



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: CABA, Córdoba

## 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 - Diversidad- Liderazgo inclusivo  
-Accesibilidad - Herramientas*

# RESUMEN EJECUTIVO

Según la Organización Mundial de la Salud, alrededor del 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad. En Argentina, según el INDEC, el 10,2% de la población argentina tiene algún tipo de discapacidad y sólo un 32,2% tiene empleo.

Durante los últimos años EYA ha reforzado alianzas estratégicas, elaborado programas integrales de diversidad y brindado cultura organizacional 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 planifica y proyecta el desarrollo socio-laboral y la accesibilidad de la compañía, comenzando por el reclutamiento de talentos. Esta área depende directamente del Socio Director (máximo responsable de la firma) lo que denota la importancia que tienen los líderes en fomentar la diversidad e inclusión.

El 80% de la discapacidad puede ser adquirida entre los 18 y 64 años, es decir, en plena edad laboral, por lo cual la compañía ha desarrollado diversos sistemas de detección de talentos utilizando softwares especializados (dictado de voz, lector de pantalla, ayuda a la comprensión, entre otros) para garantizar la igualdad en las entrevistas de trabajo y facilitar el desarrollo personal del colaborador.

Además, la Compañía realiza actividades en materia D&I de las cuales se pueden mencionar:

- Lanzamiento de la “Guía Práctica para selección de personas con Discapacidad” para el área de Talent Attraction & Acquisition
- Adaptación a la nueva Ley 6471/21 de Ciudad Autónoma de Buenos Aires “Búsqueda laboral equitativa”
- EYA posee la certificación ALPI en accesibilidad para las sedes Central y Anexo ubicadas en la calle 25 de Mayo, Microcentro, CABA.

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURALES.

Es fundamental el entendimiento sobre la diversidad de discapacidades que existen para poder disminuir la brecha entre lo que un colaborador discapacitado puede realizar y lo que la Compañía espera que realice. Debido a esto, constantemente se trabaja para poder mejorar la accesibilidad, la comodidad y la disponibilidad de herramientas.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE RESULTADO

Para el FY 2022 se han incorporado al equipo de EY 14 personas con discapacidad. (Ingresos del FY 2021: 10)

“ 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

# Anexo



Por **EY Argentina**  
Organización  
multidisciplinaria de servicios  
profesionales

## Acerca del reporte

**E**Y Argentina (“EYA” o “la Firma”) presenta su noveno Reporte de Sostenibilidad (“el Reporte”), que abarca el período entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021 (“ejercicio fiscal 2021”), con el fin de informar acerca de su desempeño económico, ambiental y social.

## Reporte de sustentabilidad



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

COPYRIGHT 2021