profesional y personal. La capacitación fue brindada a todos los rangos dentro de la Compañía por igual.

Para fin de año, se proyecta lanzar el Programa "Mentoría Reversa", mediante el cual se invita a participar a todo el personal con discapacidad dentro de la firma, para que sean ellos los que guíen a los líderes en temáticas estratégicas específicas. Es un Programa con grandes expectativas que busca hacer foco en el liderazgo inclusivo desde una experiencia mano a mano.

Otras acciones anuales a destacar:

- **D&I week:** durante el mes de mayo del presente año se realizaron 12 actividades con más de 17 horas de contenido donde se habló sobre cómo EYA continúa reflexionando y comprometiéndose con el fortalecimiento de temas relacionados con D&I.

- **Certificación de Accesibilidad:** EYA certifica desde 2014 su accesibilidad con ALPI.
- **Políticas internas:** EYA incluye términos de D&I en el desarrollo de sus políticas, que son de lectura y firma obligatoria para todos los colaboradores de la empresa. En una encuesta realizada en el 2021 el 73% de los colaboradores afirmaron conocer que la empresa cuenta con una política de diversidad e inclusión redactada.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES.

Las personas discapacitadas se enfrentan con esta barrera principalmente, a la hora de conseguir empleo y acceder a la educación. Es importante poder entender y conocer sobre la diversidad de discapacidades que existen para poder trabajar en la accesibilidad y la facilitación de comodidades y herramientas para disminuir la brecha entre lo que el empleado discapacitado puede hacer y lo que nosotros como empresa esperamos que haga.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE RESULTADO

A la fecha tenemos el orgullo de sumar 10 personas con discapacidad a la Firma, esperamos seguir sumando y aprendiendo junto a ellos. Para el FY2025 EYA tiene la meta de alcanzar el 3% de contrataciones de personas con discapacidad.

“ EYA cuenta con un Área de Diversidad & Inclusión (D&I) que depende directamente del Socio Director, máximo responsable de la Firma, lo que denota la importancia que tienen los líderes en hacer que la diversidad sea realmente inclusiva.

Alianzas Estratégicas

- *Organizaciones de la sociedad civil*

Cadena de Valor

Por medio del código de conducta de proveedores el cual es firmado por el 100 % de ellos



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2021