

The background of the slide is a vibrant, abstract pattern. It features thick, interlocking loops in shades of orange, red, and pink. Interspersed among these loops are stylized white hands with black outlines, reaching out or holding onto the loops. The overall effect is one of dynamic movement and interconnectedness.

Memoria de Diversidad e Inclusión FY21-FY23

Presentación

La gestión de la Diversidad e Inclusión (D&I) ha cobrado cada vez más importancia durante los últimos años. En Latinoamérica y en el mundo en general, las organizaciones han comprendido el valor económico y social de apostar por la equidad e inclusión, y la han integrado cada vez con mayor fuerza en su estrategia de negocio. Desde PwC Perú, hace algunos años que emprendimos este camino y, desde entonces, hemos venido trabajando para derribar las barreras y ampliar las oportunidades para todas las personas, sin distinciones.

Nuestros esfuerzos se materializan en esta Memoria, que comprende nuestra labor en términos de D&I no solo al interior de la organización, sino también con nuestros grupos de interés y la sociedad en general. A lo largo de las siguientes páginas, presentamos con orgullo algunas de las diversas iniciativas que llevamos a cabo en el frente interno y el frente externo durante los años fiscales 2021, 2022 y 2023 en nuestras dimensiones prioritarias: equidad de género, inclusión de personas LGBTIQ+, inclusión de personas con discapacidad e iniciativas transversales.

Esperamos que este documento sea un testimonio de nuestro compromiso continuo con la construcción de entornos laborales más diversos e inclusivos y que, al mismo tiempo, inspire y motive a otras organizaciones a emprender este camino.



Orlando Marchesi
Socio Principal

Contenido

01

¿Por qué la Diversidad e Inclusión son importantes en PwC Perú?

02

Nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión

03

Nuestro Comité de Diversidad e Inclusión

04

Plan de Diversidad e Inclusión

05

Asociaciones aliadas

06

Nuestra diversidad en cifras

07

Nuestros logros

08

Fomentando la equidad de género: un compromiso permanente hacia la D&I

09

Algunas de nuestras iniciativas FY21-FY23

10

Participación en redes y comités





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

¿Por qué la Diversidad e Inclusión son importantes en PwC Perú?

A nivel Global y en PwC Perú, nuestra apuesta por la Diversidad e Inclusión puede resumirse en cuatro atributos.



Nuestros valores y propósitos

Centrarse en la D&I no sólo es lo correcto, sino que está alineado con nuestro propósito y nuestros valores. Solo podemos resolver los problemas más importantes del mundo con equipos diversos y fomentando una cultura de inclusión, confianza y transparencia.



Creatividad, innovación y transformación

La investigación demuestra que la unión de personas de diferentes orígenes y con diferentes experiencias es un motor clave de la creatividad, la colaboración y la innovación. Es fundamental que tengamos un grupo de talentos creativo e innovador si queremos ser una comunidad de solucionadores que genere confianza y ofrezca resultados sostenibles.



El rendimiento del negocio

La diversidad aporta muchas ventajas a una organización: mayor rentabilidad, una gobernanza más sólida, mejores capacidades para resolver problemas y menor rotación de personal.



Atracción de talento

El talento de hoy busca empleadores que estén comprometidos genuinamente con la inclusión y la diversidad. Atraer y retener al mejor talento es fundamental para nuestra Firma. Tener diversidad de experiencia, habilidades y pensamiento nos brindará una ventaja competitiva y nos posicionará como la firma de servicios profesionales más relevante y confiable.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión



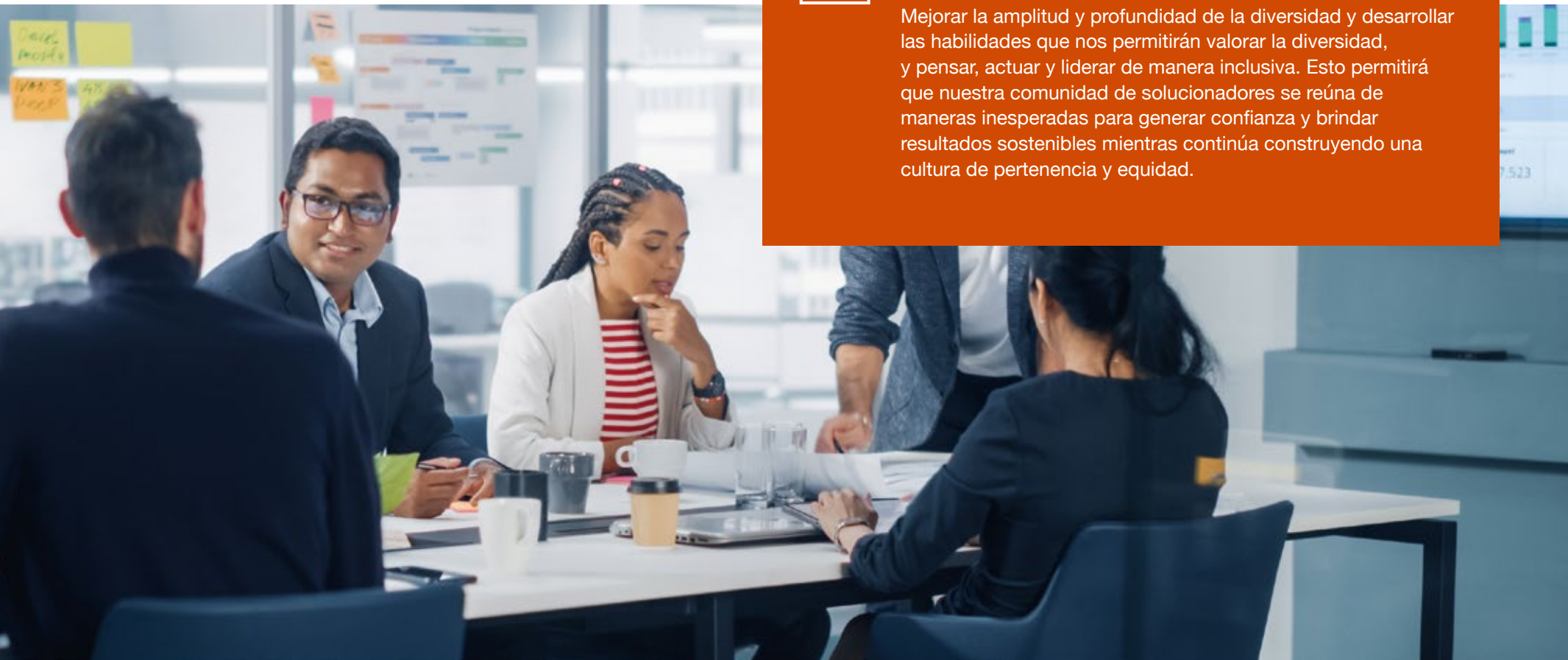
Nuestra visión de D&I

Ser una organización líder en inclusión y pertenencia con nuestra gente, clientes y grupos de interés, así como una Firma aceleradora para el cambio de D&I, reconocida por nuestra comunidad de solucionadores que genera confianza y brinda resultados sostenibles.



Nuestra misión de D&I

Mejorar la amplitud y profundidad de la diversidad y desarrollar las habilidades que nos permitirán valorar la diversidad, y pensar, actuar y liderar de manera inclusiva. Esto permitirá que nuestra comunidad de solucionadores se reúna de maneras inesperadas para generar confianza y brindar resultados sostenibles mientras continúa construyendo una cultura de pertenencia y equidad.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Estrategia global “Inclusion First”

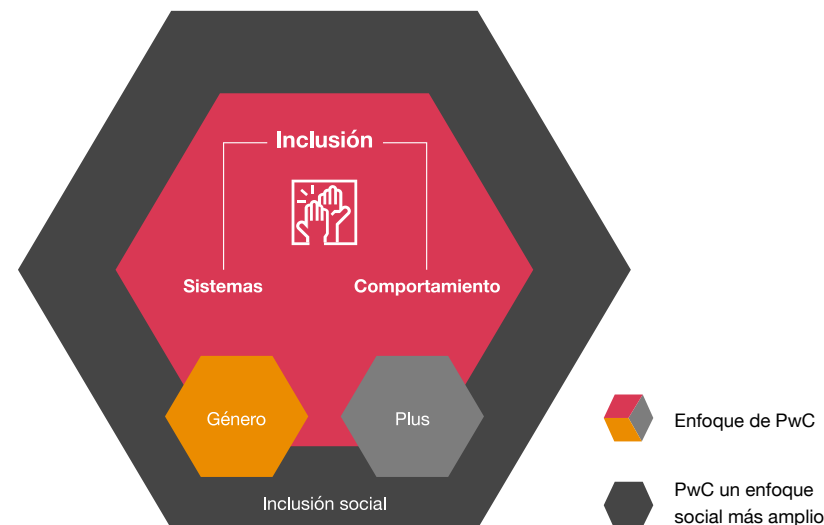
A nivel global, se ha reformulado la estrategia de D&I con el objetivo de alinearla a La Nueva Ecuación. El nuevo enfoque, Inclusion First, está centrado en fomentar una comunidad de personas solucionadoras e inclusivas que estén equipadas con las habilidades necesarias para aprovechar el poder de la diversidad al cumplir con nuestro propósito de generar confianza y brindar resultados sostenibles. Esta nueva estrategia hace énfasis en un enfoque dual para fomentar la inclusión, que contempla sistemas y comportamientos.

• Sistemas

Ampliar procesos, políticas e intervenciones para i) fomentar la equidad en todos los niveles y ii) ayudar a cada persona a alcanzar su máximo potencial.

• Comportamientos

Desarrollar habilidades de liderazgo inclusivo en todos los niveles, con el objetivo de que cada persona pueda i) construir una cultura de seguridad y pertenencia para toda la Firma, ii) generar valor a partir de la diversidad, y iii) ser un catalizador para el cambio.



Nuestros lineamientos de D&I

01

Incorporar los conceptos de D&I en el ADN de la Firma

02

Brindar un ambiente laboral donde nuestra comunidad se sienta incluida y valorada

03

Implementar políticas y prácticas de selección, remuneración, desarrollo, capacitación y promoción que atiendan a criterios de habilidades y buen desempeño, libres de sesgos que puedan afectar la equidad de oportunidades al interior de la Firma

04

Difundir continuamente información que sensibilice al personal en términos de D&I

05

Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por orientación sexual, identidad de género, autoidentificación étnica, situación de discapacidad, edad, entre otros rasgos identitarios

06

Implementar y promover medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestro equipo como parte de nuestra gestión del talento PwC

07

Usar un lenguaje respetuoso, incluyente, no sexista, ni discriminatorio, que reconozca y valore la diversidad e inclusión en todas nuestras comunicaciones internas o externas

08

Comprometerse con la diversidad e inclusión, y con la prevención de discriminación al exterior de la organización y en la cadena de valor

09

Fomentar la participación de los grupos sociales minoritarios en el planeamiento y la ejecución de iniciativas de D&I (e.g. mujeres, minorías étnicas, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad, personas neurodivergentes, etc.

10

Construir alianzas estratégicas con organizaciones que promuevan y trabajen temas de Diversidad e Inclusión a nivel nacional o internacional



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Nuestro Comité de Diversidad e Inclusión

Sabemos que, para implementar un enfoque inclusivo, es clave desarrollar un liderazgo que tome una posición firme y visible en temas de D&I. Por ello, tenemos un Comité de Diversidad e Inclusión, liderado por nuestro Socio Principal y nuestra Líder de Diversidad e Inclusión, y conformado por Pricers de todas las LoS de la Firma, así como de diferentes categorías de puesto.

Este Comité se reúne de manera trimestral con el objetivo de promover la adopción de políticas, procedimientos y acciones estratégicas orientadas a nuestras dimensiones principales: equidad de género, LGBTIQ+, discapacidad e iniciativas transversales.

Responsabilidades del Comité de D&I





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Nuestro Comité de D&I



Orlando Marchesi
Socio Principal



Juana Mollo
Socia Líder de Human Capital y Responsabilidad Corporativa,
y Líder de Diversidad e Inclusión



Nancy Yong
Socia Líder de Gobierno Corporativo, Riesgos, Cumplimiento y
Servicios Forenses



Miguel Puga
Socio Líder de Transfer Pricing y líder de Empresas Familiares



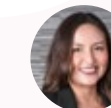
Percy Alache
Socio Líder de Servicios Laborales



Gabriela Haro
Directora de Servicios Tributarios y Legales



Karín Saldarriaga
Directora de Finanzas Corporativas



Sandy Sarmiento
Gerente de Human Capital y Responsabilidad Corporativa



Sandra Bellido
Gerente Senior de LAN IT



Maria José Aguilar
Asistente de Diversidad e Inclusión



01

02

03

04

05

06

07

08

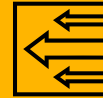
09

10

Plan de Diversidad e Inclusión

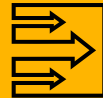
Nuestros frentes

Nuestro Plan de Diversidad e Inclusión comprende nuestro trabajo en dos frentes: a nivel interno, con nuestros Pricers; y a nivel externo, con nuestros clientes, proveedores y otros grupos de interés.



Frente interno

En PwC Perú aspiramos a desarrollar habilidades que permitan a cada Pricer valorar la diversidad, y pensar, actuar y liderar de manera inclusiva. Logramos esto a través de la sensibilización permanente y una cultura de pertenencia.



Frente externo

Nuestro compromiso con la Diversidad e Inclusión trasciende la Firma y contempla a nuestros clientes, proveedores, otros stakeholders y a las sociedades en las que operamos. A nivel global y en PwC Perú, contamos con un eje global de Negocio Responsable que requiere que el trabajo con nuestros grupos de interés se lleve a cabo desde un enfoque de D&I. Esto incluye que nuestros proveedores y clientes sean prestadores de servicio sostenibles y responsables.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Nuestras dimensiones de trabajo

Contamos con cinco dimensiones prioritarias

Nuestras áreas de enfoque

Cada una de nuestras dimensiones de trabajo comprende iniciativas relacionadas con nuestras cinco áreas de enfoque principales



Equidad de género

Asegurar la igualdad de oportunidades de crecimiento entre hombres y mujeres, a través de la promoción del desarrollo femenino en todos nuestros espacios y con todos nuestros stakeholders.



LGBTIQ+

Fomentar un entorno inclusivo en el que nuestro talento LGBTQ+ pueda aportar toda su autenticidad al trabajo.



Discapacidad y neurodivergencia

Promover que el talento con discapacidad y el talento neurodivergente se sienta empoderado y tenga acceso al apoyo y los ajustes razonables que necesita para desarrollarse plenamente.



Inclusión étnico-cultural

Fomentar un entorno libre de discriminación, en el que se reconozcan y valoren las diferencias étnico-culturales y se promueva el intercambio entre personas de distintas nacionalidades.



Iniciativas transversales

Mantener un enfoque interseccional al promover una cultura de pertenencia y equidad para toda la Firma.



Compromiso y apoyo de líderes

Elevar la gestión de la D&I a través del compromiso de los más altos niveles de liderazgo

Talento y representación

Ampliar la representación y visibilidad de personas que integran los grupos que la gestión de la D&I busca atender y que se encuentran subrepresentadas en distintos niveles

Cultura de la conciencia

Aumentar la conciencia y comprensión de la D&I a través de la promoción de una cultura en la que las personas se sientan cómodas hablando de sus experiencias

Ajustes y soporte

Entender las necesidades de nuestra gente y brindar los ajustes razonables que necesita

Datos y autoidentificación

Capturar con éxito datos asociados a la D&I en la Firma, y utilizar este conocimiento para impulsar nuestra estrategia



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Asociaciones aliadas

Sabemos que, para implementar un enfoque de Diversidad e Inclusión genuino y sostenible en el tiempo, es fundamental unir esfuerzos con organizaciones expertas, así como con asociaciones y redes que se encuentren en el mismo camino.

AEQUALESAMCHAMaperHU
Asociación Peruana de Recursos HumanosPRESENTEELSALaboratoriaMAExCENTRO ann Sullivan DEL PERÚPride ConnectionRed de Empresas y DiscapacidadLÍDERES POR LA EQUIDAD DE GÉNEROWOMen CEO Perú



01

02

03

04

05

06

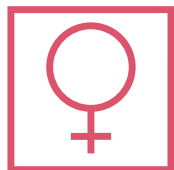
07

08

09

10

Nuestra diversidad en cifras



54%

de mujeres en la Firma

43%

de posiciones de liderazgo están
cubiertas por mujeres

Tenemos Pricers de 5 generaciones

7%

Generación Z
(18 a 21 años)

77%

Millennials
(22 a 37 años)

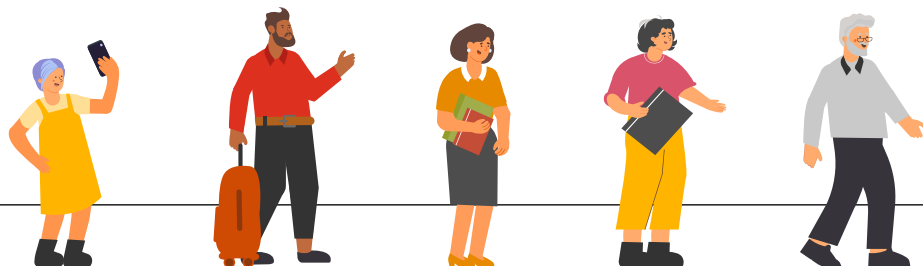
13%

Generación X
(38 a 52 años)

3%

**Baby
boomers**
(53 a 71 años)

0.15%

**Generación
silenciosa**
(+72 años)

22

Pricers de 10 nacionalidades diferentes

29%

de nuestros Pricers proviene de
23 distintos departamentos del país

Contamos con Pricers que se autoidentifican con **distintas** etnicidades

Mestizo/a	75.5%
Blanco/a	9.3%
Quechua	2.8%
Afroperuano/a	1.9%
Tusán	1.2%
Aymara	0.5%
Nikkei	0.2%
Otra	1.9%

5% de nuestra Firma se identifica como **LGBTIQ+**

61%
Bisexuales22%
Gays9%
Lesbianas4%
Personas
no binarias



01

02

03

04

05

06

07

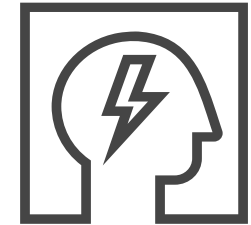
08

09

10

Nuestros logros

Hemos llevado a cabo
+100 iniciativas
relacionadas con D&I
desde el año fiscal 2021



En 2021, fuimos
evaluadores del Premio
Igualitario de Scotiabank

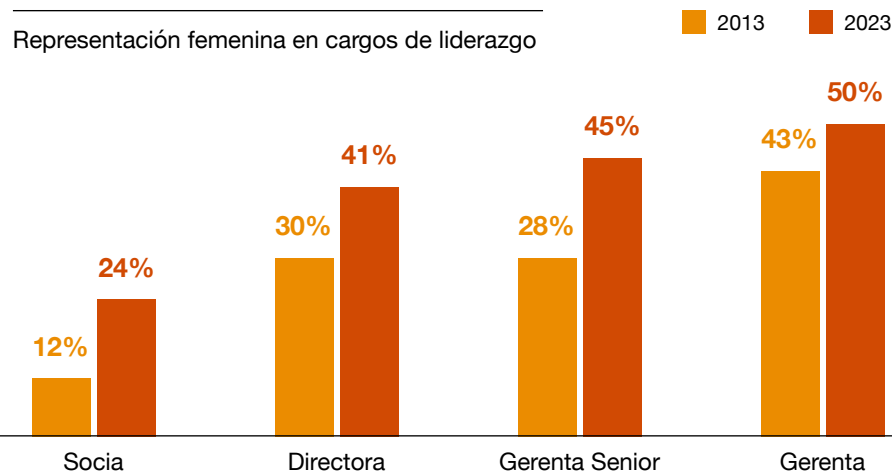


En 2021, 2022
y 2023, fuimos
evaluadores del
Ranking Par

Fuimos evaluadores
de la Certificación
Presente durante el
2022 y el 2023



Desde el 2013, hemos incrementado
el porcentaje de mujeres en posiciones
directivas de 34% a 43%



Contamos con la certificación internacional "Awards of Happiness" en la categoría de Diversidad e Inclusión, el mayor reconocimiento internacional que se les otorga a las empresas que maximizan sus beneficios con base en la felicidad organizacional



**Empresa
con Gestión
Sostenible**

Tenemos el distintivo de Distintivo Empresa con Gestión Sostenible (EGS), un sello otorgado a organizaciones orientadas a la competitividad sustentable y responsable



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Fomentando la equidad de género

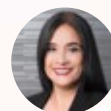
Un compromiso permanente hacia la Diversidad e Inclusión

A lo largo de las últimas décadas, la composición de la fuerza laboral ha cambiado notablemente y, cada vez en mayor medida, las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo. Sin embargo, persisten desafíos significativos en términos de representación: las mujeres siguen estando subrepresentadas en los más altos niveles. Además, siguen enfrentando obstáculos en su camino hacia roles de liderazgo y toma de decisiones. Estas desigualdades persisten debido a barreras culturales y sesgos asociados a las competencias de las mujeres, así como a preconcepciones sobre sus roles de madres y esposas.

Es en ese contexto que la promoción de la equidad de género se ha convertido en un imperativo moral: contrarrestar los obstáculos que afrontan las mujeres es lo justo en términos sociales. No obstante, durante los últimos años, diversas instituciones han demostrado también que representa un pilar estratégico para la prosperidad y el crecimiento sostenible de los negocios. Se trata de una estrategia empresarial que, entre otros beneficios, promueve la retención del talento, impulsa la innovación y la creatividad, mejora la toma de decisiones, y fortalece la reputación empresarial.

En PwC Perú, este compromiso es fundamental y ha guiado nuestras acciones concretas y sostenibles a lo largo de los últimos años. Desde entonces, hemos lanzado diversas iniciativas específicas para abordar los desafíos que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral. Estas abarcan diagnósticos, políticas, prácticas y alianzas con organizaciones expertas. Hemos fortalecido nuestra cultura organizacional mediante la promoción de la flexibilidad y el equilibrio vida-trabajo, reconociendo su importancia para el éxito sostenible de las mujeres de nuestra Firma. Asimismo, hemos apostado por la creación de espacios libres de violencia y discriminación. Participamos, además, de prácticas externas que refuerzan nuestro liderazgo en la promoción de la D&I en la comunidad empresarial.

Reconocemos que el camino hacia la equidad de género está lleno de desafíos y, como Firma, tenemos el compromiso de abordarlos proactivamente. Continuaremos revisando y adaptando nuestras políticas y estrategias, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional y trabajando para comprender y abordar de mejor manera los obstáculos específicos que afrontan todas las personas, independientemente de su género. No tenemos dudas de que, al fomentar un entorno donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, construimos no solo una Firma exitosa, sino también una sociedad más justa y equitativa.



Juana Mollo

Socia Líder de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, y Líder de Diversidad e Inclusión



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Algunas de nuestras iniciativas FY21-FY23



Equidad de género

Algunas métricas

**54%**

de mujeres en la Firma

Mujeres y
representación**43%**de posiciones de liderazgo están
cubiertas por mujeresPrograma
de Mentoring**8 mujeres**graduadas del
Programa de Mentoring
Empowered@PwC

- 1 reconocimiento en el PwC Awards Annual Fest en la categoría Leader Award
- 2 ascensos de Gerente a Gerente Senior
- 1 ascenso de Gerente Senior a Directora
- 1 admisión a Sociedad
- Incremento de 4.13 a 4.38 en la escala de empoderamiento



Sensibilización

+15sesiones internas de sensibilización sobre
equidad de género desde FY21

- 60 asistentes en promedio
- 100% de satisfacción

+50eventos externos sobre D&I y equidad
de género**+30**publicaciones externas sobre D&I y
equidad de género



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Frente interno

Programa de mentoring “Empowered@PwC”

Se lanzó Empowered@PwC, un programa de mentoring dirigido a mujeres profesionales de la Firma que tiene como objetivo acompañarlas en sus carreras profesionales, motivándolas a esforzarse por lograr posiciones directivas. En la primera edición, contamos con 8 mentores y 8 mentees.

Guía de corresponsabilidad “Juntos”

Contamos con la Guía Juntos, un documento dirigido a padres y madres de la Firma que tiene como objetivo generar una mayor conciencia sobre la corresponsabilidad y la distribución equitativa y responsable en el cuidado de los hijos e hijas.

Participación en el Ranking PAR

Participamos internamente del Ranking PAR, con el objetivo de obtener una medición sobre el avance de nuestras iniciativas de D&I.





Frente externo

Evaluación del Premio Igualitario de Scotiabank

PwC Perú fue evaluador de la segunda edición del Premio Igualitario de Scotiabank. Junto a Scotiabank, Aequales, El Comercio, Gestión y Wunderman Thompson, reconocimos las mejores y más innovadoras prácticas empresariales que generan un impacto positivo en la reducción de las brechas de género.

Evaluación externa del Ranking PAR

PwC Perú realizó la evaluación externa de las empresas finalistas del Ranking PAR, una herramienta de medición anual y confidencial de las políticas y procesos en pro de la equidad y diversidad.

Libro “Mujeres en el Bicentenario: ¿cómo vemos al Perú?”

En coautoría con WomenCEO y ALAFARPE, se publicó el libro “Mujeres en el Bicentenario: ¿cómo vemos al Perú?”, que buscó destacar un grupo de mujeres de trayectoria y sus reflexiones respecto de las oportunidades de mejora de nuestro país en asuntos institucionales, económicos y sectoriales tras la pandemia de COVID-19.

II Estudio sobre mujeres en directorio de las empresas del mercado de valores

En colaboración con CENTRUM y WomenCEO, se llevó a cabo el II estudio sobre mujeres miembros de directorios de las empresas en el mercado de valores peruano, que buscó explorar el rol de las mujeres en los directorios de las empresas del mercado de valores de Lima, así como visibilizar sus trayectorias profesionales.

Guía para líderes empresariales con WomenCEO e IFC

Se publicó, en conjunto con WomenCEO e IFC, la Guía para líderes empresariales: la diversidad de género hacia los Directorios, que tiene como objetivo proporcionar a las personas que ocupan cargos de alto nivel una serie de lineamientos para promover la diversidad al interior de sus organizaciones.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

LGBTIQ+

Algunas métricas

76%

de nuestra Firma considera que la inclusión LGBTIQ+ es importante o muy importante

66%

de nuestra Firma se considera una persona aliada de la población LGBTIQ+

5%

de nuestra Firma se identifica como LGBTIQ+



61%

Bisexuales



22%

Gays



9%

Lesbianas



4%

Personas no binarias



Frente interno

+8 sesiones de sensibilización sobre inclusión LGBTIQ+



Seguro potestativo para parejas LGBTIQ+

Desde octubre de 2020, la Firma ofrece el plan de salud “Seguro potestativo LGBTIQ+, con el objetivo de que las parejas de nuestro talento LGBTIQ+ reciban los mismos beneficios.

Participación en Marcha del Orgullo

Participamos de la Marcha del Orgullo 2023 en el bloque de Pride Connection, con el objetivo de visibilizar nuestro apoyo a la población LGBTIQ+ en la demanda de sus derechos.

Conmemoración de fechas relacionadas con la inclusión LGBTIQ+

Durante el año, difundimos nuestro compromiso con la inclusión LGBTIQ+ a través de distintas redes sociales. Conmemoramos el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, el Día Internacional de la Visibilidad Trans, El Día Nacional de Lucha contra la Violencia y los Crímenes de Odio hacia las personas LGBTIQ+, el Día del Orgullo, entre otras fechas.

Participación en Summit Presente

En abril de 2023, un grupo de 10 Pricers LGBTIQ+ o aliados LGBTIQ+ participó del Summit Presente, la primera conferencia sobre diversidad, equidad e inclusión LGBTIQ+ en el Perú, que tuvo como objetivo promover el desarrollo de espacios de trabajo seguros para personas LGBTIQ+ informando sobre lo que se ha hecho, lo que se está haciendo y qué se puede hacer en términos de diversidad, equidad e inclusión LGBTIQ+ en Perú y América Latina para generar un impacto concreto en la vida de las personas LGBTIQ+.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Frente externo

Evaluación de la Certificación Presente

PwC Perú es evaluador externo de la Certificación Presente, la primera certificación peruana que busca premiar a los mejores lugares para el talento LGBTIQ+ en el Perú.

Declaración de Compromisos de Pride Connection

Todos los años firmamos la Declaración de Compromisos de Pride Connection, que incluye 10 compromisos en contra de la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género a favor de la inclusión de las personas LGBTIQ+.

Creando ambientes inclusivos LGTB+ en la empresa

La Firma participó de la Semana de la Inclusión y Diversidad PwC Interaméricas, en el panel “Creando ambientes inclusivos LGTB+ en la empresa”, que tuvo como objetivo compartir buenas prácticas respecto de la construcción de entornos seguros para la población LGBTIQ+.

Participación en panel ¿Cómo sé cuántos somos?: Mejores prácticas en campañas de autoidentificación

En abril de 2023, PwC Perú participó del panel “¿Cómo sé cuántos somos?: mejores prácticas en campañas de autoidentificación” del Summit Presente, la primera conferencia sobre diversidad, equidad e inclusión LGBTIQ+ en el Perú.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Discapacidad y neurodivergencia

Algunas métricas

98%

de nuestra Firma considera que la inclusión de personas con discapacidad es importante

+6

sesiones de sensibilización sobre inclusión de personas con discapacidad

Participación en la Red de Empresas y Discapacidad

Desde noviembre de 2020, pertenecemos a la Red de Empresas y Discapacidad, con el objetivo de promover y apoyar las iniciativas de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad que se implementen desde este espacio.

Diagnóstico de inclusión de personas con discapacidad

Unimos esfuerzos con Fundades, una organización con más de 30 años de experiencia en generar oportunidades y construir entornos laborales más inclusivos para las personas con discapacidad, para generar un diagnóstico que nos permita entender nuestra situación respecto a la inclusión de personas con discapacidad, así como qué tipo de ajustes razonables podemos implementar para incorporar talento con discapacidad en PwC Perú.

Sesión de sensibilización sobre la comunidad sorda

Como parte de nuestro plan de acción de D&I FY23, tuvimos una sensibilización en la que, en compañía de personas sordas e intérpretes de MAW LSP, aprendimos sobre la diversidad dentro de la comunidad sorda.

Taller introductorio de Lengua de Señas Peruana (LSP)

Se realizaron talleres de introducción a la Lengua de Señas Peruana (LSP). En estas sesiones, personas sordas acompañadas de intérpretes nos enseñaron el alfabeto dactilológico y algunas expresiones, saludos y palabras cotidianas. Tuvimos 21 participantes, quienes reportaron un nivel de satisfacción del 100%.





Otras iniciativas transversales

Algunas métricas

Inclusive Mindset

Contamos con el programa de formación Inclusive Mindset, una ruta de aprendizaje integral que, a través de variados contenidos, actividades basadas en situaciones y reflexión personal, nos permite adquirir conocimientos para ampliar nuestra mente y técnicas que nos permiten ejercer un liderazgo más inclusivo. Al cierre del año fiscal 2022, 53 Pricers habían completado la ruta de aprendizaje y obtenido su badge.

New Ethics Helpline System

En PwC consideramos fundamental que todas las personas entendamos lo que es un comportamiento aceptable y lo que no lo es. Para respaldar este compromiso, existe una línea ética de ayuda que está disponible las 24 horas del día, todos los días, y brinda un entorno seguro, protegido y confidencial para reportar una inquietud sin temor a represalias.

Política de comunicación inclusiva

Contamos con una Política de Comunicación Inclusiva, que tiene como objetivo presentar los conceptos centrales que sustentan la Diversidad e Inclusión como parte fundamental de nuestra estrategia de negocio, y establecer los lineamientos para fomentar e impulsar el valor de la D&I con nuestros stakeholders.

Capacitación sobre D&I a proveedores

En PwC Perú tenemos el compromiso de construir entornos laborales diversos e inclusivos más allá de nuestra organización, lo cual se expresa a lo largo de nuestra cadena de valor. Por ello, en mayo de 2023 se llevó a cabo la Sesión de Diversidad e Inclusión para proveedores. En este espacio, contamos con la participación de 49 empresas proveedoras, que aprendieron a identificar los componentes principales de la gestión de la diversidad, así como sus beneficios y los obstáculos a los que se enfrenta.

Encuesta de Diversidad e Inclusión

Cada año difundimos la Encuesta de D&I, que tiene como objetivo recopilar información sobre nuestra Firma y medir su percepción en términos de equidad de género, la inclusión LGBTIQ+, discapacidad y etnicidad. Estos resultados son útiles para implementar iniciativas y planes de acción que respondan a los intereses y las necesidades reales de nuestra Firma.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Participación en redes y comités

Participación en el Comité de D&I la **Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu)**



Participación en el **Comité Estratégico Líderes por la Equidad de Género** de IPAE



Participación en la Junta Directiva del Comité de D&I de la **Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham Perú)**



Participación en el Comité de D&I de la **Cámara de Comercio de Canadá**



Participación en la **Comunidad Aequales**, la red más grande de organizaciones en Latinoamérica comprometidas con la equidad de género y la diversidad



Participación en **Pride Connection**, una red que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI a las distintas organizaciones que la componen



Participación en la **Red de Empresas y Discapacidad**, que tiene como objetivo promover y apoyar las iniciativas de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad





PwC
Santo Toribio 143, Piso 8
San Isidro, Lima, Perú
(511) 211-6500

www.pwc.pe

PwC Perú

