



# 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



## 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 FY25 se han incorporado al equipo de EY 6 personas con discapacidad. (Ingresos del FY21: 10; FY22: 14, FY23: 10, FY24: 4).

“ 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  
APADEA e Incluyeme*

# Anexo

- **Reporte de Sostenibilidad 2024**

[https://www.ey.com/es\\_ar/about-us/corporate-responsibility/reporte-de-sostenibilidad-2024](https://www.ey.com/es_ar/about-us/corporate-responsibility/reporte-de-sostenibilidad-2024)





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

COPYRIGHT 2025