

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad	ERNST & YOUNG, S.L. y ERNST & YOUNG SERVICIOS CORPORATIVOS, S.L.		
Descripción de la entidad	<p>EY Assurance Tax Transactions Advisory</p> <p>Ernst & Young es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo.</p> <p>Desarrollamos personas líderes destacadas que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados y empleadas, nuestra clientela y la sociedad.</p> <p>EY (Ernst & Young) hace referencia a la organización internacional y puede referirse tanto a una como a varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited, teniendo cada una de ellas personalidad jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (<i>company limited by guarantee</i>) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en www.ey.com.</p>		
Nº de personas empleadas (31.12.2017)	Total	Mujeres	Hombres
Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L	220	68	52
Ernst & Young, S.L.	1.721	776	945
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>A través de estas medidas pretendemos mantener la igualdad real y efectiva de las personas en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio</p>		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cumplimiento con la legislación.

Obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” y reconocimiento social.

Conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permiten formular las propuestas que se integran en el Plan de igualdad.

Establecer medidas que incrementen el favorecimiento de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal.

Prevenir la discriminación laboral.