

PROGRAMA Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2014-2018****ESPECIAL****MARCO NORMATIVO**

El aspecto relativo a la debida y correcta planeación de las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que se incorporan en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD), encuentra su fundamento jurídico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo Artículo 26, inciso A, se señala que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.

En consonancia con la referida disposición constitucional, la Ley de Planeación, en su artículo 3º, define como planeación nacional de desarrollo, la ordenación racional y sistemática de acciones que, de acuerdo al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política, cultural, de protección al ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la Ley establecen.

La planeación que se precisa en ambos ordenamientos legales, tiene como finalidad inmediata el que, a través de ella, se fijen objetivos, metas, estrategias y prioridades, se asignen recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución, se coordinen acciones y evalúen resultados, con el propósito de eficientar todas las acciones de gobierno, en beneficio de los ciudadanos.

El cumplimiento del Plan y los programas entre ellos los especiales, que se incorporen o formen parte del Sistema Nacional de Planeación, serán de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, tal como se precisa en la Ley de Planeación en su artículo 32.

Se hace necesario destacar, que la Planeación Nacional no deriva de un acto unilateral del Estado, sino que tal y como lo preceptúa el artículo 20 de la Ley de Planeación, en el ámbito del Sistema Nacional de Planeación Democrática, no sólo será indispensable, sino que necesariamente deberá tener lugar, la participación y consulta de los diversos grupos sociales, con el propósito de que la población exprese sus opiniones para la elaboración, actualización y ejecución del Plan y los programas.

Es por ello que, con motivo de la actividad que debe desplegar el Estado en beneficio de sus ciudadanos, la STPS organizó diversos foros en los que recogió las necesidades y aspiraciones de la sociedad que finalmente fueron incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), cuyas vertientes sectoriales, concretamente referidas a la materia que es competencia de esta Secretaría, quedaron debidamente incorporadas en el Programa Sectorial. Sin embargo, en el tema del trabajo de las personas con discapacidad fue necesario elaborar el presente Programa Especial que permita atender a necesidades específicas de este colectivo.

Los objetivos que conforman la política pública laboral de este documento, encuentran su sustento legal en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en diversas disposiciones en las que se precisan y determinan el despacho de los asuntos encomendados y que son competencia de esta Secretaría, contenidos tanto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como en el Reglamento Interior de la STPS.

De la misma manera, el artículo 26 de la Ley de Planeación, señala que los programas especiales que se emitan, se referirán a las prioridades del desarrollo integral del país fijadas en el PND o a las actividades relacionadas con dos o más dependencias coordinadoras de sector.

La Constitución establece en su Artículo 1º la prohibición de *"toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"*; señalando también, que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos (Artículo 5º), lo cual se robustece con lo estipulado en el Artículo 123, en donde se plasma el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno y socialmente útil.

La discriminación y desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura; considerando como discriminación a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

De acuerdo con el Artículo 1 de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (propuesta y ratificada por México en 2007), son personas con discapacidad *“aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

De igual manera, la Convención, en su Artículo 4, señala como una obligación de los Estados parte, adoptar las medidas necesarias, entre ellas las legislativas y administrativas, para asegurar y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad; asimismo, el Artículo 27 establece diversas acciones encaminadas a la salvaguarda y promoción del derecho al trabajo de éste sector poblacional, que corresponderá aplicar a los países adheridos.

De igual forma, dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio¹ se establece el compromiso de adoptar y aplicar estrategias e iniciativas nacionales dirigidas específicamente a personas con discapacidad, elaborar planes específicos a fin de promover la inclusión de las personas con discapacidad y *asegurar el acceso al empleo pleno y productivo y al trabajo decente, en pie de igualdad y sin discriminación, para las personas con discapacidad, entre otras cosas, promoviendo el acceso a sistemas educativos inclusivos, el desarrollo de competencias y la formación profesional y empresarial, para que las personas puedan alcanzar y mantener el máximo nivel de independencia*.

En observancia a tales preceptos, surge la Ley de las Personas con Discapacidad, abrogada en 2012 a la luz de la publicación de la *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, la cual señala en su artículo 11, que la STPS deberá promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, a través, entre otras cosas, de la elaboración e instrumentación del PNTEPD, 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.

Para tal efecto, el Programa tendrá como objetivos principales: la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad con pleno respeto a su dignidad, con igualdad y no discriminación; la capacitación, rehabilitación y colocación con base en competencias y habilidades; el impulso a una Red Nacional de Vinculación Laboral que articule las acciones de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que atienden a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el reconocimiento de buenas prácticas laborales en beneficio de las personas con discapacidad (*artículo 23 del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*).

Para el cumplimiento de los objetivos antes señalados, se incorporan al Programa, una serie de estrategias y acciones que permitan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, así como, la generación de condiciones idóneas, para su desarrollo e inclusión laboral con la participación de diferentes instituciones de la Administración Pública Federal.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

A pesar del marco normativo nacional e internacional que rige esta materia, todavía podemos encontrar dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, mismas que significan serios obstáculos para el acceso, permanencia y desarrollo de las personas en situación de vulnerabilidad. Esta discriminación niega el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de la persona, la excluye y la pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida, colocándola en una situación de vulnerabilidad.

Es por ello, que el PNTEPD, puede considerarse como uno de los puentes que permitirán fortalecer la coordinación entre las políticas sociales y económicas, al crear sinergias que les aseguren condiciones de

¹ Documento final de la reunión de alto nivel de la Asamblea General sobre la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente para las personas con discapacidad: el camino a seguir: una agenda para el desarrollo que tenga en cuenta a las personas con discapacidad para 2015 y después de ese año.

acceso, promoción, movilidad y estabilidad en un trabajo decente², en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) y demás ordenamientos aplicables.

Lo anterior origina ineludiblemente, una mayor eficiencia de la política pública de inclusión, igualdad y no discriminación de éste sector de la sociedad, y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el PND, cuya relevancia se manifiesta al constituir una de las metas nacionales, que es lograr un México Incluyente, para *“garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales de todos los mexicanos, que vaya más allá del asistencialismo y que conecte el capital humano con las oportunidades que genera la economía en el marco de una nueva productividad social, que disminuya las brechas de desigualdad y que promueva la más amplia participación social en las políticas públicas como factor de cohesión y ciudadanía”*³.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se propone lograr este objetivo a través de la promoción de las normas laborales, las actividades de sensibilización, la transmisión de conocimientos sobre la formación y el empleo de personas con discapacidad y los servicios y asociaciones de cooperación técnica.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, en México existen 5 millones 739 mil 270 personas con algún tipo de discapacidad, es decir, el 5.13% de la población total del país presenta algún tipo de discapacidad. La distribución porcentual por sexo es muy semejante 5.15% de los hombres reportó tener alguna limitación y 5.10% de las mujeres.

Asimismo, el grupo de 60 a 84 años concentra el mayor porcentaje de personas (40.7%) con alguna discapacidad. De ellas 54.7% son mujeres y 45.3% son hombres.

El número de personas con discapacidad está creciendo debido al envejecimiento de la población, lo que conlleva un mayor riesgo de discapacidad, así como al incremento de problemas crónico degenerativos de salud asociados a discapacidad como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.⁴

De acuerdo a la OIT, una de cada seis personas en el mundo tiene alguna discapacidad y entre 785 y 975 millones están en edad de trabajar. Aunque muchas de las personas con discapacidad han logrado conseguir un empleo y se han integrado plenamente en la sociedad, este grupo suele enfrentar condiciones desproporcionadas de pobreza y desempleo.⁵

En México, la causa principal de discapacidad es por enfermedad (39.42%) y como segunda causa está la edad avanzada (23.14%). En ambos casos los porcentajes para las mujeres son más altos en comparación con los hombres, sobre todo en la primera donde para las mujeres representa 42.51%⁶ (INEGI 2010).

Aunado a lo anterior, y debido a la discriminación por género, las mujeres con discapacidad son más vulnerables a sufrir una doble discriminación: por ser mujeres y con discapacidad. Muchas mujeres con discapacidad son además discriminadas por ser pobres.⁷

Otro elemento importante a considerar, es la educación, ya que el promedio de escolaridad que registra la población de 15 años y más con alguna discapacidad es de 4.7 años, mientras que a nivel nacional el promedio es de 8.6 años. (INEGI, 2010). Esto se ve reflejado en la tasa de participación económica de dicha población, misma que alcanza un 30%, en comparación con la población en general que es de casi el 54%. El 18.3% de las mujeres con discapacidad participa en el mercado laboral, frente al 42.3% de hombres con discapacidad y el 35.5% de sus homólogas sin discapacidad (INEGI, 2010).

Es necesario establecer una vinculación estrecha con el sector educativo, que permita a las personas con discapacidad favorecer y potenciar su acceso y permanencia en la educación y en la capacitación para el trabajo, conforme a los requerimientos del mercado laboral; así como, impulsar la creación de entornos favorables y accesibles.

Debido a que las personas con discapacidad son uno de los grupos poblacionales que más ha visto vulnerados sus derechos laborales, es fundamental el papel del Estado como generador de oportunidades y

² El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, define como trabajo digno o decente “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.

³ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

⁴ Inclusión de las Personas con Discapacidad. OIT.

⁵ Ibidem

⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Censo de Población y Vivienda 2010.

⁷ El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. OIT. Suiza, 2007.

condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad laboral⁸ para concretar el derecho al trabajo decente, y más aún, cuando las dos principales fuentes de ingresos de las personas con discapacidad que no trabajan, son los programas de gobierno y las jubilaciones o pensiones. (INEGI, 2010), situación que no será posible sustentar si no se establecen acciones que permitan el fortalecimiento y democratización de la productividad.

Durante los últimos años, el Estado Mexicano ha implementado un sinnúmero de acciones encaminadas a eliminar las barreras que enfrenta éste sector de la sociedad, como es el caso de la última reforma a la LFT, en donde se incluyó el concepto de trabajo digno o decente, y se prohíbe expresamente la discriminación por condiciones de discapacidad para el acceso, desarrollo y permanencia a un empleo.

Además, la STPS ha diseñado una serie de acciones tendientes a promover la creación de entornos incluyentes y libres de discriminación para las personas con discapacidad.

Es preciso mencionar que estos esfuerzos iniciaron antes del año 2000 y a partir de 2001 comenzaron a materializarse mediante mecanismos dirigidos a atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad; al tiempo de promover un cambio cultural favorable al reconocimiento y ejercicio de sus derechos laborales.

Se establecieron tres estrategias para abonar a la promoción y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con Discapacidad: Fortalecimiento Interinstitucional con la creación de Redes Estatales de Vinculación Laboral (REVL) para promover el trabajo coordinado con instituciones públicas privadas y sociales a favor de la integración laboral de personas con discapacidad; Promoción y Difusión de la Equidad e Inclusión Laboral consistió en el diseño, impresión y difusión de materiales impresos, alternativos y masivos dirigidos a las personas con discapacidad e instituciones que les brindan atención, al sector empresarial y a la población en general y la estrategia de Sensibilización y Capacitación Especializada a empresarios/as, encargados/as de recursos humanos y a personal de la Administración Pública Federal, para darles a conocer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, así como la importancia de promover entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades para este grupo de población.

Por su parte, la Coordinación del Servicio Nacional del Empleo (SNE) favorece la contratación de personas adultas mayores y personas con discapacidad a través de la estrategia Abriendo Espacios, la cual consiste en una bolsa especializada que vincula a los ofertantes interesados en contratar a personas de estos grupos en situación de vulnerabilidad con los demandantes de empleo.

Se considera propicia la creación de una instancia nacional para congregar a todas las Redes de Vinculación Laboral para personas con discapacidad en el país (a nivel estatal, municipal y regional), cuyo objetivo general sea constituirse como un mecanismo de coordinación interinstitucional para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en condiciones de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato.

En el tema de inclusión laboral, se reconoce que las Organizaciones de la Sociedad Civil han sido una pieza clave en el impulso de las acciones emprendidas por la Secretaría. Su participación ha sido primordial en la consolidación de las Redes y en el desarrollo y afianzamiento del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo".

La STPS ha puesto un énfasis especial en atraer el interés de una gran variedad de actores, como son cámaras y consejos empresariales, departamentos de recursos humanos de algunas empresas, universidades y una variedad de organizaciones que brindan atención a personas con discapacidad. Esta diversidad, es sin lugar a dudas una de las herramientas más valiosas en el desarrollo de acciones a favor de la población objetivo.

La proliferación del trabajo en Red ha tenido efectos positivos que gradualmente han impactado en las oportunidades de nuestras poblaciones objetivo. Sin embargo, los resultados son desiguales a nivel nacional.

Por lo que respecta al Programa Abriendo Espacios, su importancia radica en la acción resultante de sus componentes básicos, que son:

1. *Intermediación laboral*, a partir del establecimiento y operación de bolsas de trabajo especializadas que centran su atención en la identificación, por parte de los Consejeros de Empleo, del perfil laboral

⁸ "La estabilidad laboral adquiere mayor significado en un contexto laboral precario, toda vez que aparece como un mecanismo con doble perfil: preventivo, para inhibir las rupturas innecesarias y abusivas de la relación laboral; y también correctivo, para ofrecer al trabajador afectado mecanismos de defensa ante la ruptura y asistencia para enfrentar los problemas derivados de la pérdida de empleo". Derecho del Trabajo: panorama y tendencias, Porrúa, México, 2006, p. 207.

de los buscadores de empleo con discapacidad, y de acuerdo con éste se determina un plan de inserción que pueda incluir una o más de las acciones de capacitación, orientación laboral y vinculación que ofrece el SNE.

2. *Identificación de perfiles integrales y la orientación ocupacional*, que realiza el SNE con la aplicación de instrumentos de evaluación especializados entre los que destaca el Sistema de Muestras de Trabajo Valpar, cuyos resultados permiten orientar a las personas hacia su mejor opción ocupacional y/o su derivación hacia acciones de capacitación o actualización de conocimientos, de rehabilitación física, psicológica y/o familiar, así como de ser necesario, enviarlos a las instituciones que pueden apoyarlos en sus respectivos procesos
3. *Capacitación para el trabajo* – al promover en el sector empresarial y el sector educativo, el que proporcionen oportunidades de formación a las personas con discapacidad y adultos mayores que buscan trabajo y así permitir que adquieran las aptitudes, los conocimientos y una actitud respecto al trabajo necesarios para las tareas específicas de cada puesto.

No obstante, se requiere de mayor apoyo para la promoción de la estrategia en las empresas, así como para la difusión de los servicios que se prestan a través de Abriendo Espacios.

Asimismo, la STPS cuenta con una Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL) que, a través de la coordinación de esfuerzos y acciones de instituciones públicas, privadas y sociales, promueve la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad (entre ellas personas con discapacidad), mediante el otorgamiento de servicios tales como: consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, análisis de puestos, rehabilitación laboral, capacitación en y para el trabajo, vinculación laboral, promoción de derechos laborales.

Dentro de las instituciones que participan en la Red se encuentran: el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Servicio Nacional de Empleo (SNE), el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Consejo Nacional Profesional de Educación Técnica (CONALEP), el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), Fundación Manpower, así como Consejos Estatales para Personas con Discapacidad, Organismos Empresariales, Sindicatos, Organizaciones de la Sociedad Civil y centros de trabajo incluyentes.

Desde su creación, las REVL han proporcionado información relevante sobre la atención otorgada a la población objetivo; no obstante, fue hasta 2013 con la implementación del Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral, que se contó con datos precisos sobre la efectividad del proceso de inclusión laboral, que las Redes llevan a cabo, toda vez que el mismo es alimentado por las instituciones que la integran

De acuerdo a la información obtenida en 2013 a través del Sistema, se atendieron mediante esta estrategia, a 1,098 personas con discapacidad en todo el país (369 mujeres y 729 hombres), por lo que considerando que en México existen 5,739,270 personas que pertenecen a éste grupo poblacional, el impacto de atención es de 0.01%, valor que disminuye en gran medida si tomamos como base únicamente el total de personas colocadas durante el mismo periodo.

De las 1,098 personas atendidas por la RNVL, únicamente 138 fueron colocadas en un empleo (27 mujeres y 111 hombres), es decir, el proceso de inclusión laboral culminó satisfactoriamente sólo en el 12.5% de los casos, lo que representa el 0.002% del total de población con discapacidad en México.

Lo anterior implica que el proceso seguido para el otorgamiento de servicios y atención de las personas con discapacidad que solicitan ser incluidas laboralmente, es insuficiente e ineficiente.

Es por ello, que la STPS, en cumplimiento a las atribuciones encomendadas por la normatividad en la materia, propone el diseño y establecimiento de un modelo de inclusión laboral eficaz y óptimo, que se aplique a nivel nacional, que permita fortalecer a la población objetivo en su empleabilidad y además, vaya acompañado de estrategias dirigidas a aumentar las oportunidades de empleo en igualdad de condiciones y sin discriminación.

Otro avance relevante, es el establecimiento de estímulos otorgados a empresas incluyentes dentro de la normatividad fiscal. No obstante, es necesario redoblar esfuerzos para tener un mayor impacto en beneficio de la población objetivo.

Como se mencionó anteriormente, contratar a personas con discapacidad es también un tema de productividad, ya que al contar éstas con un ingreso, pueden hacerse cargo de su salud, de su pensión y además se convierten en productores y consumidores de bienes y servicios con poder adquisitivo, esto mejora la distribución del gasto público para invertir en otros programas.

Para alcanzar un desarrollo humano sustentable de nuestra población objetivo, se requieren políticas que promuevan mayores oportunidades para que las personas puedan acceder a empleos de calidad y generen capacidades de movilidad hacia ocupaciones que satisfagan sus expectativas de desarrollo. Las políticas de igualdad, inclusión laboral y empleabilidad se ubican como políticas públicas prioritarias que requieren el esfuerzo tripartito de gobiernos, empleadores y organizaciones sindicales.

Es necesario desarrollar acciones afirmativas en los centros de trabajo, que eliminen las prácticas discriminatorias y permitan equiparar las condiciones y situaciones de todas las personas, con pleno respeto a sus diferencias.

Al desarrollar un programa integral, es decir, al promover estrategias que impacten tanto a los buscadores como oferentes de empleo, se incrementan las posibilidades de inclusión laboral de mujeres y hombres con discapacidad, aumentando también su ingreso y sus posibilidades de autonomía e independencia.

Las empresas que creen en el capital humano e invierten en él, también se ven beneficiadas, ya que al lograr posicionarse frente a consumidores y clientes como una organización incluyente, se diferencian de su competencia e incrementan el compromiso y la lealtad de sus empleados, lo que deriva en aumento de su productividad y de su competitividad.

La STPS busca reconocer públicamente a los centros de trabajo que cuentan con una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no es obstáculo para la inclusión laboral; siendo necesario fortalecer éste tipo de prácticas, pues así se logra aumentar las oportunidades de inclusión de los sectores más vulnerados.

En 2005 se entregó por primera vez el "Reconocimiento Empresa Incluyente" y en el 2008 se readecuaron los Lineamientos sobre los cuales se convocaba, evaluaba y dictaminaba a las empresas aspirantes al Reconocimiento Empresa Incluyente. Estos cambios motivaron a que la STPS elevará el rango del premio al de Distintivo y decidiera ponerle el nombre de quien fuera presidente del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED) y precursor de la igualdad de oportunidades, Gilberto Rincón Gallardo.

Entre las modificaciones más significativas se encuentra la creación de un Comité Dictaminador, integrado por las instituciones rectoras en el tema de la igualdad e inclusión para los grupos en situación de vulnerabilidad, éstas son: el CONAPRED; el INAPAM; el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA (CENSIDA), el Secretariado Técnico del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) y la STPS.

Su objetivo es sensibilizar a las empresas y fomentar su participación en la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, otorgándoles un distintivo que reconoce su responsabilidad social manifestada en la generación de oportunidades de trabajo para estas personas.

En 2013, se han visto resultados de mayor participación de los centros de trabajo en la convocatoria del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo". Los resultados de participación son los siguientes:

Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" (2005 - 2013)

Años	Núm. de centros de trabajo	Trabajadores en los centros de trabajo	Personas en situación de vulnerabilidad	Total de personas en situación de vulnerabilidad	
				Mujeres	Hombres

2005	96	145,671	1,242	364	878
2006	167	144,934	1,457	609	848
2007	126	99,737	1,204	348	856
2008	32	39,273	682	279	403
2009	51	31,648	1,397	438	959
2010	22	11,443	367	123	244
2011	38	16,858	492	199	293
2012	161	68,848	3,630	2,762	868
2013	390	107,112	5,834	3,833	2,001
Total	1,083	665,524	16,305	8,955	7,350

Fuente: Base de datos de la Dirección General para la Igualdad Laboral, 2014.

Toda vez que de acuerdo con cifras del Censo de Población y Vivienda 2010⁹, el número de personas con discapacidad integradas a la población económicamente activa es de 1,599,908 y de ellas se tiene una tasa de participación económica que asciende únicamente a 18.3, se establece como reto fortalecer las acciones que señala la política pública para la inclusión de las personas con discapacidad, a través de estrategias y líneas de acción establecidas en el Programa, al promover, difundir, sensibilizar y, entre otras, capacitar a los sectores público, privado y social en todos los ámbitos de la inclusión laboral para incrementar dicha tasa de participación.

En este sentido, el PNTEPD, cuenta con estrategias integrales y multisectoriales, que permitirán brindar a las y los buscadores de empleo que tengan alguna discapacidad, los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones; al mismo tiempo que se fortalece la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos; lo que permite, el cumplimiento de las obligaciones que el gobierno mexicano ha adquirido a través de convenios y tratados internacionales, y la plena observancia de las acciones encomendadas a la STPS por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, su Reglamento, y demás normatividad en la materia.

Dependencias que participan en la ejecución del Programa:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
2. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).
3. Secretaría de Educación Pública (SEP).
4. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF).
5. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
6. Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS).
7. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).
8. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
9. Instituto Nacional de Rehabilitación (INR).
10. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
11. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

CAPÍTULO II

ALINEACIÓN A LAS METAS NACIONALES

⁹ Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra.

Plan Nacional de Desarrollo

I. México en Paz

II. México
Incluyente

III. México con
Educación de
Calidad

IV. México
Próspero

V. México con
Responsabilidad
Global

Objetivo 1.5.
Garantizar el
respeto y
protección de los
derechos
humanos y la
erradicación de la
discriminación

Objetivo 2.2.
Transitar hacia
una sociedad
equitativa e
incluyente.

Objetivo 3.2.
Garantizar la
inclusión y la
equidad en el
Sistema
Educativo.

Objetivo 4.3.
Promover el
empleo de
calidad.

Objetivo 5.1
Ampliar y
fortalecer la
presencia de
México en el
mundo.

Estrategia 1.5.4.
Establecer una
política de
igualdad y no
discriminación

Estrategia 2.2.4.
Proteger los
derechos de las
personas con
discapacidad y
contribuir a su
desarrollo
integral e
inclusión plena.

Estrategia 3.2.1.
Ampliar las
oportunidades de
acceso a la
educación en
todas las
regiones y
sectores de la
población.

Estrategia 4.3.2.
Promover el
trabajo digno o
decente.

Estrategia
5.1.6 Consolidar el
papel de México como
un actor responsable,
activo y comprometido
en el ámbito
multilateral,
impulsando de manera
prioritaria temas
estratégicos de
beneficio global y
compatibles con el
interés nacional.

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social

Objetivo 1. Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva

Objetivo 3. Salvaguardar los Derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral

Programa Sectorial de Desarrollo Social

Objetivo 4. Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas

Programa Sectorial de Educación

Objetivo 3. Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa.

Objetivos del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad

1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.	2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.	3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.	4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.	5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.
Estrategia del PND con la que se alinea 1.5.4	Estrategia del PND con la que se alinea 2.2.4	Estrategia del PND con la que se alinea 3.2.1	Estrategia del PND con la que se alinea 4.1.2	Estrategia del PND con la que se alinea 5.1.6
Objetivo del PSTyPS con el que se alinea 1	Objetivos del PSTyPS con los que se alinea 1 y 3	Objetivo del PSTyPS con el que se alinea 3	Objetivo del PSTyPS con el que se alinea 3	Objetivo del PSTyPS con el que se alinea 1
Objetivo del PSDS con el que se alinea 4	Objetivo del PSDS con el que se alinea 4	Objetivo del PSE con el que se alinea 3		

Los objetivos contenidos en el presente Programa, se encuentran alineados a lo establecido tanto en el PND, como en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social; respecto a éste último, específicamente a los objetivos 1 y 3, *“Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva”* y *“Salvaguardar los Derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”*, respectivamente.

Además, el Programa contribuye al cumplimiento del Objetivo 4 del Programa Sectorial de Desarrollo Social *“Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas”* y al objetivo 3 del Programa Sectorial de Educación 2013-2018 *“Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa”*.

En los citados objetivos, se destaca la importancia de impulsar medidas que permitan garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, incluyendo aquellas que tienen algún tipo de discapacidad. Asimismo, contempla la necesidad de generar las condiciones idóneas, para favorecer la inclusión laboral de éste sector de la sociedad.

A fin de contribuir con el cumplimiento de las metas nacionales y sectoriales, así como, en observancia a lo estipulado por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su Reglamento, el PNTEPD se integra por cinco objetivos:

1. Lograr la conciliación entre normatividad políticas y programas, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.
2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.

3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.
5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

Con lo anterior, se atiende a lo establecido por el PND en sus estrategias 1.5.4. Establecer una política de igualdad y no discriminación, 2.2.4. Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena, 3.2.1. Ampliar las oportunidades de acceso a la educación en todas las regiones y sectores de la población, 4.3.2. Promover el trabajo digno o decente y 5.1.2. Consolidar el papel de México como un actor responsable, activo y comprometido en el ámbito multilateral, impulsando de manera prioritaria temas estratégicos de beneficio global y compatibles con el interés nacional.

Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.

A pesar de los avances logrados en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, aún existen ordenamientos, programas y políticas que no cubren cabalmente las necesidades laborales de éste sector, lo que complica la aplicación y ejecución de las acciones diseñadas para tal fin.

Es por ello que se requiere alinear los diversos programas y políticas públicas de los tres niveles de gobierno, con lo preceptuado en la normatividad sobre inclusión laboral y no discriminación de personas con discapacidad, para evitar la contravención e inobservancia de tales prerrogativas y garantizar la salvaguarda de los derechos laborales de éste sector de la sociedad.

Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.

Es indudable que el fin último del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad es su incorporación al mercado laboral, misma que debe contemplar no sólo el puesto de trabajo, sino las características particulares de la persona que desea ser colocada, a fin garantizar su permanencia en el empleo.

Por lo cual es necesario establecer estrategias integrales y multisectoriales, que permitan brindar a las y los buscadores de empleo con discapacidad, los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Es indispensable que las personas con discapacidad cuenten con los conocimientos y habilidades suficientes, para facilitar e incrementar sus oportunidades de obtener un empleo formal y decente, pues sólo así se logrará su desarrollo y mejora de sus ingresos. Por ello, se requiere impulsar permanentemente acciones que favorezcan la formación, capacitación y adiestramiento de dicha población.

Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.

Es obligación del Estado mexicano garantizar el empleo digno y decente de las personas con discapacidad, acciones que requieren forzosamente del trabajo directo con los empleadores, a fin de dotarlos de herramientas para crear en los centros de trabajo un ambiente libre de discriminación y de barreras físicas, que además, impulse el pleno desarrollo de las y los trabajadores con discapacidad.

Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

La colaboración y coordinación con organismos internacionales permitirá adquirir mayores conocimientos y herramientas, para el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por México a través de tratados y convenios internacionales; asimismo, generará personal profesionalizado y especializado en las diversas áreas de inclusión laboral, como son: accesibilidad, ergonomía, análisis y diseño de perfiles de puesto específicos de acuerdo al tipo de discapacidad, entre otros.

CAPÍTULO III**OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN**

Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.

Estrategia 1.1 Contar con mecanismos efectivos para el diagnóstico, seguimiento y evaluación de políticas, programas y normatividad en la materia.

Líneas de acción

- 1.1.1. Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral y promover su cuantificación.
- 1.1.2. Establecer mesas de trabajo para concretar acciones a favor de la inclusión de personas con discapacidad.
- 1.1.3. Integrar un Comité Coordinador para el seguimiento y evaluación de las políticas y programas en la materia.
- 1.1.4. Integrar, mediante la coordinación interinstitucional, un informe estadístico sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México.
- 1.1.5. Promover la replicación en las entidades, del Comité Coordinador para el seguimiento y evaluación de políticas y programas.
- 1.1.6. Promover el diseño e implementación de una Norma Oficial Mexicana para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.
- 1.1.7. Impulsar las reformas legislativas indispensables, para garantizar la inclusión laboral y respeto de los derechos de la población objetivo.

Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.

Estrategia 2.1 Diseñar un modelo nacional de inclusión laboral, basado en los principios de igualdad, equidad, habilidades y competencias laborales.

Líneas de acción

- 2.1.1 Identificar las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral, a fin de proponer alternativas de solución.
- 2.1.2 Identificar las entidades federativas con mayor rezago en la materia, para diseñar acciones focalizadas que fomenten la inclusión laboral.
- 2.1.3 Impulsar la creación de agencias de inclusión laboral, que cubran las necesidades de la población objetivo y su seguimiento.
- 2.1.4 Promover el trabajo decente y el desarrollo de competencias laborales para las personas con discapacidad.
- 2.1.5 Fortalecer la Red Nacional de Vinculación laboral, para facilitar la inclusión laboral a través de la estrategia Abriendo Espacios.
- 2.1.6 Acercar la oferta de servicios, programas y apoyos de los sectores público, social y privado a las personas con discapacidad.
- 2.1.7 Incrementar el número de empresas incluyentes que ofrezcan trabajo digno a personas con discapacidad.

Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Estrategia 3.1 Promover que las instituciones educativas generen mecanismos que apoyen y faciliten el ingreso, permanencia y egreso de las personas con discapacidad de sus planes de estudio.

Líneas de acción

- 3.1.1 Promover la implementación de políticas públicas para la formación y capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito educativo.
- 3.1.2 Celebrar convenios de colaboración con instituciones educativas para impulsar la inclusión integral de las personas con discapacidad.

Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.

Estrategia 4.1 Contar con personal especializado, profesionalizado y sensibilizado en inclusión laboral de personas con discapacidad, en los sectores público, privado y social.

Líneas de acción

- 4.1.1 Efectuar un estudio sobre las principales limitaciones de los empleadores, en la aplicación de políticas de igualdad e inclusión laboral.
- 4.1.2 Integrar un banco de datos sobre las mejores prácticas laborales implementadas por los centros de trabajo incluyentes.
- 4.1.3 Efectuar un diagnóstico en materia de ergonomía y accesibilidad en los centros de trabajo incluyentes.
- 4.1.4 Diseñar una estrategia de capacitación para los sectores productivos, sobre acciones y políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- 4.1.5 Elaborar un programa de sensibilización dirigido a las entidades que presentan mayor discriminación hacia las personas con discapacidad.

Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

Estrategia 5.1 Impulsar acciones en coordinación con organismos internacionales, que propicien una cultura incluyente y no discriminatoria

Líneas de acción

- 5.1.1 Celebrar convenios de coordinación y colaboración con organismos internacionales, para fortalecer los mecanismos de inclusión laboral en México.
- 5.1.2 Promover la participación en foros internacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y no discriminación.

CAPÍTULO IV

INDICADORES

Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.

Indicador:	Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno.
Descripción General:	Registra el impacto de las políticas públicas, programas y acciones de la RNVLPD. La línea base refiere el porcentaje de centros de trabajo registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) que se postularon para obtener el Distintivo.
Observaciones:	$P = (R/S) * 100$ P = Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" R = Centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo. S = Centros de trabajo registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Registro electrónico de la convocatoria del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"
Referencias adicionales:	Dirección General para la Igualdad Laboral
Línea base 2013	Meta 2018
.1%	.2%

Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.

Indicador:	Porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad colocados por la estrategia Abriendo Espacios.	
Descripción General:	El indicador corresponde al porcentaje de personas atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral y colocadas a través de Abriendo Espacios.	
Observaciones:	$P = (C/A) * 100$ P = Porcentaje de personas con discapacidad colocadas. C = Personas colocadas por Abriendo Espacios. A = Personas con discapacidad atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral.	
Periodicidad:	Anual	
Fuente:	Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral.	
Referencias adicionales:	Dirección General para la Igualdad Laboral	
	Línea base 2013	Meta 2018
	13%	20%

Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Indicador:	Porcentaje de la población, atendida a través de la RNVLPD, que recibe servicios de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.	
Descripción General:	Se refiere al porcentaje de personas con discapacidad con acceso a los centros educativos para su formación y capacitación, con el objeto de mejorar su empleabilidad y garantizar su inclusión laboral. La línea base refiere el porcentaje de personas con discapacidad capacitadas por la RNVL.	
Observaciones:	$P = (C/A) * 100$ P = Porcentaje de personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD. C = Personas capacitadas por la RNVLPD. A = Personas con discapacidad atendidas por la RNVLPD.	
Periodicidad:	Anual	
Fuente:	Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral	
Referencias adicionales:	Dirección General para la Igualdad Laboral	
	Línea base 2013	Meta 2018
	48%	55%

Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.

Indicador:	Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad.
Descripción General:	Registra las acciones de sensibilización consensuadas con CONAPRED y CONADIS, dirigidas a los empleadores que intervienen en el proceso de inclusión, para incrementar las oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad.
Observaciones:	$P = (E/ES)*100$ P = Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad. E = Empleadores impactados por acciones de sensibilización. ES = Empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Archivos administrativos de la Dirección General para la Igualdad Laboral.
Referencias adicionales:	Dirección General para la Igualdad Laboral
Línea base 2013	Meta 2018
0	1% empleadores sensibilizados

Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

Indicador:	Convenios Marco de coordinación y colaboración, celebrados con organismos internacionales para investigación y acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.
Descripción General:	Se refiere a los instrumentos de coordinación y colaboración celebrados entre la STPS y organismos internacionales, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.
Observaciones:	Para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos convenidos internacionalmente para las personas con discapacidad, es necesario coordinar acciones en éste ámbito, y así, incrementar la eficacia de las acciones implementadas. Los convenios marco permitirán la suscripción de convenios específicos para diversos temas en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Archivos administrativos de la Dirección General para la Igualdad Laboral
Referencias adicionales:	Dirección General para la Igualdad Laboral
Línea base 2013	Meta 2018
0	Cuatro convenios

CAPÍTULO V
MEMORIA DE CÁLCULO

Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.

Nombre del Indicador:	Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno.
Consideraciones para el cálculo de las metas:	<p>Para establecer la meta se consideró el porcentaje de centros de trabajo registrados en la Convocatoria 2013 respecto al número de empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) de fecha 14 de abril de 2014, como línea base y se presume que las acciones de promoción de la política de inclusión laboral, de las diferentes instituciones, se reflejará en el número de centros de trabajo que se postulen para obtener el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”.</p> <p>660,443 es el número de empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.</p> <p>720 son los centros de trabajo registrados en la Convocatoria 2014 del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”.</p>
Fuentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos de registro de centros de trabajo participantes • Sistema de información Empresarial Mexicano

Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.

Nombre del Indicador:	Porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad colocados por la estrategia Abriendo Espacios.
Consideraciones para el cálculo de las metas:	<p>Abriendo espacios 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 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 que buscan trabajo, reciben la atención requerida de acuerdo a sus características, necesidades e intereses ocupacionales.</p> <p>Para definir la meta se consideraron los registros de colocación del SCSRNVL</p> <p>Personas con discapacidad atendidas en 2013: 1098</p> <p>Personas con discapacidad colocadas en un empleo: 146</p>
Fuentes:	<ul style="list-style-type: none"> • SCSRNVL

Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Nombre del Indicador:	Porcentaje de la población, atendida a través de la RNVLPD, que recibe servicios de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
Consideraciones para el cálculo de las metas:	<p>El porcentaje de personas formadas, capacitadas y adiestradas para el trabajo considerado en la meta, se determinó con base en la tendencia observada de las acciones de inclusión realizadas por las 177 instancias que participan actualmente en el Sistema Nacional para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral. Adicionalmente se prevé el incremento en el número de instancias participantes entre las que destacan los Centros de Capacitación para el Trabajo de la SEP y la Estrategia “Abriendo espacios” de la propia STPS.</p> <p>Para definir la meta se consideraron los registros de capacitación del SCSRNVL</p> <p>Personas con discapacidad atendidas en 2013: 1098</p> <p>Personas con discapacidad capacitadas: 524</p>
Fuentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos institucional.

Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.

Nombre del Indicador:	Número de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad.
Consideraciones para el cálculo de las metas:	<p>Esta acción no tiene antecedente de medición.</p> <p>Para establecer la meta, se tomó en cuenta el número de empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014: 660,443</p> <p>Se estableció sensibilizar a 7000 empleadores de empresas registradas en el SIEM.</p> <p>El periodo para cumplimiento de la meta es 2014-2018</p>
Fuentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Registros institucionales. • Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014

Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

Nombre del Indicador:	Convenios Marco de coordinación y colaboración, celebrados con organismos internacionales para investigación y acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.
Consideraciones para el cálculo de las metas:	El contar con convenios marco de coordinación y colaboración permitirá la suscripción de convenios específicos para generar recursos humanos y tecnológicos especializados en temas accesibilidad, ergonomía, análisis y diseño de perfiles laborales de personas con discapacidad, entre otros.
Fuentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Registros institucionales.

TRANSPARENCIA

La STPS publicará periódicamente a través de la página electrónica www.stps.gob.mx, los logros obtenidos por el sector de conformidad con lo establecido en los objetivos, indicadores y metas que integran el presente Programa Especial, a fin de garantizar la transparencia de la información que genera la dependencia y que ésta se encuentre de manera oportuna al alcance de los ciudadanos.

Asimismo, los resultados y seguimiento de las acciones, se darán a conocer a través de los distintos informes institucionales que por ley esta dependencia debe elaborar y aportar: (Informe de Gobierno; Informe de Ejecución del PND e Informe de Labores).

Se efectuará el seguimiento puntual y sus avances y resultados se darán a conocer a la sociedad, a través del medio electrónico antes mencionado, con lo que esta Secretaría, se asume como una institución que impulsa la transparencia y la rendición de cuentas, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 134, así como las disposiciones y lineamientos contenidos en el PND, documento que rige las políticas públicas de esta administración.

ACRÓNIMOS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo.
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
CONADIS	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
INAES	Instituto Nacional de la Economía Social.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
INR	Instituto Nacional de Rehabilitación.
INAPAM	Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PND	Plan Nacional de Desarrollo.
PNTEPD	Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.
REVL	Redes Estatales de Vinculación Laboral.
RNVL	Red Nacional de Vinculación Laboral.
RNVLPD	Red Nacional de Vinculación Laboral para Personas con Discapacidad.
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social.
SE	Secretaría de Economía.
SEP	Secretaría de Educación Pública.
SEGOB	Secretaría de Gobernación.
SS	Secretaría de Salud.
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
SNE	Servicio Nacional de Empleo.
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

GLOSARIO

Accesibilidad¹: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, en mobiliario y equipo.

Adiestramiento²: Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras; dirigida al área del aprendizaje psicomotriz.

Ajustes Razonables³: “Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso en particular, para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute ó ejercicio, en pie de igualdad con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Capacitación⁴: Proceso de identificar, asegurar y desarrollar, mediante acciones planeadas, los conocimientos, habilidades y actitudes que los trabajadores requieren para desempeñar las funciones de su trabajo actual, así como futuras responsabilidades.¹² Se refiere a comportamientos para realizar una función productiva que combinada con la experiencia, se aplican al desempeño de una actividad laboral.

Capacitador, facilitador o agente capacitador²: Es la persona que organiza, coordina, dirige y evalúa el proceso instruccional, asimismo genera un efecto multiplicador en la institución. Pueden ser externos (personas físicas o morales que prestan sus servicios profesionales) o internos (pertenecen al propio organismo).

Capacitación por competencia laboral⁵: Tiene como principal característica la orientación hacia la práctica y la posibilidad de una inserción casi natural y continua en la vida productiva de la persona. Incluye todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional y personal del trabajador. El proceso de formación integra en la solución de un problema los aprendizajes generales, los aprendizajes profesionales y la experiencia en el trabajo.

Competencia laboral⁶: Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador.

Medio para definir la capacidad productiva de un individuo, que se determina y se mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja: conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad, es decir, abarca el saber, el saber hacer y el saber ser.¹³

Condiciones de trabajo⁷: Los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador trabaja. Incluye horas de trabajo. Organización del trabajo, contenido del trabajo, servicios de seguridad social y las medidas para asegurar la salud ocupacional y la salud del trabajador.

Discriminación⁷: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en ciertos motivos que anulan o dificultan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Los estándares generales que establecen distinciones basados en motivos prohibidos constituyen discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o un individuo que trata desigualmente a personas o miembros de un grupo sobre la base de un motivo prohibido constituye discriminación en práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, o regulaciones o prácticas aparentemente neutras que resulta de hecho un tratamiento desigual de las personas con ciertas características. La distinción o preferencia que resulta de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia tomadas para lograr los requerimientos particulares de las personas con discapacidades no son consideradas discriminatorias.

Diseño Universal³: Se entenderá el diseño de productos, entornos programas y servicios que puedan utilizar todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” y el “diseño inclusivo”, no excluirán las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten”.

Ergonomía⁸: La palabra ERGONOMÍA se deriva de las palabras griegas "ergos", que significa trabajo, y "nomos".

Es la actividad de carácter multidisciplinario que se encarga del estudio de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort.

Evaluación de aptitudes⁹: Estimación y medición de las potencialidades totales de la persona para desempeñar una actividad productiva de acuerdo con los estándares establecidos para ella, lo cual exige que no solo sea de su formación profesional y de sus aptitudes potenciales para emplearse sino también de los factores conexos, médicos, sociales, psicológicos y escolares que influyen en su capacidad y en sus posibilidades de trabajo”

Formación⁴: Conjunto de acciones y prácticas ordenadas a través de las cuales se adquieren y desarrollan una serie de capacidades (conocimientos, habilidades, valores, etc.) y competencias para la participación activa de una persona en la sociedad. Se identifica como una construcción social que configura el presente y futuro de un sujeto, en este sentido es equiparable a la educación.

Formación profesional¹⁰: Son aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Formación técnica¹⁰: Son los perfiles que adoptan las acciones de capacitación y adiestramiento en función de puesto laboral. Son acciones de capacitación a corto plazo que incluyen tecnologías emergentes y actualizadas que el sector productivo de bienes y servicios requiere para el logro de niveles altos de productividad y estándares internacionales de calidad

Inclusión Laboral¹⁰: La participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional físico e intelectual.

Igualdad de Condiciones Laborales¹⁰: Reconocer los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, ello incluye: ajustes razonables en el área laboral , contratación de todos los derechos de ley, programas de capacitación, programas generales de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento permanente de instituciones integradoras para velar por sus derechos.

Igualdad de Oportunidades¹⁰: Igual acceso e iguales oportunidades para todas las personas en el empleo, formación profesional y ocupaciones particulares, sin discriminación.

Igualdad de Oportunidades⁷: Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa discrimine en la oferta laboral por discapacidad.

Integración¹⁰: Incluir a las personas con discapacidades en el empleo, la educación, la formación, y todos los sectores de la sociedad.

Integración sociolaboral¹⁰: Es la participación de la persona con discapacidad en la vida corriente de la comunidad a través de la actividad productiva, que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar.

Lenguaje de Señas¹⁰: “Lengua de una comunidad de sordos, que consiste en una serie de signos gestuales articulados con las manos y acompañados de expresiones faciales, mirada intencional y movimiento corporal, dotados de función lingüística, forma parte del patrimonio lingüístico de dicha comunidad y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral”.

Norma Técnica de Competencias Laborales (NTCL)¹⁰: Documento que establece un estándar reconocido como satisfactorio y aplicable describe los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia. El documento es emitido por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

Es el referente para juzgar si una persona tiene la aptitud para desempeñar una función productiva determinada; incorpora de manera estructural los componentes de conocimientos, habilidades y actitudes de una actividad específica (*entendida como función*).

Perfil laboral¹⁰: Son las competencias necesarias para desempeñar un cargo con éxito y son aquellas características que pretenden medir los test psicológicos cuando se evalúan a los candidatos que postulan a un puesto de trabajo.

Persona con Discapacidad¹⁰: “Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Rehabilitación Laboral¹⁰: La rehabilitación para el trabajo debe entenderse como un proceso continuo y coordinado de adaptaciones y readaptaciones que comprende el suministro de medios, dirigidos especialmente a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación selectiva para que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo.

Tecnología Asistida¹⁰: La Tecnología Asistida es cualquier aparato que ayuda a una persona con una discapacidad a realizar una tarea diaria.

Tiflotecnia¹⁰: Es el desarrollo de aplicaciones y asistencias para personas ciegas. (Lo accesible de la inclusión por Enrique Rodríguez Aldana).

La Tiflotecnología por tanto, es la adaptación y accesibilidad de las tecnologías de la información y comunicación para su utilización y aprovechamiento por parte de las personas con ceguera y deficiencia visual. (Sitio de la Once)

Trabajo Decente¹¹: “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.”

¹ Fuente: (Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público_ Especificaciones de Seguridad _ Diario Oficial de la Federación_ enero 09 2007)

² Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Glosario de Términos de uso común en materia de Capacitación, México, 1995.

³ Fuente: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2.

⁴ Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1996) *Elementos técnicos y normativos de la capacitación*, Serie Guías técnicas. México: STPS.

⁵ Fuente: Centro Internacional de Desarrollo Integral y Competitividad A.C., (2004) *Curso de Formación de Instructores Empresariales en base a la NTCL0542.01*, Manual del participante. México: CERTEZA

⁶ Fuente: Diario Oficial de la Federación, jueves 11 de enero de 2007. *Reglas Generales y criterios para la integración y operación de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral*. México: D.O.F.

⁷ Fuente: El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades, Arthur O. Reilly Documento de Trabajo No. 14 S Oficina Internacional de Trabajo Ginebra 2003

⁸ Fuente: Ergonomics Society

⁹ Fuente: Manual Básico de Rehabilitación Profesional Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional Bogotá Colombia 1991

¹⁰ Fuente: Secretaría de Educación Pública. D.G.E.T.I. Portal Oficial / Carreras. <http://www.dgeti.sep.gob.mx/site/lanzador.phtml?idcont=198>

¹¹ Fuente: Art. 2 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1996 *Sistema integral de capacitación*, Serie Guías técnicas. México: STPS.

¹³ Vargas Zúñiga, F. (2004) *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor (Papeles de la oficina técnica, 13), 13 pp.