



éntralē

DIVERSIDAD

ES LO

QUE

SOMOS.

INCLUSIÓN

ES LO

QUE

HACEMOS.

TOMO II



Alianza Éntrale A.C.

REDACCIÓN

Paola Guerrero Ibarra

ILUSTRACIONES

Natalia González Estrada

COLABORADORES

Alsea

AT&T México

El Palacio de Hierro

Enel Green Power México

Fundación MVS Radio

GNP Seguros

Grupo Bimbo

Libre Acceso, A.C.

Telefónica Movistar México

DIVERSIDAD ES LO QUE SOMOS. INCLUSIÓN ES LO QUE HACEMOS. TOMO II

Compilación de buenas prácticas empresariales
para la inclusión de personas con discapacidad.

10 PRESENTACIÓN

12 EVOLUCIÓN CONJUNTA
GNP Seguros

19 LÍDERES DE LA INCLUSIÓN
El Palacio de Hierro

26 COMUNICANDO INCLUSIÓN
AT&T México

33 ARTE COMO MEDIO DE INCLUSIÓN
Asea

40 DIVERSIDAD EN MI COMUNIDAD
El Palacio de Hierro

47 ILUMINANDO EL CAMBIO HACIA LA INCLUSIÓN
Enel Green Power México

54 LA INCLUSIÓN COMO EL MEJOR ALIMENTO
PARA LA MENTE Y EL ALMA
Grupo Bimbo

61 LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE
INCLUSIÓN
EL Palacio de Hierro

68 EDUCACIÓN CON PROPÓSITO
Fundación MVS Radio

76 31 AÑOS DE HISTORIA EN LA ACCESIBILIDAD
Libre Acceso, A.C.

82 MARCANDO LA DIFERENCIA DESDE LA
ACCESIBILIDAD
AT&T México

89 UN LLAMADO A LA INCLUSIÓN
Telefónica Movistar México

96 CONSTRUCCIÓN DE UN MUNDO INCLUYENTE
Fundación MVS Radio

103 ANEXOS

AGRADECIMIENTOS

*“Si caminas solo, irás más rápido;
si caminas acompañado, llegarás más lejos.”
- Proverbio chino*

Para este tomo, nuevamente extendemos un agradecimiento al Consejo Mexicano de Negocios, por ser los primeros impulsores en la construcción de un país más incluyente. Gracias a ustedes, la inclusión ya no se percibe como un programa, sino como una estrategia de negocios y más aún, como un compromiso propio del ser humano.

Agradecemos a todas las empresas que forman parte de la Alianza, estamos seguros de que cada esfuerzo realizado es significativo para la generación de una cultura más humana, justa e incluyente dentro de sus organizaciones.

Agradecemos a: Alsea, AT&T México, El Palacio de Hierro, Enel Green Power México, Fundación MVS Radio, GNP Seguros, Grupo Bimbo, Libre Acceso A.C, y Telefónica Movistar México; por compartir sus prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad que, si bien ya han impactado la vida de muchas personas, su camino recorrido servirá de inspiración y ejemplo para que otras empresas comiencen a recorrerlo también.

Agradecemos y reconocemos a todas las organizaciones que conforman la Red de Facilitadores en Servicios de Inclusión Laboral, por acompañar a las empresas en cada uno de sus procesos de inclusión, y brindarnos

a partir de sus conocimientos y experiencia, grandes aprendizajes que podemos aplicar en el día a día para romper con aquellos paradigmas que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Gracias a todas las personas que estuvieron involucradas en el proceso de elaboración de este proyecto, ya que cada uno de sus esfuerzos fueron parte esencial para lograr que el día de hoy, este libro sea una realidad.

PRESENTACIÓN

El libro “Diversidad es lo que somos. Inclusión es lo que hacemos” tiene como objetivo reconocer los logros de las empresas y organizaciones que, día con día, se suman al compromiso de fortalecer la cultura organizacional mediante la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En las páginas de este segundo tomo, queremos compartir 13 historias que narran las travesías que vivieron las empresas y organizaciones en la implementación de sus buenas prácticas de inclusión, demostrando así, que el sueño de un México más incluyente, sólo es posible si lo construimos juntos.

EVOLUCIÓN CONJUNTA

Programa de mentoría



Tener a la mejor gente

La visión de GNP Seguros es ser la mejor y más grande empresa aseguradora de México, aspiración que se ha hecho realidad gracias a los valores que componen la filosofía de la compañía y al compromiso que tiene con el país. Son varias las contribuciones que GNP Seguros ha realizado en pro del desarrollo y bienestar de la sociedad mexicana, ya que, para la empresa, es importante que cada una de sus acciones tenga como fin generar un impacto positivo en la vida de las personas. Gracias a esta convicción, la aseguradora ha trabajado en conseguir al mejor talento y distinguir a su gente por su sentido de colaboración, a fin de promover una cultura donde la inclusión de la diversidad es percibida como una oportunidad que enriquece a la comunidad.

GNP inició con su programa de inclusión laboral para personas con discapacidad en el año 2012 cuando Lalo Bernal vendía dulces afuera de la empresa con mucha constancia y esfuerzo, demostrando así, que la discapacidad no es una limitante para generar un sustento económico. Un día, quien era el Director General de GNP, Alejandro Baillères, ofreció a Lalo una oportunidad para trabajar en la empresa, esto dio origen a la primera contratación de personas con discapacidad. A partir de ese momento, GNP no sólo logró en 7 años alcanzar una planta activa de 170 personas con discapacidad, sino que también fue adquiriendo una mayor experiencia en la implementación de buenas prácticas de

inclusión dentro de la organización, hecho que se volvió fundamental en el año 2015, cuando Alejandro Baillères, ahora parte de la presidencia adjunta de BAL –Grupo de empresas nacionales del que forma parte GNP–, solicitó la contratación de personas con discapacidad en todas las empresas del grupo, asignando a GNP, como la principal fuente de apoyo para la implementación y/o fortalecimiento de los programas de inclusión en cada una de estas empresas. Este nuevo programa de mentoría arrancó con una serie de capacitaciones dirigidas a las áreas de Atracción de Talento de cada empresa, con el objetivo de generar una mayor conciencia sobre la realidad de las personas con discapacidad y eliminar los prejuicios que limitan su contratación. De igual manera, las empresas sumaron esfuerzos para trabajar en la organización de la primera Feria de Empleo Incluyente BAL, misma que se llevó a cabo en la Ciudad de México y que facilitó la atracción de más de 300 candidatos(as) con la disposición de colaborar en el grupo. Para reforzar el acompañamiento y seguimiento a cada uno de los programas, GNP mantiene sesiones de comunicación entre las empresas que sirven como espacio para compartir inquietudes, descubrimientos, acciones, entre otros. Esta última medida ha sido muy enriquecedora, ya que algunas empresas han aprovechado estas reuniones para presentar sus proyectos de inclusión, por ejemplo, la campaña de comunicación “El Palacio para Todos” que lanzó El Palacio de Hierro a fin de dar a conocer tanto la experiencia de las y los colaboradores, como la estrategia de inclusión que se vive en cada uno de los procesos de operación de la empresa.

Durante el desarrollo de este programa de mentoría, GNP no sólo ha contribuido en el alcance de varios de los objetivos de inclusión de las empresas de Grupo BAL, sino que también ha adquirido algunos

aprendizajes que hoy en día están trabajando para fortalecer su propio programa de inclusión laboral. Este rol de acompañamiento que ha desempeñado la empresa en los últimos años, ha enseñado a GNP que el mayor reto de la inclusión no se encuentra en la contratación de personas con discapacidad, sino en el cambio de la percepción sobre la discapacidad a través de la cultura corporativa del Grupo, ya que muchas veces las empresas suelen asociar la inclusión con un tema de responsabilidad social, cuando también debería ser parte del modelo de negocio de las compañías. A pesar de que algunas personas podrían contemplar este hallazgo como un objetivo imposible de alcanzar, GNP lo ha considerado como una oportunidad para seguir avanzando hacia la construcción de una cultura mucho más humana e incluyente, encontrando así, una nueva posibilidad para contribuir en el crecimiento de aquellas empresas que están en búsqueda de fortalecer su compromiso con la sociedad mediante la inclusión laboral de personas con discapacidad.



“ En Grupo BAL tenemos el compromiso de fomentar la Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad como parte de nuestra estrategia corporativa. Este esfuerzo conjunto de las empresas del Grupo ha tomado gran relevancia en los últimos años para demostrar que más allá de un apoyo a la comunidad, es una práctica sólida en la que se desarrollan impactos positivos para la sociedad mexicana. ”

Alejandro Noriega Besga
Director de Desarrollo Organizacional de Grupo BAL

“ La implementación del Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad desde 2013, ha generado grandes aportaciones y beneficios a la cultura organizacional de GNP, por lo que para nosotros ha sido un honor ser mentores de las empresas de nuestro Grupo BAL y fomentar la diversidad e inclusión entre compañías, ya que replicar y adaptar mejores prácticas entre nosotros fortalece el compromiso de nuestros colaboradores. ”

Jose Manuel Bas Alvarez
Director de Recursos Humanos y Servicios Administrativos

LÍDERES DE LA INCLUSIÓN

Programa de Sponsors



Promovemos una cultura de inclusión

“ Colaborar en los esfuerzos de GNP para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial el ODS 10 que se enfoca en la reducción de las desigualdades, ha sido una experiencia sumamente enriquecedora en lo personal como persona con discapacidad, y en lo profesional como coordinador del área, ya que promover la inclusión de grupos vulnerados en la sociedad, economía y trabajo, genera mejores oportunidades de desarrollo y calidad de vida para las personas con discapacidad. ”

Gilberto Guerra Vera

Coordinador del Programa de Inclusión Laboral para
Personas con Discapacidad

El Palacio de Hierro tiene como visión ser la empresa más confiable y con mayor nivel de excelencia, ofreciendo inspiración, información y servicios de interiorismo integral para que las y los clientes creen espacios excepcionales para vivir mejor. Sin embargo, la empresa sabe que para lograr este objetivo, debe contar con una gestión de negocios que incluya valores institucionales que se vean expresados en el trabajo diario del personal y en la manera en la que se establecen relaciones con los grupos de interés. Es por ello que, para seguir esta misma línea, El Palacio de Hierro ha mostrado un compromiso con la responsabilidad social a fin de asegurar que las operaciones de la empresa den respuesta a las necesidades de la sociedad.

Gracias a este último interés, en diciembre del año 2019, El Palacio de Hierro tomó la decisión de abrir sus puertas a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Fueron varias las acciones que se hicieron para empezar a trabajar en esta nueva estrategia de negocio, sin embargo, una de las más importantes fue la formación de un programa de sponsors conformado por líderes de la organización que se caracterizaran por estar en áreas clave y por ser agentes de cambio que promuevan una cultura de diversidad e igualdad en sus equipos de trabajo.

Esta iniciativa surgió como consecuencia de un programa de liderazgo del área de Desarrollo donde se logró identificar quiénes eran aquellos líderes con las competencias para impulsar una cultura de diversidad e inclusión dentro de la organización. El acercamiento que se hizo con estas personas fue a través de una sesión donde primero se les compartía el propósito, objetivos y acciones del programa de inclusión “Palacio para Todos”, y después se les extendía la invitación a sumarse al proyecto debido a las competencias que habían detectado en cada uno de ellos(as).

La respuesta de las personas seleccionadas fue en su mayoría muy positiva, ya que recibieron las propuestas de trabajo con mucha apertura y entusiasmo. Una vez dentro, se les pidió que identificaran en sus respectivas áreas, aquellas acciones que podrían implementar para impulsar la inclusión de personas con discapacidad. Muchos de los líderes, como el del área de Restaurantes o E-commerce, hicieron contribuciones a partir de su experiencia, lo cual hizo que el proceso fuera más sencillo y enriquecedor. De igual forma, este programa hizo posible la realización de un análisis para detectar las necesidades específicas de cada una de las direcciones.

¿Cuáles han sido los resultados?

Actualmente, son 7 las áreas que cuentan con sponsors de la inclusión: Restaurantes, Viajes Palacio, Centros de Distribución (CEDIS), Ventas Tiendas, Crédito y Seguros, E-commerce y Recursos Humanos. Además, este programa logró generar un impacto en la cultura de la organización, ya que no sólo fueron las y los líderes quienes reforzaron su compromiso con la inclusión, sino también los equipos de trabajo que, al observar

el ejemplo de los sponsors, se integraron a esta cadena para promover un entorno laboral más incluyente. Hoy en día, los esfuerzos de las y los líderes se ven traducidos en una mayor participación de sus equipos, donde la inclusión de personas con discapacidad ha sido exitosa.



“ Promover entre los líderes una cultura de inclusión siempre es un reto, pero cuando te encuentras con personas que cuentan ya con las bases y con una mentalidad de realizar día con día acciones incluyentes hace que las cosas sean mucho más fáciles. Así nos pasó con los líderes que forman parte de este programa, ya que gracias a su talento e involucramiento hemos logrado avances significativos, ¡Y vamos por más!

”

Ana Karen Castillo López
Gerente de Cultura, Diversidad y Sostenibilidad

“ Empezar a ser una empresa inclusiva nos ha llevado a ser mejores compañeros y compañeras. Hemos aprendido que todas las tareas y procesos deben y pueden ser cumplidas por igual, solo debemos usar más la empatía y proporcionar las mismas posibilidades para crear mejores equipos.”

Iván Alvarado

Director de Restaurantes Palacio y sponsor del Programa

“ La diversidad y la inclusión son un tema de negocio. Las empresas que han logrado comprenderlo y accionarlo van a la vanguardia en muchos ámbitos, principalmente en ser más innovadores, crear una cultura de alto desempeño, son más ágiles, y alcanzan una mayor participación en el mercado. En El Palacio de Hierro estamos comprometidos en construir una cultura incluyente y diversa que sienta las bases para contar con el mejor talento.”

Vanessa Escudero Bellido

Directora de Talento, Cultura y Comunicación Organizacional

COMUNICANDO INCLUSIÓN

Campaña de concientización



Que tus acciones hablen por ti

AT&T se define por ser una empresa comprometida con la sociedad y por promover en sus colaboradores y colaboradoras una cultura donde la diversidad es vista como una oportunidad capaz de enriquecer al mundo. Con esta idea en mente, día con día los equipos de trabajo se encargan de generar iniciativas que aborden las distintas necesidades comunitarias, entre ellas, la construcción de un México más incluyente.

Desde hace unos años, AT&T ha sumado grandes esfuerzos por hacer de la compañía un espacio que apoye la equidad y valore las diferencias de las personas a fin de encontrar el mejor talento para la creación de soluciones innovadoras que impacten a la sociedad. Como consecuencia de este compromiso, en 2019 se llevó a cabo “Mi talento me define”, proyecto que tuvo como objetivo reforzar la postura de inclusión de AT&T, la cual se enfoca en las capacidades y habilidades de las personas, más allá de su condición.

Esta campaña que se diseñó en conjunto con el área de Digital Media HR, además de ser continuidad de otra que lanzó la compañía para la autoidentificación de las personas con discapacidad, fue una estrategia de comunicación que favoreció la cultura de inclusión de la empresa, ya que su contenido permitió a las y los colaboradores generar conciencia sobre la discapacidad y las personas con esta condición de vida.

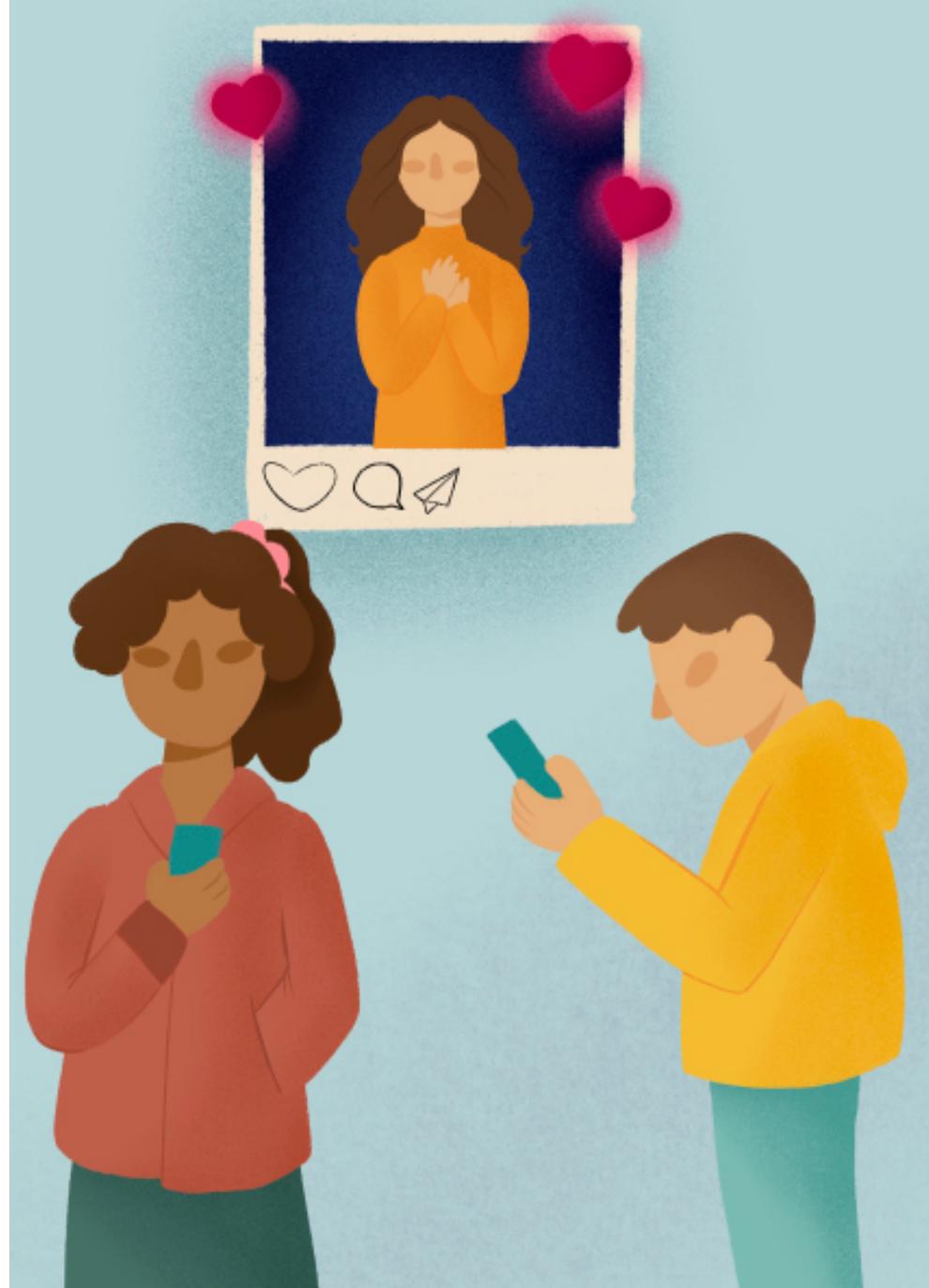
Fueron varias las acciones que se implementaron para hacer de esta campaña una realidad. Durante los seis meses que duró, la compañía se encargó de elaborar un calendario que incluyó lo siguiente:

- Cápsulas de videos que hablaban de discapacidad y recomendaciones sobre cómo ser personas incluyentes.
- Mini documentos (minidocs) que hablaban sobre quiénes son las personas con discapacidad que trabajan en la empresa y que, además, los participantes lo hicieron de forma voluntaria.
- Animaciones de personajes famosos que hablaban sobre su discapacidad.

Uno de los principales retos que tuvo que enfrentar la compañía durante el desarrollo de esta práctica fue la búsqueda de colaboradores y colaboradoras con discapacidad que quisieran participar de forma abierta y voluntaria para compartir su experiencia como persona con discapacidad por temor a que se transmitiera una imagen victimista sobre su condición. Esta dificultad se superó gracias a la intervención de dos principales motivos: por una parte, la creación del primer mini documento (minidoc) el cual sirvió como motivación para que más personas con discapacidad se animaran a participar; por otro lado, se reforzó la comunicación para brindar una mayor aclaración sobre el propósito de la campaña: visibilizar el talento de las personas con discapacidad que trabajan en la compañía a fin de pasar a un segundo plano la condición de las mismas.

Sin duda alguna, el entusiasmo del área de HR Digital Media fue clave

para la realización de esta campaña, ya que propusieron y buscaron los medios oportunos para llevar a cabo este proyecto de manera exitosa. Gracias a su colaboración y a la suma de esfuerzos del personal de la compañía, “Mi talento me define” logró más de 5,100 interacciones en todas las publicaciones, así como un impacto en la educación de las y los colaboradores, ya que adquirieron o reforzaron aquella información necesaria para romper con los mitos e ignorancia que gira en torno a las personas con discapacidad. No cabe duda que esta buena práctica acercó a las y los colaboradores de AT&T a vivir la filosofía que mantiene firme a la compañía: transformar la manera en que se conecta la gente con su mundo mediante una visión incluyente.



“ Participar en la realización de la campaña “Mi talento me define” fue una oportunidad para entender que promover la inclusión y la no discriminación va más allá de conocer cifras y términos, es también el comprender las historias de las personas con discapacidad, verte reflejada en ellas y entender que todos somos personas con el talento y las habilidades para cambiar el mundo desde donde nos encontremos.

Lizzette Fabiola Morales Dominguez
Coordinadora HR Digital Media

“ La campaña Mi Talento me define es un proyecto que ayuda a reforzar de manera constante la cultura de Diversidad e Inclusión que se vive en la empresa. Se diseñó de tal manera que el contenido transmite los conceptos más importantes de una manera muy concreta lo que permite que se puede consultar por toda la organización sin afectar la operación. Para mí lo que más me gustó fue conocer las historias del personal que participa con sus testimoniales ya que demuestra con hechos las acciones de inclusión que se llevan a cabo.

Lizzette Fabiola Morales Dominguez
Coordinadora HR Digital Media

ARTE COMO MEDIO DE INCLUSIÓN

Alianza con Fundación John Langdon Down



Espíritu colaborativo.

“ Vivir con una discapacidad no es un obstáculo para hacer lo que más nos gusta, como lo es: estudiar, trabajar, practicar alguna actividad deportiva, participar en dinámicas grupales e iniciativas a favor de la sociedad. En este sentido, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral nos permite demostrar que somos aptos, como cualquier persona, con las mismas oportunidades para desarrollarnos profesionalmente, sin prejuicios ni discriminación. ”

Lizzette Fabiola Morales Dominguez
Coordinadora HR Digital Media

Aalsea es una compañía que no sólo tiene como compromiso ofrecer productos con insumos de la mejor calidad, sino que también busca crear un espacio de trabajo incluyente y abierto a la diversidad mediante diferentes iniciativas que inviten a las y los colaboradores a fomentar una cultura más humana. Esta visión no sería posible sin los valores que constituyen a la filosofía de la empresa, mismos que, sin duda, han sido un pilar fundamental para encender el espíritu colaborativo de la gente.

A lo largo de los años, Aalsea ha generado alianzas con diversas instituciones que permiten promover el compromiso que tiene la empresa con la inclusión. Un aliado estratégico ha sido Fundación John Langdon Down, pues a través de las creaciones de sus artistas, la empresa ha logrado generar espacios únicos para las y los clientes. El acercamiento al trabajo de la Escuela Mexicana de Arte Down, fue la causa de esta buena práctica de inclusión, ya que el área de Diseño y Construcción, al contemplar las obras que hacían las y los chicos de la institución, quiso mostrar en tiendas y restaurantes el talento creativo que tienen las personas que forman parte de esta Institución.

Fue en 2013, cuando Starbucks y la Escuela Mexicana de Arte Down colaboraron por primera vez, al exponer las obras realizadas por los alumnos de la institución, en diversas tiendas Starbucks de la Ciudad

de México. Hoy suman más de 600 grabados y litografías que lucen en más de 100 tiendas Starbucks, así como un mural en la tienda de Starbucks Pedregal –realizado por 4 artistas–, el cual viste de colores la tienda y está inspirado en el camino que recorre el café, desde la semilla y las manos que lo cultivan hasta la planta que se transforma en una taza de café perfecta. Además de cuidar la seguridad de las y los artistas durante el desarrollo del proyecto, esta práctica no mostró ninguna otra dificultad, ya que todas las partes involucradas trabajaron en conjunto para llegar a un mismo resultado.

En 2019, Vips se sumó a la iniciativa mediante la compra de 25 piezas creadas por la misma Escuela, entre estas se encuentra “Panal”, obra que se exhibe en Vips Américas. Uno de los aspectos más interesantes de esta sinergia entre ambas organizaciones, es que las obras de arte fueron diseñadas a modo que las imágenes representaran lo más significativo de la compañía, es decir, aquellos elementos que tuvieran relación con la propia marca.

¿Qué fue lo que hizo que esta buena práctica fuera exitosa? En primer lugar, el compromiso de Bernardo Arias, Director de Diseño y Construcción, fue un pilar fundamental, ya que su convicción con el proyecto logró que cada persona involucrada en el mismo sacara su máximo potencial y aprendiera del talento de las y los demás. De igual manera, la participación de las diferentes áreas involucradas fue clave para tener presencia en medios y dar a conocer los esfuerzos que genera día con día Alsea para fortalecer su cultura de inclusión. Finalmente, esta alianza generó un impacto en la cultura de Alsea, ya que uno de los aprendizajes que dejó la convivencia con los artistas de la Escuela Mexicana de Arte Down, es que no existen barreras ni límites para

potenciar nuestro talento. Las y los Partners de Starbucks tuvieron la apertura de trabajar con personas que viven una realidad muy distinta a la suya, por lo mismo, lograron generar conciencia sobre las capacidades de las personas con discapacidad.

Esta buena práctica no sólo nos invita a buscar diferentes medios y alternativas para hacer de la inclusión parte de nuestro día a día, sino también a crear alianzas con aquellas personas comprometidas con la creación de una sociedad más humana. Alsea nos enseña a ver la creatividad como una herramienta que podemos aprovechar para lograr resultados asombrosos en un mundo lleno de diversidad; así como a crear puentes e impactar vidas mediante un espíritu de colaboración.

Agradecemos a Fundación John Langdon Down por acompañar a Alsea en este camino de la inclusión y enseñar a su gente que el talento va más allá que nuestra condición de vida.



“ En Alsea nuestro compromiso es impactar positivamente a las comunidades a las que servimos todos los días. No tengo más que agradecimiento hacia los artistas de la Escuela Mexicana de Arte Down, a Pilar Mostalac y a la Maestra Sylvia Garcia-Escamilla por la apertura y apoyo para poder desarrollar representaciones artísticas con formatos, materiales e ideas inspiradoras que nos ayudan a transmitir la esencia de nuestras marcas y la cultura de Alsea en cada tienda. ”

Bernardo Arias Sánchez
Director de Infraestructura Alsea México

“ En el periodo de dos semanas, los alumnos de la Escuela Mexicana de Arte Down estuvieron dentro de nuestra tienda, enseñándonos una forma diferente de ver la vida; plasmaron su creatividad e imaginación utilizando como lienzo las paredes de nuestro Tercer Espacio, llenándolo de vida y color. Personalmente me sentí inspirado por la tenacidad, bondad y grandes valores que estos chicos nos transmitieron, cada turno con ellos presentes fue especial y diferente. Hoy, una sirena de gran tamaño nos acoge al entrar a la tienda, acompañada de hojas de cafetos que nos recuerdan, una y otra vez, que el café es el corazón de Starbucks.”

Eduardo Díaz
Gerente de la tienda Starbucks Pedregal.

“ Para la Fundación John Langdon Down ha sido sumamente gratificante la fuerte alianza que tenemos con Alsea desde hace más de 10 años. Hemos desarrollado de la mano, diversos proyectos de inclusión que han sido sumamente exitosos. Agradecemos a Alsea por ser una empresa comprometida con México y por mejorar el tejido social de nuestro país que tanto lo necesita.”

Pilar Mostalac
Directora General de la Fundación John Langdon Down

DIVERSIDAD EN MI COMUNIDAD

Concurso de dibujo incluyente

El Palacio de Hierro

SOY TOTALMENTE PALACIO

Proporcionamos experiencias excepcionales

El Palacio de Hierro es una empresa cuyo compromiso con la lealtad de sus colaboradores y colaboradoras es muy importante. Es por ello que, tanto su gestión de negocio como sus procesos de operación, están enfocados en ofrecer experiencias excepcionales que no sólo fortalecen el sentido de pertenencia con la organización, sino también contribuyen a su propio desarrollo personal y profesional. El Palacio de Hierro está convencido de que la apertura hacia la diversidad e inclusión es un camino que enriquece la vida de las personas, por lo que día con día, los equipos de trabajo buscan crear iniciativas atractivas que motiven al personal a sumarse en la construcción de un México más humano e incluyente.

Como consecuencia de este último compromiso, El Palacio de Hierro formó un programa de inclusión laboral con el fin de fortalecer la cultura organizacional y brindar oportunidades laborales a aquellos grupos de atención prioritaria, entre ellos, las personas con discapacidad. Una de las líneas de acción de este programa es seguir la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación, instrumento que integra ciertas medidas de nivelación cuyo cumplimiento permite a las empresas obtener un reconocimiento o distintivo por promover un ambiente incluyente y libre de discriminación. Entre estas medidas, hay una enfocada en impulsar actividades que involucren no sólo a las y los colaboradores,

sino también a sus familias. A partir de esta información, El Palacio de Hierro tomó la decisión de trabajar en el desarrollo de alguna actividad que alcanzara el objetivo.

En un inicio, la idea era organizar un foro en el que las y los familiares fueran al corporativo a escuchar diferentes pláticas y participar en las actividades, sin embargo, este plan se descartó debido al inicio de la pandemia del COVID-19. Este acontecimiento fue todo un reto para la empresa, ya que debieron buscar una solución que fuera capaz de responder al entusiasmo de las y los colaboradores de poder llevar un mensaje de inclusión a cada uno de las y los integrantes de sus familias. La gente de El Palacio de Hierro fue clave para resolver la incógnita sobre qué hacer frente a esta situación, ya que gran parte del personal propuso el diseño de alguna actividad a distancia que les permitiera compartir tiempo de calidad con sus hijos e hijas. Aprovechando que las y los niños no estaban asistiendo de forma presencial a la escuela, la empresa vio esta idea como una oportunidad para promover la concientización sobre la diversidad e inclusión.

Fue así que la empresa lanzó su primer concurso de dibujo incluyente, el cual se realizó en el mes de abril con motivo del día del niño(a). La convocatoria era abierta y consistía en un registro en línea donde las y los niños enviaban su dibujo junto con un mensaje de reflexión, a fin de concientizar y sensibilizar a las y los lectores en la inclusión de personas con discapacidad en la comunidad de El Palacio desde la perspectiva de la niñez. Fueron 114 niños(as) quienes participaron en esta dinámica, no obstante, sólo las y los creadores de los 15 dibujos más votados, recibían un regalo y se publicaban en los medios internos de comunicación.

Los resultados de esta buena práctica fueron muy positivos, ya que este concurso permitió a las y los niños identificar que las acciones, actividades y situaciones que viven muchos(as) en la escuela, las clases extracurriculares y dentro de la familia, generan un impacto tanto en su vida personal como en la de las demás. De igual manera, las y los colaboradores expresaron un agradecimiento a la empresa por abrir espacios donde sus hijos(as) pudieran aprender sobre la diversidad e inclusión, utilizando la creatividad como un medio para educar sobre el tema. Sin duda, esta experiencia fue toda una enseñanza para el personal de El Palacio de Hierro, ya que a través de una simple demostración como un dibujo, tuvieron la posibilidad de ver la diversidad e inclusión desde un panorama que nos invita a valorar las diferencias de las personas que forman parte de nuestra comunidad, para lograr una sociedad más justa y humana.



“ *Esta experiencia me gustó, ya que tuve oportunidad de abordar con mi hijo el tema de inclusión. A sus cortos 6 años, él está consciente del tema, logró entender y plasmarlo en su dibujo. Considero que como sociedad y sobre todo como padres de familia, tenemos la responsabilidad con las nuevas generaciones de hacerlos conscientes, respetar y sobre todo ser incluyentes.* ”

Esmeralda Heras
Analista de Información Financiera

“ *Al conocer el sentir de los niños(as) y la experiencia de cada familia en temas de inclusión, te sensibiliza y nos permite ser más empáticos con los demás, al involucrar a nuestras familias en esta actividad, creo que se logró un mayor impacto, pues aprovechamos para reflexionar y dialogar en familia qué debemos cambiar para contribuir a una sociedad más incluyente.* ”

Karen Fraustro Cortés
Analista de Comunicación Organizacional

“ La experiencia que hemos vivido en los últimos meses con estas actividades han sido super importantes no solo para mí y para mi familia ya que les he compartido todo lo que he podido aprender con esto. Por esta razón decidimos inscribirnos para el concurso de dibujo ya que como familia buscamos ser empáticos día a día con las diferentes situaciones que puede vivir una persona con discapacidad y tratamos de hacer conciencia de que todos tenemos las mismas oportunidades y derechos. ”

María Fernanda Monroy
Líder de Recursos Humanos.

ILUMINANDO EL CAMBIO HACIA LA INCLUSIÓN

Convivencia de sensibilización



El pensamiento inclusivo orienta nuestra innovación

Mejorar el futuro y tener un progreso sostenible es el compromiso de Enel, empresa con la capacidad de transformar al mundo mediante la generación de energía renovable. Sin embargo, el éxito de la compañía no solo se ha dado por la calidad de sus productos y servicios, la colaboración entre las y los colaboradores de la empresa también ha sido clave para lograr resultados innovadores y sostenibles. Para Enel, las personas son la fuente de energía principal y por ello día con día busca promover una cultura de diversidad e inclusión con el fin de fortalecer la estrategia de apertura que tiene el negocio e incrementar las oportunidades de enriquecer a la sociedad. Parte de este compromiso es respetar el equilibrio vida-trabajo, es decir, integrar la esfera personal y laboral mediante diversas iniciativas que transmitan la cultura y valores a quienes trabajan en Enel y a sus familiares.

Uno de los proyectos que surgió a partir de este objetivo fue la creación de varios talleres dirigidos a las hijas e hijos del personal a fin de que estos comprendieran la función del negocio (la producción de energía a través de fuentes renovables), así como los ejes que rigen a la compañía: sustentabilidad, cuidado al medio ambiente, seguridad, entre otros. Sin embargo, para darle más sentido a estos talleres, el programa de diversidad, inclusión y pertenencia –específicamente la Open Network de personas con discapacidad– se sumó al proyecto con el propósito

de inculcar en las niñas y niños una cultura de apertura a la diversidad. Fue a partir de esta idea que Enel hizo alianza con Unidos, organización que promueve la sensibilidad y empatía hacia las personas con discapacidad mediante actividades de convivencia e interacción. Durante esta colaboración, ambas organizaciones enfrentaron el reto de la creatividad, ya que, por una parte, era la primera vez que Enel organizaba un taller donde convivieran niños con y sin discapacidad, mientras que, por otro lado, Unidos no había diseñado antes dinámicas relacionadas con la energía renovable. No obstante, gracias al entusiasmo y a la comunicación, ambas organizaciones lograron romper esta barrera hacia lo desconocido y obtener así aprendizajes enriquecedores, entre ellos la capacidad de innovación y adaptabilidad.

La llegada del COVID-19 fue otro de los retos Enel debió enfrentar, ya que tuvieron que replantear toda la coordinación para realizar la actividad de manera virtual y no poner en pausa el taller. No obstante, esta nueva modalidad también fue una oportunidad para fortalecer la inclusión, ya que las y los hijos del personal que trabaja en plantas de producción y que antes no habían podido asistir al taller por ser presencial, en esta ocasión pudieron sumarse a la actividad en línea desde la comodidad y seguridad de sus casas. Los talleres en línea se llevaron a cabo durante una semana en la temporada de verano para que las y los participantes tuvieran la disponibilidad de conectarse; además, previo al evento, recibieron una playera con el logo tanto de Unidos como de Enel, así como un kit con todo el material necesario para las actividades, hecho que favoreció la experiencia de aprendizaje. Gran parte del éxito de esta práctica se debió al apoyo de las mamás y/o papás durante el desarrollo de la actividad, de no haber sido por su compromiso, Enel no hubiera podido dar continuación al taller en línea.

¿Cuáles fueron los principales resultados? De forma cuantitativa, estos talleres tuvieron un alcance de 20 personas en modalidad presencial y de 30 en el taller virtual. Por otra parte, esta iniciativa no solo permitió una mayor visualización de las personas con discapacidad, sino que también enseñó al personal de la compañía –especialmente a quienes incluyeron a sus hijos e hijas en los talleres– que la principal barrera que tenemos como sociedad para hacer un México más incluyente, son nuestros propios prejuicios. Las niñas y los niños confirmaron que una cultura de inclusión es posible a través de una apertura hacia las diferencias de los demás, visión que, sin duda, Enel busca transmitir día con día como parte de su estrategia de negocio.



“ Fue una experiencia sumamente satisfactoria, me di cuenta de lo importante que es la inclusión de las personas que cuentan con alguna discapacidad, quienes realmente pueden tener la misma productividad y que, de hecho, te enseñan a ver el mundo desde otro punto de vista. La sensibilidad y empatía fueron muy importantes y nos llenó de energía positiva, No hay mayor discapacidad que pensar que no puedes hacer las cosas. ”

Carlos Martínez Liebre
EM&CO

“ Mis hijos tuvieron oportunidad de experimentar con juegos la vida de una persona con discapacidad y dentro del mismo juego ellos terminaron haciendo pequeñas trampas porque no es fácil lograr lo que nos piden sin usar nuestros sentidos a los que ya estamos habituados. También tuvieron la oportunidad de convivir con niños con Síndrome de Down, pero contrario a lo que yo pensé, para ellos no fue una experiencia impresionante ni fuera de lo normal, para ellos fue conocer a otros niños que jugaron e hicieron actividades con ellos en los mismos equipos. Esto me hace pensar que los prejuicios y diferenciación los creamos nosotros durante nuestra vida adulta. ”

Eduardo Hernández
Compra

“ Me sentí emocionada, feliz, nerviosa, me divertí mucho, aprendí que no porque sean diferentes significa que no sean iguales a nosotros. ”

Emilia
Participante

LA INCLUSIÓN COMO EL MEJOR ALIMENTO PARA LA MENTE Y EL ALMA

Seminario de Diversidad e inclusión



Alimentamos un mundo mejor

Alimentar un mundo mejor es una de los objetivos más importantes de Grupo Bimbo, empresa mexicana que tiene como propósito “Construir una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana”, con la misión de hacer llegar “Alimentos nutritivos y deliciosos en las manos de todos”. Para lograrlo, una de las principales creencias que integran su cultura es “valoramos a la persona”, de la cual deriva su compromiso con la Diversidad e Inclusión, con la firme convicción de que la diversidad enriquece y la inclusión fortalece.

La meta de Diversidad e Inclusión en Grupo Bimbo es “vivir una cultura de inclusión, donde todas las personas se sientan parte y tengan las mismas oportunidades de desarrollo, siendo libres de ser ellos mismos”; como Don Lorenzo Servitje, fundador de Grupo Bimbo, bien lo decía: “Todas las personas tienen el potencial para crecer, aprender y ser mejores. Nuestra compañía debe ser el lugar en el que ellos y ellas tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y encontrar la verdadera felicidad”.

Para acercarse a esa meta, y crear una cultura de inclusión, desde hace 6 años, Grupo Bimbo tomó la decisión de capacitar a todos sus colaboradores y colaboradoras y generar apertura y concientización

mediante el Seminario de Diversidad e Inclusión.

Este Seminario es una práctica que ofrece a las y los colaboradores de Grupo Bimbo en todas sus operaciones, una oportunidad de sensibilización, apertura y reflexión para convertirse en agentes de cambio, que vivan y promuevan comportamientos incluyentes. Actualmente, cuentan con una red de 150 facilitadores en todo el mundo. La oficina Global de DI es responsable del Seminario, y se encarga de certificar de forma presencial a las y los facilitadores que lo pueden impartir. Para ello, además de la certificación, es requisito ser aliados de DI, contar con experiencia impartiendo cursos y haber tomado el seminario a modo de participante.

Este seminario busca atender todas las dudas que las personas se llegan a plantear en torno a la diversidad e inclusión, es por ello que su plan educativo está compuesto por cuatro módulos cuyo contenido abarca desde conceptos básicos como las dimensiones de la diversidad, los estereotipos, prejuicios y escala de tolerancia, hasta el rol que juega un agente de cambio. Lo que más enriquece este seminario es su metodología meramente reflexiva, la cual se manifiesta a través de diversos ejercicios prácticos adaptados a la filosofía de Grupo Bimbo. Durante el transcurso de los temas, las y los participantes viven un proceso de transformación de pensamiento donde la tolerancia no es suficiente para vivir una cultura de inclusión, es necesaria una apertura hacia la diversidad (género, discapacidad, generaciones, diversidad sexual, interculturalidad) para la valoración de todas las personas y de sus diferencias. Lograr este cambio de pensamiento fue todo un reto, ya que era importante dar a entender que la responsabilidad de construir una cultura de diversidad e

inclusión no sólo corresponde al área de Personas (Recursos Humanos), sino a cada colaborador o colaboradora que forma parte de la empresa. No obstante, gracias a los ejercicios de introspección y reflexión, quienes participan tienen la posibilidad de cuestionar sus propias creencias y prejuicios hacia las diferencias, así como de intercambiar experiencias personales y propuestas para aplicar lo aprendido en sus entornos de trabajo, favoreciendo la sensibilización y concientización sobre el papel que juega cada uno(a) para la construcción de una cultura más incluyente. Esta apertura, más el compromiso que tienen las y los líderes con la diversidad e inclusión, fueron pilares para el éxito de este programa.

Hoy en día, son más de 65 facilitadores(as) en México que imparten anualmente este seminario, logrando capacitar a más de 16 mil 700 colaboradores y colaboradoras. Mediante esta práctica, Grupo Bimbo nos ha enseñado que, para transformar a una sociedad, la tolerancia no es suficiente, sino que es necesario que estemos realmente en pro de la diversidad, es decir, ser personas incluyentes que activamente valoren las diferencias. Mediante este programa, Grupo Bimbo nos invita a ser agentes de cambio para la construcción de un México donde se valore a todas las personas, aceptando las diferencias y valorándolas como una oportunidad para innovar y fortalecer a los equipos.



“ Como colaboradora de MVS nos dieron un Coaching ALA posibilidad de aprender sobre la diversidad e inclusión ha sido de las experiencias más enriquecedoras que he tenido, sobre todo que te permite expandir tu conocimiento sobre ti mismo, de los demás y que todos tenemos la posibilidad de aportar, no importando su género, identidad sexual, nacionalidad, color de piel, edad, escolaridad, religión, discapacidad, entre otras cosas que no nos permiten descubrir el potencial de una persona, por lo que debemos enfocarnos en lo que realmente es fundamental: Valorar a la Persona. ”

Raul Gustavo López Garate
Gerente Global Fiscal de Oficinas Globales

“ El Seminario es una oportunidad para abrir nuestra mente a todo lo que puede cubrir el tema de Diversidad e Inclusión, nos saca de ideas previamente adquiridas, rompe con estereotipos y sesgos inconscientes. Con cada una de las sesiones hasta nosotros mismos como facilitadores tenemos el regalo de aprender de los colaboradores que asisten, de sus experiencias, de sus acciones en pro a los temas vistos y de compartir un espacio completamente seguro para todos donde se refuerza nuestra creencia de Valoramos a la persona. ”

Marcela Sánchez Hidalgo
Human Relations Manager de Global Services

LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE INCLUSIÓN

Programa de aprendizaje “Palacio para todos”

El Palacio de Hierro
SOY TOTALMENTE PALACIO

Valoramos las opiniones y creencias de todas las personas

“ El encuentro nos ayudó a darnos cuenta de todas las prácticas que, en cierta medida, se han normalizado dentro del ambiente laboral y que impiden que nuestra compañía viva plenamente una cultura de Diversidad e inclusión. Asimismo, nos sirvió para entender que eliminando la discriminación en el trabajo y en general en nuestras vidas, permitirá que personas valiosas se sientan verdaderamente parte de nuestra sociedad y alcancen su máximo potencial. ”

Pablo Rodrigo Arroyo Hernández,
Manager Real State Grupo Bimbo de Oficinas Globales

La gente de El Palacio de Hierro comparte una convicción muy clara: actuar siempre con rectitud bajo los principios de integridad, lealtad y respeto, para ser congruentes entre lo que se piensa, dice y hace. Esta filosofía ha sido fundamental para promover uno de los valores que conforman parte de la cultura de la compañía: el respeto. Para El Palacio de Hierro es muy importante que su personal tenga la capacidad de brindar a cualquier persona un trato imparcial, sin distinción alguna, con el fin de preservar su dignidad e integridad personal, evitando cualquier conducta que pueda resultar ofensiva. La empresa sabe que para hacer de este objetivo una realidad, debe implementar acciones que permitan a las y los colaboradores desarrollar las competencias necesarias para generar un impacto positivo tanto en la empresa como en la sociedad. Dentro de estas acciones se encuentran los programas de capacitación, estrategia educativa que ofrece cursos específicos al personal de la compañía sobre las políticas y el sistema de gestión de la integridad.

Cuando El Palacio de Hierro decidió sumarse a la inclusión laboral, comenzó también a buscar apoyo en las organizaciones y fundaciones, para hacer de la atracción de talento y contratación de personas con

con discapacidad un proceso más eficiente. Esta red de aliados aportó mucho valor a la compañía, ya que, además de proporcionar los medios necesarios para encontrar a la mejor diversidad de talento, ofrecían sensibilizaciones y capacitaciones al equipo de trabajo donde iba a ingresar la persona con discapacidad. No obstante, a pesar de que esta medida fuese de gran utilidad, El Palacio de Hierro, mediante un ejercicio de análisis, concluyó que para lograr un programa de inclusión sostenible, era necesario concientizar a todo el personal de la compañía, no sólo a aquellos equipos que contaran con un colaborador o colaboradora con discapacidad.

A partir de este descubrimiento, El Palacio de Hierro lanzó en mayo de 2020 el Programa de Aprendizaje “Palacio para Todos”, el cual tiene tres principales propósitos:

1. Comunicar los objetivos y las acciones del programa de inclusión “Palacio para Todos”.
2. Brindar a todo el personal de la compañía las herramientas, conceptos y reflexiones relacionados con la diversidad e inclusión, a fin de que sean capaces de poner en práctica las actitudes y comportamientos incluyentes dentro y fuera de la organización.
3. Fomentar una cultura de inclusión en cada uno de los equipos de trabajo.

Este programa inició con un e-learning donde se dieron a conocer los conceptos de estereotipos, prejuicios y discriminación.

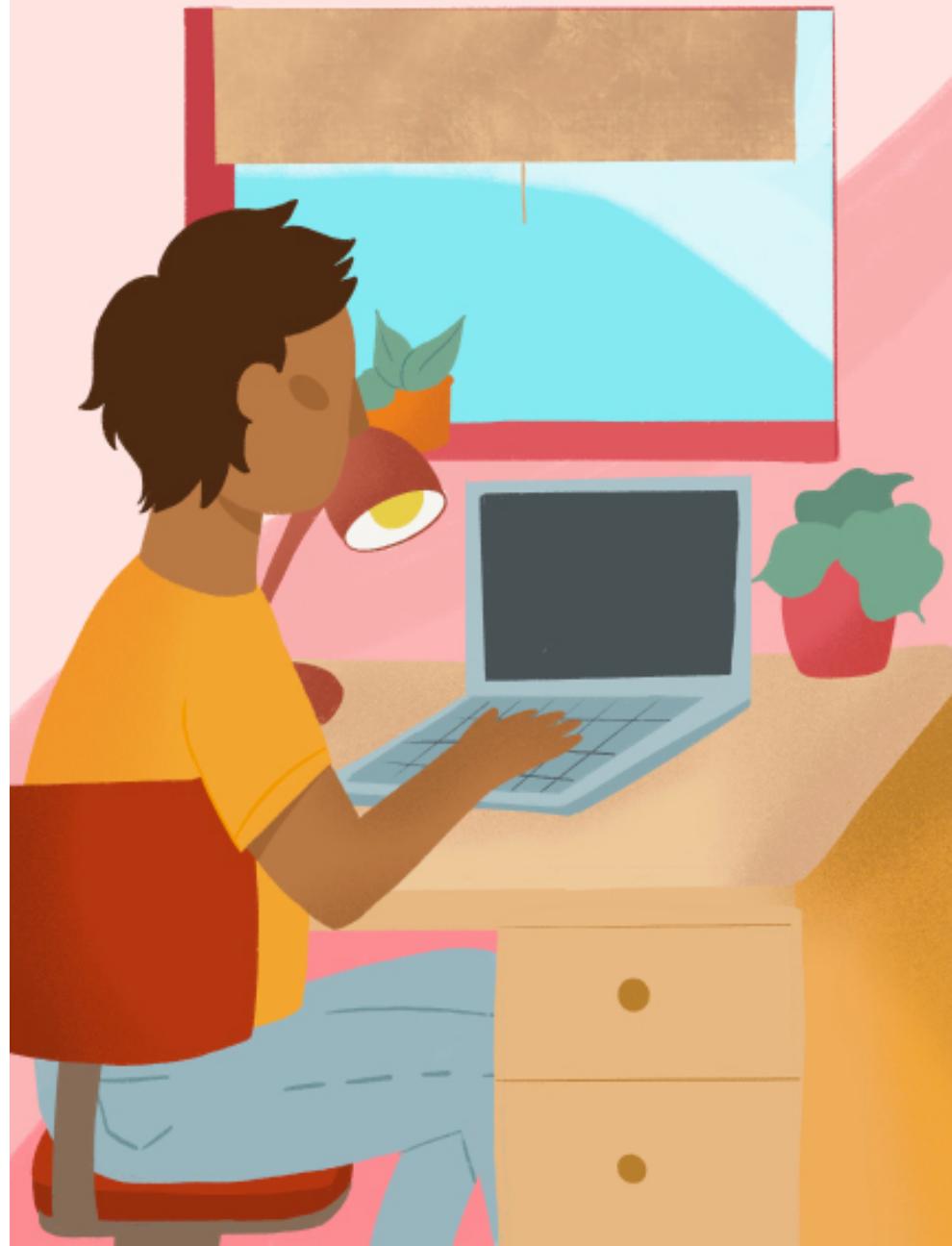
¿Por qué se hizo en línea?

La empresa estaba acostumbrada a que todos los cursos de formación fueran, en su mayoría, presenciales. Sin embargo, con la llegada del COVID-19, el equipo de capacitación tuvo que repensar toda una estrategia para hacer que los contenidos logaran el alcance esperado. Lo que en un principio parecía ser un reto, se transformó en una oportunidad, ya que las y los colaboradores mostraron un compromiso con su propio aprendizaje al solicitar a la empresa el lanzamiento de cursos que pudieran tomar desde sus casas.

Además del contenido, en este curso se implementaron ejercicios prácticos para que las personas pudieran identificar el origen de sus acciones y pensamientos, es decir, si surgieron como consecuencia de sus estereotipos y prejuicios. La finalidad de estas actividades consistió en promover un espacio de aprendizaje activo donde se invitaba a las y los participantes a convertirse en agentes de cambio. Para completar el curso, es necesario que las y los participantes contesten una evaluación en la que deben tener más del 80% de las respuestas correctas. De igual manera, el equipo de capacitación se encarga de hacer mediciones mensuales para revisar cuáles son los avances por curso en cada uno de los corporativos de las tiendas. Estas evaluaciones han sido muy valiosas, ya que permiten a la empresa no sólo medir cuántas personas han tomado las capacitaciones y cuáles han sido las calificaciones obtenidas, sino también conocer aquellos comentarios y retroalimentaciones que les sirvan para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La respuesta a este programa de aprendizaje “Palacio para Todos” ha

bastante positiva. Por una parte, de las 10,800 personas que hay en plantilla, 8,225 han tomado los cursos, de las cuales muchas han llevado el contenido a sus familiares para que desarrollen más comportamientos incluyentes. Del mismo modo, comenzaron a solicitar la oferta de otros cursos que dieran continuidad a estos temas, razón que llevó a El Palacio de Hierro a trabajar en el desarrollo de nuevos recursos –como un curso sobre la Política de No Discriminación e Igualdad Laboral, así como uno de Lenguaje Incluyente y No Sexista–, para que tanto equipos como líderes, pudieran conocer sobre la inclusión y participar en la construcción de una cultura más incluyente. Finalmente, a pesar de ser una práctica reciente, la empresa logró identificar un pequeño cambio de mentalidad en las y los colaboradores que tomaron los cursos, ya que han logrado concientizar sobre la responsabilidad que cada uno(a) tiene en la inclusión de las personas con discapacidad.



“ Como líderes y personas tenemos la responsabilidad de hacer una profunda reflexión sobre el rol que tenemos en el tema de la Inclusión. Es solo hasta que nos involucramos de manera directa cuando dimensionamos lo mucho que aún falta por hacer. Es cierto que el tema requiere especialización para desarrollar contenidos e iniciativas que sean inclusivos y que les permitan a todas las personas tener la mejor experiencia en El Palacio de Hierro, pero sin lugar a dudas esto inicia con la apertura y voluntad que está dentro de cada uno de nosotros (as). ”

Jorge Cortés Moncada
Director de Capacitación

“ La mayoría conocemos a la inclusión como concepto teórico, pero sin vivirla. Es importante invitar a los equipos y líderes a hacer un autoanálisis sobre nuestras conductas y darnos cuenta si realmente somos incluyentes o no. El respeto es la base, porque todos somos seres humanos. ”

José Antonio Flores
Gerente de Capacitación

EDUCACIÓN CON PROPÓSITO

Coaching auditivo



“ Al desarrollar este curso, me enfrenté a mis prejuicios y descubrí todo lo que hay detrás de las palabras diversidad e inclusión. Pienso que es importante crear conciencia sobre como todos somos irrepitibles y debemos buscar que nuestras diferencias sumen, no resten. ”

Paola Medina

Analista de Capacitación Corporativo.

La misión de Fundación MVS Radio es elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva, fomentando su inclusión en todos los ámbitos sociales, entre estos, el laboral. En México, la situación no es muy favorable para las personas sordas, ya que existen pocas oportunidades que ofrecen ingresos menores o iguales al salario mínimo. De igual manera, se considera que sólo 3 de cada 10 jóvenes sordos obtienen recursos mediante un trabajo fijo y en el caso de los adultos, la mitad de la población con discapacidad auditiva no cuenta con un ingreso económico propio.

A fin de cambiar esta situación y mantenerse firme con su misión, Fundación MVS Radio creó en el año 2018, el Programa Institucional de Inclusión, iniciativa que busca promover el acceso al trabajo digno y de calidad para personas con discapacidad auditiva.

Como parte de este Programa, surgió la iniciativa Coaching Auditivo, un taller teórico- vivencial que tiene como objetivo proporcionar a las empresas la información necesaria para promover la inclusión laboral de futuros colaboradores y colaboradoras con esta discapacidad. Este último proyecto comenzó su desarrollo en la Universidad UTECA (Ciudad de México) y en la cadena hotelera City Express en algunas ciudades de los estados de Nuevo León, Jalisco, Querétaro, San Luis Potosí, Tabasco, Yucatán, Puebla, Veracruz, Sinaloa, Baja California Sur, Estado de México

y Ciudad de México.

El taller está conformado por 5 bloques y su duración varía de acuerdo con el número de participantes inscritos. Los temas que se abordan están enfocados a brindar conceptos e información básica sobre la discapacidad auditiva, entre estos, una introducción a la Lengua de Señas Mexicana y cuáles son algunas recomendaciones para favorecer la inclusión laboral de las personas que viven este tipo de discapacidad. Uno de los principales factores que facilita la vivencia de una experiencia mayormente significativa para las y los participantes que toman el taller, es que el equipo de facilitadores son especialistas en el tema, es decir, lo imparten personas con discapacidad auditiva, expertos(as) en organización y terapia de lenguaje a personas con discapacidad auditiva, así como un traductor oficial oyente de Lengua de Señas Mexicana.

¿Cómo se vivió la práctica en Hoteles City Express y en la Universidad UTECA?

Por una parte, la alianza con City Express fue un pilar clave para el éxito y expansión de este Coaching Auditivo, ya que el personal de la empresa no sólo mostró su entusiasmo durante el programa, sino también un compromiso con su propio aprendizaje para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. En un principio, Fundación MVS Radio llegó a considerar como un reto el hacer este taller, ya que era necesario transmitir el contenido de manera atractiva para atrapar la atención e interés del personal de la empresa, sin embargo, al momento de su aplicación se dieron cuenta de que las y los participantes contaban con mucha apertura a la diversidad y que, por lo mismo, no había ninguna barrera que limitara su concientización.

Por otra parte, la suma de esfuerzos entre el equipo docente, personal administrativo y alumnado de la Universidad UTECA, fue muy importante para la construcción de un ambiente de aprendizaje activo donde la información era recibida con interés por parte de esta institución. El objetivo de impartir este Coaching Auditivo al sector educativo es facilitar la contratación e inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva, mediante una preparación profesional que satisfaga las necesidades de los alumnos y alumnas con esta discapacidad. Es por ello que, el mayor reto que tuvo que enfrentar Fundación MVS Radio en este espacio pedagógico, fue la adaptación de los planes de estudio para que el contenido de las clases pudiera ser traducido a un lenguaje mucho más concreto y comprensible para las personas con discapacidad auditiva, dificultad que pudo lograrse con éxito debido al apoyo del personal y la sensibilización del alumnado sin discapacidad.

Esta iniciativa del Coaching Auditivo es el reflejo de muchas de las acciones que ha realizado Fundación MVS Radio en pro de la inclusión. El equipo que conforma esta organización nos ha enseñado que la educación es el mejor medio para transformar a una sociedad. Gracias a esta convicción en mente, el Programa de Inclusión de Fundación MVS Radio, no sólo ha impactado en la cultura organizacional de las instituciones y en el comportamiento incluyente de las personas, sino que también ha dado respuesta a algunos de los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, entre ellos: promover el crecimiento económico sostenido y garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.



“ Lo que descubrí es que existen distintas maneras de comunicarse y que, para mí como profesora, es muy valioso aprender formas distintas de comunicarme de manera clara y concisa no solamente con mis estudiantes sordos sino con todos mis estudiantes. En realidad, me doy cuenta que yo aprendo de ellos tanto como ellos de mí.”

Bianca Castillero
Docente en UTECA

“ Como colaboradora de MVS nos dieron un Coaching Auditivo que me dejó muchas ganas de querer saber más sobre la discapacidad auditiva, al ser estudiante en UTECA, nos brindaron la oportunidad de aprender LSM impartido por los mismos alumnos sordos, convivir con ellos me hizo conocer más sobre la comunidad sorda y sobre todo lo que viven día a día, considero que como sociedad debemos ser más incluyentes, ya que como lo mencioné, he estado con ellos por lo que he visto como son discriminados por una sociedad que aún le falta conocer más del tema. Son personas increíbles que me han hecho ver la vida de otra forma. ”

Karen Alcántara
Recepcionista en UTECA

“ A veces asumimos que cuando implementamos un cambio, habrá una etapa fuerte de resistencia que significará el mayor reto. Sin embargo, trabajar de la mano con Fundación MVS Radio en el desarrollo e implementación del Curso Coaching Auditivo, logramos difundir la inclusión laboral y sensibilizar a los más de 150 hoteles que forman Hoteles City Express sobre las características de la comunidad sorda. En esta práctica descubrimos que, cuando el cambio nos orienta a conocer y desarrollar una parte más humana y que nos acerca a nuestros valores, la respuesta es altamente positiva y el equipo de trabajo se convierte en el principal agente de cambio. ”

Diana Torres Pérez
Coordinador de Desarrollo Organizacional de
Hoteles City Express

31 AÑOS DE HISTORIA EN LA ACCESIBILIDAD

Libre Acceso, A.C.



Eliminamos barreras

Hace 31 años, Libre Acceso, A.C. se constituyó legalmente para romper con la brecha de segregación a las personas con discapacidad. En su nombre lleva la premisa: garantizar a las personas con discapacidad el uso de los servicios, trámites, inmuebles y transportes; de manera autónoma, accesible, cómoda, e independiente.

La accesibilidad es un derecho de ida y vuelta. Al ser obligación –en principio–, de la autoridad, dependencia, empresa o institución el punto de partida en un diseño, planeación y construcción; las personas con discapacidad también deben exigir que se cumpla este derecho.

Libre Acceso, A.C. es un resultado colaborativo, ya que ha sido ejemplo para demostrar cómo el trabajo profesional que hacen en conjunto personas con discapacidad, academia, profesionistas, instituciones, empresas y autoridades; genera resultados que transforman a la sociedad para la accesibilidad.

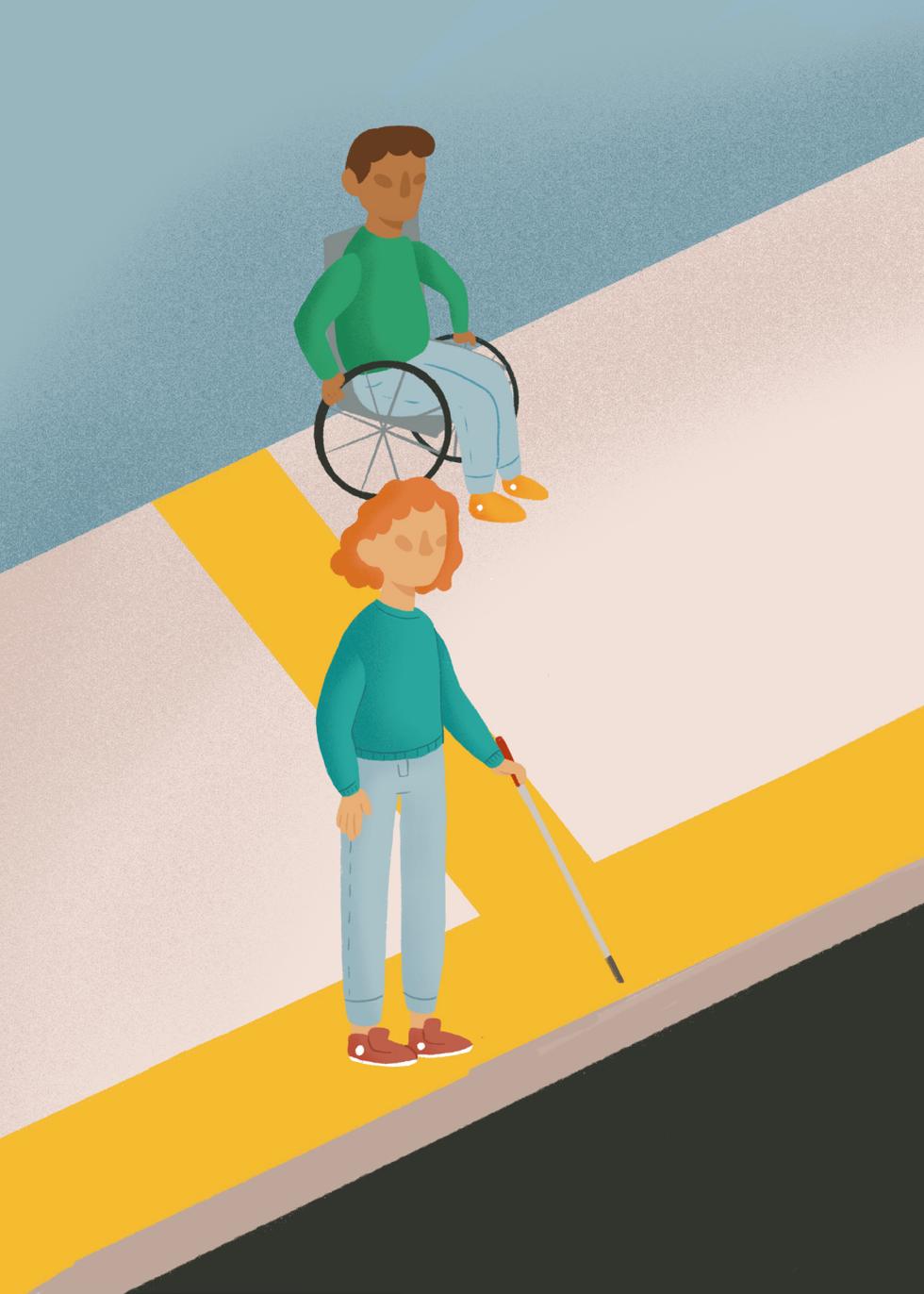
Como parte de sus principales actividades, esta asociación se propuso lograr que la operación de las tiendas de autoservicio sea incluyente, ¿cómo? por medio de la accesibilidad arquitectónica. Durante casi 8 años, Libre Acceso, A.C colaboró con Walmart México y Centroamérica, realizando evaluaciones de accesibilidad en las instalaciones de sus

oficinas corporativas, centros de Distribución y tiendas de autoservicio.

Para promover la inclusión laboral, en el año 2019 desarrollaron un prototipo de elementos básicos de accesibilidad para una tienda modelo, la cual debe cumplir con una serie de requerimientos tanto para la accesibilidad del cliente con discapacidad, como del colaborador(a) con discapacidad, entre estos: el diseño arquitectónico, señalización por medio de mapa háptico, botones de atención para personas con discapacidad, ruta del pavimento podotáctil, mobiliario para zona de atención al público, sanitarios accesibles, cajas de cobro y zona de cafetería. Estos últimos ajustes se implementaron en la tienda Walmart de Punto Guadiana, la cual se encuentra en el estado de Durango. En cuanto a la tienda de Villa Coapa, ubicada en la Ciudad de México, se compartieron algunas recomendaciones para hacer de las instalaciones espacios accesibles.

Un aspecto muy importante, es que en la pandemia del COVID-19, se ha evidenciado la naturaleza e importancia de las tiendas de Autoservicio, las cuales han permanecido abiertas a pesar de las restricciones de las autoridades de Salud –incluso en semáforo epidemiológico en color rojo–, al considerarse como una de las actividades esenciales para la población.

Para brindar un servicio de atención a personas con discapacidad –ya sean estas visitantes, clientes(as) o colaboradores(as)–, que esté libre de discriminación, es necesario comenzar por la política de operación de la empresa, ya que de esta manera se podrán generar establecimientos incluyentes que rompan con los estereotipos y propicien la inclusión laboral.



“ Soy una persona con discapacidad motriz. Recuerdo que hace 30 años, cuando mis hijos eran pequeños era una odisea ir al supermercado. Llevaba lentamente el carrito y tenía que pedirle a mis hijos mayores que fueran por diferentes productos y los pusieran en el carrito. Más adelante, Walmart fue de los primeros establecimientos que se hicieron accesibles y añadieron carritos eléctricos. Todo cambió totalmente para mí, ahora puedo ir sola y elegir con calma mis productos sin cansarme por estar de pie, además de que un lugar accesible proporciona mayor seguridad. Cuanto encuentro otras tiendas que no son accesibles busco al gerente y le explico la importancia de que todos podamos comprar, que tienen la obligación de hacer la tienda accesible y me voy a comprar a otro lado. La accesibilidad nos beneficia a todos, personas con o sin discapacidad y a la tienda también. ”

Patricia de Anda Hermoso

“ El haber tenido la oportunidad de participar en el proyecto de Supercenter Guadiana en conjunto con Libre Acceso ha sido una experiencia muy gratificante. En ambas instituciones trabajamos para definir elementos de ayuda para personas con discapacidad, por ejemplo: botones de ayuda distribuidos en el piso de venta, pisopodotáctil, mapas hápticos, modificaciones en los mobiliarios en áreas de atención y en trastienda para asociados, entre otras iniciativas. Esta definición se logró con varias reuniones y charlas con el equipo de Libre Acceso como expertos en el tema, así como con personas con discapacidad, quienes nos orientaron a hacer la mejor definición de elementos que realmente les proporcionarían una ayuda. Supercenter Guadiana es la primer tienda inclusiva del país, en la que además de la colocación de iniciativas incluyentes, el equipo de “Diversidad e Inclusión” hizo un trabajo muy importante en la contratación de personas con discapacidad para la operación de la unidad. Que una empresa como Walmart se preocupe por las personas con discapacidad al darles la libertad y las facilidades para realizar su despensa a medida cómo ellos lo deseen, es ratificar el espíritu y el propósito de esta compañía: “Contribuimos a mejorar la calidad de vida de las familias en México y Centroamérica”. Espero que estas buenas prácticas e iniciativas se permean a todos los sectores de retail del país.”

Javier García Vargas
Especificaciones Walmart

“ Como consejero de Libre Acceso, puedo comentar que el trabajo realizado en Super Center Walmart Villa Coapafue muy bueno porque se atendieron todas las necesidades de accesibilidad física, cajones de estacionamiento, rampas, pasamanos, guías podotactiles, cajeros, módulos y sanitarios. De igual manera, se generó una tendencia favorable a la inclusión laboral, pues se consideraron a personas con discapacidad intelectual para atender al público consumidor.”

Héctor Hernández
Consejero de Libre Acceso, A.C.

MARCANDO LA DIFERENCIA DESDE LA ACCESIBILIDAD

Accesibilidad y Discapacidad



Marca la diferencia

En México, AT&T va más allá de ser una empresa de telecomunicaciones. Esta compañía no sólo cuenta con el compromiso de compartir sus valores con la comunidad, sino que también pone su red al servicio de la gente para generar un impacto positivo en el mundo. Este propósito no sería posible sin la convicción que comparten las y los colaboradores sobre el hecho de que una cultura de trabajo diversa e inclusiva favorece la atracción de las mentes más brillantes para el desarrollo de productos y soluciones innovadoras. Gracias a esta visión, AT&T ha hecho de la responsabilidad social parte de su ADN, utilizando la tecnología como un medio para cubrir las diferentes necesidades de las y los consumidores.

La diversidad, la inclusión y el respeto son parte de la cultura corporativa de AT&T. Es por ello que día con día cada uno de los equipos de trabajo colabora para que todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad, puedan formar parte del talento de la compañía y desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Como consecuencia de esta cultura, una de las principales preocupaciones de AT&T es garantizar que usuarios y clientes tengan accesibilidad en cada una de las instalaciones, puntos de venta y contacto, productos, servicios y página web de la empresa. Es por ello que, en el 2019, como parte de sus prácticas corporativas, se llevó a cabo la Semana de la

Accesibilidad y Discapacidad en las oficinas corporativas y en la tienda de Torre Diana.

Este evento comenzó a partir de la suma de esfuerzos que se hizo entre las diversas áreas que conforman la empresa, entre estas: Comunicación Corporativa, Diversidad e Inclusión, Compliance Corporativo y Responsabilidad Social. La Semana de la Accesibilidad y Discapacidad se implementó en el marco del Día Internacional de las Personas con Discapacidad con el objetivo de concientizar al personal, clientes y público en general, sobre las dificultades que pueden presentar las personas con distintos tipos de discapacidad, así como el apoyo tecnológico que hoy existe para eliminar las barreras que obstruyen su inclusión.

A fin de cumplir con el objetivo del evento, la Semana de Accesibilidad y Discapacidad incluyó diferentes actividades como:

- Conferencias y demostraciones para el personal sobre temas de discapacidad dentro de las instalaciones de AT&T.
- Presentación del evento ante los medios de comunicación, en donde influencers en pro de la inclusión de personas con discapacidad en México, compartieron algunas pláticas sobre el tema.
- Participación de los vicepresidentes de la compañía para presentar las propuestas en accesibilidad que está desarrollando AT&T.
- Actividades de sensibilización con el personal de la empresa.
- Presentación del Laboratorio de Accesibilidad, proyecto que busca crear conciencia y empatía hacia las personas con discapacidad.

Dicho evento organizado por la compañía tuvo presencia en 21 notas redactadas por varios de los medios con mayor importancia en el país,

entre ellos: El Heraldo de México, El Universal y La Jornada. De igual manera, fueron 12 personas quienes desarrollaron una mayor sensibilización ante las necesidades de las personas con discapacidad, gracias a su participación en el Laboratorio de Accesibilidad. La Semana de Accesibilidad y Discapacidad fue, sin duda, una de las muchas buenas prácticas que ha logrado AT&T para fortalecer su cultura de inclusión, ya que estas acciones son el reflejo del compromiso que tiene la empresa con la promoción de espacios accesibles e incluyentes y que marcan una diferencia tanto para el personal, como para las personas con discapacidad.



“ Durante la semana de la accesibilidad y discapacidad en AT&T tuvimos una actividad que lejos de sensibilizarnos, pudimos vivir un poco la discapacidad, con las actividades del Laboratorio de accesibilidad, que, aunque muy sencillas, fueron muy ejemplificativas de lo que pueden vivir personas con alguna condición en particular, esta actividad nos ayuda a visibilizar mejor que una persona con discapacidad puede vivir en mejores condiciones con detalles muy pequeños. ”

Armando Cardoso
Coordinación de Diversidad AT&T Incluyéndote.

“ El evento que realizó AT&T México, en el marco del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, puede motivar a otras compañías en el país a refrendar su compromiso de largo plazo, romper paradigmas y seguir promoviendo espacios donde todas las personas puedan desarrollar su talento. Todas las iniciativas que ha desarrollado la compañía a favor de la inclusión, ha permitido ser reconocida por organismos externos como una de las compañías más comprometidas con el tema en México. ”

Eduardo Ivan Moya Rocha
Gerente de medios y contenido Comunicación corporativa.

“ En AT&T nos tomamos la inclusión muy en serio: Estamos convencidos de que una cultura de trabajo diversa e incluyente nos ayuda a atraer a las mentes más brillantes para desarrollar productos y soluciones para todos los perfiles de clientes. Por eso contamos con más de 100 compañeras y compañeros que viven con discapacidad y que forman parte del talento de la compañía, además de contar con instalaciones y servicios accesibles para todos nuestros clientes y usuarios. Para atraer el mejor talento contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que busca eliminar barreras de discriminación para lograr igualdad de oportunidades, esto nos permite brindar oportunidades de empleo digno, al mismo tiempo que nos ayuda a entender las necesidades de un mercado que se encuentra en constante cambio. Desde que iniciamos este programa dirigido a personas con discapacidad, hemos logrado 1,000 afiliados a Employee Network y contratado a 217 personas con discapacidad. La diversidad e inclusión nos ha permitido posicionarnos como una empresa líder de telecomunicaciones en México gracias al mosaico de ideas, el talento y la pasión de un gran equipo diverso e incluyente. ”

Verónica Miranda Osorio

Directora de sustentabilidad y reputación corporativa.

UN LLAMADO A LA INCLUSIÓN

Accesibilidad en la atención al cliente



Somos retadores

Hacer nuestro mundo más humano, conectando la vida de las personas, es la misión de Telefónica Movistar México, empresa de telecomunicaciones que tiene como objetivo ofrecer a la sociedad una serie de productos y servicios innovadores y de calidad. A fin de promover día con día su misión, Telefónica Movistar integró la inclusión como parte de su negocio, entendiendo a la diversidad como una fuente de talento que se traduce en la creatividad de todas las personas cercanas a la compañía.

Gracias a esta convicción, las y los colaboradores que forman parte de empresa, trabajan todos los días en la aplicación de medidas de inclusión y accesibilidad para facilitar el acceso de todas las personas – especialmente a aquellas que viven alguna condición de discapacidad–, a los servicios de telecomunicaciones.

En el año 2017, con la entrada en vigor de los Lineamientos generales de accesibilidad a servicios de telecomunicaciones para los usuarios con discapacidad, emitidos por el Instituto Federal de Telecomunicaciones, Telefónica fortaleció sus acciones en materia de accesibilidad en todos sus frentes de atención (presencial, digital y remoto) y a nivel nacional con el fin de asegurar una atención homogénea e inclusiva en todo México.

A modo de alcanzar este último propósito, fueron varias las áreas de operación que se sumaron para la implementación de esta práctica de inclusión. Por una parte, el personal de Regulación se encargó de estudiar la normativa vigente en materia de atención a personas con discapacidad dentro del sector de telecomunicaciones; Negocio Responsable, al ser promotor de la sensibilización a las y los colaboradores, no sólo se encargó de coordinar y asegurar el cumplimiento de dicha normativa, sino que también estructuró diferentes planes de mejora continua; el área de Comercial y Clientes recibió capacitación constante para garantizar la aplicación de los principios de no discriminación durante el proceso de atención al cliente con discapacidad; Expansión se hizo responsable de las adecuaciones de accesibilidad en la atención de tiendas nuevas; Capacitación ofreció diferentes cursos para concientizar a todo el personal que brinda atención en todos los canales presenciales, remotos y digitales; Procesos elaboró instrucciones de trabajo que facilitarán a las y los usuarios realizar sus trámites de forma accesible; finalmente, Digital implementó las adecuaciones y medidas necesarias para hacer la página web accesible y mantener así la certificación de accesibilidad bajo el estándar WCAG 2.0.

Toda esta suma de esfuerzos entre las diferentes áreas de la compañía tuvo que enfrentar una diversidad de retos para alcanzar los resultados esperados, entre estos: el miedo hacia lo desconocido, reparto del presupuesto, diseño de nuevas capacitaciones y la generación de conciencia sobre la importancia de concebir el concepto de accesibilidad para todos desde el diseño. Uno de los valores de Telefónica Movistar es ofrecer soluciones innovadoras y mantener la apertura al cambio para mejorar procesos y servicios, por lo tanto, la presencia de estas dificultades no fue un impedimento para que la compañía pusiera en

marcha su estrategia de ofrecer una atención accesible. Fueron varias las acciones que se siguieron durante esta práctica, las principales medidas que se hicieron para superar los retos y alcanzar el objetivo fueron:

- Colaboración con organizaciones referentes en el ámbito de inclusión de personas con discapacidad.
- Comunicación a todo el personal sobre la creación de procesos de atención accesible.
- Capacitaciones en línea a nivel nacional.
- Evaluaciones para medir el nivel de accesibilidad en los Centros de Atención.
- Comunicación a las y los usuarios sobre las funcionalidades de accesibilidad de los dispositivos móviles del catálogo en línea.

Además de estas últimas acciones, una de las estrategias que hizo posible el desarrollo de este proceso de atención al cliente con discapacidad, fue la convicción de la compañía con su cultura organizacional, ya que, en cada fase del proyecto, mantuvieron firmes los valores y principios de la organización: hacer un mundo más humano conectando la vida de las personas.

Agradecemos a Libre Acceso y a HearColors por acompañar a Telefónica Movistar en la implementación y fortalecimiento de su proceso de atención al cliente de modo que sea accesible e incluyente para todas las personas.



“ Haber trabajado en la implementación de las medidas de accesibilidad para las personas con discapacidad me ha confirmado una vez más que la compañía demuestra con acciones su discurso de inclusión y principios éticos. ”

Eduardo del Moral
Gerente de Trade Marketing

“ En Telefónica Movistar México aplicamos de manera transversal los principios de accesibilidad para disminuir las barreras de acceso, y así avanzar hacia una sociedad más inclusiva en la que la innovación y la tecnología sean habilitadores de derechos y de mejora de calidad de vida de las personas. ”

Marta Vegas

Gerente de Sostenibilidad de Telefónica México

“ En Telefónica Movistar con nuestro compromiso por un mundo más humano, trabajamos diariamente en la aplicación de medidas de inclusión y accesibilidad de nuestros servicios, sumando iniciativas que ayuden a mejorar la calidad de vida de todas las personas, avanzando así en nuestro objetivo de ser una compañía más accesible para todos. ”

Samantha Álvarez

Coordinadora de Responsabilidad Social de Telefónica México

CONSTRUCCIÓN DE UN MUNDO INCLUYENTE

Audiobecas UTECA



En México existen 2.4 millones de mexicanos con discapacidad auditiva, de los cuales 124 mil 554 son jóvenes entre 15 y 19 años. De estos, el 28%, es decir, 34 mil 875 no recibieron ningún tipo de educación o abandonaron sus estudios hasta el nivel básico por falta de recursos económicos. Gran parte de la raíz de este problema proviene de la escasez de instituciones educativas públicas y privadas que cuenten con los recursos y conocimientos necesarios para la inclusión de este segmento de la población, entre estos: intérprete educativo, aparatos FM, control ambiental y docentes y personal tanto sensibilizados como capacitados para comunicarse de manera efectiva. A causa de esta situación, los jóvenes que deseen continuar con su formación académica deben contar con los suficientes recursos económicos para gestionar de manera independiente el acceder a una institución educativa que cubra sus necesidades.

La solución de este problema parece ser compleja, no obstante, afortunadamente existen organizaciones como Fundación MVS Radio, que buscan dar respuesta ante esta situación que limita las oportunidades de las y los jóvenes para continuar con sus estudios universitarios, apoyando a las instituciones educativas a desarrollar un esquema incluyente para personas con discapacidad auditiva. Una de las buenas prácticas que surgió para fomentar el desarrollo educativo

de los jóvenes que viven dicha discapacidad, es un programa de becas educativas basado en un enfoque integral, incluyente y accesible que facilita la promoción de un ambiente inclusivo dentro de las instituciones educativas de nivel superior.

Este programa comenzó en el año 2019 en colaboración con la Universidad UTECA, dando apertura a la primera generación en la Carrera de Diseño y Arte Multimedia. ¿Cómo funciona? Audiobecas UTECA promueve el desarrollo de un ambiente incluyente a través de una solución 360° que incluye:

- Formación profesional de jóvenes con discapacidad auditiva en una universidad que se adecua a sus necesidades.
- Involucramiento de la familia como apoyo fundamental para el desarrollo de las y los alumnos, así como acompañamiento en el proceso de independencia de los mismos.
- Creación de un ambiente plenamente inclusivo mediante un Coaching Auditivo que tiene como objetivo sensibilizar e informar a la comunidad educativa sobre la discapacidad auditiva.
- Promoción de la formación económicamente activa de las y los jóvenes.

Audiobecas UTECA busca generar un impacto en 3 ámbitos que giran en torno a la persona: educativo, laboral y familiar. En primer lugar, este programa facilita la formación educativa a partir de la implementación de medidas de accesibilidad para el aprendizaje y a las adecuaciones correspondientes en el plan de estudios, incorporando así, la materia nominada como Mundo Incluyente -donde los jóvenes profundizan el español, gramática y la Lengua de Señas Mexicana-, alertas sísmicas visuales, intérprete educativo, donación de auxiliares auditivos y FM.

Dentro del ámbito laboral, se imparten cursos de Lengua de Señas Mexicana para el alumnado sin discapacidad y Coaching Auditivo que informe al personal docente, administrativo y a toda la comunidad educativa, lo que necesita saber sobre la discapacidad auditiva. Por último, está el ámbito familiar que, como se mencionó anteriormente, es un apoyo fundamental para acompañar a la persona durante su proceso de independencia.

La inclusión de personas con discapacidad auditiva en la Universidad UTECA no sólo es un paso para la eliminación de prácticas discriminatorias que impiden el desarrollo personal y profesional de las y los jóvenes con esta discapacidad, sino que también permite generar conciencia sobre la diversidad que nos rodea y la necesidad de implementar acciones que favorezcan la equidad de condiciones de todas las personas a fin de lograr una cultura mucho más incluyente. El trabajo de Fundación MVS Radio nos enseña que juntos, como sociedad, podemos cambiar paradigmas, romper barreras y construir puentes que nos dirijan hacia una visión donde todos y todas recibamos los mismos derechos y oportunidades que merecemos por ser personas.



“*Muchos pensamos que somos incluyentes porque no tratamos mal a los demás. Sin embargo, la verdadera inclusión está en proveer las condiciones adecuadas para que cualquier persona tenga las mismas oportunidades, independientemente de sus circunstancias. Hasta que proveamos dichas condiciones de una forma suficiente, sistemática y desinteresada podremos llamarnos “incluyentes”.*”

Martin Ponce
*Director Académico de la Licenciatura de
Diseño y Arte Multimedia en UTECA*

“*Vemos con gusto que hoy el proyecto educativo con alumnos sordos va caminando. Fue un año de muchos retos y experiencias para todos los colaboradores en la Universidad UTECA y la Fundación MVS Radio. Este nuevo ciclo escolar con nuevos alumnos sordos y con un compañero intérprete, se abre otro espacio que nos permite consolidar este proyecto de Inclusión.*”

Carlos Ruiz
*Intérprete educativo de la carrera de
“Diseño y Arte Multimedia para jóvenes sordos*

“ Si me preguntan ¿cómo me siento en la universidad?, me siento muy bien en UTECA y también con nuestro intérprete. Somos un grupo que nos apoyamos entre todos en la carrera de Diseño y Arte Multimedia. Reconozco que la beca es muy importante para nosotros los sordos, nos sentimos orgullosos de pertenecer a UTECA y a la Fundación en MVS Radio. No solo ha sido el apoyo en la parte educativa, también el apoyo se da en diferentes eventos y en la donación de auxiliares auditivos.”

Ernesto González
Estudiante sordo de la Licenciatura de
Diseño y Arte Multimedia

ANEXOS

En Éntrale estamos firmemente convencidos de que la construcción de una sociedad más incluyente sólo es posible si la construimos en conjunto.

Te invitamos a seguir sumando alianzas con aquellas organizaciones que apoyaron a las empresas a vivir una cultura de inclusión.

Fundación John Langdon Down

Correo: gabrielasaucedo@fjldown.org.mx

Fundación MVS

Correo: mflores@mvs.com

Sitio Web: <https://fundacionmvsradio.org/>

HearColors

Correo: annie@hearcolors.com.mx

Sitio Web: <https://hearcolors-educacion.teachable.com/>

Libre Acceso, A.C

Correo: direccion@libreacceso.org

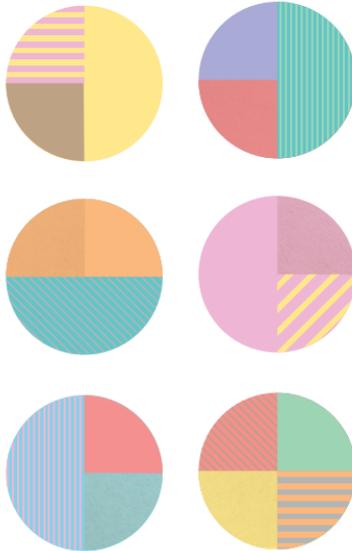
Sitio Web: www.libreacceso.org

Unidos Somos Iguales

Correo: chantal@unidos.com.mx

Sitio Web: <https://www.unidos.com.mx/quienes-somos/>





éntrale



*Compendio de buenas prácticas empresariales de inclusión
laboral de personas con discapacidad.*

Alianza Éntrale A. C.