Entrevista ReIN

Tecnología transformadora: El camino de Inclusión de Accenture a través del Programa "Sin Barreras" y la innovación tecnológica

Este último año, Accenture ha liderado el camino hacia una inclusión laboral genuina y significativa para personas con discapacidad. ¿Cuál es el secreto detrás de su éxito? Valentina Romero, Líder de Diversidad, Equidad e Inclusión de Accenture, y Felipe Errázuriz, colaborador clave en el desarrollo de tecnología innovativa, comparten cómo han enfrentado este desafío, implementando tecnologías innovadoras y estrategias inclusivas para transformar no solo su empresa, sino también la sociedad.

¿Cómo inició el Programa Sin Barreras en Accenture y cuáles fueron las motivaciones para su implementación?

El Programa Sin Barreras en Accenture tuvo su origen a raíz de una serie de iniciativas en torno a la inclusión y diversidad que hemos venido desarrollando desde aproximadamente 1995. Estas iniciativas se han construido considerando las particularidades de cada país latinoamericano en el que Accenture tiene presencia, incluyendo Chile, Argentina, Brasil, México, Costa Rica y Colombia. Cabe mencionar que cada país adapta las directrices globales y latinoamericanas según su cultura, marco legislativo y necesidades específicas. En el caso de Chile, estamos regidos por la Ley de Inclusión, que no todos los países de la región tienen implementada.

Durante el año fiscal 2023, nos enfocamos en cuatro objetivos principales: el Programa Sin Barreras, que impulsa la inclusión laboral y social de Personas con Discapacidad (PcD); el pilar de género, relacionado con la equidad de género y liderazgo femenino; el colectivo LGBTIQ+ y la promoción de talentos en ese ámbito; y el pilar de salud mental. En este nuevo año fiscal 2024, nuestros desafíos se centran en incorporar el pilar de generaciones, especialmente enfocado en talentos mayores de 45 años, y la diversidad cultural.

En cuanto al Programa Sin Barreras, nuestro objetivo era alcanzar un 2% de colaboradores PcD, superando el 1% requerido por la normativa legal, y hemos logrado tener a 34 PcD en nuestra plantilla, superando nuestras expectativas. Además, hemos implementado diversas estrategias y alianzas para apoyar a nuestros colaboradores, como sesiones de terapia reembolsadas, estacionamientos gratuitos, accesibilidad, trabajo remoto flexible, permisos médicos necesarios y ajustes razonables para asegurar la inclusión desde el proceso de selección hasta su integración en Accenture.

¿Cómo funciona la estructura y las iniciativas del Programa Sin Barreras, incluyendo los beneficios y apoyos proporcionados a los colaboradores con discapacidad en Accenture?

El Programa Sin Barreras en Accenture se basa en una estructura sólida que incluye dos mesas de liderazgo: una formada por colaboradores identificados con alguna condición que

podría llevar a la discapacidad, llamada "Programa Sin Barreras", y otra que reúne representantes de diferentes áreas de la empresa, encabezada por nuestro sponsor de discapacidad, Guillermo Orrillo, quien es un miembro del directorio. Estas mesas se reúnen mensualmente para revisar los avances y desafíos.

Como comentaba antes, los beneficios del Programa incluyen mejoras en el Seguro Complementario de Salud, reembolsos de sesiones de terapia y otros tratamientos necesarios para la salud mental, estacionamientos gratuitos, accesibilidad en las instalaciones y durante el trabajo remoto, flexibilidad laboral, permisos médicos, y ajustes razonables como pantallas adicionales o sillas ergonómicas, todo financiado por la empresa.

A pesar de nuestros logros, seguimos trabajando para superar los temores y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el entorno laboral, transmitiendo un mensaje de inclusión y apoyo en todo momento.

¿Cuál fue el proceso para implementar el Programa Sin Barreras en Accenture?

El Programa Sin Barreras se originó como una iniciativa regional que promueve la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD) en varios países, incluyendo Argentina. La idea surgió de la necesidad de fomentar la inclusión laboral en la región, pero la implementación dependía tanto del marco legislativo como del proceso de evaluación de PcD, que varía en cada país. Desde el inicio, nuestro enfoque fue aprender y adaptarnos a las diversas necesidades de las personas con discapacidad que incorporamos.

Cuando llegué a Accenture en noviembre del año pasado, sólo teníamos un 0,8% de empleados con discapacidad y debíamos alcanzar el 1% en enero, lo que fue un gran desafío. Con el tiempo, logramos aumentar la inclusión a un 2%, lo que nos llevó a reflexionar sobre cómo estábamos preparados para incorporar a personas con discapacidad. Realizamos concientización interna, identificamos aliados en las áreas clave y evaluamos qué puestos de trabajo podrían ser adecuados para PcD, considerando las especificidades de nuestra industria tecnológica.

Además, implementamos actividades de voluntariado, establecimos alianzas y organizamos bootcamps para preparar a las PcD en tecnología, proporcionándoles las herramientas necesarias. Modificamos nuestro proceso de reclutamiento y selección para incorporar evaluaciones funcionales internas, donde evaluamos si las personas tienen las competencias necesarias y qué apoyo específico requerían para desempeñarse correctamente en la empresa. También nos adaptamos a los cambios tecnológicos y digitales, asegurándonos de facilitar el proceso para las personas que tal vez no cuentan con todos los recursos necesarios.

En resumen, hemos trabajado con diversos tipos de discapacidad a lo largo del tiempo y nos adaptamos constantemente para mejorar nuestro proceso de inclusión. La clave ha sido no

imponer barreras a las personas con discapacidad, sino encontrar formas de apoyarlas y facilitar su integración en Accenture.

La capacitación es un aspecto clave, sin duda. No obstante, quizás la tarea más difícil es capacitar a los colaboradores que ya trabajan en la compañía. ¿Cómo fue ese proceso?

El proceso de capacitar a los colaboradores existentes en la compañía ha sido verdaderamente desafiante, a pesar de que reconocemos la importancia crucial de la capacitación en la inclusión laboral. La verdad es que nunca se está completamente preparado cuando se trata de integrar a una Persona con Discapacidad (PcD) en un equipo de trabajo. A menudo, surgen temores y prejuicios. Hemos tenido conversaciones significativas con los líderes de cada área para asegurarles que la inclusión de una PcD no generará problemas. Les pedimos que se enfoquen en un proceso de selección, aprendizaje y evaluación de desempeño justo, similar al de cualquier otro colaborador, sin caer en la discriminación positiva.

Este proceso ha sido un punto crucial para nosotros, y creo que es una experiencia común en muchas compañías. Hemos trabajado arduamente para ganarnos la confianza de nuestros empleados y demostrarles que invertir en personas con discapacidad da resultados positivos. Una de las iniciativas que implementamos fue la capacitación en Liderazgo Inclusivo para los líderes de nivel 9 en adelante. En esta capacitación, evaluamos a las personas en función de sus competencias y habilidades, sin prejuicios relacionados con su discapacidad. Nos hemos esforzado por acercarnos a más líderes, asegurándonos de que se sientan seguros y confiados al incorporar a PcD en sus equipos.

El compromiso del área de Recursos Humanos, especialmente del equipo de reclutamiento y selección, ha sido fundamental en este proceso. Contamos con un equipo de reclutamiento que opera desde Chile y recibe apoyo desde Argentina, lo que nos permite trabajar con diferentes países. La formación constante del equipo en temas de Lenguaje Inclusivo es esencial, ya que son ellos quienes tienen el primer contacto con las Personas con Discapacidad y publican las ofertas laborales.

Además, hemos establecido el rol de un Gestor de Inclusión, que en este caso soy yo, para liderar estas iniciativas. Animamos a otros empleados a sumarse desde sus roles y contribuir a las temáticas de inclusión y diversidad. Implementamos un proceso de capacitación y certificación para la Líder de Reclutamiento y su compañero que los acompaña en su desarrollo profesional dentro de la compañía. En conjunto, estas medidas han sido fundamentales para promover un entorno laboral inclusivo y diverso en nuestra organización.

¿Cuál es el feedback de los colaboradores tras la implementación de este Programa sin Barreras y de promover la inclusión laboral?

Ha sido sumamente positivo. Regularmente nos reunimos con los colaboradores para discutir tanto lo bueno como lo malo, fomentando la sinceridad en sus comentarios. Creemos que darles la oportunidad de compartir sus experiencias es fundamental para comprender mejor la efectividad de nuestras iniciativas. Un ejemplo notable de este feedback ocurrió durante el cierre del año fiscal, cuando se llevó a cabo una reunión con el Directorio de Accenture, incluyendo al Gerente General y la Gerenta de Recursos Humanos. Durante esta sesión, se alentó a los colaboradores a expresar su perspectiva y experiencias con respecto a nuestras prácticas inclusivas. Fue conmovedor escuchar a una persona afirmar que era la primera vez que se sentía libre para mencionar su discapacidad durante un proceso de selección. También hemos observado casos de empleados que regresaron a Accenture después de probar otras empresas, destacando la diferencia en nuestra cultura y el enorme apoyo que brindamos.

Nuestro objetivo es asegurar que todas las actividades sean accesibles para todos los colaboradores, incluso aquellos que residen en regiones lejanas o prefieren participar de forma remota debido a ciertas incomodidades, como los trabajadores con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Nos esforzamos por adaptar nuestras prácticas para garantizar la máxima comodidad para todos. Además, hemos recibido muestras de agradecimiento tan profundas por parte de los colaboradores que algunos de ellos, con discapacidad, han expresado su deseo de participar presencialmente en eventos como la Expo Inclusión para compartir sus experiencias en Accenture. Estas interacciones nos motivan a seguir trabajando para crear un entorno verdaderamente inclusivo e inolvidable para todos nuestros empleados.

¿Qué barreras aún faltan por derribar en Accenture? ¿Se vienen nuevos desafíos?

En Accenture, todavía enfrentamos desafíos significativos en nuestra búsqueda de una inclusión laboral completa y auténtica. Uno de nuestros mayores retos es incrementar la presencia de Personas con Discapacidad (PcD) en posiciones de liderazgo, específicamente en los niveles 13, 12, 11 y 10, así como algunos en los niveles 9 y 8. Este objetivo es complicado por varias razones. En primer lugar, encontrar PcD con los perfiles requeridos para estas posiciones es un desafío, ya que nuestras contrataciones suelen ser a nivel de entrada y ofrecemos capacitación y apoyo a lo largo de la carrera. Es crucial cambiar esta dinámica y demostrar que la discapacidad no limita la capacidad profesional de una persona. Es fundamental que nuestros colaboradores vean a PcD desempeñándose en roles de alto nivel y reconozcan que poseen las habilidades necesarias para tener éxito en esos puestos.

Además, aún existe el desafío de superar el miedo y la timidez en algunas PcD que pueden sentirse inseguras al revelar su discapacidad. Algunas personas pueden temer ser señaladas o estigmatizadas debido a su condición, lo que dificulta el proceso de aceptación y divulgación. Enfrentar estos miedos y desafíos emocionales es una parte fundamental de nuestro trabajo continuo en Accenture.

En resumen, nuestro principal desafío es robustecer las oportunidades para las PcD, permitiéndoles avanzar hacia posiciones de liderazgo. Además, queremos asegurarnos de que nuestros empleados no se estanquen en un mismo nivel durante períodos prolongados, sino que tengan oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente. Estamos comprometidos en guiar a todas nuestras PcD como lo haríamos con cualquier otro colaborador, asegurándonos de que tengan las oportunidades y el apoyo necesarios para prosperar en sus carreras dentro de Accenture.

Voluntariado Radar Lázaro: Tecnología por la Inclusión

En el corazón del Programa Sin Barreras de Accenture, la iniciativa de inclusión tomó más forma gracias a la propuesta e iniciativa de Felipe Errázuriz, ingeniero de Industry X de Accenture. Su visión, materializada a través de Cleverlab, empresa creada por él, ha dado vida a una tecnología de ecolocalización que no solo rompe barreras, sino que también empodera a las personas con discapacidad visual. Descubrir la labor de Cleverlab, labor que gracias a la tecnología y el talento, en colaboración con Accenture, ha transformado sueños en realidad, avanzando hacia una sociedad más inclusiva para todos.

Háblame del proyecto Radar Lázaro. ¿Cómo nace esta idea y de qué manera se logró integrar a Accenture?

El proyecto Radar Lázaro tiene sus raíces en una conversación reveladora durante un evento nacional en vivo, donde tuve la oportunidad de presentar mi idea ante Nicolás Goldstein, presidente ejecutivo de Accenture Chile y Sudamérica. Como desarrollador especializado en crear dispositivos para la rehabilitación y personas con discapacidad visual, mi enfoque se centra en diseñar instrumentos que ayuden a equilibrar los sentidos deteriorados. Con 15 dispositivos registrados con derechos de autor bajo mi propia marca, Cleverlab Chile, decidí abordar el desafío de la inclusión a través de la tecnología.

La idea detrás de "Radar Lázaro" es proporcionar a las personas con discapacidad visual una experiencia de ecolocalización, liberándose de las limitaciones impuestas por sus sentidos tradicionales. La tecnología que desarrollé se basa en sensores ultrasónicos que permiten a los usuarios ubicarse y desplazarse de forma autónoma y segura. Al presentar esta tecnología a Nicolás Goldstein y Guadalupe Bolívar, Gerenta de Recursos Humanos, generó un impacto positivo. Tuvieron la oportunidad de experimentar la independencia y la confianza que estos dispositivos ofrecen.

El entusiasmo y el interés de Accenture en mi proyecto llevaron a una colaboración estratégica. La empresa se comprometió a apoyar la iniciativa mediante la creación del voluntariado Radar Lázaro. La primera meta fue clara: hacer llegar estos dispositivos a 50

personas que realmente los necesitaran y que tuvieran limitado acceso económico para adquirirlos. Gracias a la colaboración con fundaciones como Fundación Luz, Fundación Inoy y Fundación Ronda, así como el apoyo de personas externas que trabajan conmigo, pudimos coordinar esfuerzos para proporcionar estos radares tanto interna como externamente.

Accenture, a través de la gestión de Valentina Romero y con el respaldo de los colaboradores, lanzó un comunicado interno para invitar a la participación en la construcción y entrega de estos dispositivos. Este proyecto se ha convertido en un ejemplo tangible de cómo la tecnología puede transformar vidas y cómo Accenture, como empresa, está comprometida en impulsar la inclusión y la autonomía de las Personas con Discapacidad.

¿De qué manera estas herramientas han contribuido a generar mayor inclusión e impacto positivo?

Las herramientas que hemos desarrollado, especialmente el radar de ecolocalización, han tenido un impacto significativo en la generación de inclusión y en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad visual. Este proyecto no surgió de la noche a la mañana; llevamos dos años trabajando en el desarrollo y perfeccionamiento del dispositivo antes de que Accenture decidiera implementarlo. La colaboración de 39 voluntarios de Accenture fue fundamental en este proceso, ya que trabajaron incansablemente durante seis semanas para aprender y contribuir en la fabricación de los 50 radares.

Este dispositivo ha permitido que las personas con discapacidad visual exploren su entorno con seguridad y autonomía, marcando un hito en su capacidad de percepción sensorial. No se trata simplemente de portar tecnología, sino de empoderar a estas personas para que puedan desplazarse con confianza y tranquilidad. Además, esta tecnología les brinda la oportunidad de enfrentar desafíos y superar obstáculos que antes parecían insuperables. La ecolocalización no solo es una herramienta práctica, sino también una puerta de entrada a la exploración del mundo que les rodea.

El apoyo y la cercanía que experimentamos en Accenture, especialmente por parte del equipo directivo y los voluntarios, han sido fundamentales para llevar a cabo este proyecto. La iniciativa ha demostrado que las Personas con Discapacidad tienen capacidades y talentos que, con el apoyo adecuado, pueden brillar y contribuir significativamente a la sociedad. La tecnología que hemos desarrollado no sólo les ofrece un sentido adicional, sino que también les brinda una mayor confianza en sí mismos, ayudándoles a superar barreras y a ser percibidos por los demás de una manera completamente nueva.

¿Cómo funcionan estas herramientas?

Tengo 15 dispositivos distintos, de los cuales 6 de ellos son para personas con ceguera. Es decir, tengo varios dispositivos que son complementarios.

IMAGEN

El brazalete ultrasónico es un dispositivo portátil que se coloca en la muñeca y viene con un velcro para asegurarlo. Este dispositivo cuenta con dos circunferencias: una de ellas emite un haz ultrasónico que viaja hasta el objeto que se encuentra frente al usuario y se refleja, creando una señal. Dependiendo de la distancia que recorrió esta señal, el brazalete genera una vibración que indica al usuario qué tan lejos o cerca está el obstáculo. Además, el usuario puede determinar si el objeto se está acercando o alejando, así como su dirección (izquierda o derecha). De esta manera, el usuario puede explorar el espacio a su alrededor y determinar la ubicación de objetos sólidos, líquidos, vidrio, mallas u otros obstáculos.

Es importante mencionar que este modelo de brazalete ultrasónico resuelve varias problemáticas que enfrenta la comunidad de personas con discapacidad visual en la actualidad. Trabajo directamente con casos individuales para adaptar y desarrollar modelos específicos según las necesidades particulares de cada persona. Además del brazalete, también hemos desarrollado otros dispositivos, como visores ultrasónicos con funciones de visión nocturna.

IMAGEN

Otro modelo que hemos creado es un dispositivo con un bracket intercambiable, lo que significa que se puede colocar en diferentes ubicaciones según las preferencias del usuario, como el pecho, el bastón, la cabeza o la cintura. Este dispositivo puede moverse hacia arriba y hacia abajo para adaptarse a diferentes alturas y posiciones. Es importante destacar que estos dispositivos son complementarios al bastón blanco y no están diseñados para reemplazarlo. El bastón es una herramienta fundamental que proporciona señales mecánicas y táctiles, y es crucial para prevenir accidentes y lesiones en personas con discapacidad visual.

En resumen, estos dispositivos ultrasónicos utilizan ondas acústicas para detectar objetos en el entorno, proporcionando a las personas con discapacidad visual información vital sobre su entorno y permitiéndoles explorar el mundo con mayor seguridad y autonomía.

CLEVERLAB

Cleverlab es mi marca, y con el apoyo de Accenture, he logrado llevar este proyecto aún más lejos. Aporto con mi expertise en el diseño y la resolución de problemas: identificar las necesidades, crear diseños digitales y luego utilizar impresoras de resina para fabricar los

dispositivos. Me encargo de cada detalle, desde la integración de la electrónica hasta la soldadura y la fabricación completa de los productos. Los dispositivos de Cleverlab están listos para ser utilizados, vienen con su propio paquete que incluye cargador y manual, lo que los convierte en productos listos para comercializar.

Hasta el momento, estos dispositivos son completamente comercializables, lo que significa que cualquier persona interesada puede adquirirlos. Accenture ha sido fundamental en este proceso, proporcionando patrocinio para llevar adelante esta iniciativa. Aunque hemos recibido el respaldo de Accenture, estos productos están disponibles para su uso libre. Esto abre la posibilidad de que otras compañías también puedan implementar estas soluciones, ya sea para beneficiar a sus empleados o para contribuir a la comunidad en general. La opción está siempre disponible para aquellos que deseen proporcionar estas herramientas y promover la inclusión en sus entornos laborales o comunidades locales.

Los 50 radares entregados a personas con discapacidad visual fueron proporcionados de forma gratuita, financiados íntegramente por Accenture. Esta iniciativa ha sido fundamental para romper las barreras económicas que suelen enfrentar las personas con discapacidad, especialmente considerando que muchas veces tienen más dificultades para acceder a oportunidades laborales y a recursos financieros.

En comparación con dispositivos similares en otros países, estos radares suelen tener un costo significativamente alto. Sin embargo, gracias al método de impresión con resina utilizado por Cleverlab, se ha logrado reducir los costos, lo que facilita que estas herramientas sean más accesibles para personas fuera del ámbito de Accenture que deseen adquirirlas.

Además, estos dispositivos poseen cualidades únicas que los diferencian de otras opciones en el mercado. Son altamente portátiles y versátiles, diseñados para caber en un bolsillo o ser utilizados cómodamente en la mano. Además, como creador de estos dispositivos, mi desafío personal radica en hacer equipos aún más accesibles. Actualmente, estos radares tienen un precio de alrededor de 145.000 pesos chilenos, lo que los sitúa en un rango mucho más asequible en comparación con otros dispositivos similares que pueden costar hasta 500 o 600 mil pesos y que a menudo deben ser importados, lo que implica largos tiempos de espera.

En Cleverlab, estamos comprometidos a mantener estos precios accesibles, actualmente comercializamos los dispositivos en el rango de 140 a 150 mil pesos, y nos esforzamos por seguir ofreciendo soluciones innovadoras a precios asequibles. Mi objetivo continuo como diseñador es desarrollar dispositivos aún más completos y funcionales para seguir mejorando la vida de las personas con discapacidad visual.

¿Qué aconsejan a las otras empresas?

Valentina: Creo que lo primero que aconsejaría a otras empresas es que examinen detenidamente en qué etapa se encuentran en términos de inclusión. Algunas empresas están trabajando arduamente para cumplir con las normativas legales y están haciendo todo lo posible para alcanzar los porcentajes requeridos. Sin embargo, también hay empresas que han avanzado más en su proceso de madurez y compartir experiencias como la nuestra puede servir como apoyo para que todas las compañías se pregunten cómo pueden unir fuerzas para lograr una mayor inclusión, accesibilidad y equidad. No se trata simplemente de cumplir con un número, sino de hacer que los colaboradores se sientan realmente incluidos. En Accenture, tenemos iniciativas como los audiolibros, voluntariados y Funda Aula, nuestra herramienta de accesibilidad tecnológica. Estamos comprometidos en contribuir como empresa para que las personas puedan seguir avanzando y desarrollándose en el ámbito productivo y, al mismo tiempo, adquieran un sentido de pertenencia.

Es crucial no concentrarse únicamente en el área de diversidad e inclusión ni limitarse al departamento de recursos humanos. Escuchar las voces de iniciativa dentro de la empresa y encontrar maneras de apoyar el éxito de estas iniciativas es esencial. En el caso de Felipe, él podría haber estado en otra empresa donde tal vez nunca se le hubiera dado la oportunidad de ser escuchado debido a su rol, pero él tiene una idea valiosa que puede contribuir tanto a la sociedad como a la empresa, especialmente para aquellos colaboradores que pertenecen a grupos vulnerables. Es fundamental hacer partícipe a toda la compañía en el cambio, ser agentes activos del mismo y mantenernos abiertos a las ideas innovadoras que puedan surgir desde fuera. Dando espacio a estas ideas y proporcionando apoyo, hemos tenido una experiencia muy positiva y enriquecedora, y el respaldo de las personas ha sido fundamental.

Felipe: Me gustaría agregar algo relacionado con este tema. Creo que las empresas deberían realmente dar importancia al bienestar y la inclusión. Es fundamental abrazar a las personas con discapacidad y no limitarse solo a ayudarles a mejorar habilidades específicas como el manejo de programas de software. Podemos ir un paso más allá, implementando tecnología de diversos tipos para que las personas, tanto en el trabajo como fuera de él, puedan desarrollarse con la misma tranquilidad. Las empresas deberían ser un punto de partida para impulsar a las personas a convertirse en mejores trabajadores, a desplazarse mejor y a ser mejores ciudadanos. Creo que esa es la clave. Además, considero muy importante no sentirse abrumado. Muchas empresas desean contribuir, pero a veces no saben por dónde empezar. Algunas tienen talentos internos que podrían ayudar a promover estos cambios, mientras que otras no cuentan con esa madurez y podrían beneficiarse del apoyo externo. Por eso, insto a las empresas a acercarse tanto a Accenture como a otras organizaciones. Existe la posibilidad de recibir ayuda y orientación, tanto en términos de material como de contenido. Accenture es líder en el ámbito de la inclusión y estamos dispuestos a colaborar con otras empresas para proporcionar orientación y dirección sobre cómo implementar estas iniciativas. Por ejemplo, podríamos organizar un voluntariado en una empresa y luego

proporcionar orientación para que ellos mismos lo lleven a cabo. No es necesario reinventar la rueda, ya que ya existen experiencias exitosas que pueden servir de guía. En este caso, nosotros, en Accenture y Cleverlab, somos como los inventores de la rueda y estamos aquí para ayudar y compartir nuestro conocimiento. Lo más importante es tener la voluntad de ayudar y, realmente, será una experiencia gratificante porque las personas valoran sinceramente estos esfuerzos.

¿Qué significa para Accenture pertenecer a la ReIN?

La Red de Empresas Inclusivas (ReIN) es un espacio invaluable que permite a las empresas compartir sus desafíos y sentirse vulnerables, creando así un ambiente de confianza mutua. Todos enfrentamos las mismas problemáticas y dificultades, pero también compartimos el mismo objetivo: construir una inclusión laboral mejor para personas con discapacidad. Ahora, que la ReIN ha ampliado su enfoque a otras temáticas de diversidad, se ha convertido en un lugar donde podemos escuchar a otras empresas hermanas. No solo compartimos buenas prácticas, sino que también tomamos conciencia de cómo nosotros como compañía podemos contribuir y ayudar a otras empresas.

En este espacio, nos ofrecemos como empresas mentoras y facilitamos el intercambio de conocimientos. Es fundamental comprender que no se trata de competir por ser la mejor empresa, sino de trabajar juntos para eliminar las barreras que existen en torno a la inclusión laboral. Compartimos nuestras propias experiencias, incluyendo las barreras que nosotros mismos hemos enfrentado. La ReIN nos brinda la oportunidad de mantenernos actualizados en cuanto a cambios legislativos y conocer las experiencias innovadoras de otras empresas.

Además, es un excelente espacio para generar conexiones y relaciones de trabajo. En Accenture, nos medimos constantemente en diversas áreas, pero reconocemos que también necesitamos enfocarnos claramente en temas de discapacidad desde una perspectiva externa. La Medición de Inclusión Laboral y Equidad (MILE), que se realiza anualmente y otras iniciativas actualizadas, nos permiten evaluar en qué punto nos encontramos en términos de inclusión. Esta evaluación nos desafía continuamente y nos muestra en qué áreas podemos mejorar y contribuir más. Estamos orgullosos de haber sido una de las 10 empresas reconocidas en la MILE, especialmente por nuestro enfoque en apoyar los pilares de Diversidad, Equidad e Inclusión. Estos han sido puntos clave en nuestro camino hacia una mayor inclusión laboral.