

# Construyendo un mundo de trabajo con diversidad, equidad e inclusión

1<sup>er</sup> Reporte de Transparencia DEI  
2022

# ÍNDICE

☞ HAGA CLICK EN  
CADA SECCIÓN  
PARA INGRESAR





---

La diversidad y la inclusión son una parte fundamental tanto de nuestra estrategia de negocios como de nuestra cultura de trabajo, y desde hace varios años venimos trabajando fuertemente en este aspecto.

## Carta del CMP

Me enorgullece presentar nuestro Primer Reporte de Diversidad, Equidad e Inclusión 2022. Este informe constituye un gran hito para nuestra firma. Por un lado, porque es la primera vez que presentamos de manera integral todas las acciones e iniciativas que llevamos a cabo en materia de diversidad e inclusión; por otro lado, porque demuestra nuestro compromiso para la construcción de un entorno de trabajo diverso e inclusivo.

La diversidad y la inclusión son una parte fundamental tanto de nuestra estrategia de negocios como de nuestra cultura de trabajo, y desde hace varios años venimos trabajando fuertemente en este aspecto. En los últimos tres años - que incluyó el período de pandemia por COVID-19 - hemos alcanzado grandes hitos que han demostrado que la diversidad, la equidad y la inclusión son elementos esenciales de nuestra organización.

Hemos sentado las bases de nuestro compromiso con la equidad de género y desarrollado acciones para acortar la brecha. Hemos demostrado nuestro apoyo y respeto a cualquier tipo de diversidad y para eso realizamos entrenamientos y acciones de concientización para seguir desarrollando líderes transformadores y equipos inclusivos. Hemos creado grupos de afinidad para que todas las voces sean escuchadas. Hemos implementado prácticas y políticas para acompañar las necesidades diversas de toda nuestra gente. Hemos revisado y mejorado nuestros procesos para integrar los principios de la DEI en todo lo que hacemos.

Y en un año muy complejo de nuestras vidas - producto de la pandemia por COVID-19 - hemos cuidado a nuestra gente brindándoles apoyo, contención, entendiendo sus necesidades diversas y continuado otorgando oportunidades para que se sigan desarrollando y creciendo en nuestra firma.

Cuando empezamos este camino, hace muchos años, sabíamos que no sería fácil pero teníamos la convicción de que era lo correcto. Hoy me llena de orgullo ver todo lo que logramos como equipo, lo cual nos sirve para celebrar todo lo bueno que hemos alcanzado y motivarnos a continuar en el mismo camino.

Muchas gracias por acompañarnos.

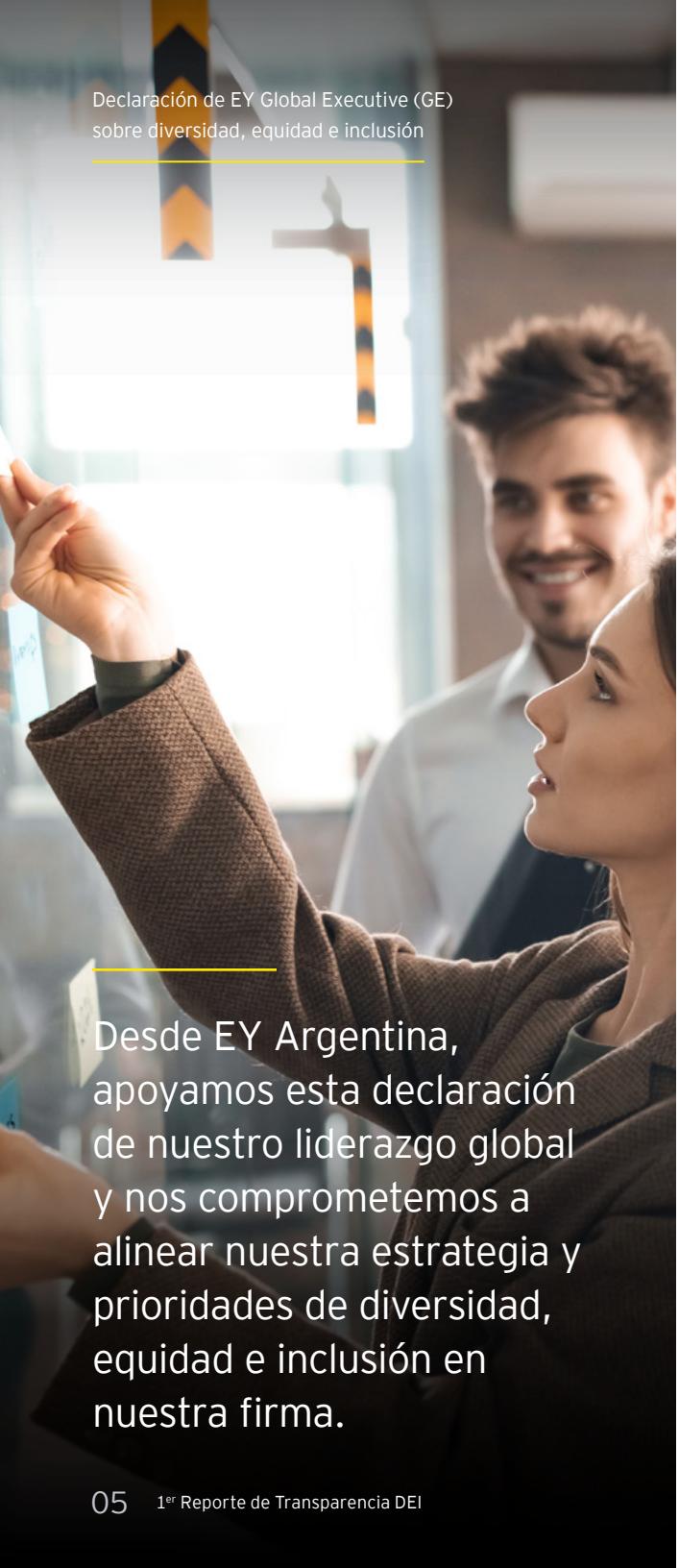
**Norberto Nacuzzi**

*Country Managing Partner*  
EY Argentina

## 2

## Compromiso con la DEI desde lo más alto

Nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión comienza desde el escalón más alto de la pirámide organizacional, con los líderes globales enfocados en impulsar el cambio en toda nuestra firma. Por eso, el Comité Ejecutivo Global de EY ha firmado una declaración para demostrar el compromiso de nuestra firma de liderar de manera inclusiva, impulsando políticas, procesos y sistemas equitativos, manteniendo una fuerza laboral diversa y creando un entorno inclusivo donde todas las personas puedan contribuir y prosperar.



Desde EY Argentina,  
apoyamos esta declaración  
de nuestro liderazgo global  
y nos comprometemos a  
alinear nuestra estrategia y  
prioridades de diversidad,  
equidad e inclusión en  
nuestra firma.



Diversity, equity, and inclusiveness (DE&I) are core to who we are, how we work and how we live our values. We hold a collective commitment to continue to drive an environment where all differences are valued, practices are equitable and everyone experiences a sense of belonging – where people are inspired to team and lead inclusively in their interactions every day.

**About this statement:**  
The EY Global Executive (GE) has signed this statement to demonstrate our commitment to leading inclusively and elevate our focus and accountability around diversity, equity and inclusiveness progress. It is key to achieving EY's ambition for creating long-term value – bringing the best of our global organization together to run our businesses and serve clients, ultimately achieving better business success in this transformative age.

At EY, we believe in maximizing the power of different perspectives and backgrounds in our teaming. Including varying points of view in our decision-making, operations and actions is fundamental to establishing long-term value for EY people, as well as long-term client, social and financial value. This helps us to fulfill the EY purpose of building a better working world. Through this, we demonstrate our organization's distinctiveness, drive innovation, build trusted relationships across differences, enable equitable and exceptional experiences for EY people and deliver the highest quality services for clients.

**Diversity is about differences.** At EY, we think about differences broadly, across a wide range of dimensions, such as nationality, language, education, gender and gender identity/expression, sexual orientation, generation, age, socioeconomic background, religious background, abilities and disabilities, as well as identity dimensions defined and constructed by some societies in ethnic, color, cultural, or racial terms. There are also differences according to working and thinking styles, experiences, career paths, technical skills, geography, service line, sector and function.

**Equity is about recognizing that everyone has different starting points and different needs.** Based on their backgrounds and identities, everyone faces different levels of structural and systemic advantages and disadvantages that impact access to resources, perception and evaluation, and sense of belonging in and out of the workplace. At EY, we have a specific commitment to advancing social equity. This includes working to remove barriers that impede equal outcomes across different backgrounds and identities – and proactively, continually addressing environments that do not support an inclusive experience for everyone. EY is committed to providing the tools, resources and environment that all EY professionals need to be successful and build meaningful careers.

**Inclusiveness is about leveraging our differences,** where everyone experiences a sense of belonging and feels safe to surface many aspects of who they are and bring forward their perspectives and ideas.

The GE is committed to driving the strategy, policies and accountability to build and sustain a diverse global workforce, equitable processes and systems, and an inclusive environment where everyone can contribute their best in every encounter. This includes the executive leadership level. As such, the GE will strive to ensure that the broad range of differences across EY globally are represented and respected at the most senior levels within the organization, including in all appointments it makes, up to and including the GE.

Carmine Di Sibio  
EY Global Chairman and CEO, and  
Global DE&I Steering Committee  
Co-Chair

Andy Baldwin  
EY Global Managing  
Partner – Client Service

Steve Krouskos  
EY Global Managing  
Partner – Business Enablement

Kate Barton  
EY Global Vice Chair – Tax

Alice Chan  
EY Global Accounts  
Committee Chair

Jack Chan  
EY Global Emerging Markets  
Committee Member

Marie-Laure Delarue  
EY Global Vice Chair – Assurance

Errol Gardner  
EY Global Vice Chair – Consulting

Julie Boland  
EY Americas Area Managing  
Partner

Andrea Guerzoni  
EY Global Vice Chair – Strategy  
and Transactions

Trent Henry  
EY Global Vice Chair – Talent

Nicola Morini Bianzino  
EY Global Chief  
Technology Officer

Jay Nibbe  
EY Global Vice Chair – Markets

Hank Prybylski  
EY Global Vice Chair –  
Transformation

Julie Teigland  
EY EMEA Area  
Managing Partner

Patrick Winter  
EY Asia-Pacific Area  
Managing Partner

Karry Twaronite  
EY Global Vice Chair – Diversity,  
Equity & Inclusiveness, and Global  
DE&I Steering Committee  
Co-Chair

# 3

## Introducción a la diversidad, la equidad y la inclusión

En EY nos comprometemos a crear un ambiente donde toda nuestra gente se sienta y sea valorada y pueda aportar sus diferencias al trabajo todos los días. Esto contribuye a que las personas experimenten una seguridad psicológica para expresar sus diferencias y se sientan en un entorno seguro y libre de discriminación.



## Importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión para EY

Nuestro marco para la DEI se basa en las personas y nuestros valores así como en el respeto por los derechos humanos. En EY somos:

- ▶ Personas que demuestran integridad, respeto, espíritu de equipo e inclusión.
- ▶ Personas con entusiasmo, energía y coraje para liderar.
- ▶ Personas que construyen relaciones basadas en lo que es correcto.

La **diversidad** tiene que ver con las diferencias. Cada persona es diferente y en EY valoramos y respesamos todas las diferencias individuales, ya sea de género, origen étnico, orientación sexual, religión, experiencia, educación, nacionalidad, generación, edad, estilo de trabajo, capacidad, habilidades técnicas, estilos de pensamiento, etc.

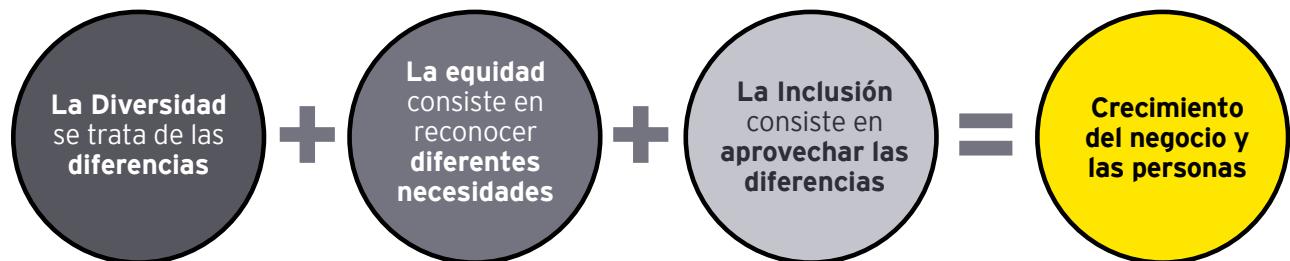
La **equidad** consiste en reconocer que todas las personas tienen diferentes orígenes y necesidades. En EY trabajamos para eliminar las barreras que impiden la igualdad de resultados y, de manera proactiva y

continua, abordar los entornos que no apoyan una experiencia inclusiva para todas las personas. EY se compromete a proporcionar las herramientas, los recursos y el entorno que todas las personas de EY necesitan para tener éxito y construir carreras significativas.

La inclusión consiste en crear un entorno en el que las personas se sientan seguras de expresar sus ideas y diferencias, y de esta forma alcanzar el crecimiento para el negocio y las personas.



## La DEI cuenta



## Estructura y mecanismos para cuidar y preservar la DEI

### Código de Conducta Global de EY

Establecer una estructura y políticas que luchen contra la discriminación es esencial para preservar nuestros valores y nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión. La base de esto es el Código de Conducta de EY, que destaca el compromiso con la inclusión de género y la no discriminación en general. Este código se envía específicamente a todas las personas de EY en el momento de la admisión, y se presenta en el curso de *onboarding*, cuando reafirmamos que la diversidad forma parte del ADN de nuestra firma y que la discriminación es un acto intolerable.

El Código de Conducta Global de EY, que impregna los valores de la firma y se conecta profundamente con la construcción de un mejor mundo de negocios, establece el marco ético en el que se basan todas las decisiones, y se espera que todos nuestros profesionales guíen su conducta de acuerdo con los principios y conceptos establecidos en él.

### Política de Igualdad de Empleo contra la Discriminación y el Acoso

Además del Código de Conducta, contamos con la “Política de Igualdad de Empleo contra la Discriminación y el Acoso”, la cual contiene 12 capítulos relacionados con las características protegidas contra la discriminación y establece mecanismos de denuncia y apoyo para la persona denunciante. Todos los años reforzamos la comunicación de esta política y también está incluida en la sección de políticas de nuestro *Talent Portal*.

### Comité de Ética e Integridad de EY

Para garantizar que se aborden las desviaciones del Código de Conducta o la Política de Igualdad de Empleo contra la Discriminación y el Acoso, contamos

con el Comité de Ética e Integridad de EY que consiste en un grupo diverso compuesto por la Alta Dirección junto con el área de Riesgo, quienes analizan técnica y confidencialmente cualquier denuncia que pudiera llegar a través de nuestra Línea Ética “*EY Ethics*”.

### Línea Ética (*EY Ethics*)

*EY Ethics* otorga a nuestro personal, a clientes y a otras personas ajenas a EY, un medio para denunciar de manera confidencial, ya sea de forma anónima o no, cualquier actividad que pueda implicar una conducta poco ética o ilegal que viole las normas profesionales o que, de alguna manera, sea incompatible con nuestro Código Global de Conducta.

## Objetivo y prioridades de DEI en EY Argentina

Nuestro principal objetivo es construir una firma diversa, inclusiva y equitativa, creando un ambiente seguro donde las personas sean valoradas y respetadas por ser como son, puedan crecer y tener una experiencia excepcional en EY. Para alcanzar este objetivo, hemos identificado cuatro prioridades clave:

### Construir una fuerza laboral que refleje la diversidad

Incorporamos talento que refleje la diversidad a través de una amplia gama de diferencias en todos los niveles para lograr equipos diversos, que aporten distintas miradas y perspectivas al trabajo y a la firma.

### Integrar los principios de la diversidad, equidad e inclusión en todos nuestros procesos

Trabajamos en integrar los principios de DEI en todos nuestros procesos de negocio y de talento para que la cultura de diversidad, equidad e inclusión forme parte de

todo lo que hacemos. Esto incluye: atracción, selección y contratación, entrenamiento, gestión de carrera, promoción, gestión del desempeño, reconocimiento, gestión de proyectos, compras, responsabilidad social corporativa, entre otros.

### Fomentar una cultura de confianza y pertenencia

Fomentamos un entorno donde se valoren todas las diferencias, en el que toda nuestra gente tenga un verdadero sentido de pertenencia y una oportunidad equitativa de prosperar. En la práctica, esto significa empoderar a todas las personas para que sean ellas mismas todos los días y profundicen el sentido de confianza dentro de sus equipos.

### Desarrollar las habilidades de nuestra gente para la DEI

Desarrollamos habilidades y entrenamos a las personas, en todos los niveles de nuestra firma, para formar líderes y equipos inclusivos, que basen sus conductas en el respeto, la inclusión y la empatía.



# Hitos en nuestro camino hacia la diversidad, la equidad y la inclusión

## 2015

- Diagnóstico y *Business Case* para la estrategia de DEI.
- Plan de acción para el desarrollo de la DEI.

## 2016-17

- Entrenamiento "Leadership Matters" para PAPDs y Senior Managers.
- Nuevas políticas de flexibilidad (*soft-landing* para madres, licencia extendida para padres, medio día de cumpleaños)
- Programa de Sponsoreo para mujeres.
- Adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, de ONU Mujeres).

## 2018-19

- Creación de la red *Professional Women's Network* (PWN)
- Evento de lanzamiento de la PWN donde participaron 300 mujeres con rank Senior a Socia.
- 1º edición de la *D&I Week* (2019)
- Creación de la red *Unity* (LGBTIQ+)
- Participación en la primera Marcha del Orgullo.
- Adhesión a los Principios de No Discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y sus expresiones, de la ONU.
- Lanzamiento del primer taller de *Power Up* en Argentina.

## 2020-21

- Trabajo 100 % remoto para todo el personal por la pandemia del COVID-19.
- Lanzamiento de la Política de Igualdad de Empleo contra la Discriminación y el Acoso.
- 2º edición de la *D&I Week* (2020)
- Creación de la red *Women in Tech* (WIT)
- Creación de la red de Diversidad Cultural.
- Adhesión a la red de empresas *Pride Connection Argentina*.
- Implementación *in company* del programa de entrenamiento sobre diversidad sexual "BA Convive" (del Gobierno de la Ciudad)
- Distinción de Espacio comprometido con la diversidad, del Gobierno de la Ciudad.
- Creación de la red *EY Able* (personas con discapacidad)

## 2022

- Regreso a la oficina con modelo híbrido.
- Lanzamiento de la práctica de mentoría inversa con el liderazgo y grupos de afinidad.
- Plan de mejora de accesibilidad edilicia.
- Trabajo con la organización APADEA para contratación de personas con TEA.
- Incremento en la contratación de personas con discapacidad, personas trans y juventud vulnerable.
- Regreso a la Marcha del Orgullo presencial.
- Elaboración de protocolos de seguridad física y evacuación edilicia para personas con discapacidad (en proceso)

# Composición de nuestra dotación actual

## Dotación de Client Service (CS) a noviembre 2022

	<b>Partner</b>	<b>Assoc. Partner</b>	<b>Sr. Manager</b>	<b>Manager</b>	<b>Senior</b>	<b>Staff</b>	<b>Total</b>
	<b>14 %</b> (11)	<b>28 %</b> (9)	<b>50 %</b> (41)	<b>47 %</b> (81)	<b>53 %</b> (325)	<b>54 %</b> (372)	<b>50.4 %</b> (839)
	<b>86 %</b> (68)	<b>72 %</b> (23)	<b>50 %</b> (41)	<b>53 %</b> (92)	<b>47 %</b> (285)	<b>46 %</b> (317)	<b>49.6 %</b> (826)
Rank	F	M	Total		F	M	
Total CS	839	826	1665		50,4 %	49,6 %	

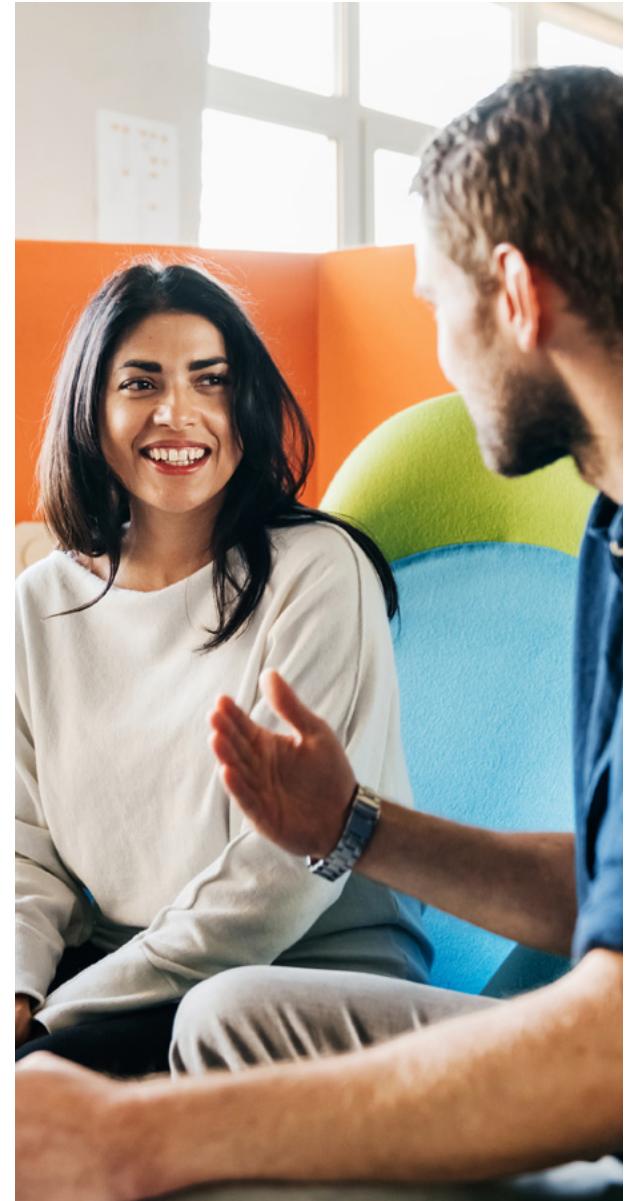
## Dotación de Core Business Services (CBS) a noviembre 2022

	<b>Director</b>	<b>Associate Director</b>	<b>Assistant Director</b>	<b>Supervising Assoc.</b>	<b>Senior Associate</b>	<b>Associate</b>	<b>Administrative</b>	<b>Total</b>
	<b>40 %</b> (2)	<b>67 %</b> (14)	<b>65 %</b> (11)	<b>79 %</b> (34)	<b>69 %</b> (42)	<b>58 %</b> (11)	<b>73 %</b> (72)	<b>70 %</b> (186)
	<b>60 %</b> (3)	<b>33 %</b> (7)	<b>5 %</b> (6)	<b>21 %</b> (9)	<b>31 %</b> (19)	<b>42 %</b> (8)	<b>27 %</b> (26)	<b>30 %</b> (78)
Rank	F	M	Total		F	M		
Total CBS	186	78	264		70 %	30 %		

## Dotación total de Argentina (Total PHM\*) a noviembre 2022

<b>Rank</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
Total PHM	1025	904	1929	53 %	47 %

\*Pistrelli, Henry Martin y Asociados.



# 4

## Una cultura de confianza y pertenencia

Al enfocarnos en pertenecer, comprender y valorar las diferencias, crear espacios seguros para que las personas expresen sus ideas y brindar experiencias de aprendizaje para crear líderes y equipos más inclusivos, construimos un entorno en donde todas las personas puedan tener una experiencia excepcional en EY.



Cuando las personas tienen un sólido sentido de pertenencia, se sienten con la libertad de ser ellas mismas y tienen la confianza para brindar diferentes puntos de vista o disentir de las opiniones de los demás, es decir, sienten que sus ideas son valoradas. Se sienten aceptadas y que forman parte de sus equipos. Por eso, en EY nos importa crear experiencias de pertenencia para todas las personas de la firma, a través de comportamientos inclusivos tanto del liderazgo como de los equipos.

### Escuchar activamente

La escucha es un comportamiento de liderazgo muy importante para entender las necesidades de nuestra gente y cómo pueden prosperar en EY. Para escuchar a nuestra gente, aprovechamos una variedad de herramientas que incluye encuestas internas, actividades

de *focus groups*, prácticas de mentoría inversa con el liderazgo, etc.

A través de nuestra encuesta "EY People Pulse" - nuestra herramienta principal de escucha - aprendimos que la opinión de nuestra gente sobre la experiencia en EY, en los últimos dos años fiscales, es muy satisfactoria, incluso a pesar de los desafíos que nos proporcionó la pandemia.

### Aspectos destacados de nuestra encuesta EY People Pulse

Para medir cómo nuestra gente percibe nuestra cultura, le pedimos retroalimentación tres veces al año sobre su experiencia en EY. En las preguntas que miden nuestra cultura de inclusión, obtuvimos calificaciones altas. Y en aquellas que tienen puntajes más bajos, buscamos entender, determinar las causas y tomar acciones para mejorar.

	Marzo 2022 (FY22)	Marzo 2021 (FY21)	Diferencia
<b>En general, mi experiencia en EY es excepcional</b>			
General	80 %	75 %	+5
Mujer	81 %	75 %	+6
Hombre	79 %	76 %	+3

	Marzo 2022 (FY22)	Marzo 2021 (FY21)	Diferencia
<b>EY me brinda un entorno de trabajo donde me siento libre de ser yo mismo/a</b>			
General	88 %	86 %	+2
Mujer	89 %	86 %	+3
Hombre	86 %	84 %	+2



	Nov. 2021 (FY22)	Nov. 2020 (FY21)	Diferencia
<b>*Las personas con las que trabajo me hacen sentir que pertenezco a un equipo</b>			
<b>General</b>	92 %	88 %	+4
<b>Mujer</b>	93 %	88 %	+5
<b>Hombre</b>	92 %	89 %	+3

	Nov. 2021 (FY22)	Nov. 2020 (FY21)	Diferencia
<b>*EY me prepara para trabajar efectivamente con clientes/colegas de diferentes países y culturas</b>			
<b>General</b>	82 %	82 %	0
<b>Mujer</b>	83 %	82 %	+1
<b>Hombre</b>	81 %	81 %	0

*\*Nota: Pregunta específica realizada en la encuesta de noviembre.*

# 92 %

"Las personas con las que trabajo me hacen sentir que pertenezco a un equipo".

	Marzo 2022 (FY22)	Marzo 2021 (FY21)	Diferencia
<b>En EY, mis contribuciones son reconocidas y apreciadas.</b>	<b>General</b> 77 %	70 %	+7
	<b>Mujer</b> 78 %	69 %	+9
	<b>Hombre</b> 75 %	71 %	+4

## 5

# Atracción y contratación de talento diverso



Nuestro enfoque holístico de reclutamiento nos permite incorporar talento que refleje la diversidad a través de una amplia gama de diferencias para construir equipos diversos. Creemos que, cuando se celebran las diferencias, las personas tienen la oportunidad de desarrollarse, avanzar y hacer contribuciones más significativas a nuestra cultura y a nuestros clientes.

Para garantizar la contratación de talento diverso, en EY utilizamos un enfoque holístico:



Constantemente capacitamos a nuestro equipo de Atracción y Reclutamiento, a *Hiring Managers* y a la firma en general. A su vez, estamos conectados con los equipos de reclutamiento regional y global para compartir conocimientos, entender las tendencias del mercado laboral y entrenarnos en las mejores prácticas para atraer talento.

Además, tenemos una estrategia de *partnership* para asegurarnos de contar con fuentes de reclutamiento inclusivas, tales como:

- a. COPIDIS: Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad - GCBA
- b. EMAE (ALPI), orientado a personas con discapacidad
- c. Incluyeme.com, orientado a personas con discapacidad
- d. Contratá Trans, bolsa de empleo travesti y trans de la Asociación Civil Impacto Digital
- e. APADEA, Asociación de Padres de Personas con Autismo
- f. Consejo de Ciencias Económicas/Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (Programas "Codo a Codo", "A la Par", Prácticas Educativas)
- g. Fundación Forge
- h. Puentes
- i. Fundación Integrar

Durante el FY22, realizamos 922 incorporaciones de personal de las cuales el 71 % no requería experiencia previa y fueron mayormente ocupadas por personas que se insertaron por primera vez en el mercado laboral formal y/o en su profesión.

Asimismo, de ese total, el 2 % son personas con discapacidad, personas transgénero y jóvenes de grupos vulnerables por su situación socioeconómica, lo que representa un total de 19 personas.

El 54 % de las contrataciones son mujeres. Las mujeres representan el 54,4 % de nuestras nuevas incorporaciones para posiciones *junior* y el 51,1 % de las de *experienced hires*.

En EY sostenemos que las diferencias en las creencias, las culturas y los orígenes son también una fuente de gran aporte para el crecimiento y el desarrollo de nuestra firma. Durante el FY22, el 5 % de nuestras contrataciones fueron de personas de nacionalidad extranjera. Este número se ha visto afectado por los años de pandemia y esperamos aumente en el próximo período.

Además, recibimos en la firma a 10 jóvenes durante tres meses, para que realicen prácticas laborales rentadas en el marco del Programa "A la Par", en coordinación con el Consejo de Ciencias Económicas y GCBA. Tres de esos jóvenes ingresaron a la firma en forma efectiva.

Por otra parte, la pandemia nos aportó una nueva perspectiva sobre nuestra forma de trabajo, abriendo nuevas posibilidades para incorporar talento que trabaje en forma remota desde cualquier lugar del país y no sólo presencialmente en nuestras oficinas. Por eso, en el FY22 hemos lanzado el "Plan Nacional de Talentos" que brindó oportunidades para personas de todo el país para acceder a trabajo remoto, de calidad, en nuestra firma. A través de este programa, por primera vez, hicimos la presentación de EY para el Centro Universitario Warmi en Abra Pampa (Puna, Jujuy) donde logramos una primera contratación a través de esta nueva fuente.

El 12 % de los ingresos del FY22 lo hicieron con modalidad de trabajo 100 % remoto, en su mayoría corresponde a personas que residen fuera del AMBA.

Pagamos a todo el personal un monto adicional por gastos de conexión, y para aquellas personas que deciden mudarse desde el interior del país abonamos durante dos años una ayuda económica adicional.

Fuentes de contratación	Ingresantes
Contratá Trans	1
A la Par	3
COPIDIS	3
Fundación Forge	1
Incluyeme.com	2
Puentes	4
Codo a Codo	1
Integrar	1
Warmi	1
Selección interna	2
<b>Total</b>	<b>19</b>

En EY creemos en la igualdad de oportunidades y no discriminamos por motivos de género, edad, estado civil, credo, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, discapacidad o características físicas. Por eso, somos una de las empresas de Argentina que utilizan la lectura de "CV inclusivo" en los portales de búsqueda de empleo Bumeran y ZonaJobs, el cual propone la reestructuración de la información de un currículum tradicional para eliminar datos como género, nombre, edad, nacionalidad, y otros datos de la persona que podrían sesgar la lectura de sus antecedentes. De ese modo, el CV hace foco en las habilidades y capacidades.

## Otras acciones para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas y contar con talento diverso en EY

- ▶ Monitoreamos y bregamos por la variedad de fuentes de reclutamiento, asegurando el *mix* de entidades educativas de diferentes localidades del país, públicas y privadas.
- ▶ Revisamos, periódicamente, nuestras descripciones de puestos y, cuando la posición lo permite, modificamos los requisitos para hacerlas menos restrictivas. Complementamos con un intenso plan de capacitación cuando es necesario.
- ▶ Tenemos una meta ambiciosa de incorporaciones de personas con discapacidad para el FY25, y un plan de trabajo acorde.
- ▶ Elaboramos nuevos documentos y manuales, tales como "Lineamientos para la contratación de personas con discapacidad" y "Tips para entrevistadores/as de áreas de negocio".
- ▶ Revisamos todas nuestras comunicaciones de búsqueda de personal y avisos de empleo, a los cuales incorporamos una leyenda sustentada en la cultura de diversidad para hacerlos más inclusivos para personas con discapacidad y asegurando la perspectiva de género.
- ▶ Incorporamos al proceso de evaluación, selección y *onboarding* los ajustes razonables necesarios, trabajando para ello con las áreas y personas de EY involucradas, así como también con otros agentes de la cadena de valor (por ejemplo, Centro Médico Laboral) cuando se requiere.
- ▶ Adaptamos nuestra metodología de reclutamiento a la nueva Ley N°6471/21 de Búsqueda laboral equitativa de CABA, la cual tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en la identificación del talento, el reclutamiento y el acceso laboral en condiciones de equidad y no discriminación.

# 6

## Acciones para el desarrollo de la diversidad, la equidad y la inclusión en EY

Apoyar la diversidad, fomentar la colaboración y la contribución de todas las personas, promover una cultura de aprendizaje continuo, facilitar la formación de grupos internos y brindar igualdad de oportunidades para toda nuestra gente, es la base para crear un entorno de trabajo inclusivo.



## Acciones para desarrollar la equidad de género

Un último informe de la ONU estima que se necesitarán 140 años para lograr la representación equitativa en los puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo.

En EY, desde hace unos años, venimos trabajando con el foco puesto en acortar la brecha de género, aunque sabemos que tenemos que seguir mejorando para lograr una representatividad más equitativa en los puestos de alta dirección o PAP (*Partners y Associate Partners*).

### Desarrollo del *pipeline* de PAP

Para mejorar la representatividad femenina en los puestos de *Partner* y *Associate Partner*, estamos trabajando en la identificación de mujeres en los *ranks* de *Manager* y *Senior Manager* para que formen parte del *pipeline* de PAP y, de esta forma, orientar su carrera a través de la participación en proyectos, experiencias, entrenamientos y desafíos para que puedan estar preparadas cuando surja una oportunidad de promoción.

### Programa de Sponsoreo de *Latam South*

Adicionalmente, en el FY22 hemos lanzado en toda la región de *Latam South*, un programa de sponsoreo para mujeres que se encuentran en el *rank* de *Senior Manager*. El programa tiene una duración de 12 meses, en formato virtual, y consiste en una combinación de acciones de entrenamiento, coaching individual y grupal, y la asignación de un/a *Sponsor Partner* del Comité Ejecutivo con quien tienen reuniones periódicas.

### Adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres

En el 2017, hemos firmado la adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (*Women's Empowerment Principles - WEPs*), desarrollados por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La declaración hace hincapié en el caso de negocio para que las empresas impulsen acciones que aceleren la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

### Evolución del headcount de *Partners* y *Associate Partners* (PAP) por género FY15-FY23

	PAPs	Partners	Associate Partners		PAPs	Partners	Associate Partners
FY2015	8 % (7)	6 % (4)	14 % (3)	92 % (77)	94 % (59)	86 % (18)	28 % (9)
FY2023	18 % (20)	14 % (11)	28 % (9)	82 % (91)	86 % (68)	72 % (23)	28 % (9)

### Evolución de la promoción de mujeres a *Partners* y *Associate Partners* FY15-FY23

	FY15	FY16	FY17	FY18	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
Partners	0 %	25 %	33 %	0 %	0 %	25 %	40 %	33 %	33 %
Associates Partners	0 %	100 %	50 %	50 %	14 %	40 %	50 %	0 %	0 %

## Programa de Orientación y Apoyo ante la Violencia de Género

Durante el FY22, también hemos centrado nuestros esfuerzos para atender un tema de gran importancia como es la violencia de género.

Si bien sabemos que los Estados son los encargados de desarrollar políticas públicas que puedan amparar, prevenir y enfrentar la violencia contra las mujeres, también entendemos que el sector privado ocupa un papel destacado en la vida social por ser, entre otras cosas, el lugar donde las personas construyen sus relaciones y pueden desarrollar su potencial y sus talentos. Cabe señalar que la violencia contra la mujer afecta su capacidad de trabajo, su productividad y disminuye sus posibilidades de crecimiento y desarrollo, y afecta directamente el desempeño empresarial.

Por tal motivo, hemos desarrollado diversas acciones para sensibilizar sobre este tema así como brindar apoyo y orientación a nuestras colaboradoras, en caso de encontrarse en una situación de violencia de género.

### ► Guía de Apoyo sobre Violencia Doméstica contra las Mujeres

En conjunto con ONU Mujeres y el área de DEI de la región Latam South, hemos desarrollado y lanzado una Guía de Apoyo sobre Violencia Doméstica contra las Mujeres, la cual detalla tres mecanismos de acompañamiento dentro de EY a los cuales nuestras profesionales pueden acceder en caso de que estén

viviendo una situación de violencia doméstica o si conocen a alguna colega que se encuentre en esa situación.

Es importante destacar que el apoyo brindado por EY no reemplaza las políticas públicas ni los canales o agencias competentes del Estado. Por el contrario, esta guía aspira a ser un complemento que brinda información para contribuir al desarrollo de acciones que puedan ayudar a las mujeres a encontrar soluciones para salir de la violencia, orientándolas en la búsqueda de apoyos externos específicos y servicios de atención.

### ► Comité de Orientación ante Violencia Doméstica

Asimismo, creamos un Comité Regional de Orientación ante Violencia Doméstica, integrado por tres líderes de EY (Líder de DEI de la región, Líder de *Talent* de Argentina y Líder de Legales de Argentina), el cual tiene como propósito brindar un espacio de orientación y escucha, seguro y confidencial, a donde la colaboradora pueda recurrir en caso de buscar ayuda sobre su situación. El contacto con el Comité es a través de correo electrónico enviando un email a una dirección específica. El Comité se contactará con la colaboradora para orientarla en la búsqueda de apoyos externos y servicios de atención específicos.

Adicionalmente, destacamos que cualquier colaboradora que se encuentre en una situación de violencia y lo comunique al Comité y/o a sus líderes,

será acompañada por la Firma con la garantía de permisos de trabajo durante el período que necesite estar ausente, y beneficios como reducción de jornada laboral por un período acordado con sus líderes o cualquier otro acuerdo que sea necesario instrumentar.

### ► Entrenamiento sobre violencia doméstica y laboral

Durante el FY22, también hemos realizado un entrenamiento dirigido a todo el personal para presentar la Guía de Apoyo sobre Violencia Doméstica, explicar la función del Comité de Orientación y hablar tanto sobre violencia doméstica como laboral.

### ► Línea de atención exclusiva por violencia de género

En EY, acompañamos y brindamos apoyo a nuestra gente en diversas circunstancias de su vida. Por eso, a través de la empresa ICAS Argentina, las personas pueden acceder a un servicio gratuito de orientación psicológica, legal y financiera, el cual funciona las 24 horas y los 365 días del año.

Adicionalmente, ICAS pone a disposición una línea de atención exclusiva para casos de violencia de género que tiene como objetivo brindar atención prioritaria e inmediata y orientación a las mujeres que puedan estar viviendo una situación de violencia doméstica.

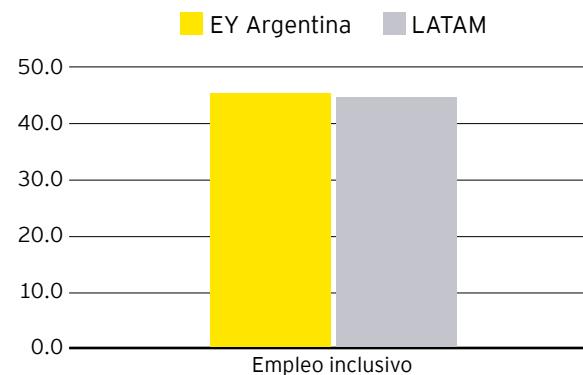
# Acciones para desarrollar la inclusión de personas con discapacidad

## Diagnóstico de Empleo e Inclusión sociolaboral

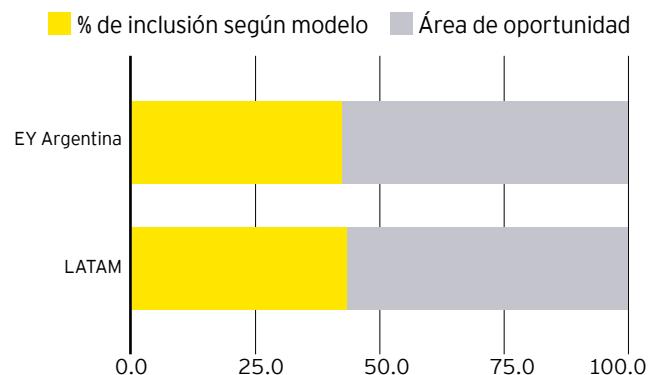
Durante el FY22, comenzamos a trabajar fuertemente en la inclusión de personas con discapacidad. Para eso, desde el área de *Talent* realizamos un diagnóstico sobre Empleo e Inclusión sociolaboral con Incluyeme.com. En el eje de **Empleo**, el objetivo fue evaluar los procesos de atracción, reclutamiento, selección y *onboarding* para identificar posibles barreras que impiden la inclusión sociolaboral integral de personas con discapacidad y sugerir acciones para mejorarlas. Para realizar este diagnóstico, personal de Incluyeme.com realizó entrevistas con profesionales del área de *Talent* y también se compartió material interno para el análisis.

En el eje **Inclusión sociolaboral**, el objetivo fue conocer las percepciones, creencias, conocimientos y experiencias de nuestra gente, en relación con la discapacidad, con el fin de entender la cultura organizacional, identificando oportunidades de mejora para desarrollar acciones que nos permitan trabajar para un ambiente laboral inclusivo. Para eso, se aplicó una encuesta electrónica abierta a todo el personal de la firma, cuyo porcentaje de respuesta fue del 30 %.

En cuanto al **Eje Empleo**, el diagnóstico de Incluyeme.com concluye que EY Argentina posee un porcentaje de inclusión de empleo de personas con discapacidad del 45,3 % lo que ubica a la firma levemente por encima de la media del índice de Incluyeme.com para LATAM, siendo este de un 43,7 %.



Fuente: EY Argentina, Reporte Diagnóstico de Procesos - Incluyeme.com, octubre 2021



Fuente: EY Argentina, Reporte Diagnóstico de Cultura Organizacional - Incluyeme.com, octubre 2021

En cuanto al **Eje Inclusión Sociolaboral** - el cual mide la cultura organizacional - EY Argentina se encuentra en un 42,3 % en términos de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, lo que alinea a la firma con las demás compañías de LATAM, cuyo promedio es de 43,3 %.

A partir del presente diagnóstico, hemos desarrollado un plan de acción de mejoras que abarca distintos ejes como accesibilidad, mejora de procesos, entrenamiento, comunicación, concientización, desarrollo de cultura, entre otros.

## Plan de revisión y mejora de accesibilidad edilicia

Durante el año, hemos realizado un análisis edilicio de nuestras oficinas, con el fin de evaluar necesidades y oportunidades de mejora para que nuestros espacios de trabajo y edificios sean seguros e inclusivos. A partir de esta evaluación se armó un plan de mejora de accesibilidad, con diversas acciones, algunas de las cuales ya fueron implementadas y otras están en proceso.

### Acceso a los edificios para personas con movilidad reducida

#### Edificio Central



Leandro N. Alem

#### Edificio Anexo



25 de Mayo

#### Edificio Luna



Luna

## Construcción de baños adaptados para personas con movilidad reducida en los tres edificios

### Edificio Central



1.º piso Lado Mayo

4.º piso Lado Mayo

6.º piso Lado Mayo

6.º piso Lado Alem

### Edificio Anexo



4.º piso Lado Mayo

Baño sin género

2.º piso Lado Mayo

### Edificio Luna



3.º, 4.º y 5.º piso Mayo

## Reubicación de los dispensers de toallas a una altura conveniente

### Edificio Central



1.º piso Lado Mayo



1.º piso Lado Alem



4.º piso Lado Mayo



6.º piso

### Edificio Anexo



Los dispensers de toallas del 1.º, 2.º, 3.º y 5.º piso están en proceso de reubicación.

### Edificio Luna



Refresh 3.º piso



Refresh 5.º piso

## Reubicación de impresoras a una altura conveniente

### Edificio Central



1.<sup>o</sup>, 2.<sup>o</sup>, 4.<sup>o</sup> y 6.<sup>o</sup> piso.

### Edificio Anexo



1.<sup>o</sup>, 2.<sup>o</sup>, 3.<sup>o</sup>, 4.<sup>o</sup> y 5.<sup>o</sup> piso.

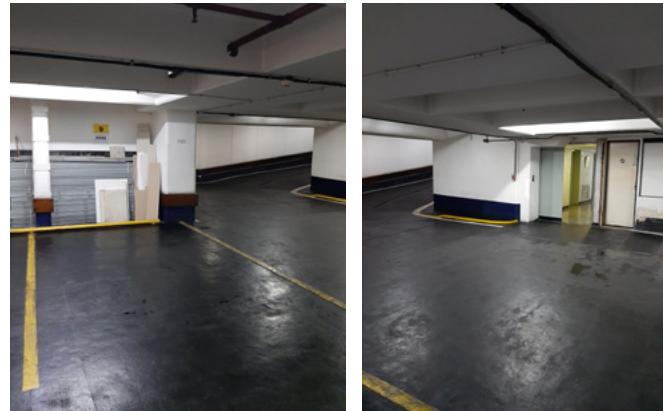
### Edificio Luna



3.<sup>o</sup>, 4.<sup>o</sup> y 5.<sup>o</sup> piso.

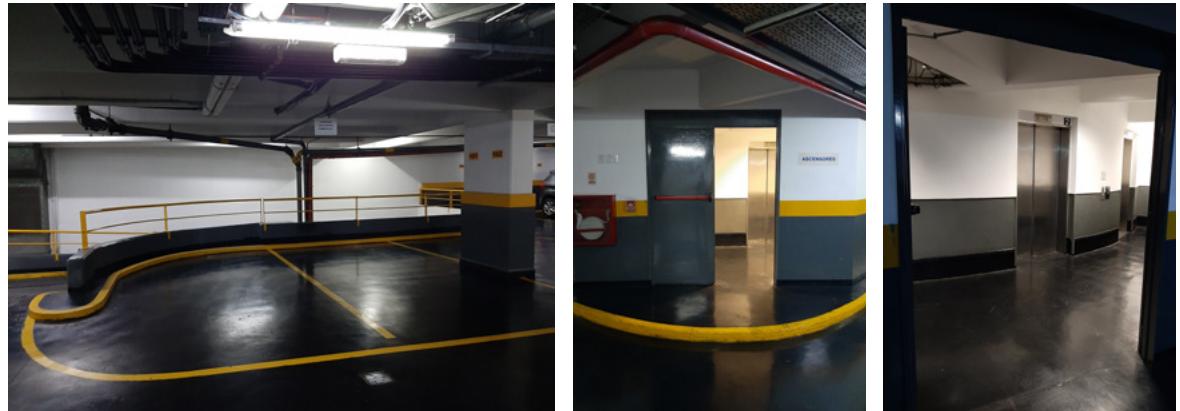
## Asignación de cocheras para personas con movilidad reducida

### Edificio Central



3.<sup>o</sup> subsuelo. Cochera 9 y acceso a ascensores.

### Edificio Anexo - 1<sup>o</sup> Subsuelo



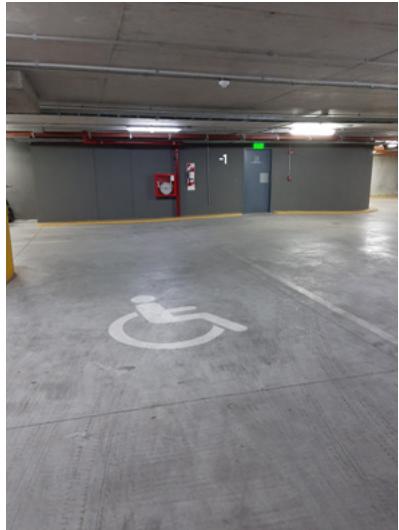
Cocheras exclusivas Terrain S.A.

Acceso ascensores.

Ascensor N°2.

## Asignación de cocheras para personas con movilidad reducida

### Edificio Luna - 1º Subsuelo



Cochera 42.



Acceso a ascensores frente a cocheras.





## Acciones para apoyar la diversidad sexual

### Adhesión a los Principios de No Discriminación de la ONU

Con el fin de reforzar nuestro respeto hacia la diversidad sexual y compromiso contra la discriminación de personas LGBTIQ+, nos hemos adherido a los principios de conducta de negocios de la ONU contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y sus expresiones.

### Firma miembro de *Pride Connection*

Somos firma miembro de "Pride Connection Argentina", una red de empresas comprometidas con la diversidad sexual y que busca extender sus redes de contacto para compartir y fortalecer mejores prácticas hacia la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+.

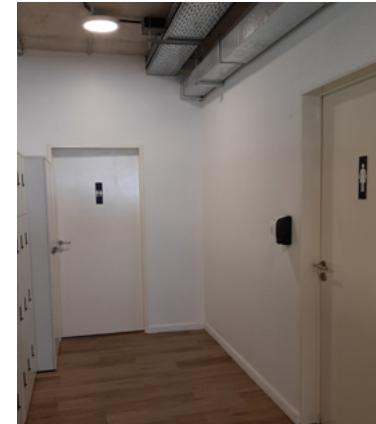
### Revisión y ajuste de procesos internos de Talent

Adaptamos nuestros procesos de admisión de personal y carga de datos en los sistemas de la firma para la contratación de personas trans, de acuerdo con la Ley 26.743 de Identidad de Género.

### Baños sin género

Durante el FY22, hemos realizado diversas obras edilicias para contar en todos nuestros edificios con baños sin género, los cuales se encuentran en las siguientes ubicaciones:

- ▶ Edificio Luna
  - Uno por piso (3.º, 4.º y 5.º) lado calle Luna
- ▶ Edificio Central
  - 2.º piso, lado Mayo y lado Alem
- ▶ Edificio Anexo
  - 4.º y 5.º, lado Mayo y lado Lavalle
  - 1.º, 2.º y 3.º, lado Mayo





## Acciones para desarrollar las futuras generaciones

### Programa "A la Par"

Todos los años - desde hace tres temporadas - participamos en el Programa "A la Par", creado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas junto con el Gobierno de la Ciudad. A través de este programa, recibimos en nuestra firma a estudiantes con el nivel secundario recién terminado o en el primer año de carreras de Ciencias Económicas para realizar prácticas formativas en nuestras Líneas de Servicio y áreas de CBS, brindándoles herramientas y la experiencia necesaria para ingresar luego al mercado laboral. En el FY22, tres jóvenes han ingresado a la firma en forma efectiva.

### Prácticas educativas en ámbitos laborales

Este año participamos del programa de prácticas educativas en ámbitos laborales, creado por el Gobierno de la Ciudad, para estudiantes del último año de secundaria de escuelas públicas y privadas. En este primer año de lanzamiento, recibimos a 20 estudiantes en dos ediciones, a quienes brindamos talleres de orientación para la búsqueda laboral y charlas con referentes y especialistas de las Líneas de Servicio sobre distintos temas de negocios.



# 7

## Importancia de las redes profesionales para impulsar la diversidad y la inclusión

En EY empoderamos a toda nuestra gente para que pueda crecer y tener una experiencia de trabajo excepcional en nuestra firma. Para eso, impulsamos la colaboración horizontal y brindamos autonomía a nuestros equipos para que puedan ayudarnos a construir un entorno diverso e inclusivo.



Los grupos de afinidad, conocidos como redes profesionales dentro de EY, son un pilar de nuestra cultura y desempeñan un papel fundamental en nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.

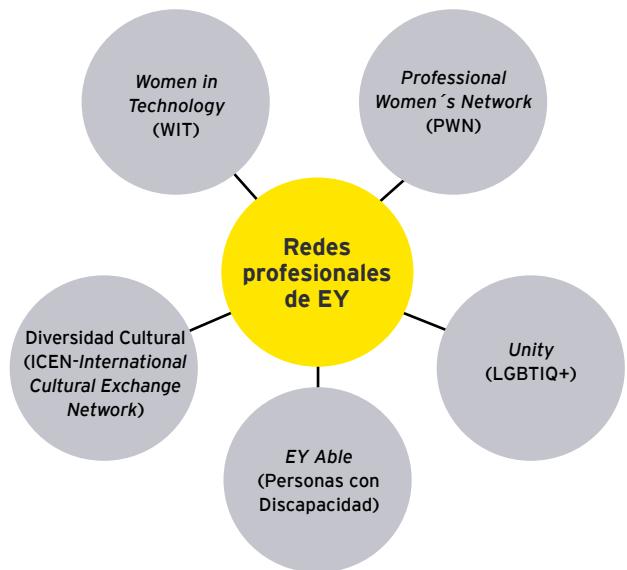
Son grupos empoderados y dirigidos por nuestra gente que se forman voluntariamente en torno a datos demográficos, experiencias e intereses compartidos. Estos son espacios de trabajo beneficiosos tanto para las personas, porque les brindan oportunidades para que amplíen sus redes personales y mejoren sus habilidades profesionales, así como para la firma porque colaboran con la construcción de una cultura inclusiva a través de las acciones que promueven sus miembros.

Las redes profesionales de EY:

- ▶ Contribuyen a la elaboración de políticas y prácticas inclusivas.
- ▶ Fomentan la visibilidad de los grupos que representan.
- ▶ Aportan personas aliadas que promueven comportamientos antidiscriminatorios e inclusivos.
- ▶ Generan concientización sobre la importancia de la diversidad y la inclusión.

Actualmente, tenemos cinco redes profesionales en EY Argentina. Cada red cuenta con el sponsorío de un/a Partner o Associate Partner y sus integrantes se reúnen en forma periódica para generar acciones, revisar temas de interés y trabajar junto con el área de Talent para la implementación de su agenda.

Durante el FY22, las redes de EY han impulsado una gran cantidad y variedad de programas e iniciativas, los cuales detallamos a continuación.



### **Professional Women's Network (PWN)**

La **PWN** tiene como propósito impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en EY, brindando oportunidades y espacios de *networking* tanto internos y externos, herramientas de desarrollo, e inspirar el debate de ideas que promuevan la generación de acciones para la equidad de género.

#### **Actividades sponsoreadas por la PWN**

##### **Power Up**

Consiste en un entrenamiento que realizan las integrantes de la **PWN**, dirigido a mujeres en posiciones de liderazgo de la firma. Es una herramienta poderosa para que las mujeres adquieran claridad sobre los comportamientos clave que pueden acelerar su carrera y desarrollo profesional. Ya han realizado el taller 180 mujeres, sumándose a la **#ComunidadPowerUp**.

##### **Be Inspired**

Es un espacio que organiza la red para conversar con mujeres que tienen experiencias inspiradoras para compartir y aportar a nuestras profesionales, a través de sus historias de vida y carrera. El formato del ciclo es variado, desde charlas tipo TED, entrevistas, webinars hasta paneles de debate y encuentros presenciales, entre otros.

### **Día Internacional de la Mujer**

Durante todo el mes de marzo, en el marco del Día Internacional de la Mujer y con el apoyo de la **PWN** se realizan diversas actividades, conferencias y reuniones tanto en Argentina como en la región de *Latam South*. En el FY22, la **PWN** lanzó la iniciativa “*Women's Connection Experience*” (WCX), que consistió en reuniones de mentoría entre mujeres de la región, las cuales pudieron conversar sobre su desarrollo, carrera y los desafíos que enfrentan en el mundo del trabajo.

### **Lactarios**

La red impulsó la creación de lactarios en nuestras oficinas para acompañar a las colaboradoras que fueron mamás y requieran de un espacio privado y seguro en caso de encontrarse trabajando en la oficina. Actualmente tenemos dos lactarios ubicados en el edificio Luna (5.º piso) y el Central (6.º piso, lado Alem).

### **Women in Tech (WIT)**

La red **WIT** tiene como propósito tener un impacto positivo a través de la incorporación de mayor cantidad de mujeres en tecnología bajo tres pilares:

1. Educar: Inversión en programas educacionales que fomenten la concientización y participación, alentando a mujeres y adolescentes a entrar y permanecer en carreras STEM.
2. Incubar: Iniciativas que alimenten, inspiren y motiven mujeres líderes, en todos los niveles, dentro de roles relacionados con la tecnología dentro y fuera de EY.

3. Innovar: Innovaciones tecnológicas que alienten la colaboración y el empoderamiento de mujeres en tecnología alrededor del mundo, así como también mujeres innovadoras y emprendedoras, para abordar igualmente el mundo de trabajo.

### **Actividades sponsoreadas por WIT**

#### **Charlas ORT**

La red brindó una serie de charlas, organizadas por la institución ORT en el marco de la semana de Mujeres en TIC, para alumnas de 4.º y 5.º año de la especialidad de TIC y Diseño. Las charlas fueron dictadas por nuestras profesionales de la red, donde conversaron sobre el panorama de la tecnología en la actualidad y compartieron su experiencia en la industria.

#### **Webinar con Puentes**

La red participó en un webinar para alumnas de 4.º año de tres colegios secundarios (uno de CABA y dos del interior del país), donde conversaron sobre cómo derribar mitos sobre estudiar tecnología, diseño, data analytics y cybersecurity.

#### **Mentorías**

A través del Ministerio de Educación de la Ciudad, la red **WIT** se sumó a la comunidad de “Mujeres Digitales”, iniciativa dirigida a acortar la brecha de género en el mundo de IT. A través de este programa, el equipo de **WIT** se sumó para acompañar a jóvenes mujeres mayores de 18 años, a través de cuatro encuentros virtuales y un encuentro presencial.

## Mentorías de Incluyeme.com

Las integrantes de la red **WIT**, junto con otras colaboradoras de la firma, comenzaron a participar en el programa de mentorías para mujeres con discapacidad, que se encuentran realizando cursos de tecnología en Incluyeme.com, acompañándolas para orientarlas en su inserción laboral.

## **Unity**

**Unity** es el nombre y la identidad de la red global de diversidad sexual de EY. Tiene como propósito brindar a las personas de la comunidad LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer y otras orientaciones sexuales, identidades de género y sus expresiones, representadas por el signo +) y aliadas, oportunidades para conectarse, expandir sus redes, discutir temas de interés colectivo y acercar propuestas al liderazgo de la Firma.

## Actividades sponsoreadas por **Unity**

### Charlas de sensibilización

La red **Unity** participa en diversas charlas para sensibilizar al liderazgo y los equipos en temas de diversidad e inclusión LGBTIQ+. Algunas de las actividades que han organizado:

- ▶ **Programa BA Convive:** Desarrollado por la Dirección General de Convivencia en la Diversidad del Gobierno de la Ciudad, implementamos este programa *in company*, el cual consistió en charlas virtuales que abordaron temas sobre diversidad sexual, masculinidades, comunicación inclusiva, entre otros.

▶ **Encuentro sobre Diversidad Sexual:** Charla virtual donde se habló sobre diversidad sexual en el marco del "Día Internacional contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad de Género y sus expresiones", que se conmemora el 17 de mayo.

▶ **Coming Out Day:** se realizó una charla en el marco del *Coming Out Day*, con la participación de invitados/as de la comunidad LGBTIQ+ de la región *Latam South*, quienes compartieron sus testimonios y experiencias transformadoras.

### Biblioteca LGBTIQA+

La red creó una biblioteca virtual la cual incluye una selección de e-books y lecturas recomendadas con la temática LGBTIQA+, que se encuentran disponibles en nuestra Biblioteca.

### *After Unity*

La red organizó un encuentro híbrido en el cual, además de conectarse y disfrutar de un buen momento entre las personas, se realizó un recorrido por los pilares sobre los cuales orienta sus propuestas, se repasaron logros y acciones del FY22.

### Marcha del Orgullo

Desde hace tres años acompañamos a la red **Unity** a la "Marcha del Orgullo" para apoyar la visibilidad y el orgullo por la expresión de la diversidad sexual. Durante los dos años de pandemia - donde el evento fue suspendido - **Unity** realizó una actividad virtual para representar la marcha. En el 2022, integrantes de la red **Unity** junto con personas aliadas de la firma, volvieron a participar en la marcha presencial que se realizó el pasado 5 de noviembre.

## Concientización sobre HIV | Información y prevención

**Unity** sponsoreó una charla virtual a cargo de la Dra. María Fernanda D'Aurizio, del staff de ICAS, en el "Día mundial de la lucha contra el SIDA", donde se habló sobre temas de transmisión y riesgos, prevención de contagios, entre otros.

## Comunicación y visibilización de efemérides

Las personas que integran la red **Unity** definieron un calendario de efemérides relacionadas con el colectivo LGBTIQA+ y realizan distintas comunicaciones en las redes y en el canal de **Unity** en Yammer con el fin de visibilizar y concientizar sobre la diversidad que conforma la comunidad así como los hechos que se celebran y conmemoran.

## **EY Able**

La red **EY Able** tiene como propósito generar conciencia sobre la discapacidad y continuar haciendo de EY un lugar de trabajo cada vez más inclusivo para personas con discapacidad.

## Actividades sponsoreadas por **EY Able**

Revisión y mejora de la experiencia de ingreso para PCD

A través de la participación de integrantes del área de *Talent*, con la colaboración activa de profesionales de la red, se logró analizar la experiencia de postulación e ingreso a la firma, identificar los "puntos de dolor" (*pain points*) lo que, junto con el diagnóstico realizado por Incluyeme.com, nos permitió concretar diversas acciones de mejora.

## Revisión de la accesibilidad de la Web de EY

Se impulsó la revisión de accesibilidad de la web de EY con el área de BMC (*Branding, Marketing & Communications*) y se realizaron las mejoras necesarias. Por ejemplo: texto alternativo en las imágenes (ALT), *Closed Captioning* (CC) en los videos, etc. Constantemente el área de BMC-Digital, en colaboración con integrantes de la red, identifican mejoras en la web para que sea más accesible e inclusiva.

## Protocolos de seguridad física

Este año la red **EY Able**, junto con el área de *Facilities*, está trabajando en la elaboración de protocolos para mejorar distintos aspectos de la seguridad física y los procesos de evacuación ante emergencias para las personas con discapacidad.

## Charlas y entrenamientos

La red realizó diversos talleres y entrenamientos durante el año sobre temas relacionados con la discapacidad:

- Taller para el equipo de Atracción y Reclutamiento con foco en selección.
- Taller de introducción a la discapacidad para todo el personal.
- Taller de sensibilización para líderes.
- Entrenamiento sobre accesibilidad digital para los integrantes de la red **EY Able**.
- *Workshop* de sensibilización para el personal propio y tercerizado de las áreas de Servicios, *Facilities*, Recepción y Seguridad.

## Diversidad Cultural (ICEN- *International Cultural Exchange Network*)

La red tiene como propósito conectar a las personas interesadas en el intercambio y aprendizaje cultural, fomentando un ambiente que promueva la conciencia cultural en nuestro entorno de trabajo.

La red de **Diversidad Cultural** es un capítulo de la red ICEN (*International Cultural Exchange Network*) de Americas, la cual busca visibilizar la diversidad de culturas y nacionalidades compartiendo las diferencias en las costumbres, gastronomía, geografía, historia, el idioma y las distintas experiencias culturales.

## Actividades sponsoreadas por la red de Diversidad Cultural

Para celebrar su lanzamiento, la red ha realizado un evento virtual donde sus integrantes compartieron experiencias y costumbres de sus respectivos países.

También han realizado un webcast por el Día de la Diversidad de los Pueblos y un *Happy Hour Cultural* con integrantes de la región *Latam South*. Estas actividades tienen como objetivo descubrir cómo cada persona puede cultivar un sentimiento de pertenencia en la firma, fortaleciendo así un ambiente inclusivo en el que las diferencias de culturas y nacionalidades son realmente valoradas, comprendidas y respetadas.



## 8

# La flexibilidad y el modelo híbrido como apoyo a la DEI

En EY, la flexibilidad ayuda a nuestra gente a alcanzar sus objetivos personales y profesionales y a maximizar nuestras contribuciones a nuestros equipos y nuestros clientes. Permitir que nuestra gente lleve vidas personales y profesionales sostenibles y satisfactorias contribuye a nuestro propósito de construir un mejor mundo de negocios.



La flexibilidad está dentro de nuestra estructura de diversidad e inclusión. De esta manera valoramos y respetamos las necesidades específicas de nuestra gente, para que realicen su trabajo de la mejor manera y equilibren sus responsabilidades en EY con el cuidado y el bienestar personal y de sus familias.

Durante la pandemia, nuestra cultura de flexibilidad nos permitió adaptar rápidamente nuestros procesos para garantizar condiciones de trabajo seguras para toda nuestra gente.

La pandemia nos ha demostrado que podemos cambiar y adaptar nuestra forma de trabajar. Descubrimos que continuamos realizando el trabajo manteniendo los niveles de productividad y atendiendo a nuestros clientes con adecuados estándares de calidad y excelencia. Por otra parte, descubrimos que trabajar en forma remota nos permitió lograr mayor concentración, flexibilidad y satisfacción por trabajar cómodamente desde nuestros hogares.

Por estos motivos, en EY hemos adoptado el modelo de trabajo híbrido como nuestra nueva forma de trabajo.

A través de nuestro modelo híbrido - basado en los pilares de **flexibilidad, autonomía y confianza** - logramos tener más flexibilidad para elegir cómo trabajar, incrementamos nuestra productividad, somos más eficientes, logramos nuestras metas profesionales y personales y vamos a la oficina con un propósito.

En la última encuesta "Cómo es tu Experiencia Híbrida", realizada en julio de 2022 a todo el personal, el 95 % de los encuestados dijo que su experiencia híbrida en EY es **Muy buena/Buena** y los motivos principales se relacionan con trabajar más cómodamente desde la casa, evitar tiempos y costos de traslado, poder acordar libremente con sus líderes dónde trabajar y poder equilibrar mejor sus tiempos laborales y personales.

Por otra parte, con el fin de acompañar a nuestra gente en los distintos momentos y circunstancias de su vida, en EY contamos con diversas licencias de flexibilidad que consisten en días adicionales a los que otorga la Ley de Contrato de Trabajo. Estas licencias aportan beneficios tangibles para que las personas puedan atender sus necesidades personales y familiares.

# 9

## Otras acciones para la construcción de una cultura inclusiva





### Mentoría inversa

En EY es importante que nuestros líderes comprendan las particularidades y problemáticas que atraviesan los grupos minoritarios con el objetivo de que tengan información más profunda sobre el grupo y que puedan ayudar en el proceso de evolución y transformación de la causa, inspirando un cambio positivo en sus equipos y actuando como modelos de diversidad e inclusión.

Para ello, este año lanzamos la práctica de mentoría inversa, que consiste en un encuentro en el que profesionales de grupos con menor representación (mujeres, personas LGBTIQ+ y personas con discapacidad) comparten sus experiencias y preocupaciones con dichos líderes. Hemos invertido 90 horas en mentorías inversas con el Liderazgo durante el FY22.

### Onboarding

Como dijimos, la DEI es transversal a toda nuestra organización y la integramos en todos nuestros procesos desde el Día 1 en que las personas ingresan a EY. Por eso, hemos incorporado en el curso de inducción "Welcome to EY" (WTEY) una sección para hablar de DEI, donde conversamos sobre nuestra cultura de diversidad e inclusión con las personas que ingresan a la firma.

### Inclusive Leadership for All

Formar líderes y equipos inclusivos es uno de nuestros objetivos para acelerar la transformación cultural en nuestra firma. Por eso, hemos lanzado en Américas el programa "Inclusive Leadership for All" que consiste

en un entrenamiento dividido en distintos módulos que tratan la temática de DEI como: el valor de las diferencias, construir un sentido de pertenencia, etc. Al cierre del FY22, 405 personas han realizado el programa (23 % de la nómina).

### Charlas DEI

Durante el año, realizamos charlas de concientización sobre la importancia de la DEI y también contamos con un calendario anual con las distintas efemérides relacionadas con temas de diversidad para realizar charlas en esas fechas específicas. Algunas de las charlas que hemos realizado:

- ▶ "Taller de Lengua de Señas", con Swiss Medical y una persona sorda de invitada
- ▶ "Encuentro sobre Diversidad Sexual", organizado por la región de *Latam South*
- ▶ "Cómo el liderazgo transformador puede fortalecer la cultura de inclusión y pertenencia en EY", organizado por la región de *Latam South*
- ▶ "Discapacidad, poder distinto", con Constanza Orbaiz

### DEI Meet Up

- ▶ En el FY22 incorporamos al "Milestone de New Seniors" un espacio para que quienes participan conversen en forma exclusiva con integrantes de las redes de EY. Esta actividad tiene como propósito que las personas conozcan el trabajo voluntario que realizan los grupos de afinidad y cómo contribuyen a la creación de una cultura inclusiva.

# 10

## Acelerando el impacto social

En EY estamos comprometidos a crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés y acelerar la transformación social y económica. Por eso, aprovechamos nuestro conocimiento, nuestras redes e influencia para abordar algunos de los desafíos más difíciles del mundo.

Como mencionamos, la DEI es transversal a toda la organización, y por eso alentamos a nuestra gente a participar en acciones de voluntariado a través de nuestro programa global *EY Ripples*, con foco en tres ejes: emprendimientos, comunidades y futuras generaciones.

## Emprendimientos

**Power Up para emprendedoras de Latinoamérica**  
 A través del “*Connect Day*” (día de voluntariado en EY en todo el mundo), realizamos un taller de *Power Up* virtual para 70 mujeres emprendedoras de Latinoamérica. En esta actividad participaron 13 facilitadoras de los cinco países de la región *Latam South* que donaron un total de 39 horas.

## Mentorías para Fuerza Mujeres

Brindamos mentorías para impulsar el desarrollo de emprendedoras a través de la Fundación “Fuerza Mujeres”, quienes trabajan con mujeres de más de 40 años que están buscando reinsertarse en el mercado laboral o impulsando un emprendimiento personal. Les brindamos acompañamiento en las áreas de finanzas, impuestos, legales, liderazgo, asesoría y tecnología. En este programa recibimos 13 pedidos de mentoreo y participaron 13 personas voluntarias que donaron un total de 44 horas.

## Workshop con Fuerza Mujeres

Dictamos un taller de acuerdo con la metodología de *Design Thinking*, cuya temática se centró en el conocimiento del cliente. Se organizó en dos encuentros virtuales y 31 emprendedoras de la fundación obtuvieron su certificación. De esta iniciativa participaron 17 personas voluntarias que donaron 85 horas.

## Comunidades

### Emprendizaje

Por segundo año consecutivo, realizamos este programa que brinda entrenamiento en habilidades para el mundo laboral así como herramientas útiles para la búsqueda de trabajo y para el desarrollo de emprendimientos personales. “Emprendizaje” es un programa regional dirigido a familiares de nuestro personal y facilitado por profesionales de EY de las cuatro oficinas de habla hispana de la región. El programa tuvo una duración de 10 sesiones con un total de 30 horas de capacitación y 116 participantes. Participaron localmente 21 personas voluntarias que donaron un total de 144 horas.

### Workshop anticorrupción y prevención de lavado de dinero

Realizamos la capacitación sobre “Prevención de lavado de activos y de financiación del terrorismo” dirigida a 18 fundaciones y ONG pertenecientes al Grupo de Fundaciones y Empresas, fundaciones de nuestra red a las que acompañamos. En esta iniciativa participó 1 voluntario, que donó 4 horas de voluntariado.

## Futuras generaciones

### Junior Achievement

Cinco socios de EY participaron en este programa, quienes se conectaron con estudiantes del último año del colegio secundario para compartir sus vivencias profesionales y orientarlos en su decisión vocacional.

## Mentoría académica

Participamos en el programa de mentorías y tutorías académicas con Puentes. En esta iniciativa se seleccionaron estudiantes con carreras afines a EY que estuvieran transitando su último año académico y les asignamos un profesional de EY para que

tuvieran encuentros virtuales donde pudieran hablar sobre inquietudes respecto de su futuro profesional. Adicionalmente, seleccionamos otro grupo mediando la carrera y también les ofrecimos acompañamiento más orientado a la parte académica. En esta iniciativa participaron 15 personas voluntarias que donaron un total de 90 horas.

## Workshop sobre medioambiente

A través de nuestro programa *Future Skills* realizamos junto a nuestros profesionales de cambio climático un total de tres talleres orientados a las temáticas de consumo consciente y reciclado. El taller estuvo dirigido adolescentes de 4.º y 5.º año a través de Puentes y Enseña por Argentina y a niños de 1.º a 7.º grado de una escuela rural de la localidad del Redomón, Entre Ríos. En total sumamos 15 voluntarias que donaron 60 horas.

## Contame un cuento

Este año comenzamos a trabajar con la Fundación Leer y lanzamos la actividad de audiocuentos, donde nuestras personas voluntarias debían grabar los diálogos y editarlos con sonidos y música. Estos audiocuentos luego se suben a la plataforma de la Fundación, que es de acceso gratuito para toda la comunidad. En la primera iniciativa participaron 39 voluntarias que realizaron 12 audiocuentos y donaron 117 horas.



# 11 Conclusión

En EY Argentina estamos construyendo una cultura inclusiva que valora las diversas perspectivas, crea oportunidades equitativas y permite la transformación en todo nuestro ecosistema de personas, clientes y comunidades.

Transformar nuestra cultura es uno de los desafíos más importantes que tenemos como organización y sabemos que aún queda más trabajo por hacer.

Pero tenemos la convicción de que todas las iniciativas y los programas que hemos detallado en este informe ayudan a impulsar el compromiso, la responsabilidad y la transparencia para alcanzar nuestras metas de diversidad, equidad e inclusión a largo plazo.

Todas las personas que conformamos EY Argentina estamos comprometidas a continuar dando lo mejor de cada una para seguir construyendo un entorno de trabajo que sea verdaderamente inclusivo.

Hacia adelante, seguiremos trabajando con nuestro liderazgo para acelerar la representación y la equidad de género; desarrollando a nuestros equipos para que sean inclusivos y valoren las diferencias; construyendo una fuerza laboral diversa que aporte distintas perspectivas a nuestro negocio y nuestra firma. En definitiva, seguiremos trabajando para construir un mundo de negocios mejor y un gran lugar para trabajar para toda nuestra gente.

Gracias por sumarse a este viaje.

# 12

## Premios y reconocimientos

## Premios y reconocimientos

En el transcurso de nuestro viaje para lograr una firma diversa, equitativa e inclusiva, algunas organizaciones han reconocido nuestro trabajo.

Hemos recibido el reconocimiento de ONU Mujeres, con el "Premio WEPs Empresas por Ellas", categoría Bronce en el 2020 y categoría Oro en el 2021.

Hemos recibido la Distinción BA Convive, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, como "Espacio comprometido con la Diversidad", en el 2020.

Hemos ingresado en el ranking de Great Place to Work, en las siguientes listas:

"Los Mejores Lugares para Trabajar en Argentina 2021 y 2022".

"Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021 y 2022".

"Los Mejores Lugares para Trabajar de América Latina 2021 y 2022".

"Los Mejores Lugares para Trabajar del Mundo 2021 y 2022".

"Los Mejores Lugares para Trabajar Empresas que cuidan 2022".

"Los Mejores Lugares para Trabajar para Millennials 2022".



Premio "Empresas por Ellas", (WEPs)  
2020: Categoría Bronce  
2021: Categoría Oro



Distinción BA Convive  
"Espacio comprometido  
con la Diversidad", 2020



"Mejores Lugares para  
Trabajar de Argentina,  
2021" (Puesto #8)



"Mejores Lugares para  
Trabajar para Mujeres,  
2021" (Puesto #6)



"Mejores Lugares para  
Latinoamérica, 2021"  
(Puesto #20)



"Mejores Lugares para  
Trabajar del Mundo, 2021"  
(Puesto #12)



"Mejores Lugares para  
Trabajar de Argentina,  
2022" (Puesto #11)



"Mejores Lugares para  
Trabajar para Mujeres,  
2022" (Puesto #9)



"Mejores Lugares para  
Trabajar Empresas que  
cuidan, 2022" (Puesto #11)



"Mejores Lugares para  
Trabajar para Millennials,  
2022" (Puesto #10)



"Mejores Lugares para  
Trabajar de Latinoamérica,  
2022" (Puesto #13)



"Mejores Lugares para  
Trabajar del Mundo, 2022"  
(Puesto #13)

## EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales.

Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a [ey.com/privacy](#). Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a [www.ey.com/es\\_ar](#).

© 2022 Pistrelli, Henry Martin y Asociados S.R.L.  
Todo los derechos reservados.

[www.ey.com/es\\_ar](#)