***ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CUMPLIMIENTO A LA RESOLUCIÓN 19/11 DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD***

1. **Información detallada sobre las medidas adoptadas para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en un mercado laboral abierto.**

* 1. **Marco normativo**

México cuenta con un marco normativo que protege el derecho de las personas con discapacidad de acceder al empleo y la capacitación en condiciones de igualdad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123° establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; para tal efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.

El artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidadpublicada el 30 de mayo de 2011, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, y que para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

1. *Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguros y saludables;*
2. *Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;*
3. *Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;*
4. *Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;*
5. *Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;*
6. *Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;*
7. *Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborables no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.*

En este mismo sentido, laLey Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2003, establece en su artículo 13 que los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, como parte de las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad la creación de programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de 2009[[1]](#footnote-1) es un instrumento de certificación de aplicación voluntaria que valora las prácticas laborales no discriminatorias, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laboral en condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres y contempla dentro de sus ejes y accesibilidad y ergonomía lo que se refiere a los espacios físicos y mobiliario adaptado a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores en una empresa u organización.

Bajo este rubro, al 1° de junio de 2012, se han certificado 13 empresas medianas y grandes[[2]](#footnote-2), las cuales cuentan con un total de 704 centros de trabajo certificados en beneficio de 20,602 trabajadoras/es (8,860 mujeres y 11,742 hombres).

En el sector público, 100 por ciento del sector central está certificado, bien como 48 organismos paraestatales, en beneficio de 28,904 trabajadoras/es (13,694 mujeres y 15,210 hombres). Asimismo, se certificaron 6 unidades responsables pertenecientes al Municipio de Querétaro, generando beneficios para 705 trabajadores, de los cuales 36 son mujeres y 342 son hombres.

* 1. **Políticas públicas**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, en cumplimiento a su compromiso con la plena inclusión de las personas con discapacidad y la igualdad entre mujeres y hombres, ofrece el Programa Abriendo Espacios, programa dirigido a personas con discapacidad y adultos mayores.

Este programa promueve en cada entidad federativa, la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas, la instalación de Centros de Evaluación para la identificación de las habilidades y capacidades con que cuentan las personas con discapacidad o los adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo y el establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la conformación de Redes de Servicios. Mediante estas acciones, las personas con discapacidad y adultos mayores que buscan trabajo, reciben la atención requerida de acuerdo a sus características, necesidades e intereses ocupacionales.

Abriendo Espacios, también dirige sus acciones hacia el sector empresarial, a fin de informarlo, asesorarlo y apoyarlo en el procedimiento y trámites a realizar para la identificación de necesidades, selección y formación de personal con discapacidad y adulto mayor que pueda colaborar en su empresa.

Los servicios que gratuitamente ofrece Abriendo Espacios a buscadores de empelo y empleadores son:

* Vinculación laboral
* Evaluación de capacidades y aptitudes
* Orientación ocupacional
* Capacitación para el trabajo
* Apoyo a iniciativas de ocupación por cuenta propia
* Integración interinstitucional con el propósito de otorgar una atención integrar y optimizar las oportunidades de rehabilitación laboral y una mayor cobertura de atención.
* Asesoría en la identificación de requerimientos de personal.
* Información de la oferta de mano de obra calificada
* Cobertura de vacantes

Los resultados de Abriendo Espacios del 2001 al primer cuatrimestre de 2012, son:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Año** | **Personas con Discapacidad** | |
| Eventos de atención | Eventos de colocación |
| 2001 | 1,775 | 308 |
| 2002 | 2,393 | 441 |
| 2003 | 4,377 | 857 |
| 2004 | 8,104 | 1,042 |
| 2005 | 8,158 | 1,788 |
| 2006 | 9,721 | 2,154 |
| 2007 | 14,231 | 3,403 |
| 2008 | 23,937 | 5,375 |
| 2009 | 24,584 | 7,110 |
| 2010 | 25,987 | 8,566 |
| 2011 | 22,959 | 9,158 |
| 2012\* | 7,128 | 1,889 |

\*Cifras al cuarto trimestre de 2012.

La Dirección General para la Igualdad Laboral impulsa la Red Nacional de Vinculación Laboral es un mecanismo de coordinación interinstitucional integrada por 32 redes estatales y 27 municipales para impulsar la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, adultos mayores y personas con VIH/SIDA).

* Entre 2009 y 2011 se atendió a 43,999 personas en situación de vulnerabilidad (19,791 mujeres y 24,208 hombres), equivalentes a 44.9% y 55.0%, respectivamente.
* De las personas atendidas 24,144 son población trabajadora con discapacidad: 5,468 auditiva; 5,645 intelectual; 8,797 motora; 4,053 visual; y, 181 mental/psicosocial. La proporción entre hombres y mujeres es cercana a 51.9 y 48%, respectivamente.
  1. **Otras acciones para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado.**

Portal del Empleo[[3]](#footnote-3) es una herramienta de atención y apoyo a la ciudadanía, que funciona a través de internet las 24 horas los 365 días del año. El Portal cuenta con tres ligas electrónicas principales, a saber de:

1. *Alternativas de empleo según tu discapacidad*. Se brindan algunas sugerencias para valorar las opciones de empleo en las áreas que más se adapten a sus habilidades. Algunas de las áreas son: a) Servicios de consultoría profesional; b) Venta de productos y servicios; c) Producción de alimentos; c) Servicios de limpieza industrial y d) Servicios de mantenimiento.
2. *Accesibilidad para ti*. Se explica que es la accesibilidad y el trato equitativo, dejando claro que su discapacidad no es un impedimento definitivo para realizar su labor.

1. *Tipos de discapacidad y dispositivos empelados para su tratamiento.* Se proporciona información relacionada con los principales tipos de discapacidad identificados en el campo laboral. A su vez, se presentan algunos de los dispositivos más utilizados para promover un mejor estilo de vida, a través de la optimización de las condiciones existentes en su lugar de trabajo, en los medios de transporte o en los métodos de tratamiento para personas con discapacidad.

Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad*.* Este Programa a cargo del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), permite la inclusión productiva y social a este sector de la sociedad. El Programa se lleva a cabo a través de los Centros de Rehabilitación Centralizados utilizando la metodología establecida por la Organización Internacional del Trabajo y su Convenio 159, donde se establece la necesidad de fomentar la reinserción profesional de las personas con discapacidad. Este Programa, basado en los derechos de las personas con discapacidad, permite conocer a la persona, identificar sus aptitudes, habilidades e intereses, con la posibilidad de proponerla ante empresas de acuerdo al perfil correspondiente, permitiendo la inclusión en igualdad de circunstancias que el resto de la población trabajadora.

Agencias de Integración Laboral. El DIF cuenta con diversas Agencias en el Distrito Federal y en el interior de la República a través de las cuales vinculan y da seguimiento a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo con las siguientes cifras:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **concepto** | **PERIODO** | | | |
| **2008** | **2009** | **2010** | **2011** |
| Capacitación | 735 | 1,307 | 1,036 | 661 |
| Empleo | 1,200 | 1,590 | 920 | 916 |

**FUENTE:** DIF Nacional.

Cursos sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad. La Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso a disposición de los servidores públicos de esa Secretaría los cursos “El ABC de la igualdad y la no discriminación”, e “Inclusión, discapacidad y no discriminación”. Ello, tomando en cuenta que de los 1,454 servidores públicos adscritos a esta Dependencia, existen 9 personas con discapacidad, lo que equivale al 0.6 por ciento.

Acciones en las entidades federativas. Se han registrado diversas acciones como la creación de la Coordinación de Capacitación y Trabajo de Colima, misma que dispone de una bolsa de empleo, la cual funciona como medio de vinculación entre los empresarios/as.

Por su parte, la Coordinación de Accesibilidad de Atención a la Ciudadanía con Discapacidad de Querétaro, junto con el DIF estatal e instituciones de asistencia privada, planea estrategias que posibiliten la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

Así también el DIF estatal de Sonora apoya proyectos productivos y otorga becas laborales, al tiempo que cuenta con un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad, gracias al cual se han podido realizar alianzas con 41 grandes empresas del estado para la contratación de personas con discapacidad.

1. **Información detallada sobre las medidas adoptadas mara modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad en materia de empleo, así como para eliminar toda discriminación por motivos de discapacidad cometida por empleadores y empresas privadas.**
   1. **Normas Oficiales Mexicanas**

Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-2008, Edificio, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad

7. Requisitos de seguridad en el centro de trabajo

…

7.1.3 Cuando laboren trabajadores discapacitados en los centros de trabajo, las puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio y puestos de trabajo, deben facilitar sus actividades y desplazamiento.

Norma Oficial Mexicana NOM-026-STPS-2008, Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías

...

D3 Señal de información para personas con discapacidad.

Este señalamiento debe tener forma geométrica rectangular o cuadrada, fondo en color azul y símbolo.

Señal que indica la ubicación de instalaciones para personas con discapacidad:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **INDICACIÓN** | **CONTENIDO DE IMAGEN DEL SIMBOLO** | **EJEMPLO** |
| Ubicación de rutas, Espacios o servicios accesibles para personas con discapacidad. | FIGURA HUMANA ESTILIZADA EN SILLA DE RUEDAS  NOTA: Para identificar rutas, espacios o servicios a utilizarse por personas con discapacidad, en caso de emergencia, este señalamiento podrá utilizarse en combinación con cualquier otro establecidos en esta Norma. | [http://t0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcSAH40ge_QZZaRtov-aPEhHtZSpJ5hEQEqHINsl_v0RYWzh_y5R](http://www.google.com.mx/imgres?q=simbolo+persona+con+discapacidad&num=10&hl=es&biw=1139&bih=562&tbm=isch&tbnid=wYTAB_JAmoloSM:&imgrefurl=http://www.bitacoravirtual.cl/tag/discapacidad/&docid=AdvCVaFr70aMoM&imgurl=http://www.bitacoravirtual.cl/wp-content/uploads/2008/04/accesible.jpg&w=455&h=455&ei=O0z7T6SBAob42gWEoOn-Bg&zoom=1&iact=hc&vpx=528&vpy=122&dur=421&hovh=225&hovw=225&tx=112&ty=121&sig=116908789027894119013&page=1&tbnh=114&tbnw=114&start=0&ndsp=21&ved=1t:429,r:3,s:0,i:78) |

Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-2012, Recipientes sujetos a presión y calderas-Funcionamiento-Condiciones de seguridad

El objetivo de la Normaes “establecer los requisitos de seguridad para el funcionamiento de los recipientes sujetos a presión, recipiente criogénicos y generadores de vapor o calderas en los centros de trabajo, a fin de prevenir riesgos a los trabajadores y daños en las instalaciones”.

En materia de atención a personas con discapacidad, propone:

15. Plan de atención a emergencias

El plan de atención a emergencias para los equipos clasificados en las categorías II y III deberá contemplar, al menos, lo siguiente:

…

d) Las instrucciones para la evacuación de los trabajadores, contratistas, patrones y visitantes, entre otros, considerando a las personas con discapacidad;

* 1. **Ley Federal del Trabajo**

Propuesta de reformas y adiciones a la *Ley Federal del Trabajo*, presentada el 18 de marzo de 2010, en la Cámara de Diputados, que la letra dice:

|  |  |
| --- | --- |
| **Ley Federal del Trabajo** | **Propuesta de reforma** |
| Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. | Artículo 2°.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio **entre los factores de la producción** y la justicia social, **así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales**.  *Se entiende por trabajo decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.*  *El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.* |
| Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.  No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.  Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. | Artículo 3°.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.  No podrán establecerse **condiciones que impliquen discriminación** entre los trabajadores por motivo de origen étnico, **género**, **preferencia** **sexual**, edad, **discapacidades**, doctrina política, condición social, religión, **opiniones**, **estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.**  **No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.**  Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, **la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.** |
| Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. | **Artículo 56.-** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual. Edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. |
| **Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:**  **…** | **Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:**  **…**  **XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;** |
|  | **Artículo Segundo Transitorio*.-* Los patronescontarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.** |

* 1. **Reglamento Federal de Seguridad y Salud**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social está haciendo las modificaciones al Reglamento Federal de Seguridad y Salud con el propósito de incluir entre otros temas la atención de las personas con discapacidad.

Actualmente el Reglamento indica lo siguiente:

Artículo 23.- Las áreas de tránsito de personas deberán contar con las condiciones de seguridad, a fin de permitir la libre circulación en el centro de trabajo, de acuerdo a las actividades que en el mismo se desarrollen y al tipo de riesgo, con apego a lo establecido en las Normas correspondientes.

Los patrones de los centros de trabajo en donde labore personal discapacitado, deberán hacer las adecuaciones necesarias para facilitar la salida del mismo caso de emergencia, sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos jurídicos.

La propuesta de redacción al Reglamento en comento, sería la siguiente:

Artículo 25.- En relación con los edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo, ya sean temporales o permanentes, los patrones deberán:

…

XI. Tener puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio y puestos de trabajo que faciliten las actividades y desplazamientos de los trabajadores con discapacidad;

…

Capítulo Tercero

Trabajadores con Discapacidad o del Campo

Artículo 68. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto proteger la integridad física y la salud de los trabajadores con discapacidad y del campo.

Artículo 69. En los centros de trabajo donde laboren trabajadores con discapacidad, los patrones deberán:

1. Tener puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio y puestos de trabajo que faciliten el desarrollo de sus actividades y sus desplazamientos.
2. Determinar las áreas en donde se limite su acceso de acuerdo con el análisis de riesgos;
3. Adoptar el uso de señalizaciones de prohibición, obligación, precaución e información, acordes con sus discapacidades;
4. Contar con condiciones de seguridad y salud que les permitan el desempeño de sus actividades y, en su caso, su circulación y desplazamiento a zonas de seguridad, en caso de emergencia;
5. Ubicar a los trabajadores con discapacidad preferentemente cerca de las salidas, para su desalojo inmediato en caso de emergencia;
6. Dar prioridad en los planes de atención a emergencias al alertamiento, evacuación y apoyo a los trabajadores y visitantes que cuenten con algún tipo de discapacidad, para conducirlos a un lugar seguro;
7. Dar seguimiento a su salud para evitar que, en su caso, se agudicen sus discapacidades, con motivo o en ejercicio del trabajo que desarrollen;
8. Proporcionar a los trabajadores con discapacidad información sobre los riesgos de trabajo y las medidas de seguridad por adoptar en su área de trabajo, y
9. Capacitar a los trabajadores con discapacidad para el desarrollo de sus actividades y actuación en caso de emergencia.
10. **Información sobre los programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas que su país ha desarrollado para promover el empleo de las personas con discapacidad en los sectores públicos o privados. ¿Ha adoptado su país alguna medida para aumentar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad que pertenecen a grupos particularmente vulnerables (por ejemplo jóvenes con discapacidad, mujeres con discapacidad, personas con discapacidades intelectuales/psicosociales, etc.)?**

Además de las ya mencionadas en la pregunta 1, se tienen las siguientes:

* 1. **Marco normativo**

Decreto sobre beneficios fiscales. El 30 de marzo del presente año, se publicó un Decreto sobre beneficios fiscales que establece en su artículo 1.7 que se otorgará un estímulo fiscal a los contribuyentes, que empleen a personas que tengan 65 años o más de esas, o que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; metal; auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de personas ciegas.[[4]](#footnote-4)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Servicio de Administración Tributaria de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, difunden los estímulos fiscales que contempla la legislación mexicana; dirigida a las personas físicas o morales que realicen adaptaciones, adiciones o mejoras que tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente; contraten a personas con discapacidad motriz, mental, auditiva, de lenguaje o visual, además de personas con 65 años o más de edad.

Estímulos fiscales e incentivos a la inclusión laboral

1. Artículo 40, fracción XIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta[[5]](#footnote-5). *Establece que se dará una deducción del 100% a las inversiones para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras, siempre que las mismas tengan como finalidad, facilitar a las personas con discapacidad, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.*
2. Artículo 222 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. *Permite a las y los patrones, ya sean físicas o morales, el deducir de sus ingresos, por un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta del personal retenido y enterado por el pago de salarios; debiendo acreditar la inscripción del personal con discapacidad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y que, el llamado sujeto obligado, gestione ante dicho Instituto el certificado de discapacidad.*
3. Artículo 1° del Decreto publicado el 8 de marzo de 2007 en el Diario Oficial de la Federación. *Se otorga un estímulo fiscal sobre el Impuesto sobre la Renta a los contribuyentes que contraten personas con discapacidad*.
4. Artículo 61 de la Ley Aduanera. *Indica que las empresas que tengan como actividad la atención de personas con discapacidad, no pagarán los impuestos al comercio exterior, siempre que se trate de mercancías que por sus características suplan o disminuyan su discapacidad y que permitan a dichas personas su desarrollo físico, educativo, profesional o social.*
5. Artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público. *En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se adjudicarán preferentemente a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del 5%.*
6. Artículo 38 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas. *Establece que en caso de empate técnico entre las empresas licitantes, se adjudicará la obra, a las empresas que tengan en su planta laboral un 5% de personas con discapacidad.*

* 1. **Otras medidas para aumentar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad que pertenecen a grupos particularmente vulnerables**

Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social promueve desde 2005 dicho Distintivo, cuyo objetivo es reconocer a los centros de trabajo que incorporan laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad laboral (personas con discapacidad, adultas mayores y personas que viven con VIH) y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como su independencia y el mejoramiento de sus condiciones, expectativas y trayectoria laboral.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Año** | **Número de empresas** | **Tipo de Discapacidad** | | | | | | | |
| Auditiva | | Intelectual | | Motora | | Visual | |
|  |  | **M** | **H** | **M** | **H** | **M** | **H** | **M** | **H** |
| 2007 | 76 |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |
| 2008 | 69 | 2 | 4 |  | 3 | 2 | 4 |  | 1 |
| 2009 | 48 | 77 | 146 | 6 | 31 | 32 | 84 | 6 | 18 |
| 2010 | 21 | 0 | 1 | 1 |  |  | 4 | 12 | 8 |
| 2011 | 68 | 43 | 60 | 31 | 82 | 33 | 75 | 21 | 16 |
| Total | 282 | 122 | 211 | 38 | 116 | 67 | 168 | 39 | 44 |

Portal de internet. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social también difunde en su página electrónica la siguiente información para que empleadores conozcan los beneficios de contratar a personas con discapacidad:

* 1. *Guía de diseño de espacios laborales ergonómicos para trabajadores con discapacidad.* Tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento y mejora de las estrategias que se realizan en el proceso de integración laboral de personas con discapacidad física (limitación de la fuerza, movilidad o estabilidad corporal), de manera que puedan desempeñar actividades productivas de forma eficiente, evitando riesgos laborales y la progresión de las deficiencias preexistentes o la aparición de nuevas.
  2. *Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores.* Su función es brindar un marco de referencia para la implementación de accesibilidad a quienes ya han tomado la decisión de incluir a personas con discapacidad o están a punto de dar ese paso.

Respecto a la accesibilidad, introduce aspectos metodológicos en la gestión de inclusión laboral y brinda canales para complementar su información mediante material existente de leyes y normativas sobre accesibilidad y diseño universal.[[6]](#footnote-6)

Medidas de accesibilidad dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

1. *Capacitación de los funcionarios.*  De conformidad al artículo 11, fracción VI de la ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2012, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso a disposición de los servidores públicos de la Dependencia los cursos “El ABC de la igualdad y no discriminación”, e “Inclusión, discapacidad y no discriminación”.
2. *Manual de Protección Civil (Acceso a Discapacitados).* El objetivo del Manual es integrar socialmente a las personas con discapacidad al desarrollo de la dependencia a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a los servicios e infraestructuras que les permitan su movilidad de manera independiente pudiendo trasladarse dentro y fuera de los inmuebles en forma segura, confiable y adecuada a sus necesidades, igualmente poder ofrecerles una mayor oportunidad en caso de emergencia, siniestro o desastre, capacitando a la población para que conozca que hacer y como colaborar de la mejor manera posible con las personas con discapacidad.
3. *Acciones para la accesibilidad de las personas con discapacidad*. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene asignados 28 inmuebles a nivel nacional, 7 se ubican en el Distrito Federal y 21 en el interior del país. Del total mencionado, 3 son terrenos, por lo cual a 25 inmuebles son aplicables las disposiciones señaladas en el Acuerdo por el que se establecen los lineamientos para la accesibilidad de las personas con discapacidad a inmuebles federales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2004.

Las acciones realizadas son:

2002: En el edificio de Avenida Periférico 4275 (Distrito Federal) se hicieron las adecuaciones siguientes: rampas de acceso, línea guía, barandal pasamanos, placas braille, oficina de atención señalizaciones, adecuación en baños, alarmas y puertas. En las instalaciones de Ajusco-Periférico 714 se hizo la construcción de línea guía, rampas, placas braille, barandal pasamanos, oficina de atención, adecuación en baños, alarmas y señalización. En el inmueble ubicado en Dr. Barragán 63 se realizaron las siguientes adecuaciones: construcción de rampa de acceso, líneas guías y señalizaciones.

2004: En el edificio que ocupa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la calle de Feliz Cuevas se hizo cambio de manijas de puertas.

2006**:** De los 25 inmuebles, para este año, la Secretaría contaba con 4 inmuebles ubicados en el Distrito Federal que disponían con alguna adaptación básica para personas con discapacidad, tales como rampas de acceso, señalización en áreas interiores y exteriores, así como cajones de estacionamiento.

2007-2008: En el inmueble ubicado en Avenida Periférico Su No. 4271, en México D.F., se llevó a cabo la instalación de dos elevadores exteriores para las personas con discapacidad en los accesos a los edificios A y B (localizados a un costado de las escaleras de la entrada principal de cada edificio). También en el elevador de pasajeros del edificio A, se remplazaron las botoneras para personas con debilidad visual, con el que se atendió a una necesidad tanto para las y los servidores públicos que laboran en el inmueble, así como para las personas con discapacidad que acuden a estas instalaciones. En dicho inmueble, también se llevó a cabo la adaptación de tres sanitarios para personas con discapacidad, y el remplazo de las cerraduras (perillas) por manijas en las puertas de acceso a las oficinas de los edificios A y B.

2009: Para ese año, 7 Delegaciones Federales del Trabajo de la STPS realizaron las adaptaciones para personas con discapacidad, como la construcción de rampas de acceso principal y oficinas, cajones de estacionamiento y señalización interior y exterior. Con lo que la Secretaría contaba con un total de 11 inmuebles con adaptaciones para personas con discapacidad.

2010: En 5 Delegaciones Federales de la STPS, realizaron la construcción de rampas de acceso principal y oficinas, señalización interior y exterior y cajones de estacionamiento, en las Delegaciones de Tlaxcala, Tlaxcala; y Mérida, Yucatan, además se realizaron adaptaciones a dos sanitarios para personas con discapacidad. Para ese año, la Secretaría tenía 16 inmuebles con adaptaciones para personas con discapacidad.

2011: Derivado de las acciones realizadas en los años anteriores, la Secretaría tiene 16 inmuebles de propiedad federal, 4 se ubican en el Distrito Federal y 12 en el interior del país, que disponen con adaptaciones básicas como son sanitarios para personas con discapacidad, manijas en puertas de acceso a oficinas, cajones de estacionamiento, rampas de acceso, elevadores y señalización interior y exterior, guías en el piso para personas con discapacidad.

A la fecha, 6 Delegaciones Federales del Trabajo de la STPS no cuentan con algún elemento de accesibilidad para personas con discapacidad. Las adaptaciones y modificaciones en los inmuebles de propiedad federal de la Secretaría, necesarias para hacerlos accesibles a las personas con discapacidad que hacen uso de sus instalaciones, están sujetas a la disponibilidad de los recursos, de tal forma que es un programa permanente.

2012: Se tiene programado realizar durante el transcurso del año las siguientes acciones:

* Edificio de Periférico: Mejoras en rampas de acceso, líneas guía, señalización interior y exterior.
* Edificio Ajusco Picacho: Construcción de rampa de acceso, pisos antiderrapantes, manijas en puertas de acceso y señalizaciones interior y exterior. –

Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la no Discriminación. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación cuenta desde 2007 con este Modelo con la finalidad de contribuir a la implementación del principio de igualdad y no discriminación basada en prejuicios, convicciones u omisiones relacionados con la apariencia, condición de salud, económica o social, discapacidad, edad, embarazo, maternidad o paternidad, estado civil o familiar, sexo, lengua, opinión política, origen racial y étnico, preferencia sexual, religión, nacionalidad e identidad de género. En el periodo 2007-2010 se distinguió a 49 empresas públicas, privadas y sociales, reconociendo a 21,563 empleados y empleadas en sus centros de trabajo. A partir del 2010, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación sustituyó la implementación de este modelo por la “Estrategia por la no discriminación en los sectores público, privado y social”.

Programa de sensibilización en empresas para la contratación de personas con discapacidad. Se han sumado a este Programa 123 empresas a nivel nacional con un promedio de 92 reacomodos laborales entre 2008 y 2010. Dicho programa opera en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

1. **Información sobre las medidas que su país ha introducido a fin de que las personas con discapacidad tengan acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continúa. Indicar igualmente las medidas adoptadas para promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.**

Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad. En 2008, en cumplimiento del artículo 9, fracción V, de la entonces Ley General de las Personas con Discapacidad[[7]](#footnote-7), la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Secretariado Técnico del CONADIS, conformó un grupo de trabajo con dependencias del gobierno federal y organizaciones de la sociedad civil para su elaboración, el cual fue aprobado en febrero de 2010.

El Programa Nacional contempla 2 objetivos generales:

1. *Objetivo general sobre trabajo***.** Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral y autoempleo para las personas con discapacidad, orientadas a las promociones de la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de sus derechos por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en colaboración con los sectores privado y social.
2. *Objetivo general sobre capacitación***.** Generar y apoyar el diseño e instrumentación de acciones de capacitación que tomen en cuenta las necesidades y características de las personas con discapacidad y la demanda del mercado laboral, con el propósito de promover mayores oportunidades de inclusión laboral y desarrollo en el sector productivo, a través de la participación coordinada de los sectores público, privado y social.

Las acciones más importantes que se han desarrollado hasta el momento en el marco del Programa son las siguientes:

* Se difundió durante el 2010 la versión electrónica del documento “*Propuestas de cláusulas tipo en materia de adicciones en el entorno laboral, capacitación, inclusión laboral de personas con discapacidad e innovación laboral”* que contiene la Cláusula modelo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. La difusión se realizó en 383 centros de trabajo, que recibieron el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” entre 2005 y 2009, con el objetivo de aportar herramientas para mejorar sus políticas de inclusión laboral.
* Con la finalidad de orientar e informar a los centros de trabajo sobre la inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad, se elaboró y publicó la *“Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012”*. Dicha guía será difundida después de la jornada electoral presidencial, de acuerdo a la normativa vigente.
* Con el objeto de promover la adopción de políticas institucionales de inclusión laboral para las personas con discapacidad en el sector público. Se desarrolló un prototipo de cédula electrónica para realizar el Registro sobre Inclusión Laboral de Personas con discapacidad en la Administración Pública Federal (APF). La elaboración de este Registro permitirá conocer el número y las condiciones de las personas con discapacidad que laboren en las dependencias e instancias de la APF. Se estima que para el 2013 se podría comenzar su aplicación, ya que se está trabajando en la coordinación con las dependencias correspondientes para su ejecución.
* Para promover el desarrollo y la aplicación de políticas de inclusión laboral y autoempleo para las personas con discapacidad se impuso el desarrollo del curso e-learning “Formación de Consejeros/as en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad”, mismo que está orientado a la promoción de la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. El curso e-learning se encuentra en proceso y estará terminado a finales del 2012 para su lanzamiento.

Programa Formación de Agentes Multiplicadores. Este Programa, promovido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene por objetivo formar a personas como instructores, para que impartan capacitación a trabajadores y a personas en situación de vulnerabilidad laboral, en el marco de un trabajo digno y socialmente útil. Desde 2008 se obtuvieron los siguientes resultados:

**2008**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discapacidad** | **Femenino** | **Masculino** | **Total** **General** |
| Discapacidad Auditiva | - | - | - |
| Discapacidad Física o Motriz | 8 | 12 | 20 |
| Discapacidad Visual | 10 | 15 | 25 |
| **Total General** | **18** | **27** | **45** |

**2009**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discapacidad** | **Femenino** | **Masculino** | **Total** **General** |
| Discapacidad Auditiva | - | - | - |
| Discapacidad Física o Motriz | 2 | 3 | 5 |
| Discapacidad Visual | 4 | 3 | 7 |
| **Total General** | **6** | **6** | **12** |

**2010**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discapacidad** | **Femenino** | **Masculino** | **Total** **General** |
| Discapacidad Auditiva | 1 | - | 1 |
| Discapacidad Física o Motriz | 3 | 4 | 7 |
| Discapacidad Visual | 18 | 14 | 32 |
| **Total General** | **22** | **18** | **40** |

**2011**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discapacidad** | **Femenino** | **Masculino** | **Total** **General** |
| Discapacidad Auditiva | 2 | 3 | 5 |
| Discapacidad Física o Motriz | 4 | 10 | 14 |
| Discapacidad Visual | 19 | 16 | 35 |
| **Total General** | **25** | **29** | **54** |

Primer curso de formación de instructores para personas sordas. Se impartió en abril de 2012 en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo Previsión Social, al cual asistieron 20 participantes de diferentes entidades federativas.

Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST) cuenta con un Aula Virtual a la cual se le están desarrollando algunas aplicaciones y generando herramientas tecnológicas para la accesibilidad de las personas con discapacidad. El PROCADIST tiene 52 cursos que permiten atender a personas con discapacidad, funciona las 24 horas del día los 365 días del año. Las entidades federativas que tuvieron mayor demanda del servicio fueron el Distrito Federal, Estado de México, Veracruz, San Luis Potosí, Tlaxcala y Querétaro.

Dicho Programa ha capacitado del 2009 al 2011 un total de 751 personas con discapacidad:

**2011**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discapacidad** | **Femenino** | **Masculino** | **Total** **General** |
| Discapacidad Auditiva | 30 | 16 | 46 |
| Discapacidad Física o Motriz | 22 | 28 | 50 |
| Discapacidad Visual | 112 | 142 | 254 |
| **Total General** | **164** | **186** | **350** |

**2010**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discapacidad** | **Femenino** | **Masculino** | **Total** **General** |
| Discapacidad Auditiva | 37 | 18 | 55 |
| Discapacidad Física o Motriz | 16 | 10 | 26 |
| Discapacidad Visual | 65 | 76 | 141 |
| **Total General** | **188** | **104** | **222** |

**2009**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discapacidad** | **Femenino** | **Masculino** | **Total** **General** |
| Discapacidad Auditiva | 18 | 7 | 25 |
| Discapacidad Física o Motriz | 11 | 21 | 32 |
| Discapacidad Visual | 68 | 54 | 122 |
| **Total General** | **97** | **82** | **179** |

Cursos a personas con discapacidad sobre diversos aspectos computacionales. La Secretaría de Educación Pública, en coordinación con la organización Trust for the Americas, ofrece cursos de formación para el trabajo en las Aulas POETA (Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas), espacios educativos equipados con tecnología adaptada en los cuales se ofrecen cursos a personas con discapacidad sobre diversos aspectos computacionales, con el objetivo de desarrollar competencias ofimáticas que les permitan obtener un empleo. Al cierre del primer trimestre de 2010, el número de Aulas POETA en funcionamiento en el país ascendía a 45 y el número de las y los alumnos con discapacidad inscritos en cursos de formación para el trabajo ascendía a 2,184.

1. **Información detallada sobre las medidas adoptadas por su país para promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.**

Además de las ya mencionadas con anterioridad, se cuenta con las siguientes:

Subprograma Fomento al Autoempleo, del Programa de Apoyo al Empleo (PAE). Este subprograma tiene como propósito incentivar la generación o consolidación de empleos, mediante la entrega de material y el otorgamiento de apoyos económicos que permitan la creación o fortalecimiento a Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP). Los apoyos que se otorgan son mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta cuyo costo puede ser de hasta 25 mil por persona y hasta 125 mil pesos, cuando el número de integrantes de la IOCP sea cinco o más personas.

Censo sobre la cantidad de personas con discapacidad que laboran en las empresas que apoya. La Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa de la Secretaría de Economía elaboró un censo sobre la cantidad de personas con discapacidad que laboran en las empresas que apoya, siendo el resultado de 544 personas que participan en 89 proyectos. La Secretaría de Economía destinó mayores recursos para los proyectos que apoya con un incremento de casi un 400% al pasar de 5.1 millones de pesos en el 2008 a 21.2 millones de pesos en el 2009.

Fondo Nacional de Apoyos para Empresas de Solidaridad (FONAES). Se otorga apoyo en efectivo a personas con discapacidad, en lo individual u organizadas en grupos o empresas sociales que estén integradas al menos en un 50% por personas con discapacidad, para abrir o ampliar un negocio. Las personas con discapacidad intelectual podrán ser beneficiarias indirectas de este tipo de apoyo a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio. A partir del 2011, el instrumento amplió la cobertura hacia los menores de edad con discapacidad de cualquier tipo, quienes podrán ser beneficiarios indirectos de este tipo de apoyo, a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio y quienes deberán cumplir con los criterios de elegibilidad. Las características, montos máximos, condiciones y requisitos están descritos en las Reglas de Operación vigentes.

Los apoyos del FONAES, que incluyen capital de inversión y capital de trabajo, son en corresponsabilidad con los beneficiarios por lo que el porcentaje de apoyo se distribuye de la siguiente manera: 90% del monto total de la inversión cuando en la aportación restante no estén incluidos recursos de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal y el 70% del monto total de la inversión cuando en la aportación restante sí estén incluidos recursos de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal. Tan solo en el año 2010 se apoyaron 308 negocios con un total de 1,136 socios, de los cuales 389 son personas con discapacidad con un monto erogado de $54,358,443.32 pesos.

A partir de 2011 se han flexibilizado las reglas de operación de los programas del Fondo Nacional. Así, en los talleres de incubación de empresas sociales para los grupos en situación de vulnerabilidad se ha eliminado el requisito de que habiten en municipios comprendidos en microrregiones; municipios de media, alta y muy alta marginación no comprendidos en microrregiones, o polígonos urbanos de pobreza. Lo anterior significará un incremento sustantivo de la cobertura de las personas con discapacidad.

1. **Información sobre las medidas adoptadas por su país para velar por la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad a fin de facilitar el acceso o el mantenimiento del empleo.**

Atribuciones de la Secretaría de Gobernación. Una de las principales atribuciones de la Secretaría de Gobernación es orientar, autorizar, coordinar, supervisar y evaluar los programas de comunicación social de las dependencias del sector público.

En este sentido, a partir del ejercicio fiscal 2011, por primera vez, se adicionan aspectos relevantes a las campañas de comunicación social a favor de las personas con discapacidad en los Lineamientos generales para la orientación, planeación, autorización, coordinación, supervisión y evaluación de las estrategias, los programas y las campañas de comunicación social de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que anualmente publica la Secretaría de Gobernación, particularmente para que en las campañas de comunicación social se haga uso de la Lengua de Señas Mexicanas por medio de un intérprete, o en su caso, tecnologías que permitan el acceso a los contenidos a las personas con discapacidad auditiva cuando se trate de campañas de televisión.

Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012. Cuenta con la perspectiva de derechos humanos de género y de igualdad y no discriminación, lo que implica que están acordes con los estándares internacionales en la materia.

El proceso de integración, ejecución y seguimiento del Programa Nacional, claramente cumple con las indicaciones que elaboren los organismos internacionales en la materia. En el seno de la Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, se le da seguimiento a las políticas públicas del Gobierno Federal, a través de la Subcomisión de Grupos Vulnerables.

Atribuciones de la Secretaría de la Función Pública durante el periodo 2007-2011. La Secretaría se ha comprometido en brindar condiciones favorables de acceso a todo tipo de personas, poniendo gran énfasis en las personas con discapacidad, eliminando barreras físicas, adecuando espacios e instalando la infraestructura necesaria.

1. **Información sobre las medidas adoptadas por su país para proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.**

El artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad publicada el 30 de mayo de 2011, establece que La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad.

México cuenta además, desde el 2009, con la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que es un instrumento de certificación de aplicación voluntaria que valora las prácticas laborales no discriminatorias, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laboral en condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres y contempla dentro de sus ejes de accesibilidad y ergonomía lo que se refiere a los espacios físicos y mobiliario adaptado a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores en una empresa u organización. En la respuesta a la primera pregunta se exponen mayores detalles.

Con relación a los programas para la promoción de la inclusión laborar de las personas con discapacidad, la estrategia “Abriendo Espacios” (AE), mencionada en las respuestas de las preguntas 1 y 5, pone a disposición de la población con discapacidad bolsas de trabajo especializadas para ofrecerle opciones de empleo en igualdad de oportunidades y remuneración con condiciones de trabajo justas y favorables.

Como se hizo referencia en la pregunta 3, una de las medidas adoptadas por el Gobierno de México para promover la igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo igual para las personas con discapacidad, es el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” cuyo objetivo es reconocer a los centros de trabajo que incorporan a personas en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las personas con discapacidad, y desarrollan acciones para en materia de no discriminación.

1. **Información detallada sobre las medidas de reducción de la pobreza, programas de seguridad social y mantenimiento de ingreso desarrollados por su país para proporcionar apoyo adecuado en materia de ingresos para las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido sus ingresos, recibido un ingreso reducido (incluyendo el empleo por cuenta propia) o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo.**

En cuanto a las medidas adoptadas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de protección social y programas de mitigación de la pobreza, en particular, las mujeres, las niñas y las personas adultas mayores, el DIF Nacional, a través de la Línea de Acción Protección a la Familia con Vulnerabilidad correspondiente al Subprograma de Atención a Personas y Familias en Desamparo del Programa de Atención a Familias y Población Vulnerable atiende y deriva a beneficiarios que requieren atención especializada a organizaciones de la sociedad civil con convenio de concertación con este Sistema y a dependencias que ofrecen dichos servicios.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. de Instituciones** | | **AÑO** | **No. de Instituciones para la atención de personas con discapacidad** | **Apoyos otorgados a personas con discapacidad** | | **Promedio Anual de personas beneficiadas** | |
| 18 \* | | 2007 | 6 | 2011 | | 168 | |
| 21 \*\* | | 2008 | 9 | 2163 | | 180 | |
| 23 | | 2009 | 8 | 2611 | | 218 | |
| 26 | | 2010 | 9 | 2904 | | 242 | |
| 27 | | 2011 | **9** | 3092 | | 258 | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| \* | Se firmó el 21 de diciembre 2007 el Convenio No. 18 | | | | | | |
| \*\* | El 18 de diciembre 2008 se firmó el Convenio No. 21 | | | | | | |

**Fuente:** DIF Nacional.

Estrategia de Integración Laboral de Personas con Discapacidad dentro del Subprograma de Prestación de Servicios a las Personas con Discapacidad en los Centros de Rehabilitación. El DIF Nacional desarrolla esta Estrategia*,* que permite la inclusión productiva y social a este sector de la sociedad. Esta estrategia se lleva a cabo a través de los Centros de Rehabilitación Centralizados utilizando la metodología establecida por la Organización Internacional del Trabajo y su *Convenio 159*, donde se establece la necesidad de fomentar la reinserción profesional de las personas con discapacidad. Además, esta estrategia, basada en los derechos de las personas con discapacidad, permite conocer a la persona, identificar sus aptitudes, habilidades e intereses, con la posibilidad de proponer ante empresas el perfil más adecuado al puesto vacante, permitiendo la inclusión en igualdad de circunstancias que el resto de la población trabajadora.

Programa de Coinversión Social. A través de el CONADIS y el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), publicaron por primera vez en 2010 una convocatoria con un monto de $13,000,000 de pesos con el objetivo general de “Fomentar acciones de educación, accesibilidad e impulso al desarrollo de destrezas adaptativas aplicables en comunicación, movilidad, autocuidado, dirección, seguridad, salud, académico funcional, tiempo libre y trabajo para las personas con discapacidad y sus familias, que contribuyen a lograr la igualdad de derechos y oportunidades para este grupo de población”. Se superó la demanda esperada, debido a que las organizaciones de la sociedad civil participaron con 243 proyectos sociales de los cuales se apoyaron un total de 40. La característica principal de esta convocatoria consistió en su diseño, ya que fue realizada desde una perspectiva con enfoque de derechos más allá del tradicional enfoque asistencialista, lo cual es un reto que la misma Convención resalta en sus artículos.

Comité de Desarrollo Social del CONADIS. En febrero de 2010 se constituyó este Comité coordinado por la Secretaría de Desarrollo Social, con el propósito de promover el desarrollo de capacidades básicas, apoyar la ejecución de obras de infraestructura social básica, proyectos productivos sustentables y acciones de cohesión social, y de sumar los esfuerzos de grupos organizados de la sociedad civil en beneficio de las personas con discapacidad que se encuentran en situación de pobreza y marginación.

Reglas de Operación de los programas de la Secretaría de Desarrollo Social. Otra medida en materia de seguridad social ha sido la modificación desde 2008 de las Reglas de Operación, con el propósito de incluir criterios que consideren dentro de los grupos de población objeto de atención prioritaria, a las personas con discapacidad de escasos recursos. Durante los años 2009 y 2010, los programas de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, 70 y más, Hábitat, Rescate de Espacios Públicos, Oportunidades, Abasto Social de Leche, Coinversión Social, Ahorro y Subsidio para la Vivienda “Tu Casa” y Vivienda Rural incorporaron a sus Reglas de Operación criterios de atención a personas con discapacidad.

1. **Información sobre esfuerzos realizados por su país para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.**

La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres tiene la libertad sindical como uno de sus ejes. Se valúa el respeto al derecho de las y los trabajadores de la empresa a construir y afiliarse a organizaciones sindicales. Para más detalles, se sugiere revisar la respuesta a la primera pregunta.

En febrero de 2009 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) estableció una línea telefónica única, confidencial, gratuita, a nivel nacional, para poner al alcance de las personas con discapacidad:

* Orientación y asesoría jurídica en materia laboral que atienda de manera rápida y expedita sus dudas e inquietudes ante la posible presencia de conflictos laborales,
* Proporcionar información sobre el ejercicio de los derechos laborales y las instancias donde se puede acudir para hacerlos valer; y
* En su caso, canalice a las y los usuarios a otras autoridades o a los servicios de apoyo especializados ante situaciones de crisis.

1. **Información sobre las medidas adoptadas por su país para realizar consultas estrechas y colaborar activamente con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan sobre el desarrollo, la implementación y el seguimiento de la legislación y las políticas públicas para promover y proteger el acceso a oportunidades de empleo para personas con discapacidad.**

Red Nacional de Vinculación Laboral. Es una estrategia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que conjunta los esfuerzos de instituciones públicas, privadas y sociales, con el propósito de promover, difundir y facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, personas adultas mayores y personas con VIH en los estados y municipios, así como la permanencia en el empleo mediante la vinculación de los ofertantes y demandantes de empleo y la colaboración en acciones que favorezcan este fin.

A través de las sinergias que propicia, la Red ofrece una cadena de servicios en diferentes áreas de la inclusión laboral: consejería; evaluación de habilidades y aptitudes laborales; análisis de puestos; rehabilitación laboral; capacitación en y para el trabajo; creación de entornos favorables a la inclusión y promoción de centros de trabajo libres de discriminación y violencia, así como fomento al autoempleo. Congrega 32 redes estatales, 2 redes regionales, 27 redes municipales y una de sindicatura.

Entre 2009 y el primer trimestre de 2010 se atendió a 43,999 personas en situación de vulnerabilidad (19,791 mujeres y 24, 208 hombres), equivalentes a 44.9% y 55.0%, respectivamente. De las personas atendidas 24,144 son población trabajadora con discapacidad: 5,468 auditiva; 5,645 intelectual; 879 motora; 4,053 visual; y, 181 mental/psicosocial. La proporción entre hombres y mujeres es cercana a 51.9 y 48% respectivamente.

La Red contribuye también a la inclusión laboral exitosa de las personas con discapacidad a través del “software ErgoDis”. Este software fue desarrollado por el Instituto de Bomecánica de Valencia, España, y permite realizar la descripción de los requerimientos del puesto de trabajo, así como la descripción de las características físicas y psíquicas de la persona, para trazar una base relacionada entre el puesto de trabajo y la persona, obteniendo una tabla en donde se específica los puntos discrepantes y las posibles soluciones.

El ErgoDis facilita las siguientes tareas:

1. Analizar el trabajo y sujeto mediante criterios niveles de valoración similares para facilitar la comparación de los datos y la interpretación de los resultados.
2. Evalúa y previene los riesgos derivados de la actividad laboral tal como la realiza un determinado sujeto, para evitar el empeoramiento de deficiencias ya existentes y/o la aparición de deficiencias nuevas.
3. Incluye la opinión del propio trabajador a la hora de analizar la situación y al buscar soluciones a los problemas detectados.
4. Permite la aplicación del método en diferentes contextos tanto para seleccionar empleos como para adaptarlos a las características del trabajador.
5. Implementa el método de un programa informático Ergo Dis/IBC) con el fin de:

* Facilitar el procesado de los datos recopilados.
* Incorporar una base de datos con recomendaciones sobre soluciones de adaptación.
* Da estrategias engloban las líneas de acción, identificando las dependencias responsables de coordinar su instrumentación, conforme a sus competencias.

Hasta el momento se han entregado un total de 96 licencias a las y los integrantes de la Red Nacional, de las cuales 32 fueron para las Delegaciones Federales del Trabajo de la STPS, 18 a oficinas y unidades del Servicio Nacional de Empleo de la STPS y 45 para instituciones públicas federales y locales, así como organizaciones de la sociedad civil.

Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad. Otra estrategia para incluir a las personas con discapacidad en la elaboración de políticas públicas, fue la conformación en 2008 de un grupo de trabajo integrado por dependencias del gobierno federal y organizaciones de la sociedad civil para la elaboración del Programa. Además se cuenta con la representación de la sociedad civil en el Comité de Trabajo y Capacitación, que tiene como objetivo coordinar la instrumentación de dicho Programa e impulsar la adopción de políticas públicas en la materia. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social preside este Comité.

1. **Datos estadísticos personas con discapacidad trabajando en el sector público, desglosados por edad, sexo y tipo de discapacidad.**

Como se ha mencionado con anterioridad, algunas instituciones como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social han generado censos de servidores públicos con el fin de conocer el número de personas con discapacidad que laboran en las mismas; los datos se encuentran desagregados por tipo de discapacidad, sexo y el porcentaje que representan en relación con la totalidad de las y los empleados.

Como se hizo referencia en la pregunta 4, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolló un prototipo de cédula electrónica para realizar el Registro sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Administración Pública Federal (APF). La elaboración de este Registro permitiría conocer el número y las condiciones de las personas con discapacidad que laboran en las dependencias e instancias de la APF. Se estima que para el 2012 se podría comenzar su aplicación, ya que se está trabajando en la coordinación con las dependencias correspondientes para su ejecución.

1. **¿Está involucrado su país en programas de cooperación internacional relacionados a la promoción de oportunidades de trabajo y empleo para personas con discapacidad? Por favor describa en qué medida los programas son inclusivos y accesibles para personas con discapacidad.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolló un Proyecto de Cooperación con el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España (MTIN) compuesto de dos fases, las cuales fueron instrumentadas durante 2008 y 2009. El Proyecto se denominó “Fortalecimiento del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad y elaboración de un Programa Modelo para entidades federativas y municipios”. La primera fase se abocó al fortalecimiento del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad mientras que en la segunda, se desarrollaron las bases de un Repertorio de recomendaciones a estados y municipios para el desarrollo de políticas públicas en la materia. En ambas fases se contó con la colaboración de un experto de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal en Cantabria, España. Todas estas actividades contribuyeron no sólo al fortalecimiento del Programa, sino de los lazos interinstitucionales promovidos por la STPS para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**\* \* \* \***

1. http://www.imnc.org.mx/normamexicanaparalaigualdadlaboralentremujeresyhombres\_c\_770.html. [↑](#footnote-ref-1)
2. Las empresas son: Electrónica Clarión (Querétaro); JW Marriot (Distrito Federal); Scotiabank Inverlat (en los 32 estados); Uniformes empresariales D’Nieto (Estado de México); Biomédica de Referencia (Distrito Federal); Servicios Corporativos Saba; Distribuidor Casa Saba S.A. de C.V; Alycom Saba S.A. de C.V.; Gastronomía Artesanal S.A. de C.V. (Estado de México); Asociados Home Depot S.A. de C.V. (Nuevo León); Manpower Oficinas (Distrito Federal); Industrias Alen (Jalisco, Nuevo León, Puebla y Tabasco); y Saint Gobain Euroveder S.A. de C.V. (Querétaro). [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.empleo.gob.mx/en_mx/empleo/Personas_con_discapacidad> [↑](#footnote-ref-3)
4. Decreto disponible en: <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5241653&fecha=30/03/2012> [↑](#footnote-ref-4)
5. El Impuesto Sobre la Renta (ISR) es un impuesto directo sobre el ingreso de personas físicas o morales, que sean residentes de México u obtengan sus ingresos de fuentes ubicadas en el territorio nacional. [↑](#footnote-ref-5)
6. La Guía se encuentra en la siguiente página electrónica de la Dependencia:

   http://www.stps.gob.mx/micrositios/presentaciones/MX%20GUIA%20ACCESIBILIDAD\_RUMBOS.pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. Abrogada en mayo de 2011 cuando entró en vigor la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad [↑](#footnote-ref-7)