



FUNDACIÓN TELETÓN MÉXICO, A.C.
COMUNICACIÓN SOBRE INVOLUCRAMIENTO

Período cubierto por esta Comunicación sobre Involucramiento

Desde: 12 noviembre de 2015

Hasta: 31 de octubre de 2017

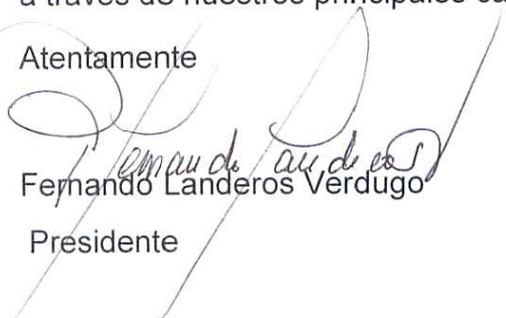
Parte I. Declaración de respaldo continuo

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Fundación Teletón México A.C., reafirma su respaldo al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a sus diez principios en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción. Esta es nuestra Comunicación sobre Involucramiento con el Pacto Mundial de la ONU. La retroalimentación sobre su contenido es bienvenida.

En esta comunicación sobre involucramiento, describimos las medidas tomadas por nuestra organización para respaldar al Pacto Mundial de la ONU y sus principios, tal como se sugiere para una organización como la nuestra. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente



Fernando Landeros Verdugo

Presidente

Parte II. Descripción de medidas

ACCIONES ORIENTADAS A INVOLUCRAR EMPRESAS Y ORGANIZACIONES EN TEMAS RELACIONADOS A LOS ODS

Con respecto a la agenda 2030 y en general los ODS.

Asistencia en julio de 2016 al encuentro anual del Pacto Mundial México, empresas y los ejes de la agenda 2030, participando activamente en las mesas de trabajo, cuyo resultado fue la publicación del documento: Perspectiva del sector privado en México rumbo a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con respecto al ODS 4: Educación de calidad.

La meta 5 del ODS 4 es eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso igualitario de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.

- El modelo de atención en los Centros Teletón ha evolucionado, transitando desde su versión inicial con enfoque médico-asistencial, centrado en las deficiencias y limitaciones de las personas, en el que eran consideradas objetos de asistencia y de apoyo para su integración social, hacia un modelo de atención médico-social centrado en la persona y su familia, en sus gustos e intereses, orientado hacia metas realistas y relevantes, considerando su cultura e idiosincrasia, su condición socioeconómica y la interacción de sus capacidades funcionales con su entorno, concibiendo a las personas como sujetos de derechos y actores de una sociedad a la que contribuyen y en la que pueden participar. Esta evolución ha sido inspirada por las mejores prácticas a nivel nacional e internacional, así como el movimiento sobre DDHH. La agenda 2030 y los ODS han propiciado la reflexión institucional sobre cómo implementar acciones locales que respondan a los objetivos globales, uno de ellos implementado recientemente son las denominadas *jornadas extramuros*: programa de extensión mediante el cual el Centro Teletón, junto con el gobierno estatal y otros diferentes actores del sector social y privado, tomando como base los lineamientos propuestos por la OMS sobre Rehabilitación Basada en la Comunidad y usando los recursos locales, mejora el acceso de las personas con discapacidad, sus familias y la población en general de las comunidades donde habitan, a los servicios de salud, educación, subsistencia y al sector social para favorecer su inclusión social y elevar su calidad de vida.

- Participación activa en el foro de consulta sobre el modelo educativo y la propuesta curricular para la educación obligatoria. En conjunto con organizaciones de la sociedad civil y expertos en educación inclusiva de calidad se trabajó con las autoridades educativas en el eje transversal de inclusión como parte del nuevo modelo educativo.

Con respecto al ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

La meta 5 del ODS 8 es lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En este sentido, la Fundación Teletón México ha tomado diferentes medidas que involucran otras empresas, organizaciones e instancias, mismas que se describen a continuación:

- A través de su área de vinculación, la Fundación Teletón ha profesionalizado sus servicios de asesoría en materia de gestión de la diversidad e inclusión en las empresas. Las medidas adoptadas incluyen no solamente la gestión de la diversidad en sus centros de trabajo, sino la capacitación y acompañamiento a otras empresas para la implementación de proyectos de inclusión, específicamente orientados a trabajo digno y decente para personas con discapacidad.
- El 14 de septiembre de 2016 se impartió dentro del Webinar sobre buenas prácticas y estándares laborales, un taller referente a las políticas y prácticas para la inclusión exitosa de personas con discapacidad en las empresas. Dicho webinar fue impartido a todas las organizaciones y empresas adheridas a pacto mundial México. A raíz del mismo recibimos solicitudes de asesoría específica para implementar en sus organizaciones la inclusión laboral.
- Asesoría a empresas de diferentes giros entre ellas: industria alimenticia, comunicaciones, publicidad, entretenimiento, sobre análisis organizacional y de factibilidad para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Formación a áreas directivas y de recursos humanos en materia de gestión de la diversidad, apoyos y ajustes razonables, discapacidad e inclusión.
- Nos sumamos a la iniciativa Éntrale del Consejo Mexicano de Negocios, alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad, siendo parte de la plataforma y red de aliados.

Al interior de la Fundación Teletón México, como empleador, se han implementado las siguientes acciones:

- Revisión de políticas y procedimientos de atracción de talento, selección, capacitación y desarrollo de personal.
- Se hicieron explícitas las políticas de igualdad y no discriminación.
- Se implementó el uso del sistema Evaluatest, una herramienta tecnológica que basa los procesos de recursos humanos en las competencias laborales, constituyendo un elemento valioso para la imparcialidad en la selección y evaluación de personal. Dicha herramienta se utilizó también para los procesos de retroalimentación, implementando una evaluación 360, es decir, cada colaborador cuenta con la evaluación no solamente de su jefe inmediato, sino también de sus compañeros y subordinados. Se eligió esta herramienta como uno de los medios para promover la equidad, favorecer justicia en el trabajo y mediciones objetivas con diferentes puntos de vista.

Con respecto al ODS 12: Producción y consumo responsables

Una de las acciones locales implementadas en la Fundación Teletón se relaciona con el uso eficiente y ahorro de energía eléctrica en las instalaciones, con la finalidad de crear una cultura que se traduzca en prácticas en todas nuestras instalaciones. A continuación se describen algunos de los mecanismos implementados para el uso eficiente y ahorro de energía eléctrica, entre ellos:

- Cambios de luminarias incandescentes por ahorradoras y led.
- Mayor control en los periodos de encendido y apagado de unidades de aire acondicionado.
- Rutinas de encendido secuenciadas para evitar incrementos en la demanda puntual.
- Operación en horarios de tarifas más económicas (mañanas y mediodía); es decir, mayor control en las rutinas de encendido y apagado.
- Instalación de controles y/o temporizadores en algunos otros equipos. (Para que automáticamente apaguen o enciendan).
- Sustitución de algunos motores (Sobre todo para agua), desgastados por otros de mayor eficiencia energética.
- Capacitación de colaboradores en instalaciones eléctricas y manejo de los consumos.

Parte III. Medición de resultados

Con la finalidad de medir objetivamente los avances en metas y objetivos, se utilizan indicadores de manera interna, así como procesos de medición y certificación externos que nos permiten tener una visión clara sobre diferentes aspectos, así como la sistematización de procesos de mejora continua.

Mencionamos algunos de ellos durante el período reportado:

- Tercer lugar en el Premio Nacional de Ahorro en Energía Eléctrica 2017, categoría de Empresas, Organismos e Instituciones de comercios y servicios medianas.
- Reconocimiento Global de Buenas Prácticas para Trabajadores con Discapacidad 2016. Otorgado por La Secretaría de Estado de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Sao Paulo en la sede Naciones Unidas en Nueva York. Reconociendo el impacto en la cultura, política y prácticas inclusión promovidas en empresas mexicanas.
- Ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en materia de Diversidad e Inclusión, otorgado por Great Place to Work Institute, quien nos mide y evalúa las mejores prácticas en materia de Diversidad e Inclusión. Lugar 6 en el año 2016, lugar 4 en el año 2017.
- Distintivo Empresa Familiarmente Responsable: a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Fundación Teletón a través de la auditoría realizada a 9 de nuestros centros Teletón, ha designado a la Institución como una "Empresa Familiarmente Responsable". Galardón que se otorga a las empresas e instituciones que comprueban tener prácticas, bajo los siguientes ejes:
 - a) Eje 1: Conciliación trabajo/familia – horarios flexibles, permisos, beneficios, convenios, asesorías financieras, cuidado de la salud, festejos, entre otros.
 - b) Eje 2: Igualdad de oportunidades – código de ética y procesos de selección libre de discriminación.
 - c) Eje 3: Prevención a la violencia laboral y el hostigamiento sexual - sin casos.

- En la actualidad el total de colaboradores en la Institución es de 2546, en donde es importante resaltar los siguientes indicadores sobre diversidad e inclusión:
 - 1677 colaboradoras mujeres. Lo que representa el 66% de la plantilla
 - 869 colaboradores hombres. Lo que representa el 34% de la plantilla
 - Colaboradores en situación de vulnerabilidad 103 personas:
 - 44 jefes de familia
 - 13 adultos mayores
 - 33 personas con discapacidad
 - 1 persona de comunidad indígena
 - 12 personas LGBTTTI
 - 389 colaboradores en puestos de gerencias, dirección y subdirección:
 - 151 hombres. Lo que representa el 39%
 - 238 mujeres. Lo que representa el 61%