

Informe Especial

SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO



D. R. © Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469, esquina Luis Cabrera,
Col. San Jerónimo Lídice, Demarcación Territorial
La Magdalena Contreras, C. P. 10200, Ciudad de México.

Ma. del Rosario Piedra Ibarra
Presidenta de la CNDH

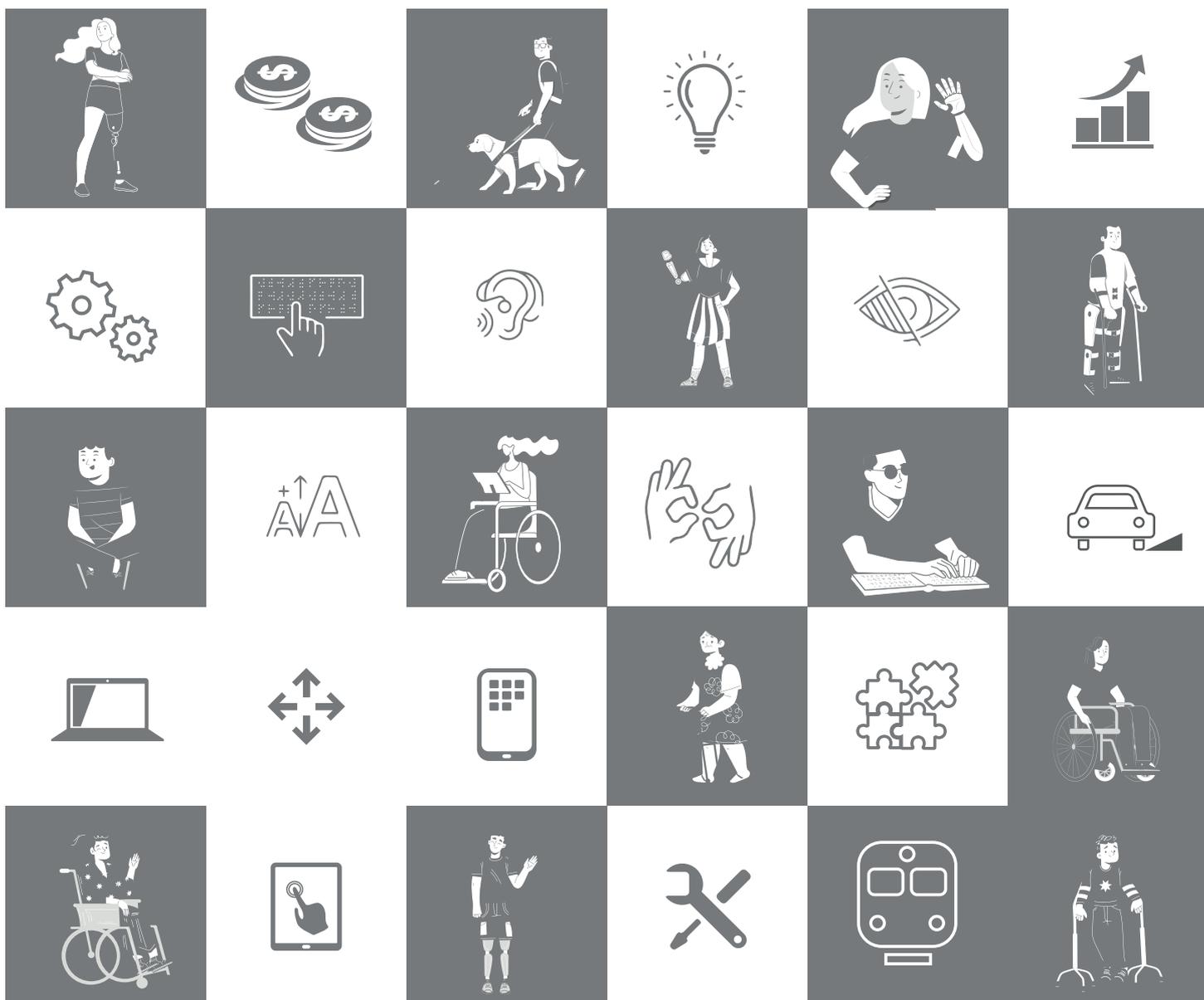
Francisco Estrada Correa
Secretario Ejecutivo

**Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional
de la Convención sobre los Derechos de las Personas
con Discapacidad**

Diseño y formación: Dirección General de Difusión
de los Derechos Humanos

Informe Especial

SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO



CONTENIDO

I. Presentación	7
A. Justificación	8
II. Antecedentes	11
A. Marco Normativo del ámbito Nacional	11
B. Marco Normativo del ámbito Internacional	18
III. Acciones	27
A. Acciones Gubernamentales para Garantizar el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad	27
i. Informes de Gobierno	28
ii. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024	40
iii. Programa Jóvenes Construyendo el Futuro	40
iv. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024	41
v. Presupuesto de Egresos de la Federación	42
B. Seguridad y Salud en el Trabajo	72
IV. Hechos	77
A. Situación Actual sobre el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad en México	77
i. Encuestas Impacto de la Pandemia por COVID-19 en las personas con discapacidad	79
ii. Mesas de Trabajo	80
iii. Solicitudes de Información a Dependencias de la APF e Instituciones Gubernamentales	93
iv. Solicitudes de Información a Dependencias de la Administración Pública Estatal	98
v. Protección del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad	125
B. Buenas Prácticas Nacionales e Internacionales en materia de Inclusión Laboral	128
i. Nacional	128
ii. Internacional	130
V. Observaciones	136
A. Eje 1. Normatividad Nacional en Materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad	143

B. Eje 2. Presupuesto Federal en Materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad	145
C. Eje 3. Formación para el Trabajo de las Personas con Discapacidad	146
D. Eje 4. Seguridad Social y Salud en el Trabajo de las Personas con Discapacidad	148
E. Eje 5. Colaboración entre Actores	150
F. Eje 6. Bolsas de Trabajo para Personas con Discapacidad	151
G. Eje 7. Transversalidad	152
VI. Conclusiones	155
A. Conclusiones	155
B. Propuestas	158
VII. Glosario	160
A. Discapacidad	160
B. Discapacidad Intelectual	161
C. Discapacidad psicosocial	161
D. Discapacidad Auditiva	161
E. Discapacidad Visual	161
F. Discapacidad Física	161
G. Discapacidad Múltiple	162
H. Barreras	162
I. Deficiencia	162
J. Diseño Universal	162
K. Accesibilidad	162
L. Ajustes Razonables	163
M. Trabajo	163
N. Empleo	163
O. Trabajo Decente	163
P. Inclusión Laboral	164
Q. Igualdad de Oportunidades	164
R. Formación para el Empleo	164
S. Condiciones de trabajo	164
VIII. Referencias	165

SIGLAS, ACRÓNIMOS O ABREVIATURAS

Descripción	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Administración Pública Federal	APF
Centro de Atención Múltiple	CAM
Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad	CAED
Centro de Capacitación y Rehabilitación para el Trabajo	CECART
Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo	CIDFORT
Centros de Estudio para el Trabajo Industrial	CECATI
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	CONALEP
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	CEPAL
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	CRPD
Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	CONADIS
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	CONAPRED
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	CDPD
Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo	DGCFT
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares	ENDIREH
Entornos Laborales Seguros y Saludables	ELSSA
Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia	IOCP
Instituto Federal de Telecomunicaciones	IFT
Instituto Mexicano del Seguro Social	IMSS
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI
Instituto Nacional para la Educación de los Adultos	INEA
Instituto Sudcaliforniano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	ISIPD
Institutos de Capacitación para el Trabajo	ICAT
Lengua de Señas Mexicana	LSM
Modelo Educación para la Vida y el Trabajo	MEVyT
Objetivos de Desarrollo Sostenible	ODS
Oficinas del Servicio Nacional de Empleo	OSNE
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización de los Estados Americanos	OEA
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	OCDE
Población Económicamente Activa	PEA
Presupuesto de Egresos de la Federación	PEF
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	PROFEDET
Programa de Apoyo al Empleo	PAE
Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores	PROCADIST
Programa de Oportunidades para el Empleo a través de las Tecnologías en las Américas	POETA
Programa Jóvenes Construyendo el Futuro	PJCF
Programa para la Inclusión y la Equidad Educativa	PIEE
Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional	ROCO
Secretaría de Educación Pública	SEP
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (federal)	STPS
Servicio Nacional de Empleo	SNE
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

I. Presentación

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 1º párrafos primero, segundo, tercero y quinto; 5º, 102 apartado B, de la CPEUM; artículos 1º, 6º, fracciones VII, VIII y IX; 15, fracción VIII, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 61 bis y 174 de su Reglamento Interno, presenta a la opinión pública y a las autoridades el Informe Especial sobre el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad en México.
2. Este Informe Especial tiene el objetivo de visibilizar las barreras existentes en México que impiden el pleno ejercicio del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad.
3. Para su elaboración se determinó observar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en relación con su Derecho al Trabajo y Empleo, en la actual Administración Federal; sin embargo, con el objetivo de tomar un parámetro de referencia, se estableció llevar a cabo solicitudes de información dentro de un periodo del 2014 al 2022, considerando los últimos cuatro años de la administración anterior y los primeros cuatro años de la actual.
4. Cabe mencionar que en algunos rubros no se contó con datos de todos los años, debido a diversos factores tales como que los datos proporcionados fueron incompletos o no los proporcionaron de manera desagregada; así como por carencia o inexistencia de datos públicos y/o de estadísticas.
5. La metodología adoptada fue de tipo mixto; es decir, cualitativa y cuantitativa que contempla técnicas de recolección de datos tales como entrevistas semiestructuradas, encuestas, solicitudes de información y recopilación documental.
6. El presente Informe Especial está conformado por siete apartados generales en los que se incluyó Presentación; Antecedentes, marco normativo nacional e internacional; acciones gubernamentales, basadas en los Informes de Gobierno, los Programas Federales y el Presupuesto de Egresos de la Federación; Acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; Hechos relacionados con el estudio del estado actual de la inclusión laboral, mediante datos estadísticos y cualitativos de encuestas; mesas de trabajo con organizaciones sociales, personas con discapacidad e instituciones públicas y privadas y solicitudes de información a dependencias de la Administración Pública Federal (APF) y dependencias estatales competentes en la materia; Observaciones donde se incluyó un análisis de la situación actual de este derecho en México, establecido en una consulta basada en diversos documentos internacionales tales como:

7. El Estudio llamado Factores para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (OIT, 2013); la Guía de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad para Empresas (R.E.D. Red de Empresas por la Diversidad, 2015); Blueprint for Inclusive Workplaces of the Future. How to create inclusive, safe and compelling workplaces¹ (G3ict, 2021). Lo que sumó para elaboración de las conclusiones y propuestas.

A. Justificación

8. Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, lo cual corresponde al 15% de la población mundial, de la cual, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *alrededor del 80% están en edad de trabajar*. (OIT, 1996-2023).

En 2014, las Naciones Unidas estimaban entre 180 y 220 millones de jóvenes con discapacidad en el planeta, el 80% de los cuales vivían en países en desarrollo. En el mismo año la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) calculaba más de 70 millones de personas con discapacidad en la región, de las cuales 18 millones eran jóvenes [...] dada la invisibilidad en las estadísticas y la falta de oportunidades de desarrollo, la mayoría de las personas jóvenes con discapacidad se encuentran hoy entre los más excluidos, puesto que la satisfacción de sus necesidades básicas sigue siendo postergada, tanto en términos educativos como laborales, sanitarios y de protección social. (Alvarado, 2021, pág. 7). Las personas con discapacidad y en particular las mujeres con discapacidad enfrentan barreras de actitud², físicas y de información que dificultan el ejercicio de su derecho al trabajo y empleo en igualdad de condiciones.

9. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema. (OIT, 1996-2023).
10. Garantizar el derecho al trabajo, resulta indispensable para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su proyecto de vida de manera independiente y autónoma; ello está recíprocamente relacionado con el derecho a la educación. De tal manera que, para las personas con

¹ Plan para los lugares de trabajo inclusivos del futuro. Cómo crear lugares de trabajo inclusivos, seguros y atractivos

² **Barreras de actitud.** los estereotipos aparentemente inofensivos que minusvaloran a las personas con discapacidad y a las mayores pueden representar una barrera. Las actitudes hacia las personas con discapacidad, personas mayores, mujeres o personas de grupos culturales minoritarios, pueden ser negativas, prejuiciosas o estereotipadas. Esto puede tener como resultado actitudes sobreprotectoras o prácticas discriminatorias y contribuye a la invisibilidad, exclusión, rechazo y maltrato cuando ocurre un desastre y en las actividades de reducción de riesgo frente a desastres. (Global Disability Inclusion, s/f)

discapacidad, acceder a un trabajo representa más que la posibilidad de generar recursos económicos propios les permite establecer redes sociales, favorece su participación y les da la posibilidad de ejercer el resto de sus derechos humanos.

11. La OIT refiere que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son los pilares centrales del derecho al trabajo. A menudo, es precisamente en esta etapa inicial donde quedan rezagadas las personas con discapacidad respecto a las demás en cuanto a las oportunidades de acceso al empleo y promoción dentro del mismo. (OIT, 2015, pág. 116).
12. Según datos de la OIT este sector de la población se enfrenta a tasas de empleo más bajas, lo que tiene como consecuencia una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas en comparación con las personas sin discapacidad. En los casos de aquellas personas con empleo, las probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo, son mayores en comparación con sus pares sin discapacidad.
13. En el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas. (OIT, 2015, pág. 6).
14. Con la CDPD, se han tenido avances en la inclusión social de las personas con discapacidad; sin embargo, en el sector laboral todavía hay grandes barreras por eliminar. Las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades que el resto de la población para entrar al sector productivo. En este sentido, *mientras más de seis de cada diez personas sin discapacidad se ocupan en alguna actividad económica, sólo alrededor de una de cada diez personas con discapacidad cognitiva o mental está ocupada*. (STYFE, 2020).
15. Adicionalmente, hay una notable diferencia entre los empleos de las personas con y sin discapacidad, las ocupaciones de las personas con discapacidad tienden a ser de menor jerarquía y concentrarse en el sector informal o el trabajo agrícola. [...] Las personas con discapacidad en el sector ocupado reciben ingresos menores que el resto de la población, incluso con una escolaridad y posición ocupacional similar, dependiendo del tipo de discapacidad, la brecha salarial frente a personas sin discapacidad puede llegar hasta 151%. (Solís, 2017, pág. 15).
16. Si bien algunas personas con discapacidad han sido incluidas en el ámbito laboral, una gran parte, continúa enfrentándose a diversas barreras y prejuicios, entre las que destacan la ignorancia, actitudes negativas, entornos inaccesibles, así como leyes y políticas insuficientes y mal diseñadas.

17. Aunado a ello, un documento de la OIT explica las razones de los elevados índices de desempleo entre las personas con discapacidad, siendo los siguientes:

- *Bajo nivel de educación y formación.*
- *Caída de la demanda de trabajo no cualificado.*
- *Reducción de la fuerza de trabajo de las grandes empresas y los servicios públicos.*
- *Preocupación por los costos de accidentes y seguros.*
- *Reticencia para registrarse como “discapacitado” [sic].*
- *Falta de información sobre oportunidades laborales.*
- *Desconocimiento por parte de los empleadores de las necesidades y aptitudes de las personas con discapacidad.*
- *El temor a perder prestaciones sociales.*
- *Desánimo tras varias experiencias fallidas en la búsqueda de un trabajo y/o por la imagen negativa que ha interiorizado.*
- *Tecnologías y apoyos técnicos/personales inadecuados.* (OIT, 2015, pág. 78)

18. La CEPAL informa que como primer gran desafío de los Estados es concertar una agenda nacional y local para el desarrollo inclusivo, ello implica un diálogo social plural dentro del cual debe haber una representación legítima del colectivo de personas con discapacidad desde la interseccionalidad. (Alvarado, 2021).

19. Desde antes de la pandemia se registraban altas tasas de desempleo entre la población con discapacidad, el panorama se agrava con la llegada de la contingencia por la COVID-19, incrementando las desigualdades que afectan a las personas con discapacidad. Al respecto, el *Segundo Informe del Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CNDH, 2021), en su apartado especial sobre COVID-19, muestra las acciones dirigidas a las personas con discapacidad que implementaron las dependencias estatales en materia de Trabajo y Empleo a raíz de la pandemia; observándose poca o nula –en algunos casos– visibilidad de las necesidades del colectivo con discapacidad respecto a este rubro y por ende, pocas acciones e implementación de políticas públicas certeras en beneficio de este sector.

20. Dado lo anterior, se subraya la importancia de contar con un instrumento que visibilice en primera instancia, a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, su independencia y su reconocimiento como personas ante la ley, para garantizar su acceso a contar con un empleo digno y sin discriminación; de esta manera impulsar la implementación de políticas públicas mediante propuestas puntuales tendientes a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México.

II. Antecedentes

A. Marco Normativo del ámbito Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada en el DOF 28 de mayo de 2021.

21. En su artículo 1º, establece la prohibición de toda forma de discriminación, motivada por: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, 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. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).
22. Así mismo, en el artículo 5º se contempla el denominado **derecho a la libertad de trabajo**, que se diferencia del derecho al trabajo. Este artículo se refiere a que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, mientras sean actividades lícitas.
23. Finalmente, para efectos del presente informe, en el artículo 123 se manifiesta que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada 18 de mayo de 2022.

24. En su artículo 2º, establece lo que es el trabajo digno. Éste debe de ser para todas las personas sin discriminación por motivo alguno. El artículo 3º, segundo párrafo, estipula que no se puede discriminar a ninguna persona trabajadora debido a su género, edad, discapacidad, de salud, religión, doctrina política o condición social. Además, el artículo 4º señala que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ésta se podrá dedicar a la profesión, industria o comercio que le acomode, siempre y cuando sean actividades lícitas.
25. En lo relativo a las condiciones de trabajo, el artículo 56 refiere que deben basarse en el principio de “igualdad sustantiva”³, sin distinciones por ningún

³ **Igualdad Sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión., 2022).

motivo. El artículo 132, fracción XVI Bis menciona las obligaciones de los patrones, entre las que están el *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* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022), en este sentido en el artículo 133, fracción I, queda prohibido que los patrones se nieguen a aceptar personas trabajadoras con discapacidad.

26. Dentro de los Transitorios, se refiere que los patrones podrán contar con 36 meses a partir de la entrada en vigor del decreto en comento, *para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo con el objetivo de que puedan facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Última reforma publicada en el DOF el 17 de mayo de 2022.

27. Desde el artículo 1º relativo a las Disposiciones Generales, se contempla el concepto de discriminación y las causas, entre las que se menciona a la discapacidad. En el artículo 4º, se establece la prohibición de prácticas discriminatorias.
28. Adicionalmente, en su artículo 9º establece como discriminación:

XXII Ter la denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad;

XXVIII [...] realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación; [...] estigmatizar o negar derechos a personas con adicciones; que han estado o se encuentren en centros de reclusión, o en instituciones de atención a personas con discapacidad mental o psicosocial; [...]

XXIX [...] negar la prestación de servicios financieros a personas con discapacidad y personas adultas mayores; respectivamente. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

29. En el capítulo IV hace referencia a las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas⁴. De manera específica en el artículo 15

⁴ **Acciones Afirmativas.** Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022)

Quáter se señalan las medidas de nivelación, como la adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad; en el artículo 15 Octavus, se describen las acciones afirmativas que serán prioritariamente aplicables hacia personas con discapacidad entre otros grupos de atención prioritaria.

**Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011.
Última reforma publicada en el DOF el 27 de octubre de 2022.**

30. Su objeto es reglamentar el artículo 1º de la CPEUM, estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).
31. Reconoce los derechos humanos de las personas con discapacidad y mandata la creación e implementación de las políticas públicas necesarias para su ejercicio, goce y disfrute. En el Capítulo II Trabajo y Empleo, artículo 11 se contemplan ampliamente los elementos, herramientas y factores que propician la inclusión laboral de las personas con discapacidad y señala como obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promover *el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad otorgándoles certeza en su desarrollo personal, social y laboral*. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

**Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Publicada
en el Diario Oficial de la Federación el 25 de junio de 2002. Última
reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de mayo
de 2022.**

32. Para efectos del presente Informe se considera relevante la presente ley debido a que las personas adultas mayores con discapacidad pueden ser objeto de discriminación interseccional⁵, siendo vulnerados sus derechos de manera agravada; principalmente el derecho a contar con un trabajo digno, seguridad social y salud.

⁵ **Discriminación interseccional:** La discriminación puede basarse en una característica única, como la discapacidad o el género, o en características múltiples y/o interrelacionadas. La "discriminación interseccional" se produce cuando una persona con discapacidad o asociada a una discapacidad experimenta algún tipo de discriminación a causa de esa discapacidad, en combinación con el color, el sexo, el idioma, la religión, el origen étnico, el género u otra condición. La discriminación interseccional puede aparecer en forma de discriminación directa o indirecta, denegación de ajustes razonables o acoso [...]. (ONU, 2018)

33. En este sentido, el artículo 5º reconoce los derechos con los que cuentan las Personas Adultas Mayores, entre los que se menciona el derecho a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva el tiempo que deseen hacerlo, así como a recibir protección por la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de protección del derecho al trabajo y empleo. En materia de discapacidad sólo se menciona lo referente a asistencia social y a ser sujetos de estos programas en caso de desempleo, discapacidad o pérdida de sus medios de subsistencia.
34. En el artículo 6, se menciona la garantía del Estado de proveer a este sector de la población de condiciones óptimas, así como el establecimiento de programas que garanticen el retiro digno a las personas trabajadoras y trato preferencial a quienes tengan discapacidad. Por su parte, el artículo 8, habla sobre la no marginación ni discriminación por diversos motivos entre los que menciona el de discapacidad.
35. En el artículo 18, se menciona la obligatoriedad de garantizar la salud y refiriéndose con especial atención a los servicios que deberán recibir [...] las personas adultas mayores, así como de atención y asistencia a quienes sufren de discapacidades funcionales (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022). Asimismo, los programas de salud dirigidos a atender las necesidades de las personas en las diferentes etapas del ciclo de vida incorporarán medidas de prevención y promoción de la salud a fin de contribuir a prevenir discapacidades y favorecer un envejecimiento saludable.
36. En el artículo 19, se señala que corresponde a la STPS, garantizar en beneficio de los adultos mayores:

La implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores, así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

Impulso al desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos; [...]

La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

Decreto presidencial que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa emitido el 11 de diciembre del 2013 en el DOF 26/12/2013.

37. El Artículo 1.7, Capítulo I, del Impuesto sobre la Renta, señala que se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

I.Tengan 65 años o más de edad, o

II.Padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes. [sic] (Presidencia de la República, 2013).

38. El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en las fracciones anteriores. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
39. Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención y entero a que se refiere el Título IV, Capítulo I de la Ley del Impuesto sobre la Renta y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere la fracción II de este artículo, el Certificado de Discapacidad del Trabajador expedido por el IMSS.
40. Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad a que se refiere la fracción II de este precepto, no podrán aplicar en el mismo ejercicio fiscal el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

**Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 2000.
Última reforma publicada en el DOF el 20 de mayo de 2021.**

41. Para efectos del presente Informe se tiene en cuenta la presente Ley, principalmente en lo referente al artículo 14º el cual hace referencia a que en el caso del concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con

discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Ley del Impuesto sobre la Renta. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013. Última reforma publicada en el DOF el 12 de noviembre de 2021.

42. En su Capítulo II De los Patrones que contraten a Personas que padezcan Discapacidad y Adultos Mayores, su artículo 186 menciona:

Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes. [sic]

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de los citados trabajadores.

Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.

Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

**Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas.
Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 2000.
Última reforma publicada en el DOF del 20 de mayo de 2021.**

43. Establece dentro de su artículo 21 que:

Las dependencias y entidades según las características, complejidad y magnitud de los trabajos formularán sus programas anuales de obras públicas y de servicios relacionados con las mismas y los que abarquen más de un ejercicio presupuestal, así como sus respectivos presupuestos, considerando: [...]

XV. Toda instalación pública deberá asegurar la accesibilidad, evacuación, libre tránsito sin barreras arquitectónicas, para todas las personas; y deberán cumplir con las normas de diseño y de señalización que se emitan, en instalaciones, circulaciones, servicios sanitarios y demás instalaciones análogas para las personas con discapacidad. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

44. Adicionalmente, en el artículo 38, párrafo segundo se establece que:

Atendiendo a las características de cada obra o servicio, se podrá determinar la conveniencia de utilizar el mecanismo de puntos y porcentajes para evaluar las proposiciones. En los procedimientos en que se opte por la utilización de dicho mecanismo se deberá establecer una ponderación para las personas con discapacidad o la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad cuando menos en un cinco por ciento de la totalidad de su planta de empleados, cuya alta en el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social se haya dado con seis meses de antelación al acto de presentación y apertura de proposiciones, misma que se comprobará con el aviso de alta correspondiente. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En igualdad laboral y no discriminación. Publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015.

45. Esta normatividad establece los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres. Incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre ellos, accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad y adultas mayores.

46. Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda

discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres. (SE, 2015).

B. Marco Normativo del ámbito Internacional

47. El derecho internacional de los derechos humanos ofrece una amplia protección sobre el derecho al trabajo y empleo. A continuación, se enlistan en orden cronológico los ordenamientos vinculantes y declarativos que aluden al referido derecho y su disfrute por las personas con discapacidad:

Declaración Universal de Derechos Humanos.

48. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, reconoce en su artículo 23 el derecho de toda persona al trabajo, a elegirlo con libertad, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo, así como a la protección contra el desempleo (ONU, 1948).
49. Exalta la necesidad de que a trabajo igual se garantice salario igual sin discriminación, que éste sea satisfactorio para la persona y su familia, y que se aseguren condiciones dignas de existencia. En este mismo artículo, se alude también al derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses.
50. En este ordenamiento pueden identificarse elementos que establecen un precedente indirecto del derecho al trabajo para las personas con discapacidad, ya que el artículo citado hace referencia a toda persona y a que este derecho se garantice sin discriminación, además de que, en la garantía del derecho al trabajo, deben asegurarse condiciones dignas de existencia, de las cuáles, no deberían ser excluidas las personas con discapacidad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

51. El Pacto fue aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la ONU. Adoptado en Nueva York y entró en vigor para México a partir del 23 de junio de 1981, en sus artículos 6 a 8, refuerza el reconocimiento del derecho al trabajo libremente elegido para toda persona sin discriminación, a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos (ONU, 1981), en línea con la Declaración Universal de Derechos Humanos.
52. Profundiza en tópicos relacionados con la formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas para conseguir el desarrollo económico, social y cultural que garanticen las libertades políticas y

económicas fundamentales de la persona humana. Así mismo, ahonda sobre la necesidad de que se brinde seguridad e higiene en el trabajo, iguales oportunidades de promoción a la categoría superior que corresponda, y sobre el reconocimiento del derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, horas de trabajo razonables y vacaciones pagadas.

53. No obstante estas disposiciones, los resabios del modelo médico-rehabilitador que sustentan al capacitismo, favorecieron la contratación condicionada, la proliferación y normalización de prácticas discriminatorias, salarios desiguales, condiciones laborales injustas y escasa promoción y crecimiento laboral de las personas con discapacidad en el empleo, tal como lo registra la Observación General No. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, aprobada por el CDPD-ONU en su vigésima séptima sesión, desarrollada del 15 de agosto al 9 de septiembre de 2022.

Convenio sobre la Readaptación Profesional y Empleo de las Personas Inválidas[sic], núm. 159. (OIT, 2008).

54. Adoptado en Ginebra el 20 de junio de 1983, y en vigor para México a partir del 5 de abril de 2002, es uno de los primeros ordenamientos de fuente internacional que alude, aunque con terminología hoy considerada peyorativa, a la inclusión en el trabajo de las personas con discapacidad.
55. Nueve de los 17 artículos de este ordenamiento, hacen manifiesta la preocupación y la necesidad de que las personas con deficiencias obtengan, conserven y progresen en el empleo, a fin de lograr su integración o reintegración en la sociedad.
56. Disponen el establecimiento de medidas para la formulación, aplicación y evaluación de políticas de readaptación profesional y empleo para las personas con discapacidad (personas inválidas) y a promover iguales oportunidades y medidas positivas especiales para la inclusión laboral de mujeres y hombres con discapacidad en el mercado de trabajo.
57. Sobre la aplicación de las políticas para tales propósitos, se dispone la consulta con organizaciones de personas empleadoras, trabajadoras y de personas con discapacidad, y preceptúa obligaciones para que las autoridades nacionales apliquen las disposiciones del convenio prioritariamente en entornos laborales regulares, teniendo en cuenta las adaptaciones que sean necesarias, sin exclusión de esta posibilidad en comunidades y zonas rurales (OIT, 1983).

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

58. Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones, mediante Resolución 46/96, de 20 de diciembre de 1993. Representan un parteaguas en el abordaje de la discapacidad como constructo social, tanto para el derecho internacional de los derechos humanos, como para el derecho interno de los diferentes países que adoptaron sus disposiciones. Con una perspectiva progresista en materia de derechos humanos y basadas en el principio de igualdad de oportunidades.
59. Constituyen un instrumento declarativo que incorpora 22 normas que representan el compromiso político de los gobiernos para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante la formulación de políticas públicas integrales e inclusivas, sobre la base de la cooperación técnica y económica entre países, la ONU y otras organizaciones internacionales para alcanzar su propósito.
60. Por cuanto hace al empleo, el artículo 7 reconoce que las personas con discapacidad *están facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo* (ONU, 1993), en zonas rurales y urbanas.
61. Prohíbe la existencia de legislación discriminatoria en materia de empleo para las personas con discapacidad, y prevé el apoyo activo por parte de los Estados para facilitar su integración mediante capacitación profesional, cuotas, empleo reservado, préstamos y subvenciones, prioridad en la asignación de contratos o derechos de producción, exenciones fiscales, entre otras fórmulas a las empresas que contraten a personas con discapacidad, además de estimular que se provean ajustes razonables por parte de los empleadores.
62. Alude a la necesidad de que el Estado adopte medidas para que los empleadores garanticen accesibilidad y adaptaciones en los lugares de trabajo, acceso al uso de tecnologías y dispositivos auxiliares a las personas con discapacidad para que obtengan y conserven el empleo, además de la prestación de servicios de apoyo humano.
63. Con base en este artículo, el Estado debe iniciar campañas para promover imágenes positivas sobre las personas con discapacidad y crear condiciones para su contratación en el sector público.
64. Respecto a la cooperación, los estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores, deben asegurar en conjunto:

(...) condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir

lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales (ONU, 1993).

65. Todo ello con el propósito de que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto.
66. Enfatiza la necesidad de que existan oportunidades laborales para las personas con discapacidad en el sector privado y se contemple horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y la asistencia personal en el empleo.
67. Como puede apreciarse, los dos últimos instrumentos jurídicos revisados, perfilan las condiciones laborales deseables y necesarias para que las personas con discapacidad participen activamente en mercados de trabajo regulares, a fin de allegarse los recursos y bienes materiales que les permitan vivir con dignidad a ellas y sus familias.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

68. Suscrita en Guatemala el 7 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA; entró en vigor para México a partir del 14 de febrero de 2001, constituye un importante precedente jurídico vinculante para la región en materia de derechos humanos de este grupo poblacional. Con un enfoque no discriminatorio, su propósito es prevenir y eliminar todo tipo de discriminación basada en la discapacidad, a fin de propiciar la plena integración de las personas con discapacidad a la sociedad.
69. Entre sus aportes se destacan, la definición de discriminación que tenga como base la discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales (OEA, 2001).
70. Aunque esta Convención no establece detalladamente preceptos sobre el trabajo y empleo, adquieren relevancia para el orden jurídico interno las disposiciones antes mencionadas, toda vez que en los espacios laborales públicos y privados, las personas con discapacidad están comúnmente expuestas a la denegación del acceso al disfrute de este derecho, debido a los prejuicios que las estigmatizan y las estereotipan, así como a sus ascendientes, descendientes o familiares indirectos, concluyendo subjetivamente que la presencia de una condición física, intelectual, psicosocial o sensorial, incide de manera negativa en la productividad.

71. Adicionalmente, tanto en los sectores público como en el privado, suele tenerse una baja disposición a la contratación de personas con discapacidad, debido a los costos que representa la adaptación de espacios, dotación de apoyos y de ajustes razonables, así como para la adopción de medidas adicionales basadas en los requerimientos de las personas con discapacidad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

72. Aprobada en el seno de la ONU el 13 de diciembre de 2006, mediante resolución A/RES/61/106; entró en vigor para México a partir del 3 de mayo de 2008. Reconoce ampliamente en su artículo 27 el trabajo y empleo como un derecho al que deben acceder y disfrutar las personas con discapacidad. Dispone medidas legislativas y políticas a adoptar por los Estados, a fin de que las personas con discapacidad participen sin discriminación en mercados y entornos laborales abiertos, accesibles e inclusivos, sin exclusión de las personas que adquieran discapacidad durante el empleo.
73. Para ello, la legislación debe prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, y asegurar oportunidades iguales y justas de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables con igualdad de oportunidades, lo que incluye la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.
74. Como ya ha sido señalado en ordenamientos previos, este ordenamiento refrenda el derecho de las personas con discapacidad a sindicarse, a recibir orientación técnica y vocacional, capacitación y formación profesional y continua, así como a recibir apoyo para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
75. Prevé también que se incentiven las oportunidades empresariales, de autoempleo, constitución de cooperativas, la participación en el sector público y privado, la adopción de acciones afirmativas y la provisión de ajustes razonables.
76. Teniendo en cuenta las pocas oportunidades de empleo, las dificultades para participar activamente en la economía, así como la precariedad que las personas con discapacidad enfrentan en todo el mundo, el artículo 27 del ordenamiento en análisis demanda la protección de las personas con discapacidad para que en igualdad de condiciones con las demás, no sean sometidas a esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso u obligatorio (ONU, 2018).

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

77. Aprobada el 25 septiembre 2015 mediante resolución de la Asamblea General de la ONU, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un instrumento

declarativo de aplicación universal en los 193 países miembros de las Naciones Unidas que la suscribieron, a diferencia de los Objetivos del Milenio 2000-2015, que se centraban en los países en desarrollo.

78. Con la premisa de generar un impacto mundial positivo en distintos ejes de preocupación y urgencia, la Agenda 2030 establece entre otras, las bases para que los países cumplan el compromiso de combatir el hambre, la pobreza, los daños al medio ambiente, la exclusión, la desigualdad, las diferencias por motivos de género, edad, discapacidad, condición social, al máximo de los recursos económicos, materiales y humanos disponibles.
79. Incluye transversalmente en su contenido a las personas con discapacidad, pero de manera particular alude a ellas en metas correspondientes a los objetivos 4, 8, 10, 11, 16 y 17, por lo que representa un marco global propicio para detonar el desarrollo inclusivo y para emprender acciones que ayuden a realizarlo.
80. En materia de trabajo y empleo, el Objetivo 8 de la Agenda “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, hace una referencia directa a las personas con discapacidad, al disponer en su meta 8.5:

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (ONU, 2015).

81. En tal sentido, y dado que el derecho al trabajo y al empleo resulta esencial para la realización de otros derechos humanos, la agenda 2030 fortalece la infraestructura legal para planificar la materialización de ciudades y comunidades incluyentes, amigables y sostenibles en el ánimo de que todas las personas participen activamente sin discriminación en todos los ámbitos, lo que representa oportunidades de transformación para que las sociedades sean respetuosas y garantes de condiciones de vida seguras, pacíficas, saludables y benéficas.

Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) del 16 de junio de ese año, se aprueba en sustitución de la Recomendación núm. 71.

82. Adoptada en el marco de la Conferencia General de la OIT realizada en Ginebra el 5 de junio de 2017. Su propósito es proporcionar orientaciones a los Miembros sobre las medidas que se han de adoptar para generar empleo y trabajo decente a los fines de la prevención, la recuperación, la paz y la

resiliencia⁶ con respecto a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres (OIT, 2017).

83. En sus diversos apartados, tiene en cuenta a las personas con discapacidad para prevenir que no sean afectadas desproporcionadamente por causa de la discriminación en situaciones de crisis, conflictos y desastres en el empleo y el trabajo decente.
84. A tal efecto, demanda que en la evaluación del impacto que tienen en el empleo los programas nacionales de recuperación puestos en práctica con inversiones públicas y privadas, se tenga en cuenta la situación particular que pueden enfrentar las personas con discapacidad, y en tales casos, la Recomendación prevé que se adopten políticas y programas focalizados.
85. Hace manifiesta la necesidad de prestar atención especial a los hogares encabezados por una sola persona, en particular si se trata de personas con discapacidad. Así mismo, a que no sean excluidas de las acciones de restauración y desarrollo socioeconómico y:

(...) en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que las personas con discapacidad, incluidas aquellas personas que hayan adquirido una discapacidad como consecuencia de un conflicto o desastre, tengan oportunidades de rehabilitación, educación, orientación profesional especializada, formación y readaptación profesionales y empleo (OIT, 2017).

86. Finalmente, esta Recomendación considera las condiciones particulares que pueden enfrentar las personas migrantes con discapacidad, a fin de asegurarles derechos laborales y entornos seguros.

Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México.

87. Respecto a las observaciones hechas a México, el Comité sobre los derechos de las persona con discapacidad de la ONU publicó las Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México examinó Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México en las sesiones 570, 572 y 574, celebradas en marzo de 2022 y publicó sus observaciones finales, que incluyen preocupaciones y recomendaciones respecto a la aplicación de la CDPD por nuestro país.

⁶ El término «resiliencia» designa la capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos. (OIT, 2017)

88. En materia de trabajo y empleo, previsto en el artículo 27 de la CDPD, el Comité manifestó sus preocupaciones por:

- a) *La persistencia de la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad, especialmente entre las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad intelectual y psicosocial;*
- b) *Las informaciones recibidas sobre casos de trabajo forzoso y trata de personas, cuyo objeto sería explotar laboralmente a personas con discapacidad;*
- c) *La falta de disposiciones legales y medidas específicas relativas a la aplicación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad para 2021-2024, entre ellas disposiciones e iniciativas sobre medidas de apoyo y ajustes razonables para personas con discapacidad en el empleo público y privado;*
- d) *La falta de programas de formación y capacitación profesional para personas con discapacidad (CRPD, 2022).*

89. Y recomendó al Estado Mexicano que de conformidad con la meta 8.5 de los ODS relativa al empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, incluidas las que tienen alguna deficiencia:

a) Adopte medidas eficaces para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad intelectual y psicosocial, en los sectores público y privado, para garantizar la no discriminación en el empleo y asegurar que el mercado laboral abierto sea inclusivo y accesible;

b) Recopile datos sobre el trabajo forzoso, la explotación y el acoso, y la trata con fines de explotación laboral, de las personas con discapacidad, desglosados por sexo, género, indigencia, entorno de vida urbano o rural y tipo de deficiencia;

c) Intensifique los esfuerzos para prevenir y castigar el trabajo forzoso, la explotación y el acoso, y la trata de personas con discapacidad con fines de explotación laboral;

d) Promulgue disposiciones legales y adopte medidas específicas para aplicar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad para 2021-2024, entre ellas medidas de apoyo y ajustes razonables para las personas con discapacidad en el empleo público y privado;

e) Ofrezca a las personas con discapacidad programas de formación y capacitación profesional, y les proporcione orientación sobre el empleo (CRPD, 2022).

90. Estas observaciones, establecen un parámetro para la evaluación y el seguimiento por cuanto hace a la aplicación del artículo 27, lo que comprende la identificación de disposiciones legislativas, políticas, presupuesto y programas

focalizados, objetivos, metas, planes estratégicos y de acción, incluida la revisión de cláusulas antidiscriminación por motivos de discapacidad, estímulos, exenciones, sanciones, establecimiento de cuotas laborales, acciones afirmativas, y revisión de otras medidas para garantizar iguales oportunidades en el acceso al disfrute de este derecho por las personas con discapacidad.

Observación General núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.

91. El pasado 9 de septiembre de 2022, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU emitió la Observación General núm. 8, con el objetivo de *aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la CDPD*. (ONU, 2022, pág. 1).
92. Se destaca que el trabajo y el empleo son esenciales para la seguridad económica, la salud física y mental, el bienestar personal y el sentido de identidad de cada persona. Sin embargo, reconoce que el capacitismo⁷ es *un sistema de valores que considera ciertas características típicas del cuerpo y la mente como esenciales para vivir una vida valiosa* (ONU, 2022, pág. 1), lo cual continúa afectando negativamente las oportunidades de las personas con discapacidad.
93. Siendo una de las principales razones por las que las personas con discapacidad enfrentan altas tasas de desempleo, salarios más bajos, inestabilidad, estándares más bajos en las condiciones de contratación, falta de accesibilidad al entorno laboral y también tienen menos probabilidades que otras personas de ser designadas para puestos gerenciales cuando están empleados formalmente, todo lo cual se exacerban para las mujeres con discapacidad (ONU, 2022, pág. 2).
94. Mediante esta Observación, el Comité sugiere que los Estados deben realizar diagnósticos o estudios sobre las repercusiones del capacitismo y sobre las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en ejercicio del derecho al trabajo y al empleo, consultando de manera estrecha a las organizaciones sociales.
95. Adicionalmente, se sugiere la elaboración de una estrategia nacional de empleo y un plan de acción que incluya indicadores y puntos de referencia

⁷ El *capacitismo* como sistema de opresión exige un único modo de entender el cuerpo humano y la relación de ese cuerpo con su entorno. Incrustado de manera profunda en las prácticas sociales, la exigencia de normalidad que se le hace al cuerpo determina a quién se le otorga el privilegio de que su cuerpo sí sea cuerpo, qué espacio puede ocupar y cómo lo ocupa; así como a quién se le reconoce o niega derechos e, incluso, la humanidad [...] considera que la discapacidad es una condición devaluada y cataloga a las personas con discapacidad como inferiores. (Álvarez R., 2023, págs. 9-10).

mediante los cuales se pueda monitorear el progreso en el cumplimiento de lo mandatado por la CDPD.

96. Se hace énfasis en la importancia de ejecutar programas de desarrollo de conocimientos y capacidades tanto en los sectores privado y público, como en la economía informal. Además, de establecer mecanismos de recopilación de datos y estadísticas que desglosen la situación de las personas con discapacidad dentro y fuera del empleo, prestando atención a su pertinencia a otros grupos en situación de vulnerabilidad.
97. Para poder cumplir con lo establecido en la CDPD, es necesaria la creación de alianzas y/o redes con todos los actores involucrados en la promoción, protección y supervisión del empleo de las personas con discapacidad. Esto tiene que ir de la mano de las instituciones públicas, privadas y sociales cuenten con vacantes accesibles y con procesos incluyentes desde las bolsas de trabajo hasta la contratación de la persona.
98. Finalmente, la Observación promueve la transversalidad promoviendo la aplicación de acciones afirmativas, como los mecanismos de cuotas y objetivos, que mitiguen las consecuencias negativas a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad. Para ello, es indispensable asegurar que las acciones afirmativas vayan acompañadas de los mecanismos necesarios para ayudar a los empleadores a cumplirlas.

III. Acciones

A. Acciones Gubernamentales para Garantizar el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad

99. En el presente Informe Especial, se consideró analizar las Acciones Gubernamentales enfocadas a garantizar el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad, mediante los Informes de Gobierno Primero, Segundo y Tercero de la APF actual, así como el Programa Nacional de Desarrollo y sus programas específicos, con el objetivo de conocer las acciones implementadas en materia de inclusión laboral, para las personas con discapacidad y a partir de ello identificar las brechas existentes y en consecuencia vislumbrar posibles áreas de oportunidad.
100. A continuación, se presenta una tabla resumen comparativa con la información rescatada de los documentos en comento, con la finalidad de identificar dichas acciones y facilitar su análisis respectivo.

i. Informes de Gobierno

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
<p>Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas, Niños, Hijos de Madres Trabajadoras</p>	<p>Contribuye al bienestar social e igualdad mediante el mejoramiento de las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres, padres solos o tutores que trabajan, buscan empleo o estudian para que cuenten con facilidades para obtener el cuidado y atención infantil.</p>	<p>Al mes de junio de 2019, se encontraban inscritos al programa 188,060 madres y padres o tutores, 197,719 niñas y niños, de los cuales 3,101 presentaban algún tipo de discapacidad y se destinaron recursos por 625.5 millones de pesos.</p>	<p>De septiembre de 2019 a junio de 2020, se atendieron 184,472 madres, padres o tutores en beneficio de 191,582 niñas y niños.</p> <p>Para el ejercicio fiscal 2020 se aprobó al programa un presupuesto de 2,192.4 millones de pesos, mayor en 4.8% en términos reales respecto al aprobado en 2019 que fue de 2,041.6 millones de pesos.</p>	<p>A partir de enero de 2021, se incorporó la Modalidad B de apoyo para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en orfandad materna.</p> <p>De septiembre de 2020 a junio de 2021 se atendieron 184,920 madres y padres solos o tutores en beneficio de 193,329 niñas y niños, otorgando apoyos por 1,584.9 millones de pesos.</p> <p>Para el ejercicio fiscal 2021, se aprobó un presupuesto de 2,684.5 millones de pesos, 22.44% mayor en términos reales respecto al aprobado en 2020. Este incremento obedeció a la incorporación de la modalidad B.</p> <p>De enero de 2019 a junio de 2021 se entregaron apoyos económicos bajo la modalidad A, a 337,873 madres, padres o tutores, en beneficio de 356,256 niñas y niños:</p> <p>Del total de niñas y niños beneficiarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 88,183 (23.1%) vivían municipios indígenas. - 3,556 (1%) vivían en condición de discapacidad.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Programa Jóvenes Construyendo el Futuro	Beca mensual de \$3,600 pesos otorgada a jóvenes aprendices para que se capaciten por un periodo hasta por 12 meses en empresas, instituciones públicas u organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de que desarrollen habilidades técnicas y hábitos de trabajo que le faciliten su inserción en el mercado laboral.	Los beneficiarios del PJCF ⁸ según sus edades, se distribuyeron de la siguiente manera: 74,693 son jóvenes de 23 años (10.1%), 73,600 jóvenes tienen 24 años (10%), 69,163 tienen 22 años (9.4%), 68,570 tienen 25 años (9.3%), y el segmento de 29 años es el que menos beneficiarios registró, con 39,893 (5.4%). Las edades de los 410,913 jóvenes vinculados restantes fueron de los 18 a los 21 años, y de los 26 a los 28 años y representaron 55.8% de becarios. No hace referencia a las personas con discapacidad beneficiadas.	Del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020, se capacitaron 1,211,600 jóvenes ente 18 y 29 años, en 158,244 centros de trabajo. Se vinculó a 5,247 aprendices con discapacidad a una capacitación; de ellos 19.95% presentó discapacidad motriz, 64.64% discapacidad sensorial (auditiva, visual, lenguaje y comunicación), 9.13% discapacidad múltiple y 6.58% discapacidad mental.	A partir de marzo de 2021, las y los aprendices recibieron, sin intermediarios, una beca mensual de 4,310 pesos, superior a los 3,748 pesos otorgados durante 2020, como resultado de los aumentos anuales al salario mínimo. Se logró vincular a 704,428 jóvenes que se capacitaron en 171,435 centros de trabajo.
Programa Jóvenes Escribiendo el Futuro	Modalidad Educativa de Jóvenes Construyendo el Futuro, tiene como objetivo contribuir al bienestar social e igualdad mediante el otorgamiento de becas para la permanencia escolar de los alumnos en Escuelas de Educación Superior.	Al cierre de junio de 2019, se tenían registrados a 23,492 alumnos en estas escuelas lo que representa 8% del total de alumnos becados del programa. Mientras que en el 93% de las escuelas restantes hay 276,508 alumnos becados: 147,251 son mujeres y 129,257 son hombres. De ese mismo total de alumnos, se atendió a 4,608 con alguna discapacidad, a 11,579 personas que se auto adscribieron como indígenas y 19,875 afromexicanos.	Del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020, se otorgaron becas a 370,665 alumnas y alumnos de licenciatura y niveles equivalentes, lo que representó la entrega de 7,218.7 millones de pesos. Las becas se distribuyeron de la siguiente manera: 55% mujeres y 45% hombres.	En el ciclo escolar 2020-2021, se otorgaron becas a 405.7 mil estudiantes de licenciatura y niveles equivalentes, lo que representó la entrega de 8,538.8 millones de pesos. Las becas se distribuyeron de la siguiente manera: 55% mujeres y 45% hombres. - Con la ejecución de Programa Jóvenes Escribiendo el Futuro se logró que el porcentaje de permanencia escolar de estudiantes de nivel licenciatura becados por el programa se ubicara en 97.5%.
PAE	El PAE promueve la colocación de personas desempleadas o subempleadas mediante servicios de vinculación laboral y políticas activas de mercado de trabajo, que otorgan apoyos monetarios o en especie para la capacitación, el autoempleo o la movilidad laboral.			

⁸ Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
SNE⁹	En el marco del PAE, presta servicios de vinculación laboral y de apoyo al empleo, especialmente a grupos vulnerables que enfrentan barreras de acceso al empleo u ocupación productiva	De diciembre de 2018 a junio de 2019 el SNE realizó 2,937,345 atenciones a buscadores de empleo, de las cuales 353,749 derivaron en la colocación en un empleo u ocupación productiva, esto representó una tasa de colocación de 12%,	Se brindaron 1,555,810 servicios de consejería de empleo presencial y consejería de reclutamiento, con un esquema de atención basado en ventanilla única y gradualidad de intervención según las barreras de acceso al empleo. El total de vacantes captadas por el SNE fue de 950,953.	Desde el inicio de esta administración en diciembre 2018 y hasta junio 2021, se ha atendido a 7.7 millones de usuarios por medio del SNE, y se logró la colocación de 1,096,049 buscadores de empleo en todo el país
Subprograma Capacitación para la Empleabilidad	Ofrece apoyo a buscadores de trabajo que requieren adquirir habilidades laborales para facilitar su inserción en un empleo formal.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se ofrecieron 3,393 cursos de capacitación en beneficio de 45,866 buscadores de empleo.	Se impartieron 1,844 cursos de capacitación de corto plazo en beneficio de 28,854 buscadores de trabajo, de los cuales 20,915 lograron colocarse de un empleo.	No se encontró información al respecto
Abriendo Espacios	Favorece la incorporación de personas con discapacidad y adultos mayores al mercado de trabajo	Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2019, atendió a 51,513 adultos mayores y a 26,655 personas con discapacidad, de los cuales 11,262 y 4,952, respectivamente, se colocaron en un empleo con tasas de colocación de 21.9% y 18.6%, en cada caso. Estas personas se colocaron principalmente en el sector terciario (comercio y servicios), y en menor número en los sectores primario y secundario.	Se brindó atención a 61,280 personas adultas mayores, así como a 21,804 personas con discapacidad, de las cuales 13,872 y 4,258 se colocaron en un empleo u ocupación productiva, respectivamente.	Se incorporaron al mercado de trabajo 1,754 personas con discapacidad y 10,030 personas adultas mayores en función de sus competencias y habilidades laborales, lo que representó 21.5% y 15.5%, respectivamente, de las personas atendidas.
Bolsa de Trabajo	Brinda atención presencial y personalizada a los solicitantes de empleo que acuden a las OSNE.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se realizaron 836,419 atenciones a buscadores de empleo y se logró colocar a 199,135 de ellos en un empleo; la tasa de colocación alcanzada fue de 23.8%	No se encontró información al respecto	Se brindó atención presencial y personalizada a 492,996 solicitantes de empleo que acudieron a las oficinas del SNE y se registraron 573,412 vacantes.
Ferias de Empleo	Eventos presenciales o virtuales de reclutamiento y selección promovidos por las OSNE que responden a las necesidades del mercado laboral, en donde se efectúa una vinculación directa y masiva entre empleadores y solicitantes de empleo para agilizar e incrementar las posibilidades de colocación de estos últimos.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se realizaron 190 ferias de empleo en todo el país (al menos una por entidad federativa) y se registraron 145,772 atenciones a buscadores de empleo de los cuales 39,403 se colocaron en un puesto de trabajo, con lo que se registró una tasa de colocación de 27%.	No se encontró información al respecto	Se realizaron 142 ferias de empleo, la mayoría en la modalidad virtual, en las que se captaron 68,052 vacantes y se atendieron 59,176 personas buscadoras de empleo, con una tasa de colocación de 29.3%.

⁹ Servicio Nacional de Empleo.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Portal del Empleo (Gobierno de México, 2022)	El buscador de empleo registra su perfil laboral, consultas vacantes y se postula en aquellas que sean de su interés, durante las 24 horas del día y los 365 días del año, a efecto de lograr su colocación. Igualmente, los empleadores publican sus ofertas de empleo e identifican candidatos para cubrir sus vacantes.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se realizaron 715,645 atenciones a buscadores de empleo; de ellos 57,848 obtuvieron un trabajo, con una tasa de colocación de 8.1%.	No se encontró información al respecto	Registró 145,277 vacantes y 906,944 personas buscadoras de empleo. Del total de personas atendidas 45.9% fueron mujeres, mientras que 52.4% correspondió a jóvenes; en cuanto a las personas colocadas, las mujeres representaron 37.5% del total y los jóvenes 61.2%.
Talleres para Buscadores de Empleo	Sesiones conducidas de manera presencial por personal de las OSNE, que proporciona información y asesoría a los buscadores de empleo que tienen dificultades para conseguir trabajo, jóvenes sin experiencia laboral y personas que quieren mejorar sus conocimientos en la búsqueda de empleo.	Al 30 de junio de 2019 se realizaron 126,227 atenciones a buscadores de empleo y jóvenes sin experiencia laboral en 7,249 talleres.	Se realizaron 6,125 talleres en los que participaron 96,739 personas, principalmente jóvenes con escasa experiencia laboral, así como personas que desean mejorar sus conocimientos sobre la búsqueda de trabajo.	Se efectuaron 2,914 talleres a 46,055 personas buscadoras de trabajo que presentaron dificultades para conseguirlo, jóvenes con poca experiencia laboral o personas que buscan mejorar sus habilidades para la búsqueda de empleo.
Sistema Estatal de Empleo	Es un espacio de diálogo entre representantes de las OSNE y de los sectores empresarial y educativo que funciona por medio de reuniones periódicas.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se llevaron a cabo 554 reuniones en 29 de las 32 entidades federativas (no hubo reuniones en Baja California, Colima y Nuevo León), y se brindaron 60,456 atenciones a buscadores de empleo.	A partir del 2020 deja de operar el Sistema Estatal de Empleo	No se encontró información al respecto
Centros de Intermediación Laboral	Facilitan a las y los buscadores de empleo encontrar oportunidades de trabajo, mediante el Portal del Empleo, que contiene información de vacantes captadas por el SNE.	De diciembre de 2018 a junio de 2019, hicieron uso de este servicio 107,659 buscadores de empleo.	Se realizaron 67,038 atenciones a personas buscadoras de empleo.	La intermediación laboral (presencial o virtual) presentó una tasa de colocación en empleos formales de 13.1%.
Observatorio Laboral	Ofrece información en línea sobre las principales ocupaciones y profesiones en el país, a fin de apoyar a las y los jóvenes en la elección de carrera.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se registraron 308,199 accesos al portal.	Registró 554,680 accesos.	No se hace referencia en el Tercer Informe, sin embargo, la página web continúa en funcionamiento.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Apoyos de Capacitación para Empleabilidad	Apoya a buscadores de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia, a través de la impartición de cursos en dos modalidades: en empresas y aula.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se ofrecieron 3,393 cursos de capacitación en beneficio de 45,866 buscadores de empleo.	Se impartieron 1,844 cursos de capacitación de corto plazo en beneficio de 28,854 buscadores de trabajo, de los cuales 20,915 lograron colocarse en un empleo.	A partir de 2021 el subprograma deja de operar.
Fomento al Autoempleo	Entrega apoyos en especie que consisten en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a los buscadores de empleo que cuentan con los conocimientos, habilidades y experiencia laboral, para desarrollar una Iniciativa de IOCP.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se otorgaron 1,614 apoyos a IOCP en beneficio de 2,953 buscadores de empleo.	A partir del 2020 el Subprograma deja de operar.	No se encontró información al respecto
PROCADIST¹⁰	Que ofrece cursos para el adiestramiento, la capacitación y la alineación a estándares de competencia que permitan a los trabajadores el desarrollo o perfeccionamiento de sus habilidades y con ello, mejoren o incrementen su productividad laboral.	De diciembre de 2018 a junio de 2019 se capacitó a 32,233 trabajadoras y trabajadores.	De marzo a junio de 2020 en el marco de la emergencia sanitaria, se promocionaron 30 cursos de capacitación a distancia, con lo que se logró la capacitación de 104,830 trabajadores, de los cuales 47% fueron mujeres (49,327) y 53% hombres (55,503).	Se contó con la participación de 165,105 trabajadores en distintos programas de capacitación a nivel nacional para adquirir nuevas competencias, conocimientos y habilidades, de los cuales 47.3% fueron mujeres. Se promovió la plataforma del PROCADIST en medios digitales, la cual alcanzó una difusión a 1,168,002 personas.

¹⁰ Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente	Contribuir al bienestar social e igualdad y reducción de la pobreza de las niñas, niños, jóvenes y adultos que han sufrido discriminación por su condición física y de salud.	Otorgamiento de una pensión mensual del 1,275 pesos dirigida a niñas, niños y jóvenes de 0 a 29 años, personas indígenas de 30 a 64 años de edad y personas no indígenas de 30 a 67 años de edad, que presenten alguna discapacidad permanente. A junio se atendieron algún tipo de discapacidad y se destinaron recursos por 625,5 millones de pesos.	De septiembre de 2019 a junio de 2020, se otorgaron apoyos económicos en al menos una ocasión a 842,261 personas con discapacidad permanente (padrón acumulado), de las cuales 167,379 residen en municipios o localidades indígenas o afroamericanas. En el bimestre mayo-junio de 2020, el programa contó con un padrón de beneficiarios de 744,665 personas con discapacidad permanente, de ellas 136,893 residen en municipios o localidades indígenas o afroamericanas. De enero a junio de 2020, se emitieron apoyos económicos directos por 10,197 millones de pesos.	Se incrementó de 2,550 pesos en 2019 a 2,700 pesos en 2021, se entregan cada dos meses a las y los beneficiarios. De septiembre de 2020 a junio de 2021 se otorgaron apoyos económicos a 934,895 derechohabientes únicos (padrón acumulado), de los cuales 142,822 residen en municipios o localidades indígenas o afroamericanas. De enero a junio de 2021 se ejercieron 10,011 millones de pesos en apoyos económicos.
Formación y Certificación para el Trabajo	Se focaliza en la población de 15 años y más que saben leer y escribir, con la intención de que tengan una formación para y en el trabajo, como competencias, habilidades y destrezas que les permitan desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado.			
Centros de Estudio para el Trabajo Industrial (CECATI)	Planteles educativos adscritos a la DGCFT, de la SEP ¹¹ Federal.	La matrícula fue de 415,368 personas inscritas (211,838 mujeres y 203,530 hombres). La matrícula nacional de personas con discapacidad fue de 11,250 inscritos, de los cuales 58.3% lograron la acreditación gracias a los servicios emprendidos por el programa.	La matrícula fue de 415,242 personas. La matrícula de personas con discapacidad sumó 15,371, de las cuales 67.9% lograron la acreditación gracias a los servicios emprendidos por el programa	Para el ciclo escolar 2020-2021 se contó con 1,924 alumnos en 47 aulas pertenecientes a los CECATI, en 25 entidades federativas; el mayor número de alumnos corresponde a personas con discapacidad intelectual; es decir 1,082 que representan 56.2% de los alumnos.
ROCO¹²	Certifica los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes correspondientes a una competencia ocupacional mediante la expedición de un diploma, el cual, es avalado por la SEP.	A través del cual se ha brindado cursos en línea a 190 personas en situación de vulnerabilidad, sin embargo, no se informa si son personas con discapacidad, o de otro grupo en situación de vulnerabilidad.	Otorgada a 1,618 personas. En este Informe, ya no se hace referencia a los grupos en situación de vulnerabilidad.	No brinda ninguna información al respecto.

¹¹ Secretaría de Educación Pública.

¹² Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT)	<p>En línea es una modalidad automatizada de la oferta educativa para población hispanohablante, se ubica en el Portal del INEA, a fin de que las personas jóvenes y adultas que deseen cursar la educación primaria y secundaria puedan acceder a los cursos, previo registro.</p> <p>Estos servicios contribuyen a impulsar y consolidar la capacitación de personas de 15 años y más, que permitan el desarrollo económico regional y nacional.</p>	Entre julio de 2018 y junio de 2019, la matrícula nacional de los servicios descentralizados (ICAT) fue de 1,303,718 personas (863,297 mujeres y 440,421 hombres). En la atención a grupos de población vulnerables destaca la prestación del servicio a 17,117 personas con discapacidad, sin embargo, no se informa si son personas con discapacidad, o de otro grupo en situación de vulnerabilidad.	Se dio acceso a 1,301,944 educandos y 987,485 personas, respectivamente, para beneficiarse de los servicios que ofrece el INEA. Al mes de junio de 2020, a través del portal, 717,892 educandos pudieron consultar su historial académico.	De septiembre de 2020 a junio de 2021 se atendió a 33,693 educandos vinculados a 49,801 módulos de estudio (libros) y se presentaron 21,180 exámenes en el MEVyT en línea; con ello, se logró 129,589 módulos vinculados y se presentaron 113,755 exámenes del MEVyT en línea.
POETA¹³	Tiene como objetivo atender a núcleos de población en situación de desventaja en materia de capacitación y programas complementarios con características especiales como: personas con discapacidad, para capacitarlas en el desarrollo de un trabajo productivo o actividades que les permitan incorporarse en un momento dado a mejorar las condiciones de vida que presentan.	En el ciclo escolar 2018-2019 el programa contó con 47 aulas POETA, pertenecientes a los CECATI en 26 entidades federativas. Estas atendieron a 3,566 estudiantes. A su vez, se benefició a 1,409 personas con becas POETA.	En el ciclo escolar 2019-2020, el programa contó con 47 aulas POETA, pertenecientes a los CECATI, en 25 entidades federativas. Éstas atendieron a 5,291 estudiantes. En el ciclo 2019-2020 se brindó atención a personas con discapacidad, servicio en el que se registraron 51,114 estudiantes de licenciatura y técnico superior universitario. Comparado con el ciclo previo se incrementó en 32.6%.	Para el ciclo escolar 2020-2021 se contó con 1,924 alumnos en 47 aulas pertenecientes a los CECATI, en 25 entidades federativas; el mayor número de alumnos corresponde a personas con discapacidad intelectual; es decir 1,082 que representan 56.2% de los alumnos.
Certificación de Competencias Laborales	Es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan con los saberes, conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función con un alto nivel de desempeño, de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia.	Entre diciembre de 2018 y junio de 2019, el CONALEP realizó 72,150 evaluaciones de competencias laborales y se gestionaron 54,750 certificados de competencias a nivel nacional. La DGCFT emitió un total de 5,552 certificados de julio de 2018 a junio de 2019.	En 2019, la SEP gestionó 255,496 certificados en diversos estándares de competencias laborales. Al 30 de junio de 2020 se gestionaron 82,440 certificados.	El CONALEP realizó 100,193 evaluaciones de competencias laborales y se gestionaron 78,035 certificados de competencias a nivel nacional. La DGCFT, en el periodo agosto de 2020 a junio de 2021 gestionó 1,827 certificados, dando atención a personal directivo, docente, personal de apoyo, alumnos de CECATI y público en general, en diversos estándares de competencia laboral.

¹³ Programa de Oportunidades para el Empleo a través de las Tecnologías en las Américas.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Programa de Formación Profesional Técnica en la Empresa del CONALEP	Consolidar la vinculación con el sector productivo, se imparte la formación Profesional Técnica Bachiller a trabajadores de las empresas dentro de sus mismas instalaciones para que concluyan sus estudios y obtengan título.	En 2019 se realizaron 9,830 servicios tecnológicos, y se otorgó capacitación laboral a 138,416 personas.	Atendió a 168 trabajadores de nueve empresas en ocho entidades del país.	No se brinda información al respecto.
Sistema de Educación Dual de la SEP	Integró de manera ordenada todas las opciones del Modelo Mexicano de Formación Dual, que ofrecen los diferentes subsistemas de educación media superior, en coordinación con empresas, cámaras industriales, sindicatos y organismos de cooperación tanto nacionales como extranjeros.	Al concluir el ciclo 2018-2019 contaba con 631 empresas y 3,028 estudiantes participantes en 27 entidades federativas, a través de 183 planteles educativos.	En 27 entidades federativas existen 275 planteles con 50 carreras registradas, que ofrecen alguna opción de educación dual. Al concluir el ciclo 2019-2020, dicho Modelo contó con 4,198 estudiantes participantes en 272 empresas.	
Recaudación Fiscal			Se aprobó una deducción adicional de 25% de los salarios pagados para quien emplee a personas con discapacidad motriz, mental, auditiva, visual o de lenguaje.	
Programa de Becas de Posgrado	Ofrece becas para que la población mexicana pueda cursar estudios de posgrado y realizar actividades académicas en México y en el extranjero, así como apoyos específicos para atender a poblaciones históricamente excluidas como es el caso de la población indígena, madres jefas de familia y personas con discapacidad.	Durante enero-junio de 2019 se asignaron 8,708 becas nuevas: 7,580 nacionales y 1,128 en el extranjero. En total, a junio de 2019 se contó con 59,975 becas y otros apoyos vigentes. Durante este periodo no se especifica información sobre becas para personas con discapacidad.	Se registraron 68,826 becas administradas. De éstas, el 88.4% corresponde a becas nacionales (60,858); 4.9% a becas al extranjero (3,351); 1.8% a becas de consolidación (1,260) y 4.9% son becas específicas (3,357). Se administraron siete becas orientadas a la incorporación de estudiantes con discapacidad para realizar estudios de posgrado mediante un esquema de formación integral que contempla el reforzamiento de competencias académicas.	

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Prepa en Línea – SEP		<p>Atendió a 122,903 estudiantes provenientes de las 32 entidades federativas, en 1,631 municipios del país, de los cuales 287 son de alto o muy alto rezago social. De éstos, 38.9% fueron mujeres, 9.1% jóvenes entre 15 y 17 años, 39.6% entre 18 a 29 y 51.1% adultos con 30 años o más. Del total, 63.7% de los estudiantes combina el estudio y el trabajo y 4.1% tiene algún tipo de discapacidad, entre las que sobresalen: 2.7% debilidad visual, 0.5% de tipo auditiva y 0.5% motriz ambulatoria.</p>	<p>Atendió a 141,973 estudiantes provenientes de las 32 entidades federativas, de 1,784 municipios del país, de los cuales 335 son de alto o muy alto rezago social.</p> <p>De la matrícula total, 5,214 personas manifiestan tener algún tipo de discapacidad, entre las que sobresalen: 3,476 estudiantes con debilidad visual moderada, 607 motriz ambulatoria y 383 de tipo auditiva media.</p>	
PIEE ¹⁴	<p>Contribuir a asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de población, construcción de una sociedad más justa mediante el apoyo a instituciones de educación básica, media superior y superior para que cuenten con infraestructura adaptada, equipamiento y acciones de fortalecimiento para la atención de la población en contexto de vulnerabilidad.</p>	<p>con una inversión de 182 millones de pesos, en educación básica, se benefició a 5,500 escuelas indígenas y 264 centros migrantes.</p> <p>No hace referencia a información de personas con discapacidad beneficiadas.</p>	<p>Para la convocatoria 2019, el PIEE para el tipo superior tuvo asignados 37.8 millones de pesos. Se aprobaron 37 proyectos para el mismo número de instituciones, de las cuales 13 se enfocaron a la atención de estudiantes con discapacidad, 10 proyectos para estudiantes hablantes de lengua indígena y 14 proyectos a estudiantes hablantes de lengua indígena y con discapacidad.</p>	<p>En su primer año de operación, fortaleció 2,328 servicios de educación especial: 1,629 son Unidades de Servicios de Apoyo a la Educación Regular y 699 CAM, beneficiaron a 90,608 educandos con discapacidad y aptitudes sobresalientes, y, se ministraron 55.3 millones de pesos, de los cuales las autoridades locales ejercieron 46.3 millones de pesos. En su segundo año de operación, hasta el mes de junio, a nivel nacional, se focalizaron 798 CAM y 2,273 USAER¹⁵.</p>

¹⁴ Programa para la Inclusión y la Equidad Educativa.

¹⁵ Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
<p style="text-align: center;">Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad (CAED)</p>	<p>Es contribuir a asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población, mediante apoyos y equipamiento para los servicios educativos públicos de educación media superior.</p>	<p>Entre el 1 de diciembre de 2018 y 30 de junio de 2019, se inscribieron 644 estudiantes en los CAED a nivel nacional, en dichas inscripciones, la matrícula ascendió a 27,878 estudiantes en todo el país, lo que representa un incremento de 12.8% en la matrícula atendida frente a la matrícula reportada a finales de junio de 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> De los alumnos atendidos en los CAED durante el ciclo escolar 2018-2019, 46.4% reportó discapacidad intelectual, 16.7% motriz, 14.1% auditiva, 10.1% visual, 2.9% psicosocial y otros 9.8%. 	<p>A junio de 2020, a nivel nacional, estaban en funcionamiento 291 centros ubicados en instalaciones de planteles pertenecientes a diversos subsistemas de la educación media superior, en los que había inscritos más de 30 mil estudiantes con discapacidad visual, auditiva, motriz e intelectual.</p> <p>Las personas con discapacidad intelectual son el grueso de la población estudiantil en los CAED, es decir, 14,775 (48%) estudiantes; 73% de la matrícula en los CAED es población joven, entre 15 y 25 años. Bimestralmente se atiende más de 5 mil solicitudes de exámenes, a nivel nacional.</p> <p>Entre el 1 de septiembre de 2019 y el 30 de junio de 2020, se inscribieron 2,891 estudiantes en los 291 CAED a nivel nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> Con dichas inscripciones, la matrícula ascendió a 30,514 estudiantes en todo el país. De los alumnos atendidos en los CAED, durante el ciclo escolar 2019-2020, 48% reportó discapacidad intelectual, 17% motriz, 13% auditiva, 10% visual, 3% psicosocial y 9% otras. 	<p>Están en funcionamiento 290 CAED ubicados en instalaciones de planteles de educación media superior, en los que hay inscritos más de 32 mil estudiantes con alguna discapacidad, con un incremento anual de 4%. Las personas con discapacidad intelectual conforman el porcentaje más alto de los CAED con 49%, seguido por las personas con discapacidad motriz (16%), discapacidad auditiva (13%), discapacidad visual (10%) y discapacidad psicosocial (3%). El restante 9% son acompañantes. Para contribuir al avance y egreso de los estudiantes de los CAED, se diseñaron lineamientos para la adecuación de reactivos con fines de acreditación para exámenes de certificación dirigidos a estudiantes con discapacidad. Se entregaron las primeras 21 versiones de exámenes del plan de estudios modular con adecuaciones para discapacidad auditiva y las primeras 21 para discapacidad intelectual, con 560 reactivos. En la DGB se diseñaron y emitieron cursos en línea dirigidos a los prestadores de servicios de asesoría educativa de los CAED a nivel nacional. De septiembre de 2020 a junio de 2021 se emitieron 729 constancias electrónicas. La DGETI¹⁶ funge como colaborador y apoyo en la estrategia, ya que cuenta con 157 CAED en sus planteles, con una matrícula de 8,257 alumnos y 576 asesores.</p>

¹⁶ Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.

ACCIÓN REALIZADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	PRIMER INFORME DE GOBIERNO 2018 – 2019	SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 2019 – 2020	TERCER INFORME DE GOBIERNO 2020 – 2021
Educación Superior para Personas con Discapacidad			<p>En 2019, la Universidad Abierta y a Distancia de México atendió a 1,808 estudiantes con necesidades educativas especiales. En 2020 se impulsa un protocolo de identificación de recursos tecnológicos para atender con pertinencia, flexibilidad y calidad, potenciando la permanencia, egreso y titulación de los estudiantes.</p> <p>En el ciclo escolar 2018-2019, la matrícula de alumnos con discapacidad en el Tecnológico Nacional de México representó 1.9% del total, es decir, 11,441 estudiantes, de los cuales 9,201 presentaron baja visión, 874 alguna discapacidad física-motriz, 378 discapacidad psicosocial, 331 con hipoacusia, 159 sordera, 226 discapacidad intelectual, 143 ceguera y 129 con discapacidad múltiple.</p>	
Igualdad Laboral y No Discriminación				<p>La STPS¹⁷ y el CONAPRED¹⁸ trabajaron con el fin de promover la certificación bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p>De septiembre de 2020 a junio de 2021 se certificaron 57 centros de trabajo; con esto se benefician 31,690 personas, de las cuales 54% son mujeres.</p>
Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021 – 2024				<p>Publicado el 25 de junio de 2021, con el propósito de fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad e impulsar acciones que favorezcan su empleabilidad en condiciones de trabajo digno.</p>

Elaboración: CNDH. Fuentes: (Presidencia de la República, 2019); (Presidencia de la República, 2020); (Presidencia de la República, 2021)

¹⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

¹⁸ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

101. Tras el análisis de los tres informes de gobierno de la administración actual (2018-2024) se observa, que están dirigidos a toda la población en general, sin especificar en su mayoría, si la población objetivo tiene discapacidad o no.
102. Entre los programas que mencionan a las personas con discapacidad durante los tres informes de gobierno analizados, se encuentran los del sector educativo: CAED, POETA, CECATI, y la Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente y en el sector laboral, el programa Abriendo Espacios.
103. En cuanto a Prepa en línea SEP, ROCO, MEVyT y el Programa Jóvenes Escribiendo el Futuro, las personas con discapacidad son referidas en el primero y segundo informe; sin embargo, en el tercero ya no se hace referencia a este grupo poblacional.
104. Por otro lado, el PJCF; Programa de Becas de Posgrado; Recaudación Fiscal y Educación Superior para Personas con Discapacidad; sólo son mencionados en el Segundo Informe. Respecto al PIEE refiere a las personas con discapacidad en los informes segundo y tercero.
105. Adicionalmente, se identificaron otras acciones específicas para garantizar el derecho al trabajo y empleo tales como el PAE, SNE; Subprograma de Capacitación para la Empleabilidad; Bolsa de Trabajo; Ferias de Empleo; Portal del Empleo; Talleres para Buscadores de Empleo; Centros de Intermediación Laboral; Observatorio Laboral; Apoyos de Capacitación para Empleabilidad; Fomento del Autoempleo; PROCADIST; Formación y Certificación para el Trabajo; Certificación de Competencias Laborales; y el Programa de Formación Profesional Técnica en la Empresa del CONALEP; sin embargo, ninguna de ellas muestra la transversalidad en materia de discapacidad¹⁹, al no referir la inclusión de este colectivo.
106. Cabe mencionar que los programas de Fomento al Autoempleo y Apoyos de Capacitación para la Empleabilidad dejaron de operar en el 2020 y 2021 respectivamente.

¹⁹ **La transversalidad en los derechos humanos.** Las personas participamos en distintos contextos, los derechos humanos deben ser considerados transversalmente, es decir “en distintos ámbitos o disciplinas”. Por ejemplo, los derechos humanos de las personas con discapacidad deben ser considerados en: Políticas públicas, programas y servicios como el de la cultura, la educación, el empleo, la justicia, la salud, la accesibilidad, el transporte, la participación ciudadana, el trabajo comunitario, el turismo, el acceso a la información y medios de comunicación, el deporte, entre otras áreas. Además, para tener un enfoque realmente transversal, es necesario considerar el gran espectro en el que vivimos las y los individuos. Es decir, es necesario incluir las necesidades propias de una persona con discapacidad: un niño o una niña, persona adulta mayor, joven, parte de la comunidad LGBTTI, mujer, hombre, persona migrante, perteneciente a una comunidad indígena, parte de la población en situación de calle, persona que vive en prisión.

La discapacidad se encuentra en todos estos ámbitos, por lo que, los derechos de las personas con discapacidad también deben ser una realidad en todos los ámbitos y para todas las personas. Eso es la transversalidad. (Teletón México, 2019).

ii. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024

107. Es un programa especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024, que promueve el ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad y no discriminación, particularmente respeto al derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al acceso a la justicia, siendo clave para la igualdad sustantiva de los grupos sociales más discriminados y excluidos.
108. El objetivo tres del Programa, refiere reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral (CONAPRED, 2021, pág. 14).
109. Se contemplen beneficios, prestaciones de un empleo bien remunerado, estable, que concilie con la vida privada y que aliente al desarrollo de competencias, así como la construcción de una carrera laboral satisfactoria (CONAPRED, 2021, pág. 14).
110. Se hace referencia a la promoción de la armonización legislativa sobre el derecho al trabajo sin discriminación, a fortalecer los *mecanismos de observancia del marco jurídico antidiscriminatorio*, a desarrollar acciones e instrumentos de política pública que contribuyan a garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en el trabajo, a generar conocimiento sobre la discriminación laboral para contrarrestar las prácticas discriminatorias normalizadas en éste ámbito, a realizar acciones efectivas de información, educación y comunicación para modificar *patrones socioculturales discriminatorios en el trabajo* (CONAPRED, 2021); asimismo, a la obligación de los centros laborales de realizar los ajustes razonables y adecuaciones pertinentes.

iii. Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

111. El PJCF se encuentra a cargo de la STPS, vincula a personas de entre 18 y 29 años, que no estudian y no trabajan, con empresas, talleres, instituciones o negocios donde desarrollan o fortalecen hábitos laborales y competencias técnicas para incrementar sus posibilidades de empleabilidad a futuro.
112. Durante la capacitación, hasta por un año, los jóvenes reciben un apoyo mensual de \$5,258.13 y un seguro médico contra enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo (STPS, s.f.).
113. En su artículo décimo primero, fracción III, toma en cuenta a las personas con discapacidad, debido a que refiere que la capacitación y los planes debe apegarse a diversas características:

III. Estará adaptada a las necesidades y características de las y los aprendices y deberá procurar ajustes razonables para jóvenes con discapacidad (STPS, 2020).

114. Adicionalmente, las Reglas de Operación del Programa antes mencionado indican que los centros de trabajo deben garantizar el procedimiento apegado a la Ley, sin tratos discriminatorios y atendiendo lo dispuesto en el Artículo 1º de la CPEUM.
115. Si bien las Reglas de Operación del Programa contemplan una transversalidad entre la inclusión laboral y las personas con discapacidad, en la práctica no se encuentra información pública oficial que brinde datos sobre las y los aprendices con discapacidad integrados y beneficiados a través de dicho programa.
116. Si bien mediante el estudio *El Efecto del Programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” Durante la Pandemia* (CONASAMI, 2021), se brinda información de otros grupos en situación de vulnerabilidad como las mujeres y las personas indígenas, no hace referencia a las personas con discapacidad beneficiadas del programa.

iv. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024

117. Programa a cargo de la STPS, cuyas estrategias integrales están encaminadas a proporcionar a las personas con discapacidad que buscan empleo, los aspectos necesarios para su capacitación e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones que aquellos sin discapacidad.
118. Tiene dos objetivos prioritarios el fortalecimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como el impulso de acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad (STPS, 2021).
119. El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad busca ser el puente que permita fortalecer la coordinación entre las políticas sociales y económicas correspondientes a distintas instituciones de orden federal relacionadas con las personas con discapacidad con el fin de impulsar condiciones que asegurarán el acceso a puestos de trabajo sin discriminación, el desarrollo de actividades laborales que contribuyan al ejercicio de sus capacidades humanas y profesionales.
120. Ante ello, la STPS publicó *el Informe Avances y Resultados del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2021–2024* (STPS, 2021), a través del cual brindan los avances obtenidos durante periodo de julio a diciembre de 2021.

121. La población total de personas trabajadoras contratadas en los centros de trabajo asesorados es de 7,223 de las cuales 3,114 son mujeres y 4,109 son hombres. De esta población 516 son personas trabajadoras con discapacidad, 230 mujeres y 286 hombres.
122. Así mismo, en dicho Informe se hace referencia a la evaluación Valpar²⁰, la cual se aplica con base al tipo de discapacidad, grado académico, perfil laboral y área de interés de la persona buscadora de empleo. Como resultado se establecen los diversos grados de habilidades, tanto académicas como laborales, que presenta la persona evaluada.
123. Entre julio y diciembre 2021, se realizó la evaluación de competencias a 922 personas con discapacidad y facilitar su proceso de vinculación a un empleo. De igual manera, en el período de julio a diciembre de 2021. Además, en el Informe referido se hace mención sobre la elaboración de 36 materiales gráficos sobre derechos humanos, derechos económicos, sociales, culturales y ambientales; así como sobre los ODS; de los materiales gráficos, 15 están relacionados con los temas “Derecho al trabajo, inclusión laboral, no discriminación e igualdad de género”.

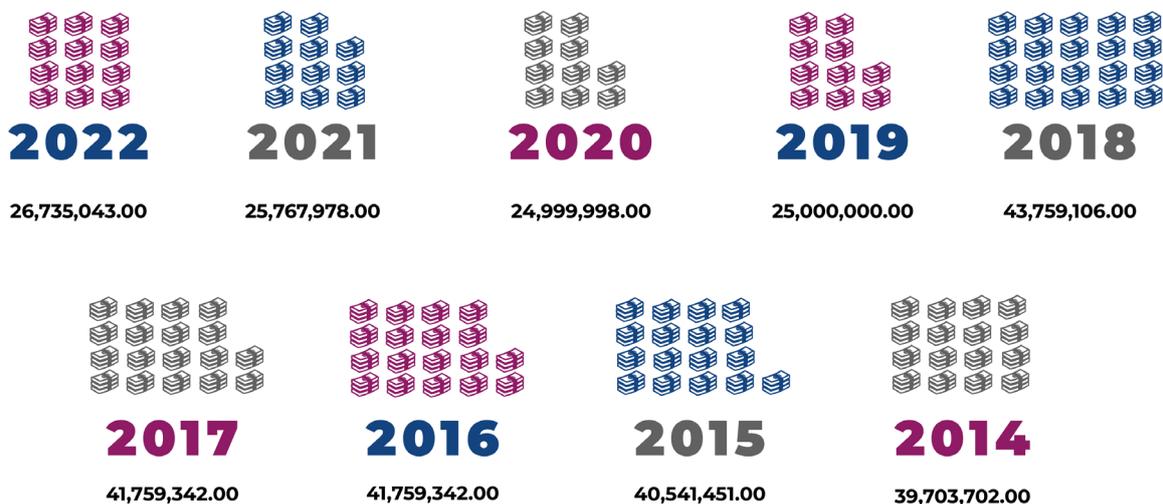
v. Presupuesto de Egresos de la Federación

124. Se analizaron los Presupuestos de Egresos de la Federación del 2014 al 2022, respecto al presupuesto asignado a programas o acciones en materia de **discapacidad** en todos los diferentes ramos y rubros; a continuación, se muestran las gráficas y tablas resumen de la información pública encontrada y el análisis correspondiente.
125. En el Ramo **Salud**, se identificó asignación de presupuesto para los rubros: Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables y Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes del Programa de Atención a Personas con Discapacidad.
126. En cuanto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables, referente al Programa de Atención a Personas con Discapacidad se encontró la siguiente información:

²⁰ En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con Centros de Evaluación de Habilidades Laborales con el sistema de VALPAR que son operados por el Servicio Nacional de Empleo con la estrategia Abriendo Espacios, diseñada para personas con discapacidad y adultos mayores. La evaluación profesional constituye un proceso cuya meta es facilitar la transición de la escuela a la vida adulta y la integración de las personas con discapacidad. Con esta evaluación se identifican las necesidades, habilidades funcionales, aptitudes, logros, e intereses. Los Centros de Evaluación funcionan en algunas oficinas del Servicio Nacional de Empleo o en alianzas con instituciones públicas como el DIF. (Gobierno de México, 2017)

SALUD

Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables.
Programa de Atención a Personas con Discapacidad



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos Salud respecto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables dirigidos al Programa de Atención a Personas con Discapacidad.

SALUD	2014	2015	2016	2017	2018
Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Programa de Atención a Personas con Discapacidad	39,703,702	40,541,451	41,759,342	41,759,342	43,759,106
	2019	2020	2021	2022	
	25,000,000	24,999,998	25,767,978	26,735,043	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Tabla Salud respecto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables dirigidos al Programa de Atención a Personas con Discapacidad.

127. En razón al rubro Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes del Programa de Atención a Personas con Discapacidad, del mismo ramo de Salud, se encontró lo siguiente:



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos Salud referente a los Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes para el Programa de Atención a Personas con Discapacidad.

SALUD	2014	2015	2016	2017	2018
Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes. Programa de Atención a Personas con Discapacidad	4,764,444	4,864,974	5,011,121	5,011,121	31,506,556
	18,000,000	17,999,999	18,552,944	8,132,800	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Tabla Salud referente a los Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes para el Programa de Atención a Personas con Discapacidad.

128. Al analizar el ramo de salud se puede identificar que el presupuesto otorgado a “Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Programa de Atención a Personas con Discapacidad” de 2014 a 2018 tuvo un incremento del 2.2% cada año, sin embargo, en el 2019 se reduce en un 43% el recurso asignado, manteniéndose el recurso sin grandes cambios hasta el 2022.
129. Respecto al “Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes. Programa de Atención a Personas con Discapacidad” del 2014 al 2017 no tuvo importantes variaciones, empero para el 2018 se tuvo un incremento del 600% al pasar de \$5,011,121.00 pesos a \$31,506.556 pesos. En el 2019, se reduce en un 43% el presupuesto, manteniéndose hasta 2021; en el 2022 se reduce de nuevo en un 43% quedando en \$8,132,800 pesos.
130. Respecto a la información del Ramo **Desarrollo Social**, se detectó presupuesto asignado a los rubros en materia de Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables, relativos al Fondo para la Accesibilidad de las Personas con discapacidad y al CONADIS:

DESARROLLO SOCIAL

Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables



2018

57,005,567.00

Desarrollo Integral de las personas con discapacidad
Desarrollo Social
Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables
Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad



2014

61,117,889.00



2015

73,842,714.00



2016

56,397,690.00



2017

55,453,035.00

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2018. Datos **Desarrollo Social** referente a los Recursos para la atención de grupos vulnerables para el CONADIS y para el *Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad*.

DESARROLLO SOCIAL. RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES	2014	2015	2016	2017	2018
CONADIS	61,117,889.00	73,842,714.00	56,397,690.00	55,453,035.00	
DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD					57,005,567.00

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2018. **Tabla Desarrollo Social.** referente a los Recursos para la atención de grupos vulnerables para el CONADIS y para el Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad.

131. Al respecto, se identificó presupuesto asignado para personas con discapacidad del 2014 al 2018; a partir de 2019, no se identifican recursos al respecto.
132. Referente a los *Recursos para la atención de grupos vulnerables*. Del 2014 al 2015, CONADIS tuvo un incremento del 18%; sin embargo, para el 2016 se redujo 24%. Si bien, para el 2018 ya no se otorgó el recurso a este rubro, se destinó una cantidad similar a los *Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables* destinados al *Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad*.
133. En relación a los hallazgos en el PEF, el ramo de **Educación** se incluyó en el presente análisis debido a que se encontraron dos rubros relacionados con Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables: CONADIS y Desarrollo integral de las personas con discapacidad, con la siguiente información:

EDUCACIÓN

Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes. Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS)



Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. **Datos Educación** referente a los *Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes para la Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS)* y a las *Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes para la Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS)*.

EDUCACIÓN

Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes. Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS)



Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. **Datos Educación** referente a los Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes para la Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS) y a las Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes para la Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS).

EDUCACIÓN	2020	2021	2022
Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes. Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS)	32,521,021.00	26,016,817.00	26,993,220.00
Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes. Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS)	32,521,021.00	26,016,817.00	26,993,220.00
Total General	65,042,042.00	52,033,634.00	53,986,440.00

Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. **Tabla Educación** referente a los Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes para la Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS) y a las Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes para la Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad (PAPFEMS).

134. En cuanto al presupuesto otorgado a educación hacia la población con discapacidad, se destaca que durante el periodo del 2014 al 2019 no se identificaron recursos reservados a la educación de personas con discapacidad, sino hasta el 2020 se identifica la asignación del mismo presupuesto a los rubros *Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes. Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad* y *Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes. Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad*.
135. Aunado a lo anterior, el recurso asignado del 2020 al 2021 tuvo una reducción del 20%, manteniéndose estable para el 2022.
136. Acerca del presupuesto asignado para el ramo de **Bienestar** se encontraron dos rubros: Desarrollo integral de las personas con discapacidad y Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente.
137. A continuación se presenta la información referente a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para el Desarrollo integral de las personas con discapacidad:

BIENESTAR

Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Desarrollo integral de las personas con discapacidad



Elaboración: CNDH con información de PEF 2019-2022. Datos BIENESTAR respecto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para la Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente.

BIENESTAR. RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES	2019	2020	2021	2022
Desarrollo integral de las personas con discapacidad	53,911,717		31,048,573	32,069,281

Elaboración: CNDH con información de PEF 2019-2022. Tabla BIENESTAR respecto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para el Desarrollo integral de las personas con discapacidad.

138. Los siguientes datos corresponden a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables en relación con la Ampliaciones al Ramo 20 BIENESTAR, se encontró información de la Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente y de la Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente:

BIENESTAR

Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente



Elaboración: CNDH con información de PEF 2019-2022. Datos BIENESTAR respecto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para la Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente.

BIENESTAR

Ampliaciones al Ramo 20 BIENESTAR.
Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente



Elaboración: CNDH con información de PEF 2019-2022. Datos BIENESTAR respecto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para la Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente.

BIENESTAR	2019	2020	2021	2022
Ampliaciones al Ramo 20 BIENESTAR. Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente		2,291,370,668		1,500,000,000
Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente	2,550,000,000	13,423,250,773	15,683,785,707	18,970,363,767

Elaboración: CNDH con información de PEF 2019-2022. Tabla BIENESTAR respecto a los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables en relación con la Ampliaciones al Ramo 20 BIENESTAR. Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente y la Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente.

139. Relativo al presupuesto asignado en el ramo Bienestar para la atención de *grupos vulnerables (sic.)*, cuenta con dos rubros dirigidos de manera específica para las personas con discapacidad *Desarrollo integral de las personas con discapacidad* y *Pensión para el bienestar de las personas con Discapacidad Permanente*.
140. Respecto al primer rubro durante el 2019 se dieron más de 53 millones de pesos, sin embargo, para el 2020 no se identificó recurso económico asignado a éste. Fue hasta el 2021 que se visualiza el recurso con una reducción del 42%; en el 2022 tuvo un ligero incremento del 3%, siendo de un poco más de 32 millones de pesos.
141. En cuanto a la pensión para el bienestar de las personas con discapacidad, se puede observar un incremento del 500%, del 2019 al 2020, al pasar de 2,550 millones de pesos a 13,423 millones de pesos. Cabe mencionar que para el 2020 se contó con una ampliación del recurso de más de 2 mil millones de pesos.
142. Del 2020 al 2021 se tuvo un aumento del 16% en el recurso asignado y no se contempló ninguna ampliación al ramo. Para el 2022 el recurso incrementó 20% y contó con una ampliación de 1,500 millones de pesos.

143. En relación con el presupuesto asignado para el ramo de **Provisiones Salariales y Económicas** se puede identificar lo siguiente:

PROVISIONES SALARIALES Y ECONÓMICAS

Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables.
Fondo para la Accesibilidad de las Personas con discapacidad



2014

500,000,000.00



2015

600,000,000.00



2016

600,000,000.00

Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables.
Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad



2018

500,000,000.00



2019

400,000,000.00



2020

400,000,000.00

Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables.
Ramo 23 Provisiones Salariales y Económicas. Fondo para la Accesibilidad
en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad



2017

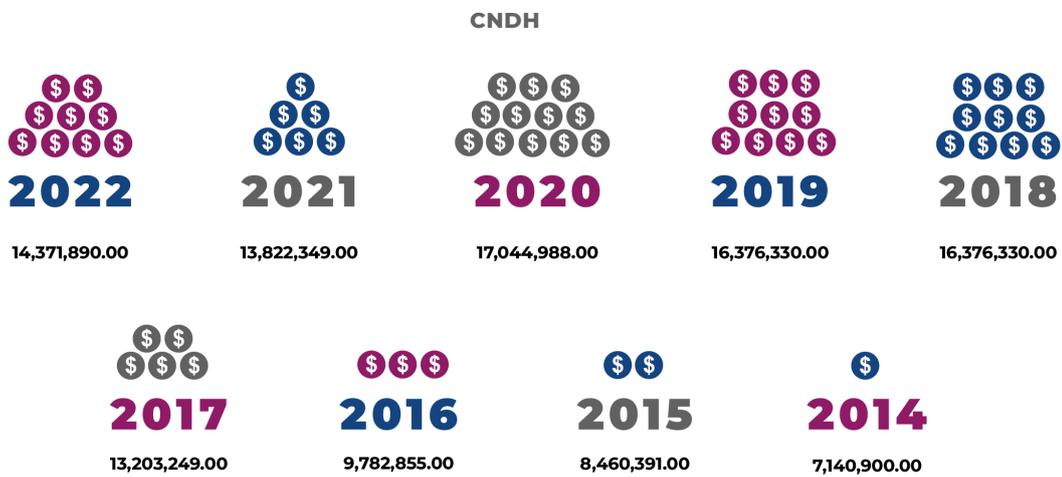
447,000,000.00

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2020. **Datos Provisiones Salariales y Económicas en relación Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables** para el Fondo para la Accesibilidad de las Personas con discapacidad y para el Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad; así como, del Ramo 23 Provisiones Salariales y Económicas dirigido al Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad.

PROVISIONES SALARIALES Y ECONÓMICAS	2014	2015	2016	2017	2018
Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Fondo para la Accesibilidad de las Personas con discapacidad	500,000,000	600,000,000	600,000,000		
Ramo 23 Provisiones Salariales y Económicas. Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad				447,000,000	
Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad					500,000,000
	2019	2020			
	400,000,000			400,000,000	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2020. **Tabla Provisiones Salariales y Económicas** en relación Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para el Fondo para la Accesibilidad de las Personas con discapacidad y para el Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad; así como, del Ramo 23 Provisiones Salariales y Económicas dirigido al Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público para las Personas con Discapacidad.

144. Sobre el recurso asignado al Fondo para la Accesibilidad en el Transporte Público de las Personas con Discapacidad de 2014 a 2015 tuvo un aumento de 20% manteniéndose el mismo presupuesto para el 2016; sin embargo, para el 2017 se redujo un 26%, mientras que en 2018 incrementó 11%; para el año 2019 se tuvo una nueva reducción del 20%, quedando en 400 millones de pesos; el 2020 fue el último ejercicio fiscal en el que se contempló dicho Fondo.
145. Respecto al presupuesto asignado para el ramo de **CNDH**, el presupuesto asignado del 2014 al 2022 etiquetado como Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Atender asuntos relativos a la aplicación del Mecanismo Nacional de Promoción, Protección y Supervisión de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, se muestra lo siguiente:



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. **Datos CNDH** respecto a los *Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para Atender asuntos relativos a la aplicación del Mecanismo Nacional de Promoción, Protección y Supervisión de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad para los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables y Atender asuntos relativos a la aplicación del Mecanismo Nacional de Promoción, Protección y Supervisión de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.*

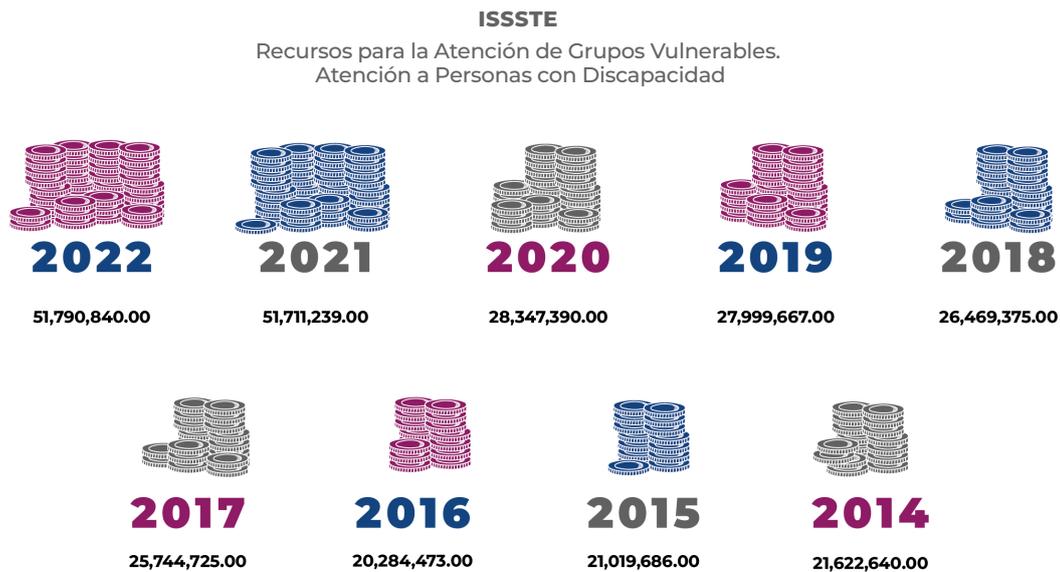
CNDH	2014	2015	2016	2017	2018
Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Atender asuntos relativos a la aplicación del Mecanismo Nacional de Promoción, Protección y Supervisión de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad	7,140,900	8,460,391	9,782,855	13,203,249	15,309,798
	2019	2020	2021	2022	
	16,376,330	17,044,988	13,822,349	14,371,890	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. **Tabla CNDH** respecto a los *Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para Atender asuntos relativos a la aplicación del Mecanismo Nacional de Promoción, Protección y Supervisión de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad para los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables y Atender asuntos relativos a la aplicación del Mecanismo Nacional de Promoción, Protección y Supervisión de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.*

146. Para la atención a asuntos relativos con el MIMN la CNDH recibió en 2014 un poco más de 7 millones de pesos, cantidad que fue aumentando aproximadamente un 16% hasta el 2016. Para el 2017 tuvo un incremento mayor

del 34%, posteriormente del 2018 al 2020 5% cada año; empero, al llegar 2021 se tuvo un decremento del 19%; en el 2022 únicamente aumentó un 3%.

147. Respecto al ramo del **ISSSTE**, el presupuesto asignado del 2014 al 2022 relacionado con los *Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables, en específico para la Atención a Personas con Discapacidad*, se encontró lo siguiente:



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos ISSSTE sobre los *Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Atención a Personas con Discapacidad*.

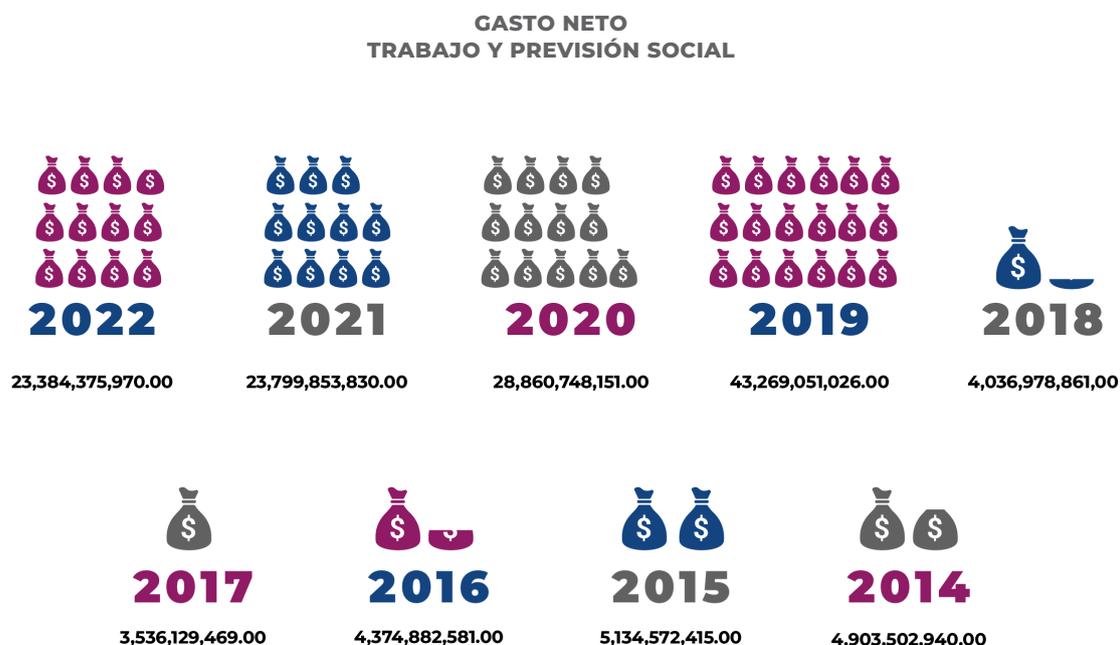
ISSSTE	2014	2015	2016	2017	2018	
Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Atención a Personas con Discapacidad	21,622,640	21,019,686	20,284,473	25,744,725	26,469,375	
	2019		2020		2021	
	27,999,667	28,347,390	51,711,239	51,790,840		

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. **Tabla ISSSTE** sobre los *Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables. Atención a Personas con Discapacidad*.

148. El recurso asignado al ISSSTE para la atención a personas con discapacidad se ha mantenido más estable en comparación con el resto de los rubros analizados, debido a que ha tenido menos variaciones.

149. De 2014 a 2016 tuvo una disminución del 7%, empero para el 2017 incrementó el recurso 26%, manteniéndose relativamente estable con aumentos de entre 1% o 2%, hasta llegar a 2021, que se acrecentó un 82%, quedando estable hasta 2022.

150. Por otro lado, el presupuesto asignado a programas o acciones en materia de **trabajo y empleo** del 2014 al 2022, se identificó el **Gasto Neto** referente al presupuesto asignado al rubro *Trabajo y Previsión Social*, con la siguiente información:



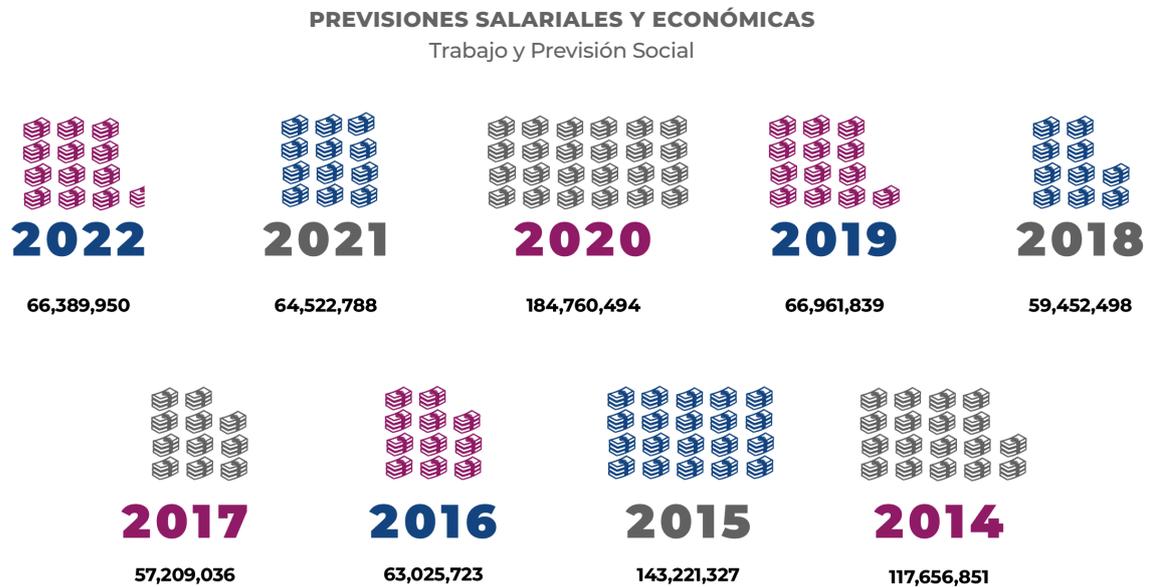
Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos Gasto Neto relativa a *Trabajo y Previsión Social*.

GASTO NETO TOTAL. TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	2014	2015	2016	2017
	4,903,502,940	5,134,572,415	4,374,882,581	3,536,129,469
	2018	2019	2020	2021
Trabajo y Previsión Social	4,036,978,861	43,269,051,026	28,860,748,151	23,799,853,830
	2022			
	25,384,375,970			

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. **Tabla Gasto Neto:** relativa a *Trabajo y Previsión Social*.

151. Si bien entre 2014 y 2018 se mantiene relativamente estable el recurso asignado, teniendo en promedio cuatro millones de pesos por cada ejercicio fiscal; en el 2019 el presupuesto otorgado incrementó diez veces con respecto a lo brindado en 2014. Sin embargo, dicho presupuesto únicamente se sostuvo un año, debido a que en 2020 disminuyó un 34% y en 2021 otro 18%. Finalmente, para 2022 creció el recurso 6%.

152. Respecto a las **Previsiones Salariales y Económicas**, del rubro Trabajo y Previsión Social se encontró la siguiente información:



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos Previsiones Salariales y Económicas relacionada con *Trabajo y Previsión Social*.

PREVISIONES SALARIALES Y ECONÓMICAS	2014	2015	2016	2017	2018
	117,656,851	143,221,327	63,025,723	57,209,036	59,452,498
Trabajo y Previsión Social	2019	2020	2021	2022	
	66,961,839	184,760,494	64,522,788	66,389,950	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. **Tabla Previsiones Salariales y Económicas** relacionada con *Trabajo y Previsión Social*.

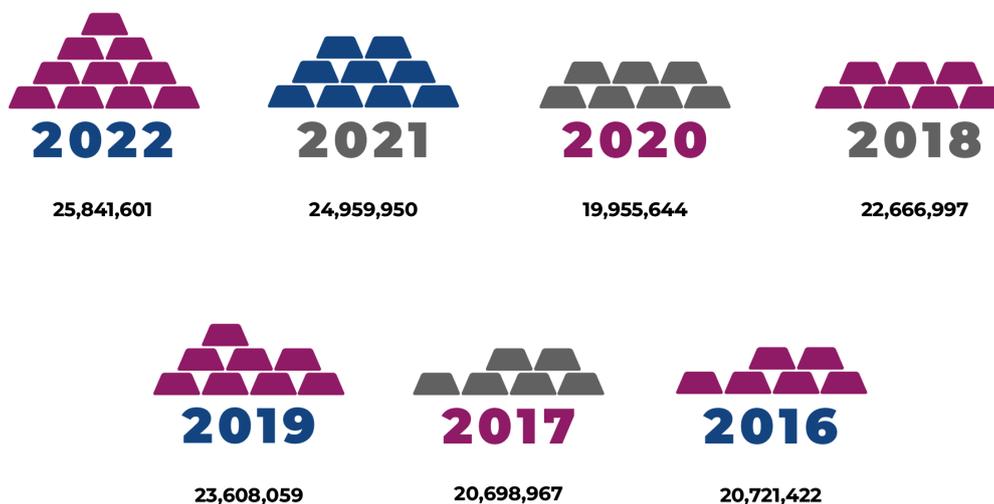
153. Tras el análisis realizado a este ramo, se puede observar que ha sido inestable, teniendo incrementos y decrementos muy marcados en cada ejercicio fiscal. Del 2014 al 2015, aumentó un 21%; mientras de 2015 a 2016 disminuyó 66%, teniendo mayor estabilidad hasta 2020 que aumento de nuevo un 175%, mismo que se redujo para 2021.

154. Respecto a las **Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, se encontró información en los rubros: Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral, Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral, Procuración de justicia laboral, Programa de Apoyo al Empleo y Jóvenes Construyendo el Futuro.

155. A continuación se muestran los datos encontrados en relación con la *Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral*:

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral



Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022. Datos Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres relacionada con la *Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral*.

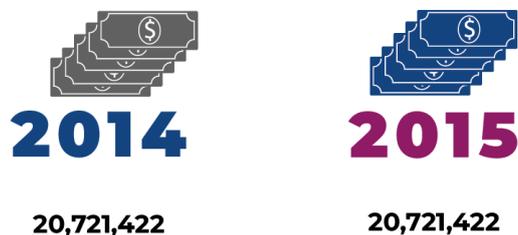
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	2016	2017	2018	2019	2020
Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral	20,721,422	20,698,967	22,666,997	23,608,059	19,955,644
	2021		2022		
	24,959,950		25,841,601		

Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022.
Tabla Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres relacionada con la *Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral*.

156. Al respecto se observa que el presupuesto asignado ha tenido ligeras disminuciones y aumentos, manteniéndose un promedio de 22 millones de pesos por cada ejercicio fiscal desde 2016 a 2022.

157. Durante 2014 y 2015 se identificó presupuesto relacionado con Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en específico el *Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral*, que se muestra a continuación:

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral

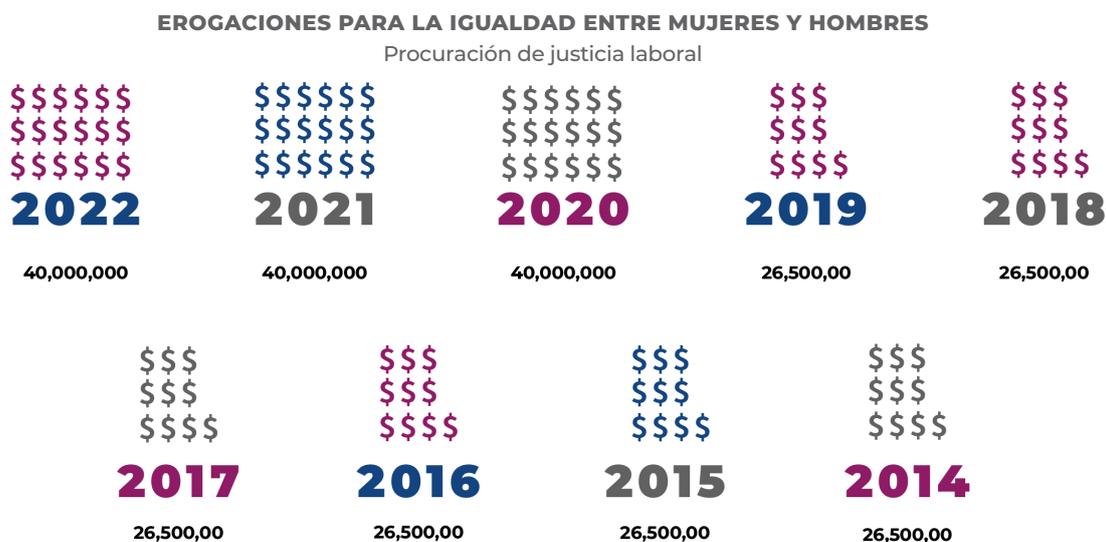


Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. Datos Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres relacionada con el Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral.

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	2014	2015
Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral	20,721,422	20,721,422

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. Tabla Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres relacionada con el Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral.

158. En el rubro Igualdad entre Mujeres y Hombres encontramos el *Fomento de la Equidad de Género y la No Discriminación den el Mercado Laboral*, únicamente se identifica el recurso en los años 2014 y 2015, otorgando la misma cantidad de recursos para cada uno de ellos.
159. Dentro de las Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se identificó presupuesto asignado para la Procuración de Justicia Laboral, con los siguientes datos:



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dirigida a la Procuración de justicia laboral.

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	2014	2015	2016	2017	2018
Procuración de justicia laboral.	26,500,000	26,500,000	26,500,000	26,500,000	26,500,000
	2019	2020	2021	2022	
	26,500,000	40,000,000	40,000,000	40,000,000	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Tabla Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dirigida a la Procuración de justicia laboral.

160. Aunado a lo anterior, en cuanto al presupuesto de *Procuración de Justicia Laboral* de 2014 a 2019 no se observa ninguna variación, otorgando el mismo presupuesto, de 26 millones quinientos mil pesos. Sin embargo, en el 2020, éste tuvo un incremento de 49%, manteniéndose estable hasta el 2022.

161. En cuanto al Programa de Apoyo al Empleo se encontró la siguiente información:

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Programa de Apoyo al Empleo (PAE)



Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2020. Datos Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres enfocada al Programa de Apoyo al Empleo.

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	2016	2017	2018
Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	613,406,121	326,300,000	326,300,000
	2019	2020	
	306,146,812	122,500,000	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2020. Datos Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres enfocada al Programa de Apoyo al Empleo.

162. El PAE tuvo una disminución considerable de 2016 a 2017, en 47%, de 2018 a 2019 de un 7% y de 2019 a 2020 de un 60%. A partir de 2021 ya no se identifica dicho rubro en el PEF.

163. Sin embargo, se detecta dentro del rubro Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la asignación de presupuesto para el programa *Jóvenes Construyendo el Futuro* durante 2020, 2021 y 2022, de acuerdo a la siguiente información:

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Jóvenes Construyendo el Futuro



Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. Datos Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dirigida a *Jóvenes Construyendo el Futuro*.

EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	2020	2021	2022
Jóvenes Construyendo el Futuro	12,708,176,521	9,942,652,330	10,676,189,103

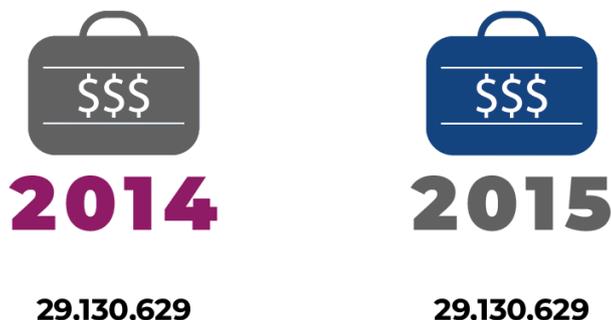
Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. Tabla Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dirigida a *Jóvenes Construyendo el Futuro*.

164. Para la ejecución del programa *Jóvenes Construyendo el Futuro*, en el primer año se le brindaron más de 12 millones de pesos, sin embargo, se redujo un 22% para el 2021, aumentando un 7% para el 2022, quedando en más de 10 millones de pesos.

165. Respecto a los Recursos para la **Atención de Grupos Vulnerables**, se encontró información en los rubros de Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral, Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral, Capacitación para Incrementar la Productividad, Jóvenes Construyendo el Futuro, asignando a éstos el siguiente presupuesto:

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES

Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. Datos Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para el Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral.

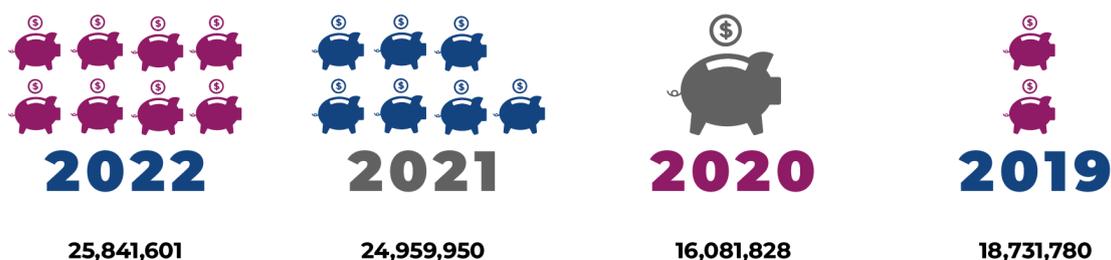
RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES	2014	2015
Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral	29,130,629	29,130,629

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. Tabla Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para el Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral.

166. Relativo al rubro al Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral perteneciente en el ramo de Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables, únicamente se identificó en 2014 y 2015 asignando la misma cantidad de recursos económicos, poco más de 29 millones de pesos.
167. Por otro lado, en cuanto a la Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral, se encontró lo siguiente:

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES

Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral





2018

22,666,997



2017

20,698,966



2016

24,202,720

Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022. Datos Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para la Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral.

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES	2016	2017	2018	2019	2020
Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral	24,202,720	20,698,966	22,666,997	18,731,780	16,081,828
	2021		2022		
	24,959,950		25,841,601		

Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022. Tabla Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables para la Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral.

168. Para la ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral dentro de la atención de Grupos Vulnerables, de 2016 a 2018 se mantuvo relativamente estable asignando por año aproximadamente 22 millones de pesos, sin embargo para el 2019 se redujo en un 18%, mismo que se recuperó y aumentó para el 2021, teniendo una estabilidad hasta 2022.
169. Con relación a la capacitación para incrementar la productividad se encontró asignación de presupuesto únicamente en el ejercicio fiscal 2021, como si muestra en la siguiente gráfica:

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES
Capacitación para Incrementar la Productividad

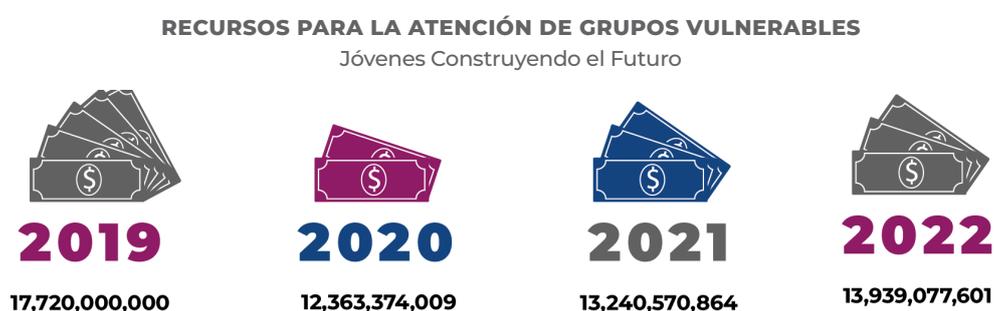


2021

51,711,239

Elaboración: CNDH con información de PEF 2021. Datos Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables relacionados con la Capacitación para Incrementar la Productividad.

170. El rubro capacitación para incrementar la productividad, dentro de los recursos para la atención de grupos vulnerables, se identifica únicamente en el PEF 2021. Sin embargo, cabe mencionar que dicho presupuesto es asignado para la atención a diversos grupos en situación de vulnerabilidad en general, no únicamente a las personas con discapacidad.
171. Respecto al rubro Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables, se identificó también asignación de recursos para el programa *Jóvenes Construyendo el Futuro* se identificó asignación de presupuesto a partir del 2019 de manera consecutiva hasta el 2022, como se muestra a continuación:



Elaboración: CNDH con información de PEF 2019-2022. Datos Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables respecto al programa *Jóvenes Construyendo el Futuro*.

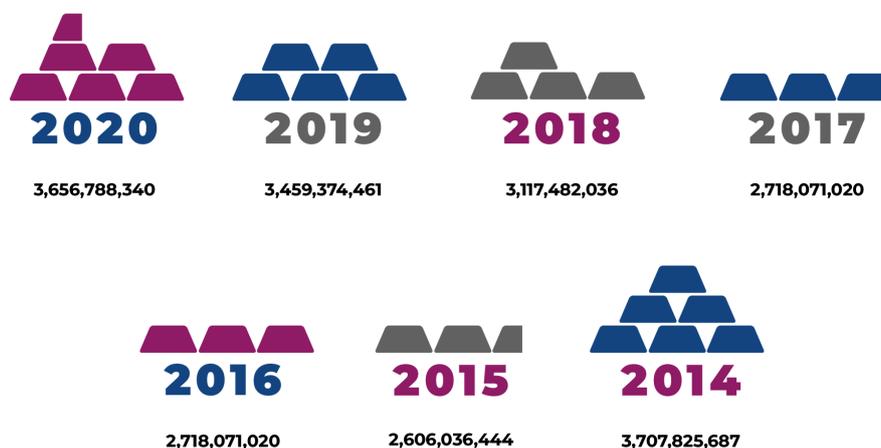
RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES	2019	2020	2021	2022
Jóvenes Construyendo el Futuro	17,720,000,000	12,363,374,009	13,240,570,864	13,939,077,601

Elaboración: CNDH con información de PEF 2019-2022. Tabla Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables respecto al programa *Jóvenes Construyendo el Futuro*.

172. En este contexto, de 2019 a 2020 para el programa *Jóvenes Construyendo el Futuro* se observó una disminución del 31%, pero para el 2021 se recuperó en un 7%, manteniéndose estable hasta el 2022.
173. Respecto a las Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes, se encontró la siguiente información:

EROGACIONES PARA EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES

Formación y certificación para el trabajo



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes respecto a la Formación y certificación para el trabajo.

EROGACIONES PARA EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES	2014	2015	2016	2017
Formación y certificación para el trabajo	3,707,825,687	2,606,036,444	2,718,071,020	3,117,482,036
	2018	2019	2020	
	3,266,843,052	3,459,374,461	3,656,788,340	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Tabla Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes respecto a la Formación y certificación para el trabajo.

174. En el rubro Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes, se detectó la asignación presupuestal dirigida al programa *Jóvenes Construyendo el Futuro* con los siguientes datos:

EROGACIONES PARA EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES

Jóvenes Construyendo el Futuro



Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. Datos Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes dirigido al programa *Jóvenes Construyendo el Futuro*.

EROGACIONES PARA EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES	2020	2021	2022
Jóvenes Construyendo el Futuro	19,781,398,414	20,370,109,022	21,444,734,770

Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. **Tabla Erogaciones para el Desarrollo de los Jóvenes** dirigido al programa *Jóvenes Construyendo el Futuro*.

175. La formación y certificación para el trabajo dentro del ramo para el desarrollo de los jóvenes, desde 2014 a 2020 se tuvo recursos aproximadamente de 3 mil millones de pesos por ejercicio fiscal. Mientras que el programa *Jóvenes Construyendo el Futuro* tuvo un incremento de 2020 a 2022 de 3.5% año con año.

176. Respecto al ramo de **Educación Pública** en lo relativo a los Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes, se encontró información relacionada con la *Formación y Certificación para el Trabajo* de acuerdo con lo siguiente:

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

Educación Pública Formación y certificación para el trabajo



Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2020. **Datos Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes** dirigida a la Educación Pública para la *Formación y certificación para el trabajo*.

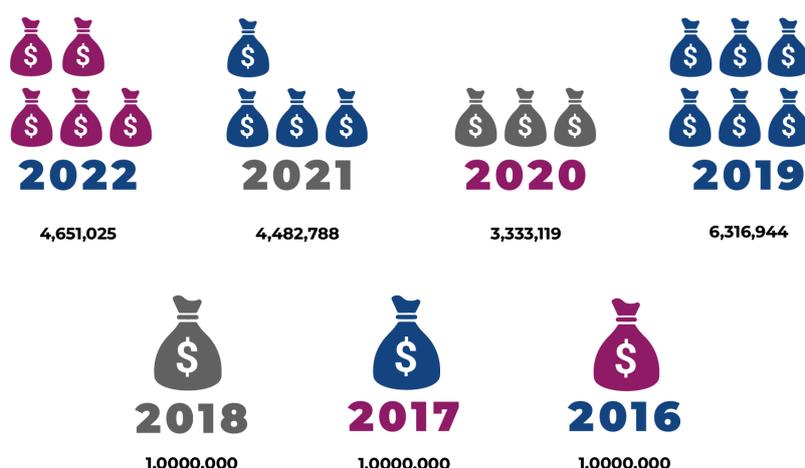
RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EDUCACIÓN PÚBLICA	2016	2017	2018
Formación y certificación para el trabajo	1,087,228,408	1,246,992,814	1,633,421,526
	2019		2020
	1,729,687,231	914,197,085	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2020. **Tabla Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes** dirigida a la Educación Pública para la *Formación y certificación para el trabajo*.

177. El presupuesto para la formación y certificación para el trabajo enfocado en niñas, niños y adolescentes dentro de la educación básica, se mantuvo constante del 2016 al 2019 con promedio de mil quinientos millones de pesos por cada año, sin embargo al llegar 2020 se redujo 48% el recurso establecido.

178. Con relación a los Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes el presupuesto asignado para la Educación Pública, en específico la *Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral*, se encontró la siguiente información:

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EDUCACIÓN PÚBLICA
Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral



Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022. Datos Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes en materia de recursos para la Educación Pública para la *Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral*.

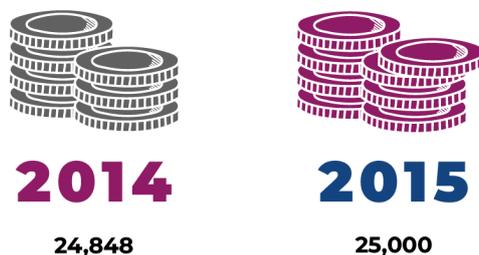
RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EDUCACIÓN PÚBLICA	2016	2017	2018	
	1,000,000	1,000,000	1,000,000	
Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral			2019	2020
			6,316,944	3,333,119
			4,482,788	4,651,025

Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022. **Tabla Recursos para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes** en materia de recursos para la Educación Pública para la *Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral*.

179. Dentro de los recursos para la atención de niñas, niños y adolescentes en la educación pública, se visualiza recurso estipulado para la ejecución de programas y acciones de la política laboral del 2016 al 2018 se otorgó la misma cantidad de un millón de pesos por cada año. Empero en 2019 creció seis veces; para el 2020 se redujo un 50%, posteriormente para el 2021 aumento 34%, teniendo una estabilidad para el 2022.

180. Respecto a las Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, se encontró la siguiente información:

CAPACITACIÓN A TRABAJADORES



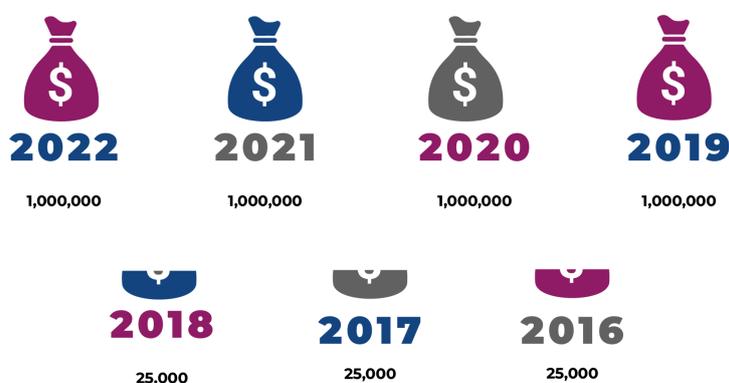
Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. Datos Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a la Capacitación a trabajadores.

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2014	2015
Capacitación a trabajadores	24,848	25,000

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a la Capacitación a trabajadores.

181. Respecto a las Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, el presupuesto asignado a la *Capacitación a trabajadores*, en el periodo analizado sólo se identificó su existencia durante los ejercicios fiscales del 2014 y 2015, con sólo 24,848 y 25,000 pesos respectivamente.
182. Cabe señalar que en los años subsecuentes; es decir, del 2016 al 2022 se observó la asignación del presupuesto para la *Capacitación para Incrementar la Productividad*, con los siguientes datos:

CAPACITACIÓN PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD



Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022. Datos Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a la Capacitación para Incrementar la Productividad.

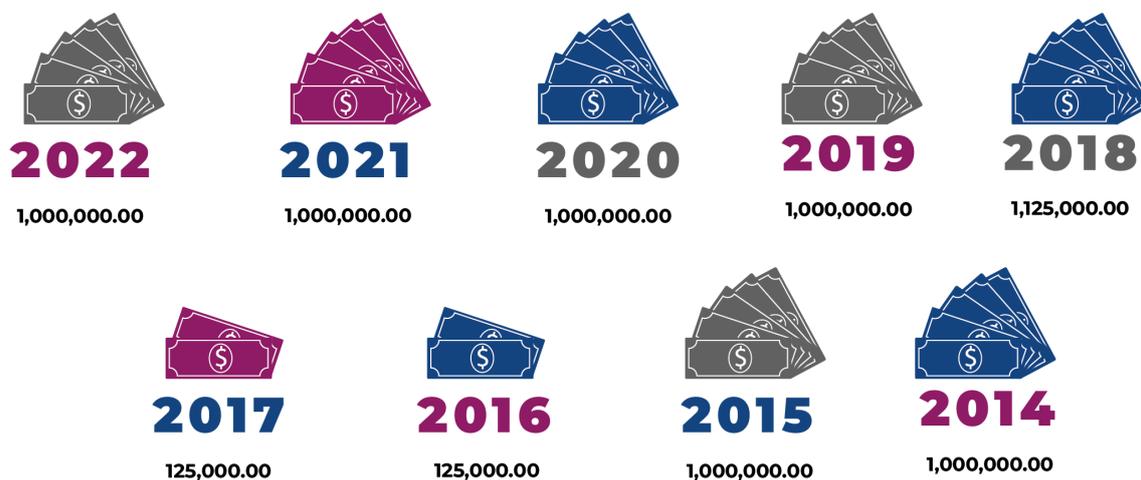
ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Capacitación para Incrementar la Productividad	25,000	25,000	25,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000

Elaboración: CNDH con información de PEF 2016-2022. Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a la Capacitación para Incrementar la Productividad.

183. En alusión en el ramo Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, respecto a la Capacitación para Incrementar la Productividad, se observa que el presupuesto otorgado se mantuvo estable de 2016 a 2018 con 25 mil pesos, sin embargo, para el 2019 se incrementó 400%, quedando en un millón de pesos hasta el 2022.

184. En este mismo rubro, en lo que respecta a la *Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral*, se encontró la siguiente información:

EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS Y ACCIONES DE LA POLÍTICA LABORAL



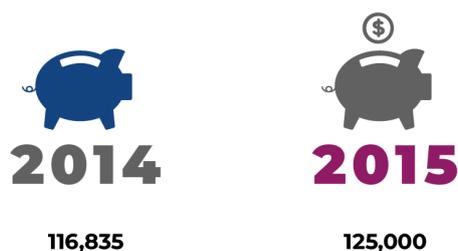
Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2022. Datos Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos con relación a la Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral.

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2014	2015	2016	2017	2018
	Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral	1,000,000.00	1,000,000.00	125,000.00	125,000.00
	2019	2020	2021	2022	
	1,000,000.00	1,000,000.00	1,000,000.00	1,000,000.00	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2016 y del 2019-2022. **Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos con relación a la Ejecución a nivel nacional de los programas y acciones de la Política Laboral.**

185. Para la ejecución a nivel nacional de los programas y acciones de la política laboral dentro de las acciones de prevención del delito, el presupuesto para el combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, se identifica únicamente en 2014 y 2015 con un recurso estipulado de un millón de pesos. Sin embargo, en el 2016 el presupuesto se redujo en 88%, manteniéndose así hasta 2017.
186. Para 2018 se tuvo un incremento del 900%, al otorgar 1 millón 125 mil pesos pero al llegar 2019, se redujo quedando en 1 millón de pesos, mintiéndose sin cambios hasta el 2022.

FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL



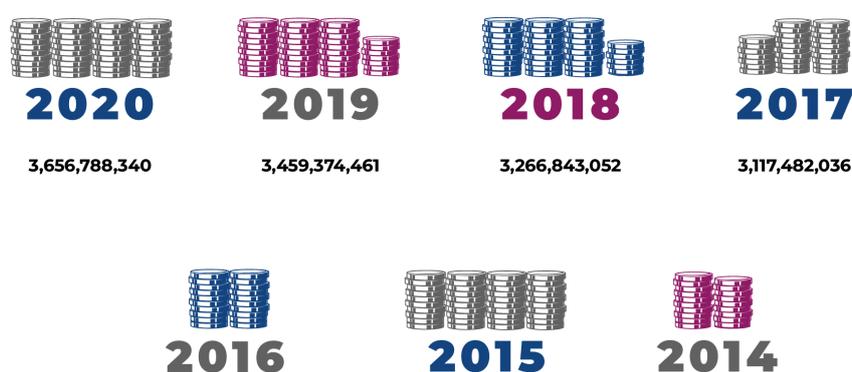
Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. **Datos Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, relativa al Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral.**

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2014	2015
Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral	116,835	125,000

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2015. **Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, relativa al Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral.**

187. En cuanto al fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral dentro de las acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, del 2014 al 2015 se tuvo un ligero aumento del 6%, sin embargo, a partir del 2016 no se identifica información al respecto.

FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN PARA EL TRABAJO



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2020. Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos para la Formación y certificación para el trabajo.

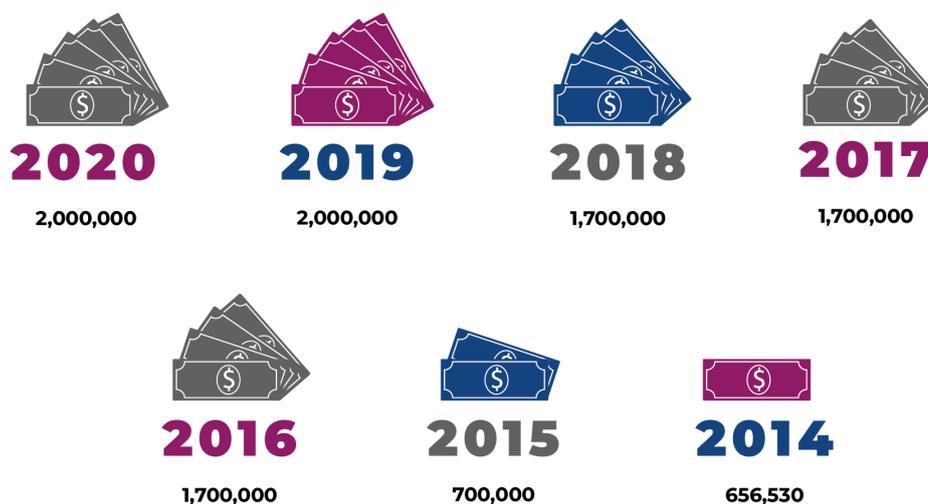
ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2014	2015	2016	2017
		2,648,446,919	3,648,451,022	2,718,071,020
Formación y certificación para el trabajo.	2018	2019	2020	
	3,266,843,052	3,459,374,461	3,656,788,340	

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2020. Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos (Formación y certificación para el trabajo).

188. Referente a la formación y certificación para el trabajo correspondiente al ramo acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, se localizó recurso desde 2014 a 2020, teniendo muy pocas alteraciones. De 2014 a 2015 aumento un 37%, del 2015 al 2016 se redujo 26%, del 2016 al 2017 se incrementó el 14%, del 2017 al 2018 se tuvo un aumento del 4%, mientras del 2018 al 2020 aumentó 5% por cada ejercicio fiscal.

189. Por otro lado en cuanto a lo que respecta a las Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos, en específico a la Instrumentación de la política laboral, se encontró lo siguiente:

INSTRUMENTACIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL



Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2020. Datos Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos referente a la Instrumentación de la política laboral.

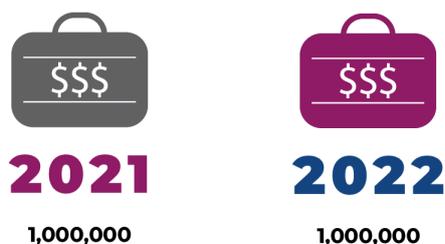
ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2014	2015	2016	2017	2018
		656,530	700,000	1,700,000	1,700,000
Instrumentación de la política laboral	2019		2020		
	2,000,000		2,000,000		

Elaboración: CNDH con información de PEF 2014-2020. Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos referente a la Instrumentación de la política laboral.

190. Respecto a la instrumentación de la política laboral correspondiente al ramo acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos. Del 2014 al 2015 se tuvo un incremento del 6%, para 2016 se casi triplicó el presupuesto asignado, quedando estable hasta 2019 que incrementó otro 17%, mismo recurso otorgado para el 2020.

191. Con relación a la Ejecución a nivel nacional de acciones de promoción y vigilancia de los derechos laborales, se encontró información durante los ejercicios fiscales 2021 y 2022, como se muestra a continuación:

EJECUCIÓN A NIVEL NACIONAL DE ACCIONES DE PROMOCIÓN Y VIGILANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES



Elaboración: CNDH con información de PEF 2021-2022. Datos Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a la Ejecución a nivel nacional de acciones de promoción y vigilancia de los derechos laborales.

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2021	2022
Ejecución a nivel nacional de acciones de promoción y vigilancia de los derechos laborales	1,000,000	1,000,000

Elaboración: CNDH con información de PEF 2021-2022. Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a la Ejecución a nivel nacional de acciones de promoción y vigilancia de los derechos laborales.

192. Dentro del mismo ramo, en 2021 y 202, se encuentra el recurso asignado para la ejecución a nivel nacional de acciones de promoción y vigilancia de los derechos laboral, con un millón de pesos establecido para cada ejercicio fiscal.

193. En cuanto a la información en materia de Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos de Jóvenes Construyendo el Futuro, se encontró información en los ejercicios fiscales 2020, 2021 y 2022, como se muestra en la siguiente gráfica y tabla:

JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO



Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. Datos Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a Jóvenes Construyendo el Futuro.

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO, COMBATE A LAS ADICCIONES, RESCATE DE ESPACIOS PÚBLICOS Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS.	2020	2021	2022
Jóvenes Construyendo el Futuro	24,732,651,450	20,600,109,022	21,696,592,599

Elaboración: CNDH con información de PEF 2020-2022. **Tabla Acciones para la prevención del delito, combate a las adicciones, rescate de espacios públicos y promoción de proyectos productivos respecto a Jóvenes Construyendo el Futuro.**

194. Finalmente, en el ramo en comentario se identifica, del 2020 al 2022, presupuesto asignado al programa Jóvenes Construyendo el Futuro comenzó con más de 24 mil millones de pesos; sin embargo, para el 2021 se redujo 17%, incrementando un 5% para el 2022. Tras la revisión y análisis del PEF²¹ de los años 2014 al 2022, se puede concluir que, si bien se cuentan con programas y acciones enfocadas a la atención de las personas con discapacidad, éstas son enfocadas en la salud y educación, sin que existan informes sobre su impacto real para la población con discapacidad.
195. Respecto al presupuesto etiquetado para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gasto neto total fue mayor a veintiún mil²² millones de pesos del 2014 al 2018 y del 2019 al 2022 aumento a más de ciento veintiún mil millones de pesos²³.
196. Del 2021 al 2022 el gasto total neto asignado a la STPS tuvo un aumento de un millón y medio de pesos, mientras las previsión salariales y económicas se mantuvieron con respecto al año anterior.
197. Durante los años analizados, se puede observar que los Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables, a través del cual se asigna presupuesto a la STPS para la ejecución de los programas y acciones de la política laboral, así como para el PJCF, ambos teniendo un aumento año con año. Sin embargo, en el PEF no se especifica los grupos en situación de vulnerabilidad que se ven beneficiados, por lo que no se pueden cuantificar los beneficios recibidos por las personas con discapacidad.
198. Si bien a partir del 2021 entra en vigor el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, no se visualiza la asignación de presupuesto en el PEF 2022. Adicionalmente, en dicho documento como programa principal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se encuentra, únicamente, Jóvenes Construyendo el Futuro.

²¹ Presupuesto de Egresos de la Federación.

²² \$21,986,066,266.00

²³ \$121,314,028,977.00

199. El presupuesto específico para personas con discapacidad destinado es asignado a apoyos económicos, evidencia que aún persiste una visión asistencial hacia este colectivo.

B. Seguridad y Salud en el Trabajo

200. Con relación a este apartado es relevante retomar al trabajo decente como un concepto que busca expresar lo que debería ser, [...] sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, [...] protección social, [...] diálogo social y tripartismo. (Levaggi, 2004). La seguridad y la salud en el trabajo forman parte del trabajo decente y por ende, en el ejercicio y garantía de los derechos laborales, garantizando la igualdad, equidad y dignidad de todas las personas.
201. A través del presente apartado se brinda la información sobre la promoción de un entorno laboral seguro y saludable siendo un principio y un derecho fundamental para acceder a un empleo o actividad productiva en igualdad de condiciones.
202. Existe una transversalidad entre la seguridad y salud en el trabajo con la prevención de situaciones de riesgos tanto en emergencias humanitarias como en el ámbito laboral, el trato digno, la equidad de género, la prevención de la violencia económica, psicológica; la seguridad social, igualdad, no discriminación y la promoción de la salud en ambientes de trabajo dignos para todas las personas en todos los ámbitos.
203. En este sentido, es indispensable tomar en consideración todas las variables existentes, para planear, organizar e implementar medidas de prevención de riesgos laborales y de salud que garanticen un espacio digno y de calidad en el trabajo para las personas con discapacidad considerando las necesidades específicas de cada persona, incluso desde un momento pre laboral. Para ello, las y los empleadores tienen un papel primordial en materia de inclusión laboral, ya que tienen la responsabilidad de garantizar las medidas de prevención ante los riesgos en cualquier puesto de trabajo.
204. Una de las medidas encaminadas a la detección de riesgos es la evaluación de éstos, la cual proporciona la orientación, principalmente a las y los empleadores, sobre las acciones y medidas de prevención a adoptar, con el objetivo de asegurar el mayor nivel de protección de seguridad y salud. Ya que, el derecho al trabajo y empleo requiere de la atención integral y efectiva para el acceso y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos la suficiencia económica para hacer frente a la falta de empleo o pérdida de este, así como otros satisfactores básicos como la alimentación y la salud de la persona y sus dependientes económicos.
205. Información de la OIT señala, que los grupos más vulnerables que no forman parte de la fuerza de trabajo son personas con discapacidad y personas

mayores que no pueden contar con el apoyo de sus familiares y que no están en condiciones de financiar sus propias pensiones (OIT, 2003).

206. Datos del Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, señalan que las personas con discapacidad de 12 años y más ascienden a 5,672,146. De ellas, 4,323,092 cuentan con afiliación de salud, mientras que 1,347,245 no se encuentran afiliadas (INEGI, 2021). Cabe mencionar que la población con discapacidad afiliada a servicios de salud no representa a las personas con afiliación directa por un empleo.
207. En conjunto, lo anterior hace necesarias estrategias de cobertura de seguridad social a la par de políticas dirigidas a colocar a las personas con discapacidad en la fuerza laboral de manera autónoma que les permita contar con medios de protección y subsistencia digna.
208. En este sentido, la seguridad social está estrechamente vinculada con el derecho al trabajo y empleo y se concibe como:

[...] un sistema general y homogéneo de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de sus medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la distribución de la riqueza nacional, especialmente dirigida a corregir supuestos de infortunio (Eduardo, Moreno Padilla, Milanés García, Martínez Martínez Velasco, & Hazas Sánchez, 1993).

209. La OIT, a través del *Programa Seguridad + Salud para Todos*, busca mejorar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en todo el mundo. El programa se enfoca en los países de bajos ingresos principalmente, así como en los sectores de alto riesgo y a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. En él se hace referencia a que *cada día mueren 7,500 trabajadores por causas relacionadas con el trabajo: 6,500 por enfermedades profesionales y 1,000 por accidentes laborales. [...] el 4% del PIB mundial se pierde debido a incidentes evitables* (OIT, 2019).
210. Aunado a ello, la Agenda 2030 en su Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, establece la meta de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores [...] (ONU, 2015). El Programa Seguridad + Salud para Todos, (OIT, 2019) contribuye tanto con el ODS 8 como con el ODS 3, relativos al trabajo decente y crecimiento económico, y a la salud y bienestar, respectivamente.
211. Asegurar la salud y la seguridad de las personas que se desenvuelven todos los días en centros laborales constituye un factor para la dignificación del trabajo

y el empleo. El trabajo, es una serie de acciones que impactan directamente en el bienestar integral de las personas trabajadoras y el de sus familias.

212. La tasa de participación económica de las personas con discapacidad es del 30%, debido a que la mayoría de ellas no se encuentran en la economía formal, reduciendo las opciones de ser beneficiarios de alguna forma de seguridad social. Esto da como resultado que se encuentren en contextos de vulnerabilidad ante la falta de certeza en su economía, en su seguridad e integridad laboral. Además, frecuentemente se ven imposibilitadas para hacer frente a gastos de salud o protección económica en la edad avanzada.
213. Se cuenta con un Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, que reconoce que millones de personas no tienen acceso a ninguna de las instituciones o modalidades del sistema de salud o que padecen de enfermedades para las cuales no hay cobertura. Otros no están afiliados a ninguna institución de seguridad social. Es por ello que, en dicho plan, el Gobierno se compromete a que todos los habitantes tengan acceso a atención médica y hospitalaria gratuita, suministro de medicamentos, materiales de curación y exámenes clínicos para 2024. Esto se pretende lograr por medio del programa IMSS-Bienestar [...] (OIT, 2022)
214. Actualmente, el IMSS implementa el programa ELSSA, que busca tener un acercamiento con las empresas, proponiendo acciones para mejorar el entorno laboral con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, contribuir al desarrollo de estilos de vida más saludables, fomentando que sean libres de violencia y contar con diagnósticos tempranos de enfermedades no transmisibles (IMSS).
215. Mediante dicho programa el IMSS busca que las empresas tengan entornos laborales seguros y saludables, impulsando una cultura de prevención que tenga como resultados:
 1. *Mejorar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras;*
 2. *Mejorar la productividad, considerando que el mayor activo de las empresas son sus personas trabajadoras;*
 3. *Prevenir el desarrollo de enfermedades crónico-degenerativas; accidentes en los entornos laborales, y factores de riesgo psicosocial y ergonómicos; y*
 4. *Contribuir con la disminución de la tasa de demanda de incapacidades, consultas, hospitalizaciones; así como a defunciones relacionadas con accidentes y enfermedades prevenibles (IMSS).*
216. Por ello, es necesario tomar en cuenta todos los requerimientos específicos de las personas trabajadoras, haciendo énfasis en aquellas que requieren la implementación de ajustes razonables o adecuaciones para el ejercicio de sus

derechos en igualdad de condiciones y con la implementación de una cultura de prevención de riesgos.

217. Lo anterior, se encuentra relacionado con los factores de riesgo psicosociales, los cuales son aquellos hechos, acontecimientos, situaciones – positivas o negativas–en la organización y/o estructura del trabajo que tienen una alta probabilidad de afectar la salud física o mental de la persona trabajadora.
218. Los riesgos psicosociales serán determinados por las condiciones de empleo, la organización y el contenido del proceso de trabajo, y las relaciones sociales en el trabajo que son susceptibles de interactuar sobre el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores con impactos sobre la salud, psíquica, mental, social e incluso física de los trabajadores (Neffa, 2015, pág. 109).
219. Los riesgos psicosociales afectan a las personas trabajadoras de manera distinta, dependiendo la edad, el género, el cargo, la situación socioeconómica, así como cualquier otra condición específica de cada persona. Dentro de los principales riesgos se encuentran los siguientes:
220. El hostigamiento laboral, también conocido como mobbing, es toda conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo (Hirigoyen, 1998, págs. 43–44).
221. El síndrome de *Burnout*, es una respuesta al estrés laboral que se desarrolla cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por la persona trabajadora no resultan eficaces para manejar el estrés laboral y sus efectos, lo cual se ve manifestado mediante *cansancio, confusión, debilidad, agotamiento emocional, sentimientos de amenaza, tensión y ansiedad* (Neffa, 2015, pág. 322).
222. Tanto el hostigamiento como el burnout se desarrollan en contextos de violencia laboral. Este tipo de violencia recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se producen en el entorno laboral ya sea de manera interna o externa, dependiendo los actores que se encuentren involucrados en su perpetración.
223. Cabe destacar, que los riesgos psicosociales afectan de manera distinta a cada persona trabajadora, dependiendo la edad, el género, la situación migratoria, la condición socioeconómica, así como la discapacidad. Siendo las mujeres jóvenes, quienes tienen mayores probabilidades de enfrentar violencia y acoso sexuales en el ámbito laboral.
224. La violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado globalmente, según cifras de la OIT, el 22.8% de personas en todo el mundo, ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida

laboral (OIT, 2011). Las mujeres están más expuestas a vivir acoso sexual en el ámbito laboral, 8.2% declaró haberlo vivido al menos en una ocasión, mientras los hombres reportaron el 5%.

225. En el caso de México, la ENDIREH 2021 elaborada por el INEGI, muestra que el 27.9% de las mujeres de 15 años y más han experimentado violencia en el ámbito laboral a lo largo de la vida, cifra que tiene un incremento de 1.3 puntos porcentuales en comparación con la misma encuesta del 2016 (INEGI, 2021).
226. Además, el 20.8% de las mujeres de 15 años y más han experimentado violencia laboral en los últimos 12 meses. Se observa una disminución de 1.7 puntos porcentuales en comparación con las cifras del 2016 (INEGI, 2021).
227. Respecto a las mujeres con discapacidad de 15 años y más el 30.6% ha experimentado violencia laboral a lo largo de la vida, siendo 2.7 puntos porcentuales mayor que las mujeres sin discapacidad. Mientras el 26.9% de mujeres con discapacidad han sufrido violencia laboral durante los últimos 12 meses, siendo la prevalencia mayor en 6.1 puntos porcentuales frente a las mujeres sin discapacidad. (INEGI, 2021).
228. Tras el análisis de los datos recabados por la ENDIREH 2021, se puede observar que la violencia laboral se da más en mujeres del entorno urbano, entre 15 y 24 años y con escolaridad superior completa.
229. En suma, los factores de riesgo psicosocial, positivos o negativos, tienen consecuencias directas en el desempeño laboral de cada persona trabajadora, por ello es indispensable la identificación de posibles riesgos; formación de las personas trabajadoras en salud y seguridad; promoción de los derechos y responsabilidades; así como el diálogo constante entre los actores involucrados.
230. Un plan de prevención de riesgos para personas con discapacidad en los centros laborales implica tomar en cuenta las medidas implementadas y adoptadas que consideren todos los tipos de deficiencias, los riesgos de seguridad y de salud existentes. Estas medidas deben de tener objetivos claros y protocolos de seguimiento y evaluación, para que una vez puestos en práctica resulten de utilidad para todas las personas que se desempeñan en el centro de trabajo y así garantizar que todas y todos los trabajadores gocen de las mismas condiciones de seguridad y salud, tanto física como psíquica.
231. Si bien existen diversos avances en materia de protección civil en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, así como en la seguridad social, existen brechas importantes en cuanto a estrategias, planes, programas y -en general- políticas públicas que consideren a las personas con discapacidad con autonomía y como parte de la fuerza laboral del país.

IV. Hechos

A. Situación Actual sobre el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad en México

232. De acuerdo con la *ENOEN* (INEGI, 2021), la PEA²⁴ fue de 59 millones de personas, lo que implicó una Tasa de Participación de 59.5%, teniendo una visible brecha entre hombres y mujeres, mientras los primeros participan en un 76.2%, las mujeres lo hacen únicamente en un 44.6%.
233. De acuerdo con la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos* (OCDE, 2020), el mercado laboral de México tiene desafíos estructurales fundamentales, entre los que se encuentran los altos niveles de empleo informal, el trabajo de escasa calidad e insuficientes sistemas de protección social. Ante ello, en el 2016, la tasa de empleo de trabajadores hombres de edad intermedia, era de 66.6%, baja en comparación con otros países de la OCDE, mientras la tasa de empleo promedio de los *grupos en desventaja*²⁵ era solo de 40% de la correspondiente a hombres de edad intermedia.
234. Hay una amplia brecha salarial entre rangos de edad, la tasa de empleo de las personas entre 55 y 64 años es de 56%, un porcentaje inferior al promedio de la OCDE que es del 64%.
235. México presenta una tasa de empleo bajo en comparación con otros países de la OCDE, siendo que mujeres, jóvenes y trabajadores mayores, enfrenten más desafíos y obstáculos en el ingreso y permanencia en el mercado laboral.
236. Además, el nivel de empleo informal es el más elevado de los países de la OCDE, siendo un problema fundamental para México. Siendo Tlaxcala, Acapulco, Oaxaca y Cuernavaca, las ciudades con mayor tasa de informalidad laboral en el primer trimestre de 2022 (INEGI, 2022).
237. La población ocupada en la informalidad laboral considera,

sin duplicar, a los que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, así como a aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, se incluye -además del componente que labora en micronegocios no registrados o sector informal- a otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia

²⁴ Población Económicamente Activa.

²⁵ La OCDE establece el término grupos en desventaja, en el cual incluye a madres con hijos, jóvenes que no cursan programas educativos ni formativos a tiempo completo, trabajadores de entre 55 y 64 años, personas no nativas y personas con discapacidad.

en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. (INEGI, 2022).

238. Es importante mencionar que México es el único país de la OCDE que carece de un sistema público de prestaciones de desempleo y su gasto en políticas activas del mercado laboral es realmente bajo (OIT, 2020).
239. Los datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018 (ENADID 2018) elaborada por el INEGI, muestran una gran diferencia en la tasa de participación económica; entre quienes no tienen discapacidad, la tasa alcanza 65.4%; mientras en la población con discapacidad este indicador disminuye hasta el 38.5% (INEGI, 2018).
240. En dicha encuesta se visibiliza que a nivel nacional de cada 10 personas con discapacidad de 15 años y más de edad que residen en el país, sólo 4 participan en actividades económicas. Ello contrasta radicalmente con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10.
241. Además, dentro de las personas con discapacidad, los adultos hombres son quienes más participan en actividades económicas (73.5%), con una tasa similar a la que presentan los jóvenes sin discapacidad ni limitación (72.8%), pero muy debajo de la participación de los adultos sin discapacidad ni limitación (97.6%).
242. Es importante destacar que respecto al indicador de **edad** de la población entre 30 a 59 años sin discapacidad ni limitación, el 57% participa en alguna actividad económica, mientras las personas con discapacidad únicamente el 42.3%. Dicha brecha se incrementa si dividimos la información entre hombres y mujeres, los hombres de 30 a 59 años tienen una tasa de participación de 97.6%, mientras las mujeres en el mismo rango de edad de un 56.1%. En el caso de las personas con discapacidad los hombres de 30 a 59 años un 73.5% tiene participación en alguna actividad económica, mientras las mujeres con discapacidad en el mismo rango de edad, únicamente el 45.7% (INEGI, 2018).
243. A nivel nacional, la tasa de participación económica de la población con discapacidad es 26.6 puntos porcentuales menor que en la población sin discapacidad o limitación.
244. Derivado de la contingencia sanitaria por el SARS CoV-2, la exclusión que ya presentaban las personas con discapacidad aumentó y/o se diversificó en todas las áreas del mundo laboral.

i. Encuestas Impacto de la Pandemia por COVID-19 en las personas con discapacidad

245. Con el fin de conocer el impacto de la contingencia sanitaria por COVID-19 en las personas con discapacidad, en el año 2021 la CNDH elaboró un sondeo mediante la *Encuesta Impacto de la Pandemia por COVID-19 en las personas con discapacidad*, la cual fue difundida en redes sociales. La encuesta fue dirigida a personas con discapacidad o sus familiares. Estuvo disponible del 1 al 15 de marzo de 2021. Se recibieron un total de 1851 respuestas, de las cuales 88% corresponde a familiares de personas con discapacidad, de las cuales el 85.6%, señalaron ser la madre; en ella se realizaron cuestionamientos sobre diversos ámbitos, entre ellos el trabajo y empleo. Los hallazgos son los siguientes:
246. En materia de inclusión laboral se obtuvo la siguiente información:
- La encuesta fue contestada principalmente por madres de personas con discapacidad que estudian o no tienen trabajo.
 - De las personas que respondieron la pregunta sobre situación laboral, el mayor porcentaje, con 25% señala que su familia se hace cargo de ella.
 - De los que tienen trabajo, el 21% señala seguir ganando lo mismo con la llegada de la contingencia y el 19% refirió que su sueldo no le es suficiente.
247. Adicionalmente, se difundió una segunda encuesta dirigida únicamente a personas con discapacidad mayores de 18 años, la cual estuvo disponible de julio a octubre del 2021. La *Encuesta Impacto de la Pandemia por COVID-19 en las Personas Mayores de 18 años*, contó con una participación de 476 personas encuestadas; a continuación se muestran los hallazgos:
248. Del total de las respuestas recibidas el 33.86% consideraron que sus ingresos económicos de la familia durante la contingencia sanitaria **se afectaron mucho**; el 27.51% que **se afectaron**; el 17.72% señaló que **no tiene ingresos o no tiene empleo**; el 15.61% **se afectaron poco** y el 7.67% **no se afectaron**.
249. En el caso de las personas empleadas en algún centro laboral y que fueron diagnosticadas con COVID-19, el 13.64% consideraron que el centro de trabajo le dio la incapacidad que el servicio de salud indicó. El servicio médico y medicamentos corrieron por cuenta del servicio de salud pública; el 10.61% señaló que no tuvo ningún tipo de apoyo, no le dieron incapacidad y le obligaron a continuar trabajando a pesar de su estado de salud; el 3.03% no les informó por miedo a que le despidieran; otro 3.03% señaló que el centro de trabajo asumió el costo de la prueba para diagnosticarle, le otorgó asesoría médica y apoyo con la incapacidad; finalmente el 69.69% contestó otra respuesta sin especificar.

250. De las personas que dieron respuesta a la encuesta, el 28.4% se encuentra empleado en el sector público, el 20.1% refirió que su familia se ocupa de ella o el, el 15.6% se encuentra sin empleo, el 13.4% está autoempleado, el 11.7% está empleado en el sector privado, y el 2.79% se encuentra en otra situación laboral.
251. Así mismo, del total de las personas que dieron respuestas, el 22.6% no tiene empleo y lleva tiempo buscando sin éxito, el 21.43% cuenta con empleo y le pagan lo de costumbre, el 19.6% tiene empleo, pero el sueldo no es suficiente, el 8.3% trabaja de manera independiente y su situación empeoró con la pandemia, el 6.5% era independiente, pero detuvo su actividad laboral por la COVID-19, el 4.1% fue despedido durante la pandemia, el 2.9% es independiente y su situación continúa igual, únicamente el 6% informó que tiene empleo, pero a causa de la pandemia sólo pagan los días o las horas que va de manera presencial.

ii. Mesas de Trabajo

252. Durante el 2022 se llevaron a cabo cuatro mesas de trabajo con organizaciones sociales, empresas y con dependencias de la APF garantes del derecho al trabajo y empleo, y de la capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad, con el fin de obtener insumos de primera mano sobre la percepción de las políticas, programas y acciones que están llevando a cabo a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
253. Se formularon preguntas cuantitativas y cualitativas sobre la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En el caso de la información cuantitativa se hizo llegar a las personas participantes un formulario a fin de contar con información de corte estadístico como el número de personas con discapacidad contratadas, los puestos de trabajo en los que se encuentran colocadas, así como de los beneficios fiscales de los que han sido acreedores.
254. Las preguntas de orden cualitativo se realizaron durante las sesiones de las mesas de trabajo, con el propósito de que las personas participantes compartieran más información, relativa a las barreras a la que se han enfrentado en la inclusión laboral, las acciones realizadas a favor de las personas con discapacidad, así como el exponer una propuesta de acción para promover la inclusión laboral en igualdad de condiciones de este sector de la población.
255. Para ello, las mesas de trabajo se dividieron en cuatro tipos de instancias involucradas en el proceso de inclusión laboral del colectivo con discapacidad: con organizaciones sociales, instituciones empresariales, autoridades garantes del derecho al empleo y trabajo y autoridades capacitadoras de personas con discapacidad para el trabajo.

Organizaciones Sociales.

- Se convocó a cinco Organizaciones Sociales que trabajan a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad siendo las siguientes las participantes: Éntrale, A.C.; Fundación para la Inclusión y Desarrollo de Personas con Discapacidad, A.C.; Paralife México, A.C.; Juntos, una experiencia compartida, A.C. y Movimiento Congruencia, A.C.

256. Respecto a las preguntas realizadas vía formulario, entre las cinco organizaciones sociales que se invitaron a colaborar en este Diagnóstico, han colocado laboralmente a **9,964 personas con discapacidad**; sin embargo, no se especifica el periodo desde el que se brinda la información o el periodo no está homologado para todas las organizaciones. En el siguiente gráfico, se observa en el número reportado de personas colocadas por cada organización social.



Elaboración: CNDH con la información brindada por las organizaciones sociales.

257. De la información recabada por este sector se observa que los puestos de trabajo en los que están colocadas las personas con discapacidad reportadas son de nivel operativo, administrativo y de industria.

258. Además, las cinco organizaciones sociales informaron que cuentan con alianzas y/o convenios con centros educativos públicos y privados, autoridades locales y federales, así como con empresas privadas, entre las que se encuentran la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Servicio Nacional del Empleo (SNE), Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF Nacional), Universidad Iberoamericana, Universidad Anáhuac, Universidad Panamericana, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como The Home Depot, Cemex, Coca Cola, Amazon, entre otras empresas involucradas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

259. Respecto a las **barreras en la inclusión laboral de las personas con discapacidad**, cuatro de las organizaciones sociales consideran que los principales obstáculos que intervienen para el logro de este proceso son:

- i. *falta de capacitación y concientización de las empresas, y*
- ii. *existencia de prejuicios y estereotipos sobre las capacidades de las personas con discapacidad para ingresar y permanecer en el mercado laboral.*

260. Tres de las organizaciones sociales consideran la *falta de accesibilidad tanto en las empresas como en el transporte público*, como una detonante principal de la exclusión laboral de este sector de la población.

261. Además, tres de ellas hicieron referencia a la *inexistencia de programas educativos que fomenten la capacitación y formación de las personas con discapacidad* con base en los perfiles laborales requeridos por las empresas, por lo que es una constante encontrar personas con discapacidad sin conocimientos técnicos especializados.

262. A fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la mayoría de estas organizaciones sociales, informaron que realizarán actividades de capacitación dirigidas a las empresas para generar conciencia sobre este sector de la población y eliminar prejuicios y estereotipos en la materia.

263. Aunado a lo anterior, proponen la creación de redes de trabajo con los sectores involucrados en la inclusión laboral; el seguimiento de las personas con discapacidad contratadas, así como la formación y capacitación de las propias personas con discapacidad como los principales retos de la actualidad.

264. Respecto a la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, consideran que se han tenido avances en los últimos años, sin embargo, todavía existen brechas que deben eliminarse para su inclusión plena.

265. Identifican que la legislación no está acompañada de programas o acciones especializadas, ya que no contempla mecanismos de implementación y seguimiento. Aunado a ello, se encuentra la falta de datos y estadísticas oficiales, públicas y fidedignas sobre la situación actual de las personas con discapacidad y su inclusión laboral.

266. Para garantizar la participación de las organizaciones sociales, empresas, gobierno y las propias personas con discapacidad en la promoción de la inclusión laboral, dos organizaciones sociales proponen la elaboración de proyectos, programas o políticas públicas que involucren de manera activa a todos los sectores involucrados.

267. Además, de la creación de redes entre instituciones públicas, privadas, sociales y académicas que fomenten el diálogo constante para la promoción del trabajo y empleo. Y que a través de dichas redes se promueva la incidencia en los congresos locales y federal para armonizar la normatividad existente.

Empresas.

268. Con el apoyo de Éntrale A.C., se seleccionaron empresas que ya realizan acciones de inclusión laboral, para poder conocer el número de personas con discapacidad que han colocado en empleos formales, los puestos en que han sido incluidos, así como las alianzas o convenios con los que cuentan. Siendo: Manpower Group, Onest Logistics, Hoteles City Express, AT&T, The Home Depot, GNP Seguros y Profuturo²⁶.

269. Entre las seis empresas que dieron respuesta, se reportan **520** personas con discapacidad contratadas, dentro de diversos puestos como lo son analista de cuentas, líder de cuentas, ejecutivo de responsabilidad social, ejecutivos de servicio al cliente, además de puestos administrativos, operativos, jefaturas, supervisiones y gerentes. En el siguiente gráfico se muestran la información de personas contratadas por las empresas invitadas.



Elaboración: CNDH con la información brindada por las empresas.

270. Las seis empresas informaron que no se les ha otorgado algún beneficio fiscal por incluir personas con discapacidad en la empresa. Para la inclusión laboral de personas con discapacidad, informaron que cuentan con alianzas y/o convenios con distintas instancias públicas tales como, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del SNE y de la Red Nacional de Vinculación Laboral, *INDEPEDI*²⁷, IMSS por medio del CECART. Asimismo, con instituciones sociales como Éntrale A.C., CONFE A.C., Movimiento Congruencia A.C., Inclúyeme, FHADI I.A.P, Club de Sordos A.C., Ágora, Iluminemos de Azul, sólo por referir las mencionadas con más frecuencia.

²⁶ No dio respuesta las preguntas realizadas de manera electrónica.

²⁷ Actualmente se llama INDISCAPACIDAD (Instituto de las Personas con Discapacidad).

271. Durante las mesas de trabajo realizadas el día 6 de abril de 2022, con organizaciones sociales y empresas se recabó la siguiente información:
272. En lo relativo a las barreras en la inclusión laboral, cinco empresas consideran que se debe en mayor medida por la falta de concientización respecto de las personas con discapacidad, en virtud de la existencia de una mala concepción sobre sus capacidades y habilidades.
273. Lo anterior, va de la mano de la falta de programas de capacitación y formación especializada en los requerimientos técnicos del sector privado; falta de accesibilidad de las empresas, del entorno físico público, así como del transporte público.
274. En lo concerniente a los retos para la promoción de la inclusión laboral, cuatro empresas informaron que para incrementar la plantilla laboral de personas con discapacidad, tres llevarán a cabo *campañas de concientización* al interior de las empresas para la eliminación de las barreras de actitud; y otras dos *implementar ajustes razonables y medidas de accesibilidad*.
275. La mayoría de las empresas invitadas considera que la accesibilidad es indispensable para garantizar la participación de las organizaciones sociales, las empresas, el gobierno y las propias personas con discapacidad de manera coordinada para la promoción y fortalecimiento de la inclusión laboral.
276. Además, es indispensable el *fortalecimiento de la educación* de las personas con discapacidad, con el objetivo de que éstas tengan mayores oportunidades de acceso a un trabajo en igualdad de condiciones con el resto de la población.
277. Igualmente, se realizó una pregunta específica para las empresas sobre las buenas prácticas implementadas respecto a la inclusión laboral a lo que se respondió lo siguiente:
278. **AT&T** refirió que se ha posicionado como una empresa en pro de la inclusión laboral en donde han enfrentado diversos retos, para lo que han desarrollado capacitaciones para sus colaboradores de manera interna y externa.
279. Así mismo, han hecho diferentes investigaciones para poder alcanzar los objetivos en reclutamiento, selección y el seguimiento a las y los trabajadores con discapacidad. Señaló que es necesario la identificación de personas con discapacidad en la plantilla laboral para crear mejores condiciones de trabajo mediante ajustes razonables, los cuales deben revisarse de manera periódica.
280. Finalmente, informó el lanzamiento de la campaña *Mi talento me define* donde se hicieron cápsulas informativas acerca de la discapacidad cuyo impacto se refleja en el uso del lenguaje adecuado para referirse a ellas.

Adicionalmente, han realizado eventos como la *semana de la discapacidad* donde se realizan talleres, campañas de difusión y sensibilización accesible para todas las personas.

281. **GNP Seguros**, reportó que han replicado las estrategias de inclusión de personas con discapacidad en las distintas empresas que conforman el grupo, así como la implementación de “Feria del Empleo Incluyente” donde se tuvo participación de personas con discapacidad que pudieron ser incluidos en las distintas empresas del grupo.
282. Además, realizan formación y capacitación sobre la seguridad en el hogar, donde se les capacitó y supervisó en los elementos necesarios para tal fin.
283. Por su parte, **The Home Depot** hablando de buenas prácticas, hizo referencia a la cultura y valores empresariales en donde haya respeto hacia todas las personas sin importar sus características. Además, revisan los procesos de Recursos Humanos para que sean incluyentes y accesibles para todas las personas y si es necesario, se realicen ajustes razonables desde la entrevista de reclutamiento y contratación.
284. En las tiendas se modificaron los protocolos de construcción para que desde su construcción se incluyan lineamientos de accesibilidad universal.
285. Para las personas que ya están laborando se les capacita constantemente en temáticas de inclusión y creación de lazos con organizadores que fomenten la inclusión de personas con discapacidad. En este sentido, busca certificaciones laborales, como la NOM-025 en materia de igualdad laboral y no discriminación que ayuda a tener un parámetro en el avance para la inclusión efectiva.
286. **Hoteles City Express**, ha generado conciencia para la creación de espacios incluyentes, en un primer momento se capacitó, sensibilizó y concretó la certificación City Incluye. Además, se ha centrado en el trabajo con personas sordas usuarias de la LSM para incluirlos dentro de la plantilla laboral.
287. **Manpower Group**, refirió que desde el año 2003 se implementaron proyectos que fomentan la inclusión de personas con discapacidad desde el pilar de diversidad e inclusión que busca crear una cultura de respeto a todas las personas sin importar sus características, más allá de las cuotas o de altruismo, sino desde una política empresarial en donde el espacio sea incluyente, no solo en la plantilla laboral sino en las instalaciones.
288. Cuando se contrata a una persona con discapacidad se realizan reuniones de seguimiento para conocer los ajustes razonables que se implementaran. Además de utilizar un CV “ciego” y distintivos que han obtenido a partir de su trabajo, empresa socialmente incluyente, empresa responsable, NOM 25 de igualdad y no discriminación.

289. **Onest Logistics**, implementó el programa “voz en tus manos” en el que se impartieron cursos de LSM con motivo de la inclusión de personas sordas en la plantilla laboral, para compañeras y compañeros de trabajo y público en general.
290. También informó que cuentan con programas de capacitación para fortalecer las habilidades de las personas con discapacidad que están trabajando en la empresa, así como para reclutadores y empleadores.
291. Finalmente, **Profuturo** señaló que realiza mapeos de ajustes razonables para crear un confort hacia las personas con discapacidad desde la entrevista hasta la colocación en los lugares de trabajo. Además, se tienen grupos de diversidad que puede incluir a personas de la comunidad LGBTTTI, entre otras.
292. Desde la inducción se especifica a las personas acerca de la inclusión utilizando medios de información accesible y con lenguaje incluyente, además de que se crean equipos multidisciplinarios para formar un ambiente laboral formidable.
293. Con base en las dos mesas de trabajo con organizaciones sociales y empresas se puede llegar a los siguientes puntos indispensables para promover la inclusión laboral:
- Capacitar y concientizar a empresas en la inclusión las personas con discapacidad, a través de la eliminación de prejuicios, estereotipos, asistencialismos y barreras, así como en que la inclusión no sea enfocada únicamente en un tipo de discapacidad, sino tomar en cuenta la diversidad del colectivo.
 - Es indispensable fortalecer la educación de las personas con discapacidad, para que puedan contar con las herramientas técnicas básicas y así acceder a mejores vacantes laborales. Sin embargo, es necesario que esta educación y capacitación vaya de mano de las ofertas laborales de las empresas.
 - Falta accesibilidad en todos los ámbitos, sobre todo en el transporte a fin de garantizar que las personas puedan trasladarse a su centro laboral.
 - Es necesaria la creación de programas de capacitación de todos los actores involucrados, empresas, organizaciones sociales, personas con discapacidad y las propias personas servidoras públicas.
 - Promover más los estímulos, que si bien si existen las empresas los desconocen, por lo que no se benefician de ellos.
 - Si bien se tienen avances a partir de la CDPD y de diferentes reformas de ley, todavía se encuentra en proceso, y se está avanzando a ritmo lento en la inclusión laboral.
 - Crear políticas que apoyen e impulsen la inclusión laboral en el sector privado, esto debe ir de la mano de que las empresas tengan políticas de inclusión y diversidad.

- Es importante que se tome en cuenta a todas las personas con discapacidad no sólo a las personas que viven en ciudades, sino a todas aquellas que viven en los municipios y localidades rurales o lejanas de las grandes ciudades.
- Reafirmar la interdependencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad, es decir no se puede garantizar el derecho al trabajo y empleo, si no se garantiza una educación de calidad o la accesibilidad en todos los ámbitos, sólo por mencionar algunos.
- Que exista corresponsabilidad entre las organizaciones sociales, empresas, personas con discapacidad y autoridades competentes para poder avanzar adecuadamente en la inclusión laboral de este sector de la población, es de vital importancia que cada actor cumpla con su responsabilidad para trabajar de la mano entre todos los actores.

Dependencias de la APF.

294. Respecto a la APF, se realizaron dos mesas de trabajo divididas por autoridades garantes del derecho al trabajo y empleo, y autoridades encargadas de la capacitación para el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.
295. Para la selección de las autoridades participantes se realizó una investigación en las leyes y normas en la materia, a fin de conocer quiénes son las responsables de garantizar, en igualdad de condiciones, el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, así como de brindar capacitación para el trabajo.
296. Con base en ello se invitó a las siguientes autoridades y entidades públicas federales garantes del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad:
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)
 - Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)
 - PROFEDET²⁸
 - Secretaría de Bienestar
 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
 - IFT²⁹

²⁸ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

²⁹ Si bien el IFT no es una autoridad garante o capacitadora, se invitó debido a ser la única Entidad Pública Federal que cuenta con una política específica sobre la inclusión de las personas con discapacidad. http://www.ift.org.mx/sites/default/files/politica_de_inclusion_laboral_para_personas_con_discapacidad.pdf

297. Al igual que con las organizaciones sociales y empresas, se les hizo llegar a las personas servidoras públicas un formulario para obtener información cuantitativa sobre la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para ello se solicitó el número de personas con discapacidad con un trabajo formal en México del 1 de enero de 2018 al 15 de marzo de 2022.
298. Cabe mencionar, que la STPS no brindó información a través del formulario enviado.
299. La Secretaría de Bienestar informó que con base al Censo de Población y Vivienda 2020 la PEA en México representa un total de 57,112,970 personas, de las cuales el 3%, es decir 1,618,030 son personas con discapacidad. Como se puede observar en el siguiente gráfico:

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Elaboración: CNDH con información brindada por la Secretaría de Bienestar.

300. La Población Ocupada representa 52,267,684 personas, mientras el 3%, es decir, 1,569,306 son personas con discapacidad que realizan alguna actividad económica. Del total de Población Ocupada Asalariada que significan 37,629,648 personas en México, el 2.4% de ese total, son personas con discapacidad asalariadas, de las cuales 494,374 gozan de al menos una prestación laboral y 396,521 no cuentan con prestaciones.
301. En cuanto a las otras autoridades, no brindaron información específica, únicamente refirieron a consultar los datos en encuestas y/o documentos oficiales.
302. La PROFEDET informó que actualmente laboran nueve personas servidoras públicas con discapacidad en la institución, siendo el 2% del personal con corte al 31 de marzo de 2022.
303. También se solicitó el número de personas con discapacidad con un trabajo informal en México del 1 de enero de 2018 al 15 de marzo de 2022, y al igual forma que en el cuestionamiento anterior, solamente la Secretaría de Bienestar informó que en México existen aproximadamente 676,899 personas con discapacidad en la informalidad laboral.

304. Se solicitaron datos sobre la existencia de una bolsa de trabajo exclusiva para personas con discapacidad, de las cuales únicamente el IFT refirió contar con ella. En cuanto a si las instituciones contaban con un protocolo, política o programa para la inclusión de personas con discapacidad, todas afirmaron contar con ello, menos la Secretaría de Bienestar. Sin embargo, con base en la investigación realizada, solamente se encontró publicada la Política para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el IFT.
305. Adicionalmente, a través del formulario digital se solicitaron propuestas de mejora para las políticas públicas en materia de inclusión laboral, entre las cuales se pueden destacar el fortalecimiento de convocatorias de empleo para personas con discapacidad; impartición de cursos de toma de conciencia; implementación de accesibilidad y de ajustes razonables; promoción de los incentivos fiscales; así como el establecimiento de un programa de empleo.
306. Las instituciones públicas refirieron las siguientes acciones indispensables entre las empresas, el gobierno y las propias personas con discapacidad, planes de trabajo con acciones específicas para cada actor involucrado; campañas para promover una cultura de inclusión; vinculación interinstitucional; difusión de la normatividad; y participación de empleadores en los procesos de creación de políticas públicas.
307. Asimismo, las dependencias garantes hicieron referencia a la existencia de estigmas, prejuicios, estereotipos hacía las personas con discapacidad como la principal razón de su desempleo, seguido de la falta de accesibilidad en los centros de trabajo y del transporte público; y del bajo nivel educativo de las personas con discapacidad.
308. Aunado a ello, se mencionó otras razones tales como falta de medidas de igualdad; negatividad de las empresas en contratar personas con discapacidad; falta de información sobre los beneficios fiscales; y la injusticia laboral a la que se enfrentan las personas con discapacidad por despidos injustificados.
309. Posterior a recabar la información de manera digital, el día 7 de abril de 2022, se realizó la mesa de trabajo sobre la “Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, una mirada desde las autoridades garantes”, con el objetivo de conocer las acciones realizadas por las autoridades federales a favor de la inclusión de las personas con discapacidad, así como los retos para garantizar que este sector de la población tenga acceso a un trabajo decente en igualdad de condiciones.
310. Las autoridades brindaron información sobre las acciones realizadas para garantizar el derecho al trabajo y empleo, entre las cuales la más reiterada fue la elaboración de diagnóstico, informes o documentos que generación información cualitativa y cuantitativa sobre las personas trabajadoras con discapacidad.

311. También se hizo referencia a la implementación de una política de inclusión laboral específica para personas con discapacidad; fortalecimiento de prácticas institucionales incluyentes; creación de plataforma accesible para convocatorias laborales públicas; creación de comités técnicos especializados; asesorías, conciliación y medición entre las partes; Programa Abriendo Espacios; así como distintivos para fomentar la creación de entornos laborales incluyente.

312. Para la promoción de la permanencia de las personas con discapacidad colocadas las autoridades reportaron diversas acciones tales como asesoría y representación de las personas con discapacidad en procesos de procuración de justicia laboral; creación de mecanismos que indiquen en la permanencia laboral; Programa de Verificación Laboral Voluntaria; y el Distintivo de Responsabilidad Laboral.

313. Como instituciones públicas, cuentan con los siguientes mecanismos que incentivan, garantizan y fortalecen la empleabilidad de las personas con discapacidad como personas servidoras públicas:

- Implementación de ajustes razonables.
- Implementación de accesibilidad en los edificios públicos.
- Aplicación del marco normativo en la materia.
- Realización de licitaciones política donde se privilegia a aquellas que integran a personas con discapacidad.

314. Las autoridades garantes consideran las siguientes como las principales barreras que enfrenta el colectivo con discapacidad en el mercado laboral:

- Ausencia de políticas que registren a personas con discapacidad.
- Falta de credencialización de las personas con discapacidad.
- Procesos de contratación no accesibles.
- Remuneración menor en comparación con las personas sin discapacidad.
- Bajo nivel educativo o técnico especializado de las personas con discapacidad.
- Falta de información hacia los empleadores sobre los beneficios fiscales existentes.
- Existencia de prejuicios y estereotipos respecto a las personas con discapacidad.
- Prevalencia de la discriminación contra las personas con discapacidad.
- Falta de lineamientos que normen la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

315. Para fomentar el trabajo interinstitucional entre las organizaciones sociales, empresas, personas con discapacidad, y las propias autoridades, éstas últimas proponen la implementación de programas de capacitación y formación permanentes para mejorar la empleabilidad; fortalecimiento de las acciones afirmativas en la materia; difusión de la normatividad existente; realización de campañas de información; así como el diálogo permanente y constante entre los actores involucrados.
316. En el caso de las autoridades capacitadoras se les hizo llegar un formulario a las cinco instituciones invitadas; sin embargo, únicamente dieron respuesta tres de ellas, con la siguiente información:

DEPENDENCIA FEDERAL	TIPO DE CAPACITACIÓN	SEGUIMIENTO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COLOCADAS	ACOMPAÑAMIENTO HASTA LA CONTRATACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 22 AÑOS O MÁS
CECART	Capacitación Técnica para la reincorporación Laboral.	A los 3, 6 y 12 meses.	Se presenta al usuario o candidato previamente en la vacante y se acompaña por una Gestora Ocupacional hasta la contratación.	Cursos de Soldadura Eléctrica, AutoCAD, Computación (Office), Reparación y Ensamble de PC, Reparación de electrodomésticos, Instalaciones Eléctricas, Reparación de Celulares, Electrónica, Cajero, Agente de Ventas, Asistente de Oficina, Asistente Contable, Contabilidad Asistida por Computadora, Carpintería y Ebanistería, Instalaciones de Gas.
ICAT	Capacitación para el trabajo en diferentes áreas productivas denominadas especialidades.	Si ³⁰	Si, hasta donde la facultad del ICAT lo permita.	En ICAT el rango de atención a la demanda es desde los 15 años en adelante.
CIDFORT	Capacitación para y en el trabajo	No	No	Capacitación en las especialidades que se tienen en los CECATI.

Elaboración: CNDH con la información brindada por las autoridades.

317. La última mesa de trabajo se realizó el día 8 de abril de 2022, con las autoridades encargadas de la capacitación de personas con discapacidad para el trabajo, las cuales fueron:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- CECATI

³⁰ ICAT, refirió realizar seguimiento a las personas con discapacidad colocadas en empleos, sin embargo, no brindó más información al respecto.

- ICAT
- CIDFORT
- CECART del IMSS

318. Respecto a las acciones que realizan para garantizar la capacitación y formación de las personas con discapacidad se hizo referencia a las siguientes actividades:

- Orientación y apoyo en la búsqueda de trabajo.
- Capacitación especializada.
- Implementación del Aula POETA
- Fortalecimiento de la inclusión a través del desarrollo de habilidades y competencias laborales.
- Aseguramiento de entornos laborales saludables y favorables.
- Capacitación de los familiares y de las propias personas con discapacidad.

319. Adicionalmente, informaron la existencia de rezago educativo en las personas con discapacidad, la falta de oportunidades de empleo, así como la existencia de prejuicios y estereotipos de las personas con discapacidad, como las principales razones del desempleo de este sector de la población. Además, se destaca la falta de accesibilidad, sobre protección familiar, falta de difusión de las vacantes existencias y la falta de estadísticas o datos oficiales sobre las personas con discapacidad.

320. De la mano de lo anterior, las autoridades capacitadoras consideran que la principal barrera a la que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio del trabajo y empleo es la falta de accesibilidad tanto en infraestructura como en el transporte, debido a que vulnera la libre movilidad e independencia de cada persona. Así mismo, refieren que existen obstáculos por la discriminación en todos los ámbitos, la difusión de las vacantes no es accesible y la falta de estadísticas.

321. Para solventar las barreras y obstáculos las autoridades refieren que es indispensable la capacitación tanto a personas servidoras públicas como a las propias personas con discapacidad; diseñar y fortalecer las metodologías y materiales educativos acorde con los requerimientos de las empresas y de las personas con discapacidad; y concientizar a las empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

322. Aunado al trabajo conjunto entre las OS, las empresas, el gobierno y las personas con discapacidad mediante la concientización de personas servidoras públicas; la promoción y difusión de vacantes incluyentes; realizar acciones para erradicar la discriminación por motivos de discapacidad;

promover el cumplimiento de todos los derechos laborales; y finalmente la vinculación entre todos los actores involucrados.

323. Se informó que es necesario que las personas servidoras públicas y los docentes necesitan capacitarse, actualizarse y especializarse; sin embargo, se hizo referencia a la falta de presupuesto debido a que en varias ocasiones las mismas personas docentes pagan sus cursos.
324. Se hizo mención de que con la pandemia por COVID-19 se incrementaron las barreras para que las personas con discapacidad pudieran tener acceso a las capacitaciones.

iii. Solicitudes de Información a Dependencias de la APF e Instituciones Gubernamentales

325. Esta Comisión Nacional llevó a cabo solicitudes de información a Dependencias de e Instituciones Gubernamentales, tales como secretarías de trabajo estatales, STPS, CONAPRED, IMSS y CONADIS, mediante un cuestionario.
326. El presente apartado presenta la información recibida por las autoridades federales sobre la garantía que ofrece el Estado mexicano para que las personas con discapacidad puedan acceder al derecho de trabajo y empleo.

CONAPRED.

327. Los procedimientos de queja ante CONAPRED (por presuntos actos de discriminación imputables a personas físicas o morales) y de reclamación (por presuntos actos de discriminación atribuidos a autoridades o servidores públicos federales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas) son peticiones que pueden ser iniciadas de oficio o a petición de parte.
328. De conformidad con el objeto del CONAPRED, establecidas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en materia de quejas y reclamaciones por motivos de discriminación y diferencia de trato, se le solicitó información sobre ¿Cuántas quejas tienen registradas en materia de discriminación laboral por motivo de discapacidad de 2014 al 2021?
329. El registro en materia de discriminación laboral por motivo de discapacidad en dicho periodo suma 333 expedientes de quejas y reclamaciones calificados como presuntos actos de discriminación, como se muestra en el siguiente cuadro:

DESCRIPCIÓN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Quejas por actos atribuidos a personas particulares	33	52	37	52	19	8	10	7	218
Reclamaciones y quejas por actos atribuidos a personas servidoras públicas y/o poderes públicos federales	16	16	11	28	18	7	10	9	115
Total	49	68	48	80	37	15	20	16	333

Elaboración: CNDH con información de CONAPRED.

330. De los números anteriores se desprende un total de 218 recursos presentados por presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral sobre personas con discapacidad atribuidos a particulares. La mayor parte de recursos de queja se concentran en las personas con discapacidad motriz con 101; 51 con discapacidad no identificada; 21 visual; 16 auditiva; 11 mental; 7 múltiple; 8 intelectual; y únicamente 3 son atribuidos a dificultades de lenguaje. Puede observarse que el número de recursos presentados ante la institución decreció en los años de referencia, como se muestran en las siguientes gráficas:

TIPO DE DISCAPACIDAD	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Auditiva	5	2	2	4	2	1	0	0	16
Intelectual	4	3	0	1	0	0	0	0	8
Lenguaje	1	0	1	0	0	1	0	0	3
Mental	1	0	2	2	2	2	1	1	11
Motriz	12	25	23	22	12	3	4	0	101
Múltiple	3	1	0	0	1	0	0	2	7
No Identificada	4	18	6	17	2	0	2	2	51
Visual	3	3	3	6	0	1	3	2	21
Total	33	52	37	52	19	8	10	7	218

Elaboración: CNDH con información de CONAPRED.

331. Por otro lado, los recursos presentados sobre presuntos actos de discriminación laboral sobre personas con discapacidad, atribuidos a autoridades o servidores públicos federales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas suman 115, de ellos; 48 involucran a personas con discapacidad motriz; 37 discapacidad

no identificada; 10 visual; 8 mental; 6 auditiva; 2 intelectual; 2 discapacidad múltiple; y 2 por dificultades del lenguaje.

332. La incidencia de presentación de recursos ante esta autoridad se presenta a continuación en las gráficas:

TIPO DE DISCAPACIDAD	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Auditiva	0	0	1	5	0	0	0	0	6
Intelectual	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Lenguaje	1	0	0	0	0	1	0	0	2
Mental	1	1	1	2	1	0	1	1	8
Motriz	7	10	3	8	7	4	7	2	48
Múltiple	0	0	0	0	0	1	1	0	2
No Identificada	6	2	4	10	9	1	1	4	37
Visual	1	2	2	2	1	0	0	2	10
Total	16	16	11	28	18	7	10	9	115

Elaboración: CNDH con información de CONAPRED.

QUEJAS PRESENTADAS ANTE CONAPRED POR ACTOS ATRIBUIDOS A

Servidores públicos sobre discriminación laboral a
Personas con discapacidad (2014-2021)



Elaboración: CNDH. Datos sobre Elaboración: CNDH.

**GÉNERO DE LAS PERSONAS PRESUNTAMENTE AGRAVIADAS
POR ACTOS ATRIBUIDOS A PARTICULARES:**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Mujer	9	24	16	23	6	1	5	4	88
Hombre	22	22	20	28	10	6	4	2	114
Colectivo	2	6	1	1	4	1	1	1	17
Total	33	52	37	52	20	8	10	7	219

Q: Quejas R: Reclamaciones

**GÉNERO DE LAS PERSONAS PRESUNTAMENTE AGRAVIADAS
POR ACTOS ATRIBUIDOS A SERVIDORES PÚBLICOS:**

	2014 Q/R	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Mujer	8	5	6	13	7	3	5	4	51
Hombre	8	10	4	14	10	4	5	4	59
Colectivo	0	1	1	0	1	0	0	1	4
Total	16	16	11	27	18	7	10	9	114

Q: Quejas R: Reclamaciones

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (FEDERAL).

333. Se solicitó información a la Secretaría del Trabajo sobre el número de empresas verificadas y certificadas en el cumplimiento de la NOM-034-STPS-2016. Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad, desde su entrada en vigor.
334. La STPS informó que, durante el periodo de enero de 2018 a diciembre de 2020, se realizaron a nivel nacional, un total de 7,738 inspecciones a centros de trabajo, en donde se revisó lo referente a la NOM-034-STPS-2016. Indica que

mediante dicha norma el patrón tiene la obligación de establecer acciones preventivas y correctivas a instrumentarse en el centro de trabajo, así como la elaboración de un análisis que permita determinar la compatibilidad del puesto con la discapacidad que presenta el trabajador.

335. Sobre el cumplimiento de lo señalado en la NOM-034-STPS-2016, la información proporcionada por esta dependencia permite observar que, en el año de 2019, reportaron 390 centros de trabajo recibieron una visita para la revisión del cumplimiento de las medidas de acceso y desarrollo para las personas con discapacidad que señala dicha norma.
336. La STPS mencionó la existencia del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, cuya vía de especialización en materia de inclusión laboral, ha sido articulada e incluida en el nuevo Distintivo en Responsabilidad Laboral. Cabe mencionar que aún se encuentran vigentes los distintivos obtenidos en el año 2019. La Secretaría indicó los siguientes datos:

AÑO	CENTROS DE TRABAJO GALARDONADOS	PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD CONTRATADAS			TOTAL DE PERSONAS EN EL CENTRO DE TRABAJO		
2018	624	2,080	3,069	5,149	43,318	56,151	99,469
2019	390	1,073	1,575	2,648	19,892	27,385	47,277

Nota: La información brindada es desde el 2005. Aún están vigentes los distintivos obtenidos en 2019. Elaboración: STPS.

337. Las cifras presentadas no permiten conocer a detalle la incidencia de las acciones en el sector privado, en el sector público y el social.
338. Tampoco se puede determinar si en estos centros de trabajo proporcionan capacitación a las personas con discapacidad para informar sobre los riesgos específicos a los que pueden estar expuestas las personas con discapacidad en su lugar de trabajo y en las áreas contiguas, así como de las acciones y medidas preventivas instauradas en el centro de trabajo.
339. Como parte de la información proporcionada por la STPS, también informó que no cuenta con un registro de trabajadores con discapacidad sindicalizados.

Instituto Mexicano del Seguro Social.

340. Se preguntó al IMSS sobre el número total de personas con discapacidad, desagregadas por tipo, que han recibido el certificado de discapacidad (2018 a 2021). Al respecto, reportó que emite un certificado de discapacidad

denominado “Certificado de discapacidad para efectos del artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta”, y el número de personas con discapacidad que recibieron dicho certificado se describe en la siguiente tabla:

AÑO	PERSONA CON DISCAPACIDAD (TOTAL)	TIPO AUDITIVA	TIPO VISUAL	TIPO FÍSICA (VISCERAL/MOTRIZ)	TIPO MENTAL	TIPO INTELECTUAL
2018	44	7	6	20	6	5
2019	26	5	6	12	3	0
2020	5	2	0	0	2	1
2021	25	7	2	14	2	0

Fuente: Formato 9. Informe de Certificados de Discapacidad otorgados, Sistema de Reportes Delegacional de Salud en el Trabajo, IMSS, 2018-2021.

341. Este certificado es distinto al certificado de discapacidad que emite el DIF, sus características como se señala en su denominación, es para tramitar los beneficios fiscales del artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
342. Adicionalmente el IMSS, refirió que en el Registro Nominal de Derechohabientes con Discapacidad se tienen contabilizados 2,293,806 registros de personas con discapacidad al corte del 30 de octubre de 2021. Y que, en los últimos 5 años, a través del CECART, reporto que se capacitaron y rehabilitaron a:

TIPO	PERIODO					TOTAL
	2017	2018	2019	2020	2021	
Capacitados	70	49	50	20	15	204
Reincorporados	55	44	50	14	4	167

Elaboración: CNDH con información del IMSS.

343. Finalmente, refirió que no cuenta con algún registro de medidas que garanticen la integridad física y mental de las y los trabajadores con discapacidad en los centros laborales.

iv. Solicitudes de Información a Dependencias de la Administración Pública Estatal

344. A través de solicitudes de información se pidió a las diferentes instancias de gobierno encargadas del trabajo y empleo en cada Entidad Federativa, dieran respuesta a cinco preguntas, con el objetivo de conocer las acciones que están realizando para garantizar el trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, así como monitorear la situación

actual de este colectivo poblacional. Ante ello, se recibió información de 24 entidades federativas, y ocho no respondieron.

345. En la siguiente tabla se puede visualizar la forma en que las entidades federativas dieron respuesta a las cinco preguntas. Con el color azul se la entidad federativa dio respuesta al cuestionamiento; el rosa refiere que la entidad federativa dio respuesta al cuestionamiento de manera parcial, es decir no brindó toda la información solicitada; mientras el color gris indica que no se recibió respuesta a la pregunta.

ENTIDAD	1	2	3	4	5
Aguascalientes	●	●	●	●	●
Baja California	●	●	●	●	●
Baja California Sur	●	●	●	●	●
Campeche	●	●	●	●	●
Chiapas	●	●	●	●	●
Chihuahua	●	●	●	●	●
Ciudad de México	●	●	●	●	●
Coahuila	●	●	●	●	●
Colima	●	●	●	●	●
Durango	●	●	●	●	●
Estado de México	●	●	●	●	●
Guanajuato	●	●	●	●	●
Guerrero	●	●	●	●	●
Hidalgo	●	●	●	●	●
Jalisco	●	●	●	●	●
Michoacán	●	●	●	●	●
Morelos	●	●	●	●	●
Nayarit	●	●	●	●	●
Nuevo León	●	●	●	●	●
Oaxaca	●	●	●	●	●
Puebla	●	●	●	●	●
Querétaro	●	●	●	●	●
Quintana Roo	●	●	●	●	●
San Luis Potosí	●	●	●	●	●
Sinaloa	●	●	●	●	●
Sonora	●	●	●	●	●
Tabasco	●	●	●	●	●
Tamaulipas	●	●	●	●	●
Tlaxcala	●	●	●	●	●
Veracruz	●	●	●	●	●
Yucatán	●	●	●	●	●
Zacatecas	●	●	●	●	●
Federal	●	●	●	●	●

PREGUNTAS.

346. A continuación, se mostrarán las preguntas contenidas en las solicitudes de información que se realizaron a los Estados y las respuestas obtenidas en cada caso. El orden federal fue respondido por la STPS.

a. ¿Cuántas personas con discapacidad están ocupadas en un empleo o actividad productiva, como resultado de las acciones y estrategias implementadas por el Gobierno del Estado de 2014 a la fecha?

347. Esta pregunta fue solicitada a las 32 instancias de Gobiernos Estatales y a la Dependencia del Orden Federal, de las 25 instancias que dieron respuesta, 19 contestaron a la pregunta de manera precisa³¹, seis lo realizaron de manera parcial³²; y ocho no dieron respuesta³³.

Aguascalientes.

348. El SNE Aguascalientes informó que no es la entidad facultada ni cuenta con información correspondiente de las personas con discapacidad ocupadas.

Baja California Sur.

349. El SNE en Baja California Sur informó que colocó un total de 543 personas con discapacidad y desglosó la información por año.

Campeche.

350. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Campeche confirmó, con datos del SNE de Campeche en el periodo de 2014 a 2021, que colocó a 435 personas con discapacidad de las cuales 258 son hombres y 177 son mujeres.

³¹ Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán y el orden Federal.

³² Aguascalientes, Coahuila, Durango, Puebla, Sinaloa, Zacatecas.

³³ Baja California, Ciudad de México, Colima, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, Tlaxcala.

Chiapas.

351. La Secretaría de Economía y del Trabajo del Gobierno de Chiapas respondió que de 2019 a 2021 se colocaron 297 personas con discapacidad de las cuales 188 son hombres y 109 son mujeres. La Secretaría informó que de los años de 2014 a 2018 no cuenta con datos segmentados por edad ni tipo de discapacidad.

Chihuahua.

352. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Chihuahua señaló haber colocado a 789 personas con discapacidad de las cuales 428 son hombres y 361 son mujeres. La información es del periodo de 2014 a 2021, y es proporcionada a través de la estrategia “Abriendo Espacios”.

Coahuila.

353. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Coahuila mencionó que sólo cuentan con información de la estrategia “Abriendo Espacios”, sin dar mayores datos.

Durango.

354. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Durango no cuenta con un registro de Personas con Discapacidad que se encuentran ocupadas en un empleo o actividad productiva. La Dependencia Estatal refiere que la información se puede consultar en la página web del INEGI en su encuesta denominada: *Población con Discapacidad o limitación en la actividad cotidiana por entidad federativa y tipo de actividad que realiza según sexo (2020)*.

Estado de México.

355. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México refirió que en el 2014 colocaron a 313 personas con discapacidad de las cuales 216 son hombres y 97 son mujeres. Mencionó la estrategia “Abriendo Espacios”.

Guanajuato.

356. La Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato informó haber colocado a 768 personas con

discapacidad de las cuales 490 son hombres y 278 son mujeres. La información se brinda de 2014 a la fecha y desglosa la información por tipo de discapacidad.

Guerrero.

357. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Guerrero confirmó haber colocado a 465 personas con discapacidad. La dependencia estatal destaca que del 2014 al 2018 la información se podía desglosar por rango de edad, género y tipo de discapacidad. Sin embargo, de 2019 a 2021, ya no se puede desglosar de tal manera.

Hidalgo.

358. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Hidalgo respondió haber colocado a 1,443 personas con discapacidad de las cuales 857 son hombres y 586 son mujeres. La información se brinda de 2016 a 2021 y es proporcionada a través del SNE.

Jalisco.

359. La Dirección General del SNE Jalisco de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco indicó haber colocado 35 personas con discapacidad de las cuales 23 son hombres y 12 son mujeres. Se brindó información de 2014 a 2021, y se desglosa por tipo de discapacidad, así como la edad.

Morelos.

360. Secretaría de Desarrollo Económico y del Trabajo de Morelos señaló la colocación de 756 personas con discapacidad en un empleo formal, con información de 2018 a 2021. Cabe mencionar que, en el 2020, las 246 personas colocadas corresponden a personas mayores, personas con discapacidad, mujeres en situación de violencia, mujeres jefas de familia, personas jóvenes personas indígenas, personas liberadas, personas de la comunidad LGTBTTTI y cualquier persona en condiciones de vulnerabilidad.

Oaxaca.

361. La Coordinación del SNE Oaxaca confirmó que en el periodo de 2016 a 2022 se colocaron 125 personas con discapacidad, de las cuales 85 eran hombres y 40 mujeres. No se cuenta con información de 2014 a 2015.

Puebla.

362. La Secretaría de Trabajo del Gobierno de Puebla señaló que no cuenta con un registro que muestre la cantidad de personas con discapacidad ocupadas en un empleo o actividad productiva. Proporcionó información del CENSO 2020 del INEGI.

Quintana Roo.

363. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo confirmó que en el periodo de 2014 a 2021 se colocaron 407 personas con discapacidad, de las cuales 247 fueron hombres y 160 mujeres. La información se desglosa por año, rango de edad y tipo de discapacidad en Excel.

San Luis Potosí.

364. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de San Luis Potosí informó que en el periodo de 2016 a abril de 2022 se colocaron 1,701 personas con discapacidad, de las cuales 1,050 fueron hombres y 651 mujeres.

Sinaloa.

365. La Dirección del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría General de Gobierno respondió que no cuenta con información al respecto.

Sonora.

366. La Secretaría del Trabajo del Gobierno de Sonora informó que en el periodo de 2014 a 2021 se colocaron 1375 personas con discapacidad, de las cuales 830 fueron hombres y 545 mujeres. De 2014 a 2017 se tiene registro de las personas con discapacidad que fueron colocadas en un empleo, sin clasificar el tipo de discapacidad. A partir de 2018 se clasificó la información por tipo de discapacidad.

Tabasco.

367. El Servicio Estatal de Empleo de la Secretaría de Gobierno de Tabasco señaló haber colocado 1403 personas con discapacidad. Hace referencia a la estrategia "Abriendo Espacios".

Tamaulipas.

368. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas indicó haber colocado 462 personas con discapacidad. Hace referencia a la estrategia “Abriendo Espacios”.

Veracruz.

369. La Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad informó de tres personas con discapacidad ocupadas en un empleo o actividad productiva. No desglosa la información por año, únicamente se menciona el género, la edad y el tipo de discapacidad.

Yucatán.

370. La Secretaría de Fomento Económico y Trabajo del Estado de Yucatán respondió informó que en el periodo de 2018 a 2021 se colocaron 947 personas con discapacidad, de las cuales 406 fueron hombres y 541 mujeres.

Zacatecas.

371. La Dirección de Trabajo y Previsión Social del Estado de Zacatecas mencionó que los departamentos de seguridad en el trabajo y el departamento de Inspección han llevado a cabo un 95% de visitas a pequeñas y medianas empresas del Estado, mismas que por su observación y capacitación, nos arroja que en ningún momento se cuenta con personal que labore dentro de las mismas que tuviese una discapacidad, por lo que se ha hecho la recomendación correspondiente por si la empresa tuviera a bien contratar en cualquier momento personal con dichas características.

Respecto al orden Federal.

372. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social refiere que en el periodo de 2014 a octubre 2021 se colocaron en un empleo o actividad productiva a 87,375 personas con discapacidad, de las cuales 50,216 fueron hombres y 37,159 mujeres. La STPS Federal brindó la información desglosada por tipo de discapacidad y por rango de edad.
373. De la sistematización y análisis que se realizó a las respuestas emitidas se observó lo siguiente:

1. Se carecen de datos estadísticos desagregados en la mayoría de las entidades federativas.
2. Los Estados de Aguascalientes, Durango, Puebla, Sinaloa y Zacatecas mencionaron que no cuentan con un registro de personas con discapacidad colocadas en un empleo o actividad productiva, lo que representa el 15.62% a nivel estatal.
3. El Estado de Coahuila respondió que cuenta con información, pero no especificó la misma.
4. Dieciocho Estados³⁴ respondieron haber colocado a personas con discapacidad en un empleo o actividad productiva, haciendo un total de 12,265 personas con discapacidad, lo cual representa el 0.75% de la PEA con discapacidad.
5. De dichos Estados que colocaron a personas con discapacidad en un empleo o actividad productiva, hay una mayor colocación de hombres con discapacidad en comparación a las mujeres con discapacidad.

b. ¿Se cuenta con un registro estatal de Organizaciones Sociales que promuevan la Inclusión Laboral?

374. Esta pregunta fue solicitada a las 32 instancias de Gobiernos Estatales y a la Dependencia del Orden Federal, de las cuales 23 instancias dieron respuesta³⁵ y 10 no contestaron³⁶.

Aguascalientes.

375. El SNE Aguascalientes informó que no cuenta con un registro estatal, únicamente cuenta con las herramientas de “Abriendo Espacios”.

Baja California Sur.

376. El SNE en Baja California Sur, informó que cuenta únicamente con el directorio de “Abriendo Espacios”, el cual proporciona diversas opciones en el Estado para apoyar a la población vulnerable en la búsqueda de empleo.

³⁴ Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán.

³⁵ Aguascalientes, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán, Zacatecas y el orden Federal.

³⁶ Baja California, Campeche, Ciudad de México, Colima, Guanajuato, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, Tlaxcala.

Chiapas.

377. La Secretaría de Economía y del Trabajo del Gobierno de Chiapas informó que no cuenta con un registro en la materia.

Chihuahua.

378. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Chihuahua refirió que si bien no cuenta con un registro si realiza acciones conjuntas con la Red Integración, Discapacidad y Desarrollo A.C., la cual está conformada por 15 OSC que promueven o cuentan con programas específicos de inclusión laboral y productiva.

Coahuila.

379. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Coahuila refirió que no cuenta con un Registro Estatal Oficial, sino que el SNE a través de la Red de Vinculación en el Estado de Coahuila, coordina e impulsa acciones conjuntas entre las distintas instituciones participantes que promueven la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.

Durango.

380. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Durango informó que no cuenta con un registro, sin embargo, el Estado de Durango cuenta con el Consejo de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad en Durango (CILPEDD), a través del cual se coordina trabajo entre dependencias locales y organización de la sociedad civil en favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Estado de México.

381. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México refirió contar con un registro estatal de OSC que promueven la inclusión laboral.

Guerrero.

382. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Guerrero informó que únicamente las que participan mediante la Red Nacional de Vinculación Laboral a través del Servicio Nacional de Empleo Guerrero. Sin embargo, estas no cuentan con bolsa de trabajo, ya que precisamente el acercamiento con la STPSG es para vincularlos con empleadores registrados en la bolsa de trabajo.

Hidalgo.

383. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Hidalgo informó que no cuenta con un registro, es a través del SNE Hidalgo que se coordina con la Red Nacional de Vinculación Laboral.

Jalisco.

384. La Dirección General del SNE Jalisco de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco informó que trabaja con instancias no gubernamentales que cuentan con bolsa de trabajo incluyente, las cuales son: *Citibanamex; Aqua Limp S.A. de C.V.; Autoservicio La Playa; Plexus: Urban Dog; Continental; Manpower; GEPP; Suministros de Acero; Cámara de Comercio; Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados; Fundación Ágora; y Cordica 21.*

Morelos.

385. La Secretaría de Desarrollo Económico y del Trabajo informó que no cuenta con un registro, sólo hizo referencia al SNE a través del cual se opera la Red Nacional de Vinculación Laboral.

Oaxaca.

386. La Coordinación del SNE Oaxaca, refirió contar con un directorio de Organizaciones, Asociaciones Civiles y Empresas que ofertan servicios y bolsa de trabajo para personas con discapacidad.

Puebla.

387. La Secretaría de Trabajo del Gobierno de Puebla informó que no cuenta con un registro, sin embargo, cuentan con el Subprograma de Capacitación para el Empleo, a través del cual se ha colaborado con el Instituto de Rehabilitación en Pro del Aprendizaje e Integración para Ciegos y Débiles Visuales, A.C., donde se busca apoyar a personas discapacidad visual.

Quintana Roo.

388. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo informó que no cuenta con un registro debido a que no se encuentra dentro de sus funciones la realización de uno.

San Luis Potosí.

389. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de San Luis Potosí comunicó que el SNE mantiene un estrecho vínculo con la asociación civil Juntos, Una Experiencia Compartida A.C., misma que cuenta con una bolsa de trabajo.

Sinaloa.

390. La Dirección del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría General del Gobierno de Sinaloa, refirió que no cuenta con información al respecto.

Sonora.

391. La Secretaría del Trabajo del Gobierno de Sonora comunicó que no cuenta con un registro de asociaciones civiles que trabajen en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Tabasco.

392. El Servicio Estatal de Empleo de la Secretaría de Gobierno de Tabasco informó que no cuenta con un registro en la materia.

Tamaulipas.

393. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas informó que si cuenta con registro de organizaciones sociales que promueven la inclusión laboral.

Veracruz.

394. La Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad de Veracruz informó que no cuenta con un registro.

Yucatán.

395. La Secretaría de Fomento Económico y Trabajo del Estado de Yucatán informó que cuenta con un directorio de integrantes y se ha logrado tener la sinergia con Asociaciones Civiles que tienen como objetivo la atención de personas con discapacidad, quienes se han sumado a tareas y trabajos que

requiere la Red de Vinculación con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Zacatecas.

396. La Dirección de Trabajo y Previsión Social del Estado de Zacatecas, informó que cuenta con el registro nacional de las organizaciones sociales en su carácter de donatarias, mismas que se consultan en la comisión de fomento de las actividades de las organizaciones de la sociedad civil de la cual no forman parte del registro laboral como patrones, por lo que no son generadores de empleo.

Respecto al orden Federal.

397. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, informó que no cuenta con información al respecto.

398. De la sistematización y análisis que se realizó a las respuestas emitidas se observó lo siguiente:

1. Diecinueve Estados respondieron que no cuentan con un registro estatal de organizaciones sociales que promuevan la Inclusión Laboral.
2. Diez Estados no contestaron la pregunta.
3. Oaxaca, Tamaulipas y el Estado de México manifestaron contar con un registro estatal de organizaciones sociales que promuevan la Inclusión Laboral

c. ¿Cuáles son las medidas específicas que existen para promover el trabajo de las Mujeres con Discapacidad?

399. Esta pregunta fue solicitada a las 32 instancias de Gobiernos Estatales y a la Dependencia del Orden Federal, 22 dieron respuesta a la pregunta de manera precisa³⁷, de los cuales tres respondieron de manera parcial³⁸ y ocho no contestaron³⁹.

³⁷ Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán y el orden Federal.

³⁸ Morelos, Quintana Roo, Zacatecas.

³⁹ Baja California, Ciudad de México, Colima, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, Tlaxcala.

Aguascalientes.

400. El SNE Aguascalientes no es la entidad facultada para proporcionar las medidas específicas para la promoción del trabajo decente para las mujeres con discapacidad.

Baja California Sur.

401. El ISIPD, señaló que se promueve la capacitación en cursos y talleres.
402. En conjunto con el SNE, se desarrolla evaluaciones para determinar perfiles, actitudes y capacidades laborales y son manejados en su base de datos y convocatorias para su promoción en Baja California Sur. Por otro lado, el SNE en la entidad refirió que cuenta con diversas estrategias y programas, pero no son específicas para las mujeres con discapacidad.

Campeche.

403. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Campeche, no refirió medidas.

Chiapas.

404. La Secretaría de Economía y del Trabajo del Gobierno de Chiapas, informó que se promueven las vacantes para este determinado grupo vulnerable a través de banners, vídeos promocionales, Portales de Empleo, Ferias de Empleo, Días por el empleo y en Módulos de atención, servicios que son ofrecidos por la Subsecretaría del Servicio Nacional del Empleo Chiapas, de conformidad con el PAE Federal.

Chihuahua.

405. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Chihuahua señaló que cuenta con Bolsa de Trabajo Incluyente; evaluación de habilidades; pláticas de sensibilización a empresas; recorridos en empresas para revisión de accesibilidad y detectar los puestos que pueden ser ocupados por personas con discapacidad; talleres para buscadores de empleo; fomento al autoempleo; cursos de capacitación para el autoempleo; gestiones y comunicación constante con la Dirección de Grupos Vulnerables para servicio de transporte adaptado para las personas con discapacidad que requieren traslado a sus lugares de trabajo; recepción de casos canalizados por parte de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Chihuahua; ferias de empleo

generales y específicas; mesas de trabajo sobre derechos humanos y laborales de las mujeres; campaña *Sumemos Talento*, invitando a empresas a contratar mujeres y hombres con discapacidad.

406. Con lo anterior, la Secretaría ha logrado la vinculación al sector laboral y productivo de 361 mujeres (no específica si tienen o no discapacidad).

Coahuila.

407. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Coahuila, manifestó contar con “Pláticas de sensibilización”.

Durango.

408. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Durango, señaló que da atención a este sector de la población mediante los programas y servicios de Bolsa de Trabajo, Ferias de Empleo, Movilidad Laboral, Capacitación para la Empleabilidad y Fomento al Autoempleo; en el marco de la Estrategia Abriendo Espacios. Del 2016 al mes de diciembre de 2021, se han atendido 1,165 mujeres con discapacidad, colocando en un empleo a 220, el resto han sido beneficiadas en los diferentes programas y servicios antes mencionados. Refirió que desde el 2017 al mes de octubre de 2021, 27 mujeres han obtenido empleo.

Estado de México.

409. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, informó que se lleva a cabo la publicación de vacantes a través del Sistema Integral de la Información del Sistema Nacional de Empleo (SIISNE).

Guanajuato.

410. A través de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato, refirió que como medida específica para la promoción del trabajo decente de las mujeres con discapacidad para obtener un empleo, la actividad del Instituto se rige bajo la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación para la APE de Guanajuato, atendiéndola específicamente en lo referente a empleo internamente y al exterior mediante la promoción del programa de integración laboral. Se ha logrado colocar a 317 mujeres con discapacidad. En la respuesta se encuentra de forma detallada los principios de la política, así como su fundamento en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato. Así mismo, brindó información desglosada por años de las mujeres con discapacidad colocadas.

Guerrero.

411. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Guerrero, señaló como medida específica, la Estrategia Transversal “Abriendo Espacios”. Refirió también, que desde el 2014 al mes de octubre de 2021, 97 mujeres han obtenido empleo.

Hidalgo.

412. Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Hidalgo informó que cuentan con una Consejería laboral, mediante la Estrategia “Abriendo espacios” y los Centros de Evaluación de Habilidades Laborales con el sistema VALPAR. Existe concertación empresarial, en la cual se llevan a cabo Sesiones virtuales de atención a empleadores.

Jalisco.

413. La Dirección General del SNE Jalisco de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco, señaló que no se cuenta con una medida particular para mujeres con discapacidad. Refirió el Programa “Abriendo Espacios”, en el que se atiende en igualdad de condiciones a hombres y mujeres, a través de dicha estrategia se han colocado un total de 12 mujeres.

Morelos.

414. La Secretaría de Desarrollo Económico y del Trabajo, señaló que, a octubre de 2021 se colocaron 12 mujeres con discapacidad en un empleo formal.

Oaxaca.

415. La Coordinación del SNE Oaxaca, mencionó que como medidas específicas lleva a cabo la atención personalizada durante la entrevista, realiza una evaluación como primer contacto, esto con el fin de detectar el perfil ocupacional de la buscadora de empleo y se rastrean las vacantes que concuerden con su perfil, cabe mencionar que “todas las empresas y vacantes que se ofertan cuentan con las prestaciones de ley”, posteriormente se mantiene comunicación con la empresa para hacer hincapié sobre el tipo de discapacidad que presenta la buscadora de empleo para que se consideren las medidas necesarias.

Puebla.

416. La Secretaría de Trabajo del Gobierno de Puebla, informó que por parte del Programa Formemos Cooperativas, se promueve el trabajo digno a través del fortalecimiento a sociedad cooperativas en la que trabajen y sean socias mujeres con discapacidad, logrando así un impacto directo en las actividades productivas que desempeñan, por consecuencia, se visibiliza y fortalece el trabajo de este sector de la población.
417. En el 2020 se implementó el Programa de Productividad y Capacitación para el Empleo, el cual ha buscado apoyar a las mujeres con discapacidad con cursos de capacitación dentro de las vertientes de emprendimiento, técnicos/profesionistas y oficios en modalidad presencial, lo anterior con el propósito del desarrollo de conocimientos y habilidades laborales que les permitan facilitar el acceso a un empleo o poder iniciar una actividad productiva mediante el otorgamiento en equipo herramienta y/o maquinaria y de esta manera impulsar el autoempleo.

Quintana Roo.

418. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo, mencionó que en el periodo de 2014 a octubre de 2021 se han colocado 160 mujeres con discapacidad en un empleo.

San Luis Potosí.

419. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de San Luis Potosí señaló al respecto que, en vinculación con la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se diseña e implementa el proceso de formación para la concientización de la inclusión laboral, a través de: Foros de diálogo con la comunidad empresarial; diseño e implementación del Diplomado para la concientización de la inclusión laboral; y diseño del proceso de capacitación, evaluación y certificación.

Sinaloa.

420. A través de la Dirección del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría General de Gobierno, se informa que no se tiene información al respecto, sin embargo, refirió la Estrategia “Abriendo Espacios” la cual opera a través de las siguientes vertientes: Intermediación laboral; movilidad laboral; identificación de perfiles y orientación ocupacional para las personas con discapacidad; y acciones que faciliten la empleabilidad.

Sonora.

421. La Secretaría del Trabajo del Gobierno de Sonora, mencionó las siguientes estrategias:
422. Igualdad y no discriminación, en los procesos de reclutamiento y selección de personal en las oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos, así como en la permanencia del trabajo; promover los empleos con las prestaciones que marca la ley; asegurar el clima laboral libre de discriminación y de violencia de género en los centros de trabajo; accesibilidad y ergonomía para las personas con discapacidad, personas adultas mayores, grupos vulnerables, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia; no se hará distinción por motivo de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social, ni se excluirá por alguna discapacidad, en los centros de trabajo; propiciar oportunidades de empleo dignos a mujeres con discapacidad.

Tabasco.

423. El Servicio Estatal de Empleo de la Secretaría de Gobierno de Tabasco, señaló las siguientes medidas: Orientación a las empresas socialmente responsables e incluyentes; atención a la población vulnerable para su inserción en el mercado laboral; alianzas para aumentar la empleabilidad de esta población; atención en el CEH (Centro de Evaluación de Habilidades)
424. A través de la Red: Generar sinergias entre las instituciones que operan los programas y acciones de inclusión laboral; homologar criterios de atención para “las personas en condición de vulnerabilidad”; impulsar de manera conjunta acciones de sensibilización a los sectores productivos, dirigidos a fomentar el establecimiento de prácticas y políticas de inclusión laboral; informar a los integrantes sobre actividades relevantes de inclusión en que la institución participe (congresos, ferias, talleres); a las y los buscadores de empleo, se les proporciona asistencia personal y especializada, de acuerdo con la particularidad de cada caso.

Tamaulipas.

425. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas, refirió las siguientes medidas: Cursos de Capacitación para reforzar habilidades; apoyos en especie para el autoempleo; ferias de empleo; talleres para buscadores de empleo, y bolsas de trabajo.

Veracruz.

426. La Secretaría de Trabajo, Previsión Social, informó que a través del SNE Veracruz opera el PAE el cual ofrece servicios gratuitos de intermediación laboral, movilidad laboral y ferias de empleo. Capacitación de docentes y a la población estudiantil con la finalidad de sensibilizarlos en el trato que se debe dar a las personas con discapacidad.
427. Capacitación productiva de previsión social y desarrollo humano, así como ciclos de conferencias enfocados a los sectores productivos, empresarios y público en general, con el propósito de destacar la importancia de integrar a personas con discapacidad al ámbito laboral.
428. Se promueven acciones relativas a la inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad que laboran en la Secretaría y al público usuario, en aras de institucionalizar la perspectiva de género, sobre la transversalidad y cultura institucional con perspectiva de género, derechos humanos y uso del Lenguaje Incluyente y no sexista. Hace referencia a la estrategia "Abriendo Espacios". Mencionó haber colocado en un empleo formal a 130 mujeres con discapacidad de 2014 a 2021.

Yucatán.

429. La Secretaría de Fomento Económico y Trabajo del Estado de Yucatán, mencionó que se trabaja con la Secretaría de las Mujeres y el Instituto Municipal de la Mujer, quienes canalizan a las usuarias que tienen necesidades de emplearse. En el período de 2018 a 2021 a través de esta estrategia se ha logrado la colocación a un puesto trabajo de 541 mujeres.

Zacatecas.

430. La Dirección de Trabajo y Previsión Social del Estado de Zacatecas, menciona las visitas de asesoría, orientación y verificación solamente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se estudian, analizan y se hacen recomendaciones de las medidas preventivas para evitar los riesgos en los centros de trabajo que nos competen verificar de acuerdo con sus facultades y atribuciones mediante reglamentos y normas oficiales mexicanas.

Respecto al orden Federal.

431. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social refiere que, en el periodo de 2014 a octubre 2021, el total de mujeres con discapacidad colocadas es de 37,159 como resultado de la Estrategia Abriendo Espacios.

432. De la sistematización y análisis que se realizó a las respuestas emitidas se observó lo siguiente:

1. Once entidades federativas⁴⁰ realizan acciones de inclusión laboral sin especificar la transversalidad con las mujeres con discapacidad.
2. Chiapas refiere acciones de difusión de vacantes para mujeres con discapacidad.
3. Chihuahua y Yucatán realizan acciones de vinculación para la contratación de mujeres con discapacidad.
4. Chihuahua lleva a cabo mesas de trabajo sobre los derechos de las mujeres con discapacidad.
5. Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Sinaloa, Veracruz y la Instancia Federal refieren al programa “Abriendo Espacios”.
6. Oaxaca realiza atención personalizada durante todo el proceso, desde la búsqueda hasta la contratación de mujeres con discapacidad.
7. Puebla lleva a cabo acciones para fomentar el autoempleo de mujeres con discapacidad.
8. San Luis Potosí realiza capacitaciones a mujeres con discapacidad.

d. ¿Cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad?

433. Esta pregunta fue solicitada a las 32 instancias de Gobiernos Estatales y a la Dependencia del Orden Federal, de las cuales 25 dieron respuesta a la pregunta⁴¹ y nueve no contestaron⁴².

Aguascalientes.

434. El SNE Aguascalientes no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad. Señala que las personas con discapacidad tienen atención personalizada a través del área “Abriendo Espacios” donde se proporciona orientación laboral para su vinculación.

⁴⁰ Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Edomex, Hidalgo, Jalisco, Oaxaca, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tamaulipas.

⁴¹ Aguascalientes, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán, Zacatecas y el orden Federal.

⁴² Baja California, Campeche, Ciudad de México, Colima, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, Tlaxcala.

Baja California Sur.

435. El ISIPD, menciona que cuenta con un programa de apoyo para la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad con la vinculación del SNE, ICATEBCS y el ISIPD. Para una buena coordinación y obtención de buenos resultados a los que los solicitan, incluyen evaluación, capacitación y posicionamiento laboral.
436. A su vez, el SNE en Baja California Sur señala que cuenta con el Centro de Evaluación de Habilidades para la Vinculación Laboral. Además, cuenta con el Observatorio Laboral (OLA).

Chiapas.

437. La Secretaría de Economía y del Trabajo del Gobierno de Chiapas informó que las personas con discapacidad son canalizadas al Programa de Perfilamiento Colaborativo, ejecutado por la Dirección de Vinculación e Información Ocupacional dependiente de la Subsecretaría del SNE Chiapas. Con dicho programa se realiza la orientación y la elaboración de un perfil laboral personal *ad hoc* al buscador de empleo con alguna discapacidad, y en donde se logra visualizar de manera eficaz el cúmulo de virtudes y habilidades con que cuenta éste, para de esta forma logre una mejor vinculación en el mercado laboral de acuerdo con sus aptitudes.

Chihuahua.

438. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Chihuahua indicó que no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad.

Coahuila.

439. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Coahuila menciona que no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad. Refirió que periódicamente se ofertan talleres para personas buscadoras de empleo.

Durango.

440. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Durango informó que los Centros de Rehabilitación y Educación Especial del Estado de Durango y el municipio de Gómez Palacio, dependiente del DIF Estatal, cuentan con un departamento

de Inserción Laboral, el cual otorga atención, seguimiento, identificación y asesoría por parte del personal médico especialista en rehabilitación, licenciados en psicología y licenciados en trabajo social; los cuales brindan atención profesional para las personas que presentan alguna limitación funcional, que buscan empleo y se les orienta a definir sus habilidades, capacidades, destrezas, aptitudes, actitudes, nivel de competitividad e intereses frente al desempeño en actividades laborales para ayudarlos a encaminar sus opciones de empleo, autoempleo y/o capacitación.

Estado de México.

441. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México refirió que, como parte de la Evaluación de Habilidades Laborales, se cuenta con un formato digital en formato de Excel que sirve para registrar del 1 al 3 en nivel correspondiente de cada una de las capacidades laborales que tiene cada persona.

Guanajuato.

442. La Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato señaló que se cuenta con el sistema VALPAR para la orientación vocacional y profesional.

Guerrero.

443. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Guerrero respondió que a través del Mecanismos de Atención Complementaria de Intermediación Laboral como Observatorio Laboral se proporciona información en línea sobre las principales ocupaciones y profesiones en el país, con el objetivo de apoyar fundamentalmente en la elección de carrera. Además, proporciona Talleres para Buscadores de Empleo.

Hidalgo.

444. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Hidalgo refirió que se tiene el conocimiento de algunas empresas que proporcionan capacitación y posteriormente proceden a la contratación de este colectivo poblacional. Además, el Instituto Tecnológico de Pachuca cuenta con un área en la cual se brinda asesoría personalizada para este sector de la población.

Jalisco.

445. La Dirección General del SNE Jalisco de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco mencionó que se tiene prevista la impartición de talleres de buscadores de empleo con un enfoque para personas con discapacidad y así, poder estar en aptitud de brindarles las asesorías necesarias de acuerdo a sus necesidades, ya sea para completar sus currículum o para resaltar sus diversas habilidades y que, de esta manera, puedan mejorar sus competencias para tener una inserción laboral exitosa. Refirió que cuenta con el Programa Abriendo Espacios y la estrategia VALPAR.

Morelos.

446. La Secretaría de Desarrollo Económico y del Trabajo mencionó los servicios de Vinculación y Movilidad Laboral. No hace referencia a programas específicos para personas con discapacidad.

Oaxaca.

447. La Coordinación del SNE Oaxaca no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad. Refiere que lleva a cabo talleres para buscadores de Empleo para personas con discapacidad y promueve ferias de empleo para la inclusión laboral de las mujeres con y sin discapacidad.

Puebla.

448. La Secretaría de Trabajo del Gobierno de Puebla no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad. Refirió que durante el 2020 no existió ninguna colocación en ninguna estrategia, derivado de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Quintana Roo.

449. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad. Informó que llevan a cabo talleres para Buscadores de Empleo de manera virtual y presencial en las Unidades Regionales del Servicio Estatal del Empleo y capacitación para el trabajo de Quintana Roo.

San Luis Potosí.

450. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de San Luis Potosí señaló que no cuenta con un programa específico para proporcionar información sobre orientación vocacional y profesional para las personas con discapacidad, con el fin de su incorporación en el mercado de trabajo.

Sinaloa.

451. La Dirección del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría General de Gobierno no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad.

Sonora.

452. La Secretaría del Trabajo del Gobierno de Sonora refirió que se trabaja con el Centro de Rehabilitación y Educación Especial CREE, donde se utilizan distintos métodos para el acceso al empleo.

Tabasco.

453. El Servicio Estatal de Empleo de la Secretaría de Gobierno de Tabasco refirió que se imparten talleres para buscadores de empleo.

Tamaulipas.

454. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas se refirió a la estrategia "Abriendo Espacios".

Veracruz.

455. La Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad. Refirió la Estrategia "Abriendo Espacios".

Yucatán.

456. La Secretaría de Fomento Económico y Trabajo del Estado de Yucatán refirió a los talleres de Buscadores de Empleo.

Zacatecas.

457. La Dirección de Trabajo y Previsión Social del Estado de Zacatecas no cuenta con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad. Refirió acciones de capacitación.

Respecto al Orden Federal.

458. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social informó que dentro de los objetivos del SNE no se contempla la orientación vocacional y profesional para las personas con discapacidad.

459. De la sistematización y análisis que se realizó a las respuestas emitidas se observó lo siguiente:

1. Los Estados de Baja California Sur, Chiapas y Durango cuentan con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad.
2. Veintiún Estados⁴³ refirieron contar con diversas actividades de acceso al empleo, sin embargo, no cuentan con programas específicos para orientación vocacional y profesional de personas con discapacidad.

e. Registro de Personas con Discapacidad laborando en el Sector Público.

460. Esta pregunta fue solicitada a las 32 instancias de Gobiernos Estatales y a la Dependencia del Orden Federal, de las cuales 24 dieron respuesta a la pregunta y nueve no contestaron.

Aguascalientes.

461. El SNE Aguascalientes informó que no cuenta con un registro de personas con discapacidad laborando en el sector público.

⁴³ Aguascalientes, Chihuahua, Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán, Zacatecas y el orden Federal.

Baja California Sur.

462. El ISIPD y el SNE en Baja California Sur informaron que no cuentan con un registro de personas con discapacidad laborando en el sector público.

Chiapas.

463. La Secretaría de Economía y del Trabajo del Gobierno de Chiapas señaló que no se cuenta aún con dicho registro.

Chihuahua.

464. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Chihuahua respondió que cuenta con un registro de cinco personas con discapacidad laborando en el sector público.

Coahuila.

465. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Coahuila mencionó que no cuenta con dicha información debido a que las vacantes ofertadas en esta dependencia corresponden únicamente al sector privado.

Durango.

466. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Durango señaló que no cuenta con un registro de personas con discapacidad laborando en el sector público.

Estado de México.

467. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México refirió que sólo cuenta con registros de personas con discapacidad laborando en el sector privado.

Guanajuato.

468. La Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato refirió que hay 16 personas con discapacidad laborando en el INGUDIS.

Guerrero.

469. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Guerrero mencionó que únicamente las que laboran en la misma, no especifica cuantas personas con discapacidad.

Hidalgo.

470. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Hidalgo refirió que la información le corresponde brindarla a la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado de Hidalgo.

Jalisco.

471. La Dirección General del SNE Jalisco de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco informó que el único indicador con el que cuentan es referente a personas colocadas en el sector privado, ya que el SNE no cuenta con vacantes en el sector público.

Morelos.

472. La Secretaría de Desarrollo Económico y del Trabajo respondió que tienen registrada a una persona con discapacidad laborando en dicha Secretaría.

Oaxaca.

473. La Coordinación del SNE Oaxaca informó no cuenta con un registro de personas con discapacidad laborando en el sector público, ya que señala *por no ser de su facultad*.

Puebla.

474. La Secretaría de Trabajo del Gobierno de Puebla confirmó que no cuenta con un registro, sin embargo, sugieren que se solicita la información a la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Puebla.

Quintana Roo.

475. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo refirió que no cuenta con un registro, ya que la Secretaría no es competente para contar

con dicho registro. Sugirió turnar la solicitud de información a la Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de Quintana Roo.

San Luis Potosí.

476. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de San Luis Potosí informó que no cuenta con un registro de las personas con discapacidad que se encuentran laborando en el sector público en el Estado.

Sinaloa.

477. La Dirección del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría General de Gobierno refiere que no cuenta con un registro de las personas con discapacidad que se encuentran laborando en el sector público en el Estado.

Sonora.

478. La Secretaría del Trabajo del Gobierno de Sonora indicó que no cuenta con acceso a la información de la plantilla total de los servidores públicos del Estado, por tal motivo no se cuenta con un registro.

Tabasco.

479. El Servicio Estatal de Empleo de la Secretaría de Gobierno de Tabasco informó que no cuenta con un registro de las personas con discapacidad que se encuentran laborando en el sector público en el Estado.

Tamaulipas.

480. La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas respondió que no cuenta con un registro de las personas con discapacidad que se encuentran laborando en el sector público en el Estado.

Veracruz.

481. La Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad confirmó que no cuenta con un registro de las personas con discapacidad que se encuentran laborando en el sector público en el Estado.

Yucatán.

482. La Secretaría de Fomento Económico y Trabajo del Estado de Yucatán señaló que no cuenta con un registro de personas con discapacidad que se encuentran en el sector público.

Zacatecas.

483. La Dirección de Trabajo y Previsión Social del Estado de Zacatecas informó que no cuenta con dicha información.

Respecto al Orden Federal.

484. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social refirió que no cuenta con información sobre un registro de personas con discapacidad laborando en el sector público.
485. De la sistematización y análisis que se realizó a las respuestas emitidas se observó que los Estados de Chihuahua, Guanajuato, Guerrero y Morelos refirieron que tienen contratadas a personas con discapacidad en algunas instancias del sector público de sus correspondientes Estados; sin embargo, no cuentan con un registro estatal de personas con discapacidad que se encuentran laborando en el sector público.

v. Protección del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad

486. En ese tenor, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos recibe quejas, orientaciones y asesorías jurídicas en materia de trabajo y empleo, por lo que en el presente apartado se presentan las acciones realizadas del 1 de enero del 2011 al 15 de mayo del 2022.
487. En materia de quejas, se hizo la búsqueda de éstas en el Sistema de Gestión Institucional⁴⁴, el cual arrojó la siguiente información de los hechos violatorios vulnerados, correspondientes a 37 quejas interpuestas por personas con discapacidad en materia de trabajo y empleo:

⁴⁴ Los filtros utilizados para la búsqueda fueron: narración de hechos, sujeto tipo persona con discapacidad, persona con discapacidad auditiva; persona con discapacidad intelectual, persona con discapacidad motora, persona con discapacidad psicológica, persona con discapacidad visual.

HECHO VIOLATORIO VULNERADO	
Impedir el acceso al trabajo.	8
Impedir el acceso al trabajo digno socialmente útil.	28
Omitir proporcionar igualdad de condiciones en el trabajo.	23
Omitir respetar y asegurar los derechos de los trabajadores migratorios.	3
Rescindir la relación laboral por discriminación.	6
Total	68

Elaboración: CNDH.

488. La SEP, es la autoridad el con mayor número de quejas con ocho de ellas, seguida del IMSS, la información se puede ver en la siguiente gráfica:

NÚMERO DE QUEJAS EN MATERIA DE TRABAJO Y EMPLEO



Elaboración: CNDH.

489. Respecto a las recomendaciones emitidas por esta Comisión Nacional en materia de trabajo y empleo se encontró la siguiente:

- Recomendación 92/2019, dirigida a la Secretaría de Cultura sobre el caso de violación al derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, así como a la igualdad y no discriminación, en agravio de V, persona mayor con discapacidad, en las instalaciones de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, lugar donde trabaja.

490. Dentro del Programa de Atención de los Derechos de las Personas con Discapacidad a través del eje de protección de los derechos humanos se atendieron 3,944 orientaciones y asesorías jurídicas en materia de discapacidad, de las cuales 691 fueron sobre temas relacionados con el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad. Al respecto, se puede observar la siguiente tabla:

AÑO	DISCRIMINACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN LABORAL	DESPIDO INJUSTIFICADO	NEGACIÓN DEL DERECHO	OTROS ⁴⁵	TOTAL
2014	8	28	-	317	-	353
2015	8	12	1	50	6	77
2016	12	19	-	2	2	35
2017	10	12	2	-	-	24
2018	11	13	-	1	1	26
2019	3	2	3	-	-	8
2020	12	14	4	-	-	20
2021	6	10	-	4	4	24
Total	85	183	17	390	16	691

Elaboración: CNDH.

491. Con base en lo anterior, se observa que la mayoría fueron por la negación del derecho al trabajo y empleo.

492. Así mismo, se brindaron 100 gestiones⁴⁶ en materia de discapacidad, de las cuales siete de ellas, fueron relativas al trabajo y empleo de las personas con discapacidad.

⁴⁵ Corresponde a orientaciones y asesorías jurídicas sobre hostigamiento laboral y acoso sexual (3); información sobre el Programa de Inclusión Laboral para Persona con Discapacidad (1); negligencia en el proceso con la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal (1); colocación laboral en una empresa (1); e interposición de una queja (1).

⁴⁶ Cabe señalar que las gestiones se comenzaron a registrar a partir del 1 de enero de 2021.

B. Buenas Prácticas Nacionales e Internacionales en materia de Inclusión Laboral

493. Como parte de la investigación cualitativa que se llevó a cabo en la realización del presente Informe Especial, se realizó una búsqueda de acciones en beneficio de la población con discapacidad y su derecho al trabajo y empleo en el ámbito nacional e internacional.
494. A continuación, se describen algunas de ellas encontradas en información pública vigente implementadas por algunas dependencias o instituciones públicas en los ámbitos nacional e internacional.

i. Nacional

495. El IFT, es el órgano autónomo encargado de regular y supervisar las redes y la prestación de servicios de telecomunicaciones y radiodifusión a nivel nacional.
496. Dicho organismo cuenta con la Política para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo general el garantizar el acceso y ejercicio del derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad en el (IFT).
497. A través de esta política se busca impactar de manera transversal en cada uno de los procesos contemplados en las Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del IFT, siendo las siguientes:
- Planeación del Personal
 - Ingreso
 - Formación y capacitación
 - Desarrollo
 - Administración del desempeño
 - Remuneraciones y prestaciones
 - Separación
498. La SCJN cuenta con una bolsa de trabajo para personas con discapacidad, a través de la cual las personas con discapacidad pueden participar en los procesos de reclutamiento para plazas vacantes. Dicha acción surge de la política de inclusión implementada en congruencia con el modelo social de la discapacidad. (SCJN, 2022).
499. En México existen diversas organizaciones sociales dedicadas a la capacitación y vinculación laboral de personas con discapacidad con empresas nacionales e internacionales. Algunas de ellas, fueron invitadas para participar en

las mesas de trabajo, información que se pudo observar previamente en la sección VI. Estado Actual de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en México.

500. En el ámbito privado, BBVA México en su informe de actividades 2021, refiere que realizaron un diagnóstico de accesibilidad e iniciaron pilotos para la incorporación de personas con discapacidad auditiva y motriz. Además, se capacitó a personal en materia de LSM, y en información básica sobre la discapacidad con un enfoque de derechos humanos.
501. CINIA es un proyecto empresarial socio-laboral, ubicado en San Andrés Cholula, Puebla. Fundada en el año 2005, en donde iniciaron trabajando 23 jóvenes con discapacidad, actualmente laboran alrededor de 400 personas con distintas discapacidades: intelectual, psicosocial, visual, auditiva y motriz. Fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional de las personas con discapacidad; completando así una plantilla laboral de 90% de personas con discapacidad y 10% sin discapacidad.
502. Es una empresa que se ha desempeñado en el ramo textil; sin embargo, en la actualidad y gracias a sus socios comerciales europeos ha incursionado en el sector de la automoción, cumpliendo con los estándares de calidad internacional necesarios para el mercado.
503. Cuenta con intérprete LSM, y todas las personas que laboran en el área administrativa, así como las y los directivos y gerentes deben contar con al menos nivel básico en LSM.
504. Brinda atención especial al desarrollo de las personas con discapacidad, detecta y desarrolla sus habilidades, ya que realiza una evaluación de capacidades para colocar a las personas en la línea de producción que más de adecúe a cada persona. A quienes cubren el perfil conforme a su proceso de reclutamiento, se les contrata desde el primer día con todas las prestaciones de Ley, y previo a la incorporación al área de producción se brinda la capacitación requerida a cada persona durante 90 días en promedio, devengando su salario durante este período.
505. Las vacantes que oferta son tanto en las líneas de producción como en áreas administrativas. Ofrecen seguridad social, ajustes razonables y -en los casos que así lo requieran- acompañamiento para acudir a citas médicas para lograr la comunicación asertiva. Así mismo, existen instalaciones accesibles y maquinaria adaptada a la persona que así lo requiera.

ii. Internacional

506. A nivel internacional los avances en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad,
507. **Reino Unido** cuenta con apoyo que incluye programas de subvenciones para que los empleadores contraten a trabajadores con discapacidad con productividad reducida, así como un sistema de tutores en el lugar de trabajo.

En el 2013, el gobierno de Reino Unido implementó una estrategia de empleo en salud y discapacidad, con el objetivo de reformar el apoyo al empleo para las personas con discapacidad o con problemas de salud. Ante ello la iniciativa Salud, Trabajo y Bienestar para mejorar la salud y el bienestar de la población trabajadora. Cuenta con dos políticas:

Work Choice – Programa de Empleo Especializado para personas con discapacidad que ofrece tres niveles de apoyo:

Work Entry (inclusión laboral).

Apoyo en el trabajo hasta por dos años.

Apoyo en el trabajo a largo plazo.

Acceso al Trabajo – Programa de Apoyo al Trabajo que brinda apoyo práctico financiero a las personas con discapacidad o con condiciones físicas o mentales permanentes. (Commission, 2017)

508. Si bien, Reino Unido, cuenta con programas de apoyo para el empleo, únicamente el 47.6% de los adultos con discapacidad están empleados, en comparación con las personas sin discapacidad empleadas que representan el 79.2% (Commission, 2017).
509. **Noruega**, considerando el principio de igualdad ante la ley y la generación de una cultura de respeto hacia grupos minoritarios, establecen condiciones para realizar acuerdos entre asociaciones que velen por los derechos de las personas con discapacidad como fundaciones y el sector privado, con el fin de converger en convenios tripartitos, que apuntan a la inclusión laboral.
510. El Estado noruego posee sistemas de apoyo de financiamiento a las empresas que incorporen personas con discapacidad. Similitud con otros países nórdicos que desarrollan políticas de inclusión, desde una perspectiva de los derechos de los individuos con base a la igualdad ante la ley.
511. **Finlandia** cuenta con el Centro de Soporte Hilma, el cual brinda servicios para inmigrantes con discapacidad física y/o enfermedades de largo plazo y promueve sus derechos e igualdad de oportunidades de participación en la sociedad finlandesa.

512. Dicho centro ofrece servicios gratuitos de información acerca de servicios y derechos; guía sobre el proceso de aplicación de servicios y llenado de formularios; grupo de apoyo entre pares; materiales; y formación y charlas para profesionales y estudiantes. (Hilma).
513. **Portugal** exige al menos un 2% de personas con discapacidad empleadas en el sector privado y un 5% en la administración pública. Iniciativas que aportan a la mejora de la calidad de vida de los 17.4% de personas con discapacidad, según cifras de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. En ese contexto, el Estado portugués realiza capacitaciones profesionales y planes que otorgan incentivos a los trabajadores y empleadores en la incorporación de personas con discapacidad.
514. **Irlanda** cuenta con un Programa nacional de empleo con apoyo que proporciona servicios a entre 2,200 y 2,500 personas de manera simultánea. Las personas con discapacidad intelectual y mental representaban un tercio del total de personas atendidas y las personas con discapacidad física representaban un cuarto. Sin embargo, tan sólo entre el 35 y 40% tiene un empleo y está subvencionado de manera activa.
515. **Hong Kong**, el Gobierno a través del Departamento de Bienestar Social (SWD por sus siglas en inglés) implementó el Programa de Apoyo para los Trabajadores con Discapacidad (SPED por sus siglas en inglés), el cual tiene como objetivo apoyar a personas con discapacidad para que obtengan un empleo que asegure el acceso a la participación productiva y remunerada en un mercado abierto.
516. El SPED proporciona a los empleadores de personas con discapacidad un subsidio único con respecto a cada empleado con discapacidad para la adquisición de dispositivos de asistencia y/o modificaciones en el lugar de trabajo (Department, 2005). El subsidio será de un máximo de \$40,000 dólares hongkoneses por cada trabajador con discapacidad, el cual podrá ser utilizado para un amplio rango de dispositivos de asistencia o para modificaciones del lugar de trabajo.
517. En Hong Kong, el Departamento del Trabajo proporciona asistencia a las ONG que administran programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad. Como ejemplo es la New Life Psychiatric Rehabilitation Association (Asociación de readaptación psiquiátrica Nueva Vida), la cual proporciona un servicio de empleo con apoyo para personas con discapacidad psicosocial a través de uno servicios de empleo en la limpieza, seguridad, ventas y restauración para empresas y organizaciones. Además, proporciona tutores en el lugar de trabajo y una asistencia continuada a las personas que coloca en el mercado laboral abierto y a los empleadores que las contratan (OIT, Trabajo decente para personas con discapacidad promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. , 2015, pág. 89).

518. **Australia**, el Gobierno de Australia presentó, el 3 de diciembre de 2021, la Estrategia de Discapacidad de Australia 2021 – 2023, la cual reconoce que todos los niveles de gobierno son responsables de garantizar que las personas con discapacidad alcancen el mayor potencial y la igualdad como miembros de la comunidad. Lo anterior, incluye mejores oportunidades laborales, educación inclusiva de calidad, así como hogares y comunidades seguros, incluyentes y accesibles (Government, 2021).
519. Cabe destacar que el Gobierno de Australia cuenta con el proyecto piloto National Disability Data Asset (Asset), (NDDA por sus siglas en inglés), el cual tiene como objetivo el brindar un panorama completo de la vida de las personas con discapacidad, para ver, escuchar y entenderlas como miembros de la comunidad con necesidades y metas específicas.
520. La generación de datos específicos en materia de discapacidad es necesaria para diseñar e implementar acciones y servicios eficientes y eficaces para la inclusión de este sector de la población. Por ello, brindan cinco casos de política pública que demuestra el potencial del uso de los datos, uno de ellos es el *Camino de la Educación al Empleo*, a través del cual se busca *explorar las barreras en el empleo; identificar los factores de fondo que explican las variaciones en los resultados; identificar los apoyos que ayuden a cerrar la brecha entre las personas con discapacidad y la población en general; y describir la vía de empleo o promover la educación para las personas con discapacidad adultas jóvenes*. (Asset, s.f.)
521. Adicionalmente, Australia cuenta con el Servicio de Empleo para Personas con Discapacidad (DES por sus siglas en inglés) a través del cual refiere que se *necesita un cambio fundamental para alinear mejor los servicios de empleo financiados con fondos públicos con la forma en que los empleadores abordan el mercado laboral. Estos cambios deben incluir lo siguiente:*

Trabajar con las industrias para desarrollar e implementar una estrategia que tenga como objetivo mejorar significativamente la participación y tasa de empleo de las personas con discapacidad.

Un mejor enfoque de las listas de trabajo desde la perspectiva del empleador y que incluya un proceso de registro más amigable.

Alentar y recompensar la colaboración entre los proveedores para garantizar que se presenten los mejores candidatos posibles.

Fomentar la especialización de los proveedores, no solo como clientes, sino también como empleadores, para entender los requerimientos.

Fomentar la asociación entre las industrias, los proveedores y los programas de servicios de empleo para mejorar la concienciación, comprensión y apoyo a los acuerdos de intermediación a largo plazo.

Considerar de manera separada el rol de los proveedores, estableciendo dos grupos, los empleadores y los buscadores de trabajo, y brindarles recompensas apropiadas.

Continuar ofreciendo los incentivos y apoyos a los empleadores.

Fomentar la mejora de las habilidades de los proveedores de servicios de empleo para seleccionar a los candidatos que tengan mayor coincidencia con los perfiles.

522. **España** cuenta con Centros Especiales de Empleo, los cuales son empresas con el objetivo de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

523. Adicionalmente, refiere que dicho Centros pueden tener las siguientes características: creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios; de carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro; la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal, o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas; la gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa. (Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, s.f.)

524. Los destinatarios finales serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- *Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.*
- *Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.*
- *Además, el Gobierno de España brinda subvenciones, las cuales son destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, s.f.)*

525. La **Organización Iberoamericana de Seguridad Social en 2012** lanzó el Programa sobre empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica, al que se han sumado 14 países, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, España, Perú, Panamá, Portugal y Uruguay) y que tiene como objetivo identificar y difundir buenas prácticas en el fomento del empleo de personas con discapacidad.

526. Con esta iniciativa se centra en el empleo ya que es hoy una de las principales vías para lograr el pleno ejercicio de derechos de las personas con discapacidad. El empleo fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano de este 15% de la población (OISS, 2014, pág. 4).

527. En América Latina, encontramos el caso de **Argentina**, en donde las personas con discapacidad en edad laboral pueden capacitarse en diversas instancias de formación laboral, correspondientes a nivel educativo posprimario y el acceso a estas no es sucesivo ni correlativo, siendo las siguientes:

- *Servicio de Formación Laboral tiene como objetivo la capacitación y preparación de las personas con discapacidad en una determinada actividad u oficio, por lo que está orientado a que aprendan metodologías y técnicas específicas, teniendo en cuenta la demanda laboral real en la región.*
- *Servicio de Aprestamiento Laboral tiene como objetivo promover la adquisición de competencias, experiencias, conocimientos, hábitos y conductas de las personas con discapacidad, mediante el desarrollo de las competencias laborales para que pueda desempeñarse en cualquier puesto de trabajo. Se trabaja sobre flexibilidad, tolerancia, higiene personal, vestimenta, presentación personal, entre otros. Este servicio, termina con una pasantía en donde se pone en práctica lo aprendido en ambientes de trabajo reales.*
- *Formación Laboral Integrada, se lleva a cabo en escuelas o centros de capacitación comunes que no estén especializados en discapacidad. Tiene como objetivo brindar las capacitaciones necesarias según la oferta de trabajo local, para facilitar la futura inserción laboral de personas vulneradas, incluyendo a las personas con discapacidad. Se ofrecen talleres en distintas especialidad o disciplinas como arte, gastronomía, informática, construcciones, entre otras. El ingreso a este programa está en función del tipo y grado de discapacidad, ya que se deben considerar las condiciones co-físicas y funcionales de cada persona para que tenga las adecuadas posibilidades de acceder a una capacitación en el sistema educativo común, así como en el mercado laboral competitivo. (Diversidad, 2015, págs. 16-17)*

528. En Argentina el trabajo, se divide en tres modalidades laborales, empleo abierto y competitivo; trabajo protegido; y autoempleo.

529. El primero, el empleo abierto y competitivo, está dirigido a todas las personas, y se rige por las calificaciones y aptitudes individuales. De acuerdo con el tipo de discapacidad, en algunos casos la persona puede requerir una serie de apoyos temporales o permanente.

530. El segundo, el trabajo protegido, se plantea como una alternativa pensada para estas personas con discapacidad que encuentran dificultades para integrarse

en el empleo abierto y competitivo y tiene como objetivo permitir que lleven a cabo actividades productivas, así como capacitarlas para la transición a un empleo competitivo, conforme a sus capacidades de trabajo.

531. Para ello existen tres programas diferentes:

- Talleres Protegidos de Producción
- Unidades de Trabajo Productivo (enclaves)
- Brigadas Móviles de Servicios

532. Y finalmente el tercero, autoempleo, siendo aquel trabajo independiente, a través de microemprendimientos, emprendimiento o cooperativas de trabajo que tienen como objetivo la producción de bienes o servicios de forma autogestionada.

533. Adicionalmente, se analizó el documento *Blueprint for Inclusive Workplaces of the Future. How to create inclusive, safe and compelling workplaces*⁴⁷ (G3ict, 2021), elaborado por The Global Initiative for Inclusive ICTs⁴⁸, el cual es un recurso para entender y atender los factores necesarios para la creación de entornos de trabajo basados en la diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad.

534. Dicho documento desarrolla la idea sobre la creación de lugares de trabajo para el futuro, basados en tres características básicas que sean inclusivos, seguros y adecuados.

535. Además, destaca que para el diseño de una política de inclusión efectiva es necesario desarrollarla desde la multidisciplinariedad, debido a que debe de contemplar a todos los actores involucrados, tales como:

536. Empleados, se requiere la participación directa de las y los empleados para actuar eficazmente como recurso para la eliminación de barreras. Esta participación, genera que las y los empleados sean más productivos, ya que forja mayor confianza en las herramientas y en el espacio de trabajo para hacerlo mejor.

537. Grupos de investigación para Empleados:

- Crear una plataforma de diálogo a fin de conocer las necesidades de los empleados.

⁴⁷ Traducción: Plan para los lugares de trabajo inclusivos del futuro. Cómo crear lugares de trabajo inclusivos, seguros y atractivos.

⁴⁸ Traducción: La Iniciativa Global para las TIC's Inclusivas.

- Promover espacios seguros para el diálogo en temas importantes o sensibles.

538. Profesionales de Recursos Humanos:

- Fungen un papel muy importante en los centros de trabajo para la inclusión, debido a la implementación de métodos de contratación y permanencia del personal.
- Debe medir y evaluar los resultados del cumplimiento de indicadores de accesibilidad, participación, equidad e inclusión.
- Deben promover la capacitación en diversidad, inclusión y equidad.

539. Profesionales de Tecnología, reconocen las necesidades y expectativas de la diversidad, interseccionalidad, identidades de edad, discapacidad, etnicidad, género y raza.

540. Profesional jurídico:

- Un puente entre la regulación y la inclusión.
- Profesionales jurídicos deben buscar prácticas emergentes sobre el trabajo entre discapacidad, gobierno y la comunidad internacional.

541. La participación de la comunidad vista desde dos perspectivas:

- Público en general, empresas, escuelas, organizaciones sociales, organizaciones públicas.
- Colectivo de personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones que las representan.

V. Observaciones

Con el fin de llevar a cabo un análisis sobre el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad con base en documentos orientadores internacionales, incluyendo indicadores planteados por la Organización Internacional del Trabajo, entre otras agencias. Se analizaron dichas propuestas y considerando la situación nacional y la información obtenida; se determinó establecer 7 ejes de análisis, los cuales permiten observar las áreas de oportunidad para el desarrollo y la evaluación

de la gestión pública en esta materia. En virtud de lo anterior se determinaron siete ejes principales que a continuación se muestran:

- Eje 1. Normatividad Nacional en materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.
- Eje 2. Presupuesto Federal en materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.
- Eje 3. Formación para el Trabajo de las Personas con Discapacidad.
- Eje 4. Seguridad Social y Salud en el Trabajo de las Personas con Discapacidad.
- Eje 5. Colaboración entre actores.
- Eje 6. Bolsas de Trabajo para Personas con Discapacidad.
- Eje 7. Transversalidad.

542. Para el análisis de dichos ejes se tomaron como base metodológica, documentos internacionales tales como el Estudio: Factores para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (OIT, 2013); Guía de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad para Empresas (R.E.D. Red de Empresas por la Diversidad, 2015); y el Blueprint for Inclusive Workplaces of the Future. How to creat inclusive, safe and compelling workplaces (G3ict, 2021; G3ict, 2021). Mediante un modelo de madurez, se establecieron cinco fases de avance, que va desde la exclusión hasta la inclusión plena de las personas con discapacidad:

1. Fase previa a la Inclusión;
2. Fase de Toma de Conciencia;
3. Fase Inicial;
4. Fase de Desarrollo;
5. Fase de Estabilización de la Inclusión

543. Adicionalmente y con base en lo anterior, se implementó un **análisis de brechas**, herramienta que permite establecer una comparativa entre el estado y desempeño real de una organización, estado o situación en un momento dado, respecto a uno o más puntos de referencia seleccionados de orden local, regional, nacional y/o internacional (González, 2016), basado en cada eje e interrelacionado con cada fase del modelo de madurez.

544. El análisis de brechas se fundamenta en los siguientes rubros:

- **Escenario ideal**, muestra las circunstancias adecuadas para la correcta implementación de la política pública en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es decir, el deber ser basado en:

- Marco conceptual
- Obligaciones de tratados
- Marco legislativo nacional
- Buenas prácticas
- **Situación Actual**, señala las acciones llevadas a cabo y reportadas en los diferentes documentos públicos consultados, así como a través de solicitudes de información y las mesas de trabajo con dependencias federales, organizaciones sociales y empresas.
- **Brecha**, indica el resultado del comparativo entre el Escenario Ideal y la Situación Actual.

545. Además, se complementó con un código de color que facilita la identificación del avance que tiene cada ámbito.

546. A continuación, se detalla en qué consiste cada una de las fases del modelo de madurez y se darán a conocer los códigos de color correspondientes al análisis de brechas para posteriormente entrar en materia.

**TABLA DE INTERRELACIÓN Y AVANCE
MODELO DE MADUREZ**

<i>FASE PREVIA A LA INCLUSIÓN</i>	<i>FASE DE TOMA DE CONCIENCIA</i>	<i>FASE INICIAL</i>	<i>FASE DE DESARROLLO</i>	<i>FASE DE ESTABILIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN</i>
Falta de presupuesto asignado específicamente para la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Análisis de los recursos económicos requeridos para la inclusión laboral.	Realización del proyecto para la asignación de presupuesto para inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Asignación de presupuesto específico para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Continuidad de la asignación del presupuesto para el seguimiento, evaluación y, en caso necesario, modificación de las políticas públicas sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad.
Carencia de planes, programas y políticas públicas para la inclusión laboral.	Elaboración de estudios y diagnósticos sobre la creación de planes, programas y políticas públicas para la inclusión laboral.	Diseño de planes, programas y políticas públicas para la inclusión laboral a nivel nacional, regional y estatal, que contemplen la asignación de recursos económicos.	Implementación de planes, programas y políticas públicas para la inclusión laboral a nivel nacional, regional y estatal, que contemplen la asignación de recursos económicos.	Existencia de planes, programas y políticas públicas implementadas para la inclusión laboral a nivel nacional, regional y estatal, que contemplen la asignación de recursos económicos.
Inexistencia de bolsas de trabajo para personas con discapacidad.	Planeación de la creación de las bolsas de trabajo nacionales, regionales y locales específicas para las personas con discapacidad, en todos los modos, medios y formatos accesibles, tanto en el sector público como en el privado.	Creación de las bolsas de trabajo nacionales, regionales y estatales específicas para las personas con discapacidad, en todos los modos, medios y formatos accesibles, tanto en el sector público como en el privado.	Instauración de las bolsas de trabajo nacionales, regionales y estatales específicas para las personas con discapacidad, contemplando los modos, medios y formatos accesibles, tanto en el sector público como en el privado.	Fortalecimiento continuo de las bolsas de trabajo nacionales, regionales y estatales específicas para las personas con discapacidad, contemplando los modos, medios y formatos accesibles, tanto en el sector público como en el privado.
Falta de campañas de capacitación a instituciones públicas y/o privadas en materia de inclusión laboral, con énfasis en la creación de vacantes para personas con discapacidad.	Elaboración de estrategias y líneas de acción hacia la construcción de campañas de capacitación a instituciones públicas y/o privadas en materia de inclusión laboral, con énfasis en la creación de vacantes para personas con discapacidad.	Implementación de campañas de capacitación a instituciones públicas y/o privadas en materia de inclusión laboral, con énfasis en la creación de vacantes para personas con discapacidad.	Existencia de instituciones públicas y/o privadas que contratan personas con discapacidad.	Existen vacantes en los sectores públicos y privados en niveles operativos, administrativos y directivos, contemplando todos los tipos de deficiencia, asegurando la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
Insuficiencia de datos estadísticos e información fidedigna sobre el número de personas con discapacidad empleadas y desempleadas.	Concientización de la carencia de datos sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Diseño de censos estadísticos para conocer el número de personas con discapacidad incluidos laboralmente, visibilizando la interseccionalidad.	Existencia de censos estadísticos fidedignos y oficiales sobre el número de personas con discapacidad incluidos laboralmente, visibilizando la interseccionalidad.	Consolidación de censos estadísticos sobre el número de personas con discapacidad incluidos laboralmente, visibilizando la interseccionalidad.

**TABLA DE INTERRELACIÓN Y AVANCE
MODELO DE MADUREZ**

FASE PREVIA A LA INCLUSIÓN	FASE DE TOMA DE CONCIENCIA	FASE INICIAL	FASE DE DESARROLLO	FASE DE ESTABILIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN
Escasez de planes, programas y políticas públicas federales, estatales y locales en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Detección de la necesidad de diseñar, implementar y evaluar planes, programas y políticas públicas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Diseño de planes, programas y políticas públicas federales, estatales y municipales con atribuciones y responsabilidades, contemplando la participación de las personas con discapacidad.	Implementación de planes, programas y políticas públicas federales, estatales y municipales que contemplen acciones afirmativas e incentivos fiscales o económicos para los empleadores que contraten a personas con discapacidad.	Evaluación continua de los planes, programas y políticas públicas federales, estatales y municipales de inclusión laboral implementadas, a fin de analizar su continuidad y permanencia.
Inexistencia de vacantes específicas para personas con discapacidad que garanticen la igual remuneración.	Creación de mecanismos de gestión para la coordinación entre los actores involucrados en la selección y reclutamiento de personal.	Adecuación de vacantes laborales, tomando en cuenta los ajustes razonables a adoptar dependiendo el personal a contratar.	Existen oportunidades adecuadas para incorporar a las personas con discapacidad, en igualdad de circunstancias, al mercado laboral.	Las oportunidades laborales permiten que las personas con discapacidad ejerzan su derecho a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la comunidad.
Poquedad de programas especializados de capacitación para las personas con discapacidad.	Elaboración de diagnósticos sobre las necesidades de capacitación y formación que responda a los requerimientos del mercado laboral actual.	Diseño de programas de capacitación dirigidos a las personas con discapacidad a fin de promover su contratación, permanencia y promoción profesional.	Implementación de programas de capacitación especializada dirigidos a las personas con discapacidad a fin de promover su permanencia y promoción profesional.	Reforzamiento de programas de capacitación dirigidos a las personas con discapacidad a fin de promover su permanencia y promoción profesional.
Inexistencia de normas y reglamentos de accesibilidad que garanticen el acceso al trabajo y empleo en igualdad de condiciones.	Presentación de iniciativas de normas y reglamentos en materia de accesibilidad, que aseguren el ejercicio en igualdad de condiciones del trabajo y empleo de las personas con discapacidad.	Elaboración de normas y reglamentos de accesibilidad que aseguren que los centros de trabajo cuenten con medidas de accesibilidad en todos sus ámbitos, para garantizar que cualquier persona con discapacidad pueda ser incluida en igualdad de condiciones.	Existen normas y reglamentos que protegen el derecho a la accesibilidad en los centros de trabajo para garantizar que cualquier persona con discapacidad pueda ser incluida en igualdad de condiciones.	Se garantiza la aplicación de las normas y reglamentos que aseguran que los centros de trabajo sean accesibles en todos sus ámbitos.
Desconocimiento de la situación actual de la accesibilidad en el transporte, obstaculizando la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Elaboración de diagnósticos de accesibilidad en el transporte, para conocer las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el traslado al centro de trabajo.	Presentación de proyectos para la adaptación de transporte e infraestructura accesible para las personas usuarias con discapacidad.	Implementación de transporte e infraestructura accesible suficiente para satisfacer la demanda de usuarios con discapacidad.	Existe transporte accesible adecuado y suficiente que garantiza la movilidad autónoma de las personas con discapacidad.
Carencia de programa de habilitación y rehabilitación para las personas con discapacidad.	Elaboración de diagnósticos sobre la importancia de la implementación de programas de habilitación y rehabilitación laboral de personas con discapacidad.	Proyección de programas de habilitación y rehabilitación vocacional y profesional para el permanencia o reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad.	Desarrollo de programas de habilitación y rehabilitación vocacional y profesional para el permanencia o reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad.	Existen programas de habilitación y rehabilitación vocacional y profesional para la permanencia y reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad.

**TABLA DE INTERRELACIÓN Y AVANCE
MODELO DE MADUREZ**

<i>FASE PREVIA A LA INCLUSIÓN</i>	<i>FASE DE TOMA DE CONCIENCIA</i>	<i>FASE INICIAL</i>	<i>FASE DE DESARROLLO</i>	<i>FASE DE ESTABILIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN</i>
Personas con discapacidad víctimas de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso.	Existencia de estudios e informes sobre la situación de las personas con discapacidad sometidas a esclavitud, servidumbre y/o trabajo forzoso.	Las autoridades federales, estatales y municipales diseñan las acciones que llevarán a cabo para asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso.	Las autoridades federales, estatales y municipales implementan medidas que garantizan que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso.	Existe mecanismos que garantizan que las personas con discapacidad no son sometidas a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso.
Inexistencia de protocolos de atención en situaciones de riesgo y emergencias que contemplen a las personas con discapacidad.	Capacitación de instituciones públicas y privadas sobre la importancia de contar con protocolos de atención a personas con discapacidad en situaciones de riesgo y emergencias.	Elaboración de protocolos de atención a personas con discapacidad en situaciones de riesgo y emergencias que contemplan los tipos de deficiencia y sus requerimientos específicos.	Implementación de protocolos de atención a personas con discapacidad en situaciones de riesgo y emergencias que contemplan los tipos de deficiencia y sus requerimientos específicos.	Los centros de trabajo públicos y privados cuentan con protocolos de atención a personas con discapacidad en situaciones de riesgo y emergencias, tomando en cuenta sus requerimientos específicos.
Falta de indicadores que permitan medir el nivel de inclusión de las personas con discapacidad.	Desarrollo de análisis sobre la situación actual del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad.	Diseño de indicadores de medición de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Implementación de indicadores de medición de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual permitirá cuantificar el avance de la garantía del derecho al trabajo y empleo.	Existen indicadores de medición de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual permite el monitoreo, evaluación y/o modificación de las políticas públicas implementadas.
Inexistencia de vinculación entre autoridades federales, estatales y municipales, sector privado, organizaciones sociales y personas con discapacidad en materia de inclusión laboral.	Toma de conciencia de las autoridades federales, estatales y municipales, así como del sector privado respecto a la creación de programas de vinculación a favor de la inclusión laboral.	Diseño del plan de trabajo para la vinculación con autoridades federales, estatales y municipales, sector privado, organizaciones sociales y personas con discapacidad, en materia de inclusión laboral.	Vinculación entre autoridades federales, estatales y municipales, sector privado, organizaciones sociales y personas con discapacidad en materia de inclusión laboral.	Existe una Red de vinculación consolidada entre autoridades federales, estatales y municipales, sector privado, organizaciones sociales y personas con discapacidad que permite un diálogo permanente y continuo sobre los avances y retos en materia de inclusión laboral.
Inexistencia de centros educativos que brinden formación adecuada a los requerimientos laborales de los centros de trabajo, por lo que las personas con discapacidad no cuentan con la capacitación técnica y especializada para ser incluidos laboralmente.	Creación de mecanismos de gestión para la coordinación entre los actores involucrados en la formación de personas con discapacidad, y en su selección y reclutamiento.	Vinculación entre los centros educativos y laborales para la realización de acciones conjuntas en beneficio de las personas con discapacidad.	Coordinación entre los centros educativos y laborales públicos y privados para promover la formación de las personas con discapacidad y su incorporación al empleo.	Los centros educativos brindan formación adecuada a los requerimientos laborales de los centros de trabajo, a fin de que las personas con discapacidad cuenten con la capacitación técnica y especializada para ser incluidos laboralmente. Por lo que no existen brechas educativas, formativas y de capacitación, así que las personas pueden acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

547. Con base en lo anterior, a continuación se muestran los códigos de color correspondientes al análisis de brechas para una fácil identificación del avance que tiene cada uno de los Ejes:



A. Eje 1. Normatividad Nacional en Materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

548. Derivado de la revisión del marco normativo nacional e internacional desarrollada en el apartado II. Marco Normativo de este documento, se presenta a continuación el análisis correspondiente al primero de los siete ejes principales con los cuales se atenderá este Informe Especial.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
<ul style="list-style-type: none"> ■ La normatividad nacional se encuentra armonizada con la CDPD y con otros tratados internacionales en la materia. ■ La normatividad federal garantiza el desarrollo y progresividad de la estatal. ■ La normatividad nacional contempla, incluye y articula a todos los actores involucrados en la inclusión laboral, tales como: sector público, privado, social, académico, personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones que las representan. ■ El Estado mexicano ha firmado y ratificado la Convención Interamericana de Derechos Humanos de las Personas Mayores, y con base en ella, armoniza sus ordenamientos nacionales. ■ Existen mecanismos de vigilancia, queja y sanción que hacen cumplir lo establecido en la normatividad nacional. ■ Existe interés gubernamental en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad. ■ La normatividad nacional garantiza la generación y promoción de vacantes, contratación, permanencia y promoción de personas con discapacidad en la APF, Estatal y Municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En la normatividad nacional revisada puede observarse la existencia de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> » Implementación de ajustes razonables en centros laborales para garantizar condiciones óptimas. » Implementación de mecanismos para fomentar acciones de accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas. » Trabajo digno y útil socialmente. » Seguridad social. » Seguridad e higiene y salud en el trabajo. » Protección contra el desempleo. » Se establece el concepto de discriminación por motivos de discapacidad. » Igualdad Sustantiva. » Establecimiento de medidas afirmativas a favor del colectivo con discapacidad. » Reconocimiento del trabajo libremente elegido. » Derecho al descanso. » Derecho a obtener, conservar y progresar en el empleo. » Estímulos fiscales para empleadores de personas con discapacidad. » Establecimiento de bases para la obtención de Certificaciones y Emblemas sobre prácticas laborales inclusivas. <p>Lo anterior, demuestra un avance legislativo en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p>Si bien la legislación a nivel nacional y estatal, sobre todo, la normatividad relacionada con la protección de los derechos de las personas con discapacidad contempla el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, de la investigación realizada para la elaboración del presente Informe Especial, se desprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Armonización del sistema jurídico mexicano insuficiente. » Falta de mecanismos que garanticen el cumplimiento de lo establecido en la normatividad nacional. » Existen amplias desigualdades normativas, por lo que es necesario que las reformas, adiciones y/o modificaciones legales vayan de la mano de medidas de nivelación y acciones afirmativas. » Cabe destacar que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019, el legislador no consultó adecuadamente a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, a fin de conocer e implementar reformas sustantivas que permitieran impulsar la efectiva inclusión laboral de estas personas, particularmente acentuando las obligaciones de los patrones respecto a la realización de medidas de accesibilidad y ajustes razonables para que las personas con discapacidad pudieran ser contratadas, permanecer y desarrollarse en igualdad de condiciones que las personas trabajadoras sin discapacidad.

FASE EN LA QUE SE ENCUENTRA: DESARROLLO

Previa a la Inclusión	Toma de Conciencia	Inicial	Desarrollo	Estabilización de la Inclusión
			●●●●●●●●	

RESUMEN

Con base en el análisis anterior, este Eje se ubica en la Fase de Desarrollo debido a la existencia de leyes, normas y reglamentos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, en los cuales se consideran aspectos que benefician a este colectivo.

Sin embargo, para lograr una progresividad y estabilización de este orden jurídico, es indispensable el desarrollo de indicadores que permitan medir el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad; ello podrá dar paso al seguimiento, evaluación, adecuación y/o reforma de la normativa nacional, en específico aquella que regula el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad.

Además, deben fortalecerse los mecanismos y acciones de consulta y participación de las personas con discapacidad en el diseño e implementación de la normatividad correspondiente.

B. Eje 2. Presupuesto Federal en Materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

549. Tras la información recabada en el apartado sobre Presupuestos de Egresos de la Federación correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022, se presenta en el siguiente cuadro el análisis a este segundo Eje.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Existencia, asignación y continuidad de recursos económicos, humanos y materiales necesarios y suficientes para implementar la política pública en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, conforme a las obligaciones de transparencia, mejora continua, rendición de cuentas y evaluación. ■ Se cuenta con presupuesto asignado de manera específica para la implementación y seguimiento del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024. ■ Existe presupuesto etiquetado para la procuración e impartición de justicia laboral, que contempla a las personas con discapacidad, haciendo énfasis a las mujeres con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asignación de recursos económicos para la implementación de acciones de trabajo y empleo para la población en general, sin embargo no se contempla de forma específicas a las personas con discapacidad. ■ Existencia de programas de apoyo económico para personas con discapacidad, utilizándose para tal efecto la mayoría del presupuesto dirigido a este sector de la población. ■ Asignación de recursos económicos a la atención a la educación media superior con estudiantes con discapacidad. ■ Se observa reducción de presupuesto etiquetado para la STPS, lo que puede repercutir en las acciones que favorecen la inclusión laboral. ■ Eliminación del FOTRADIS en el PEF 2021. ■ Existe presupuesto etiquetado sobre la procuración de justicia laboral; sin embargo, no se hace referencia de forma específica a las personas con discapacidad como beneficiarias de dicho presupuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En la documentación revisada no se encontró evidencia de recursos o partidas presupuestales que permitan observar la implementación efectiva de las políticas públicas en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad. ■ Se continúa visibilizando y considerando a las personas con discapacidad como sujetos de caridad y beneficiarios de becas. ■ En la documentación revisada no se encontró evidencia de recursos o partidas presupuestales que permitan llevar a cabo diagnósticos para diseñar planes, estrategias y acciones, a fin de garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. ■ No se identifica la asignación de presupuesto en el PEF 2022 para la implementación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024.

FASE EN LA QUE SE ENCUENTRA: TOMA DE CONCIENCIA

Previa a la Inclusión	Toma de Conciencia	Inicial	Desarrollo	Estabilización de la Inclusión

RESUMEN

Con base en la información obtenida, se considera que este Eje se encuentra en una Fase de Toma de Conciencia debido a que en el PEF de los periodos revisados se cuenta con la asignación de recursos económicos para promover y garantizar el trabajo y empleo de la población en general. Sin embargo, no se encontró evidencia documental correspondiente a la asignación de presupuesto destinado específicamente para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Se considera indispensable la creación de proyectos específicos que atiendan de manera eficiente la asignación de presupuesto, así como la toma de conciencia sobre el ejercicio, goce y disfrute de las personas con discapacidad de sus derechos, de manera particular al trabajo y empleo.

Elaboración: CNDH

C. Eje 3. Formación para el Trabajo de las Personas con Discapacidad

550. Mediante la investigación realizada en el apartado V. Estado Actual de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en México, se detectó que los actores involucrados en la selección y contratación de personas con discapacidad argumentan que una de las barreras que impiden la inclusión laboral es su escasa formación técnica y especializada, así como la falta de habilidades, destrezas y conocimientos que resultan importantes al momento de ingresar, permanecer y progresar en un trabajo.

Por lo anterior, en la siguiente tabla se brinda la información encontrada y analizada al respecto.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Las personas con discapacidad reciben capacitación adecuada para el trabajo enfocado en los requerimientos y necesidades de los puestos y centros de trabajo de instituciones públicas, privadas, sociales y educativas. ■ Existen programas de capacitación y certificación en modos, medios y formatos accesibles dirigidos a las personas con discapacidad a fin de fomentar su permanencia y promoción profesional. ■ Existencia de programas de habilitación y rehabilitación laboral, orientación vocacional y profesional dirigidos a las personas con discapacidad. ■ Los centros educativos y de capacitación laboral brindan formación adecuada a personas con discapacidad, con base los requerimientos específicos del mercado laboral, ■ No existe una brecha educativa, por lo que las personas con discapacidad pueden acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. ■ Existe colaboración interinstitucional entre los sectores público, privado, social y educativo para la contratación y permanencia laboral de las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro reportó la vinculación de aprendices con discapacidad a la capacitación laboral. ■ El PAE, promueve la colocación de personas desempleadas a través de apoyos económicos o en especie para la capacitación y el autoempleo. ■ El Subprograma de Capacitación para la Empleabilidad, imparte de cursos de corto plazo en beneficio de buscadores de trabajo. ■ El PROCADIST, ofrece capacitación que permite a los trabajadores el desarrollo o perfeccionamiento de habilidades y mejorar o incrementar la productividad laboral. ■ POETA atiende a las personas que se encuentran en desventaja en materia de capacitación, tales como las personas con discapacidad. ■ Algunas empresas cuentan con programas de capacitación para fortalecer las habilidades de las personas con discapacidad que ya se encuentran laborando en ellas, así como para reclutadores y empleadores. ■ Las partidas presupuestales para la educación y formación para el trabajo destinadas a personas con discapacidad no son suficientes y/o son constantemente recortadas. ■ En las mesas de trabajo se recabó la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> » La formación educativa no es acorde con los requerimientos de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Si bien se cuenta con programas enfocados en la capacitación para la inserción laboral, se identifica que únicamente el PJCF toma en cuenta a las personas con discapacidad. ■ Se observa que los programas educativos, de formación y capacitación para el trabajo de personas con discapacidad se encuentran desvinculados de los perfiles y requerimientos del mercado laboral. ■ La oferta educativa existente para las personas con discapacidad, en particular, aquellas que presentan una discapacidad intelectual, se centra en el aprendizaje de oficios, limitando su acceso a niveles de educación medio o superior. ■ Inexistencia de estrategias gubernamentales dirigidas a desarrollar, fortalecer y actualizar habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad. ■ Los empleadores desconocen los procesos y/o mecanismos para la adaptación de puestos y perfiles de trabajo para personas con discapacidad. ■ No se cuenta con programas relativos a la implementación del diseño universal en los centros laborales y ni de estrategias para la toma de conciencia con el personal sin discapacidad que labora en dichos centros.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
	<ul style="list-style-type: none"> » Las personas con discapacidad no cuentan con los conocimientos técnicos y especializados que las empresas requieren. » Inexistencia de programas educativos que fomenten la capacitación y formación de las personas con discapacidad. 	

FASE EN LA QUE SE ENCUENTRA: DESARROLLO				
Previa a la Inclusión	Toma de Conciencia	Inicial	Desarrollo	Estabilización de la Inclusión
				
RESUMEN				
<p>Derivado del análisis correspondiente, este Eje se coloca en la Fase de Desarrollo debido a la existencia de instituciones públicas, privadas y sociales que contratan personas con discapacidad. No obstante, lo anterior no es posible transitar de manera plena a la Fase de Estabilización de la Inclusión ya que las bolsas de trabajo específicas para personas con discapacidad son escasas. Además, la vinculación interinstitucional es limitada, lo que impide la celebración de acuerdos que aporten herramientas para la generación de política pública enfocada a la inclusión laboral de las personas con discapacidad</p>				

Elaboración: CNDH

D. Eje 4. Seguridad Social y Salud en el Trabajo de las Personas con Discapacidad

551. Posterior a la revisión y análisis del marco regulatorio de la Seguridad Social y Salud en el Trabajo de las personas con discapacidad, así como de la información obtenida de las solicitudes de información y las mesas de trabajo, en el siguiente cuadro se muestran los hallazgos dentro de este cuarto Eje.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Los centros de trabajo cuentan con programas y políticas de prevención de riesgos y protección civil que incluyen la perspectiva de discapacidad y de género. ■ Los centros de trabajo públicos y privados toman en cuenta a las personas con discapacidad y a sus organizaciones para la elaboración, implementación, seguimiento y actualización de los protocolos de protección civil. ■ Las instituciones responsables de recabar los datos sociodemográficos cuentan con cifras y estadísticas claras y actualizadas sobre el tema de la discapacidad en la población en todos los ámbitos. ■ Las personas con discapacidad que se encuentran en el trabajo informal cuentan con seguridad social y pueden acceder a servicios de salud universales, gratuitos y de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existen datos estadísticos en materia laboral como el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI y la ENDIREH 2021, en materia de violencia laboral por razón de género y discapacidad. ■ Existen instituciones encargadas de recabar datos estadísticos y generar cifras a nivel nacional sobre el comportamiento demográfico considerando a las personas con discapacidad en dicha información. ■ Se observa que algunos los centros de trabajo no cuentan con protocolos de protección civil que contemplen a las personas con discapacidad. ■ Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024. ■ Programa ELSSA a cargo del IMSS. ■ 30% de participación económicamente activa de la población con discapacidad se encuentra inmersa en el trabajo informal. Lo que se ve reflejando en que el 23.75% de las personas con discapacidad no está afiliada a servicios de salud. ■ Según la ENDIREH 2021, la violencia laboral se da más en mujeres del entorno urbano, entre 15 y 24 años y con escolaridad superior completa. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta e inconsistencia de datos estadísticos generados por instituciones de Seguridad Social y Salud desde la perspectiva de discapacidad. ■ Desinterés de las instituciones públicas para el levantamiento, concentración y actualización de información estadística con perspectiva de discapacidad en los centros de trabajo. ■ Desconocimiento sobre el tratamiento y apoyo a las personas con discapacidad en los protocolos de protección civil durante contingencias o situaciones de emergencia. ■ Con relación al punto anterior, en instituciones públicas, privadas, sociales y educativas no se considera a las personas con discapacidad como usuarias, trabajadoras o visitantes en sus instalaciones.

FASE EN LA QUE SE ENCUENTRA: INICIAL

Previa a la Inclusión	Toma de Conciencia	Inicial	Desarrollo	Estabilización de la Inclusión

RESUMEN

Como resultado de este diagnóstico, el presente Eje se cataloga en una Fase Inicial en virtud de que se identifica la falta de interés y toma de conciencia para considerar a las personas con discapacidad en la elaboración y ejecución de los planes y programas de Protección Civil para atenderles y apoyarles situaciones de riesgo y emergencias humanitarias de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la CDPD.

México cuenta con un marco legal que regula la seguridad y salud en los centros de trabajo, empero el desafío es lograr que todas las instituciones públicas y privadas, sin importar su tamaño o actividad económica, cumplan con ella. Lo anterior coadyuvara a transitar a la Fase de Desarrollo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

E. Eje 5. Colaboración entre Actores

552. Con base en el análisis realizado y tomando como referencia los insumos obtenidos por autoridades garantes y capacitadoras, organizaciones sociales y empresas, el siguiente cuadro muestra la sistematización de los datos recabados para este Eje.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Existencia y consolidación de una Red de Vinculación Interinstitucional integrada por los sectores público, privado, social, académico y las personas con discapacidad para tener un diálogo permanente y continuo en materia de inclusión laboral. ■ Elaboración de proyectos, programas o políticas públicas donde participan de manera activa todos los sectores y actores involucrados en la inclusión laboral del colectivo con discapacidad. ■ Los puestos de trabajo, así como los perfiles laborales de las personas con discapacidad están diseñados desde la perspectiva de discapacidad a fin de favorecer la oferta, demanda y permanencia en el empleo. ■ El marco constitucional y normativo del Estado mexicano cuenta con la transversalización del enfoque de discapacidad que propicia y favorece la inclusión laboral, así como el derecho a un trabajo digno para este sector de la población. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El programa del SNE es el único que nivel nacional fomenta el empleo para las personas con discapacidad, en la mayoría de las entidades federativas se carece de programas homologados o similares. ■ Las instituciones públicas de los tres órdenes de gobierno no cuentan con bases de datos sobre las organizaciones sociales que trabajan a favor de la inclusión de las personas con discapacidad. ■ Existencia convenios de colaboración entre empresas e instituciones públicas, privadas y sociales con el fin de impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. ■ Algunas empresas realizan acciones a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad; sin embargo, se observa la falta difusión de las mismas que sirva como referencia y ejemplo a otras empresas o instituciones públicas o sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Los cambios gubernamentales impiden la continuidad de los trabajos, acciones y políticas públicas dirigidas a la inclusión –en todos los ámbitos– de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan. ■ Se identificó desconocimiento por parte de instancias gubernamentales de las estrategias, programas o acciones de comunicación implementadas por instituciones públicas, privadas o sociales sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, lo que impide la vinculación efectiva entre estos actores. ■ No existe en el marco jurídico del Estado mexicano, instrumentos normativos claros y precisos que especifiquen e incidan en la obligatoriedad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los sectores público y privado.

FASE EN LA QUE SE ENCUENTRA: INICIAL

Previa a la Inclusión	Toma de Conciencia	Inicial	Desarrollo	Estabilización de la Inclusión

RESUMEN

Derivado del análisis correspondiente, este Eje se coloca en la Fase Inicial debido a que, si bien se observan instituciones públicas, privadas, sociales y académicas que están realizando acciones a favor de la inclusión de las personas con discapacidad, de conformidad con los datos contenidos en el presente informe pueden considerarse como hechos aislados, puesto que no se identifican acciones interinstitucionales constantes, permanentes y debidamente enfocadas a fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por lo tanto, resulta necesaria la creación y consolidación de una Red de Vinculación Interinstitucional que incluya a todos los actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, así como en la protección y defensa al derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad. Lo anterior, con el fin de transitar hacia una Fase de Desarrollo.

Elaboración: CNDH

F. Eje 6. Bolsas de Trabajo para Personas con Discapacidad

553. Derivado del análisis de la información recabada en las Mesas de Trabajo, las Solicitudes de Información a las Autoridades Federales y Estatales, así como de la investigación documental realizada para conocer las Acciones Afirmativas Nacionales, se presenta a continuación el análisis correspondiente al sexto de los siete Ejes con los cuales se atenderá este Informe Especial.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Implementación y fortalecimiento continuo de las bolsas de trabajo públicas y privadas, nacionales, regionales y municipales específicas para personas con discapacidad, en modos, medios y formatos accesibles. ■ Existencia de vacantes en todos los sectores, en niveles operativos, administrativos y directivos que contemplan todos los tipos de deficiencia, garantizando oportunidades y remuneración en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad. Lo que les permite ejercer su derecho a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la sociedad. ■ En las ferias de empleo se ofertan vacantes con enfoque de derechos humanos de las personas con discapacidad generando la plena inclusión laboral de las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Son pocas las instituciones públicas y privadas que cuentan con bolsas de trabajo que contemplan de manera inclusiva a las personas con discapacidad. ■ Se observa poca difusión de las vacantes para personas con discapacidad. ■ Se identifican esfuerzos dispersos, escasos y poco coordinados para la creación de bolsas de trabajo para personas con discapacidad. ■ Existe una inadecuada regulación de la normatividad que favorezca y fomente la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la adaptación de los puestos de trabajo para este sector de la población, lo que da como resultado escasa oferta de trabajo para las personas con discapacidad. ■ Se observan insuficientes Ferias de Empleo para personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Si bien existen bolsas de trabajo específicas, aún son mínimas en comparación con el número de personas con discapacidad demandantes de empleo. ■ Se observa desconocimiento por parte de las personas con discapacidad de la realización y ubicación de ferias de empleo y bolsas de trabajo inclusiva para ellas. ■ Si bien se llevan a cabo ferias de empleo para personas con discapacidad, no se cuenta con información pública sobre el impacto y alcance de éstas.

FASE EN LA QUE SE ENCUENTRA: TOMA DE CONCIENCIA

Previa a la Inclusión	Toma de Conciencia	Inicial	Desarrollo	Estabilización de la Inclusión

RESUMEN

Derivado del análisis correspondiente, este Eje se coloca en la Fase Inicial debido a que, si bien se observan instituciones públicas, privadas, sociales y académicas que están realizando acciones a favor de la inclusión de las personas con discapacidad, de conformidad con los datos contenidos en el presente informe pueden considerarse como hechos aislados, puesto que no se identifican acciones interinstitucionales constantes, permanentes y debidamente enfocadas a fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por lo tanto, resulta necesaria la creación y consolidación de una Red de Vinculación Interinstitucional que incluya a todos los actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, así como en la protección y defensa al derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad. Lo anterior, con el fin de transitar hacia una Fase de Desarrollo.

Elaboración: CNDH

G. Eje 7. Transversalidad

554. Debido al poco o nulo acceso de las mujeres con discapacidad al trabajo y empleo en igualdad de condiciones, así como a la falta de información cualitativa y cuantitativa sobre el tema, resulta indispensable en este Informe Especial realizar su análisis a fin de visibilizar la transversalidad que presenta este sector de la población. Se presenta a continuación el análisis correspondiente al último de los siete ejes con los cuales se atenderá este documento.

ESCENARIO IDEAL	SITUACIÓN ACTUAL	BRECHA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Las mujeres con discapacidad tienen las mismas oportunidades de ocupar cargos y/o puestos de trabajo en niveles operativos, administrativos, directivos y demás, en igualdad de condiciones que los hombres con y sin discapacidad en los sectores públicos, privado, social, académico entre otros. ■ Las mujeres con discapacidad perciben por trabajos realizados remuneraciones iguales a las que, por la ejecución de trabajos similares, reciben mujeres y hombres sin discapacidad, así como hombres con y sin discapacidad. ■ Las mujeres con discapacidad laboran en los sectores públicos, privados, sociales, académicos entre otros, libres de violencia laboral. ■ Existen protocolos de atención en los órganos de procuración e impartición de justicia que garantizan a las mujeres con discapacidad el ejercicio pleno del derecho de acceso a la justicia en igualdad de condiciones que las demás. ■ El Estado mexicano ha firmado y ratificado la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, y con base en ella, armoniza sus ordenamientos nacionales para la protección y atención de las mujeres adultas mayores con discapacidad, en todos los sectores, en particular, el sector laboral. ■ Existen las condiciones adecuadas que permiten la generación de ofertas de empleo inclusivas que contemplan en igualdad de condiciones a las mujeres con discapacidad, tomando en cuenta edad y género para determinar los ajustes razonables que garanticen su contratación y permanencia en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ De la información obtenida se identifica que los hombres con discapacidad presentan mayores tasas de colocación en un empleo o actividad productiva con relación a las mujeres con discapacidad. ■ Se observa en la información oficial existente una escasa o nula participación de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral. ■ Con la finalidad de abatir prácticas institucionalizadas de discriminación, exclusión e injusticia en el ámbito laboral de las mujeres con discapacidad, el Objetivo tres del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021–2024, contempla la transversalidad con las mujeres indígenas o de comunidades rurales. ■ Las entidades federativas realizan acciones de capacitación y promoción de los derechos de las mujeres con discapacidad, en particular en el ámbito laboral. ■ Se hace referencia a programas federales como el Servicio Nacional del Empleo; empero, no desde la perspectiva de género. ■ Se detecta que, para la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad, el Estado de Oaxaca realiza un proceso de acompañamiento hasta lograr su contratación. ■ Se observan acciones de vinculación institucional en algunas entidades federativas entre los diferentes sectores para la contratación de mujeres con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se identificaron escasas acciones a favor de las mujeres con discapacidad que garanticen su inclusión laboral en igualdad de condiciones. ■ Se observa que, en los programas y acciones de inclusión laboral implementados por algunas entidades federativas, no se transversaliza el tema de las mujeres con discapacidad. ■ No se identificaron programas o acciones en materia de capacitación y formación para el trabajo específicos que fomenten la participación de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, provocando disparidad de género en el acceso al trabajo y empleo decente. ■ Se observan escasos programas y acciones en materia de educación y formación para el trabajo específicos para incluir, dar permanencia y favorecer el egreso del sistema educativo de las mujeres con discapacidad. ■ No existen protocolos de atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia laboral. ■ La perspectiva sobre las capacidades, habilidades y desarrollo laboral de las mujeres con discapacidad continúa siendo negativa o inexistente. ■ Se carecen de datos estadísticos desagregados sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad. ■ No se identifica información sobre las mujeres mayores con discapacidad que han sido incorporadas al mercado formal de trabajo. ■ No se observa información sobre las personas indígenas con discapacidad incluidas en un sector laboral formal.

Elaboración: CNDH

FASE EN LA QUE SE ENCUENTRA: TOMA DE CONCIENCIA

Previa a la Inclusión	Toma de Conciencia	Inicial	Desarrollo	Estabilización de la Inclusión

RESUMEN

Con base en el análisis anterior, este Eje se ubica en la Fase de Toma de Conciencia, debido a que son pocas las entidades federativas e instituciones públicas y privadas que realizan acciones específicas para garantizar la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad en igualdad de condiciones.

Para poder transitar a la Fase Inicial, es necesario que todas aquellas encuestas y censos (en materia de trabajo y empleo), contemplen todas aquellas intersecciones existentes, tales como edad, género, discapacidad, origen étnico, preferencia sexual, entre otras, a fin de generar datos estadísticos que visibilicen la presencia y participación de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral formal.

Además, es indispensable que se visualice la violencia laboral ejercida contra las mujeres con discapacidad, con el objeto de implementar protocolos efectivos de atención para su erradicación.

RESUMEN DE LAS FASES

EJE FASE	PREVIA A LA INCLUSIÓN	TOMA DE CONCIENCIA	INICIAL	DESARROLLO	ESTABILIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN
Normatividad Nacional en Materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad					
Presupuesto Federal en Materia de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.					
Formación para el Trabajo de las Personas con Discapacidad.					
Existen estadísticas oficiales apegadas a la realidad social de las personas con discapacidad que proporcionan información sobre su interseccionalidad en materia de género, edad, origen étnico, pertenencia a comunidades indígenas y afrodescendientes, con la finalidad de diseñar e implementar políticas públicas adecuadas que atienden a las necesidades específicas de este sector de la población.					
Seguridad Social y Salud en el Trabajo de las Personas con Discapacidad.					
Colaboración entre Actores					
Bolsas de Trabajo para para Personas con Discapacidad					
Transversalidad					

Elaboración: CNDH

VI. Conclusiones

A. Conclusiones

PRIMERA. Se observa la existencia de normatividad nacional que muestra un avance legislativo en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, no es posible afirmar que dicha legislación se encuentre plenamente armonizada con la CDPD, sobre todo en materia de discapacidad, seguridad social, trabajo y empleo. Ya que, continúan preexistiendo desigualdades normativas, por carecer de reformas, adiciones y/o modificaciones legales que estén vinculadas con medidas de nivelación y acciones afirmativas.

SEGUNDA. No se identifican evidencias de que los mecanismos de vigilancia, queja y sanción existentes garanticen el cumplimiento de lo establecido en la normatividad nacional en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

TERCERA. Se identifica que la mayoría de los ordenamientos jurídicos que regulan la accesibilidad en los centros laborales no son obligatorios. Por lo que no se encontraron evidencias de que existan mecanismos efectivos para el cumplimiento de las disposiciones incluidas en la misma.

CUARTA. Se observa la asignación de recursos federales para la implementación de acciones enfocadas al trabajo y empleo para la población en general, sin que existan asignaciones específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, se identificó una reducción del presupuesto etiquetado para la STPS, lo que puede repercutir en las acciones que favorecen la inclusión laboral.

QUINTA. No se encontraron evidencias de la existencia de recursos o partidas presupuestales que permitan llevar a cabo diagnósticos para poder diseñar planes, estrategias y acciones, a fin de garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

SEXTA. Se observa que las partidas presupuestales para la educación, capacitación y formación para el trabajo destinadas a personas con discapacidad no son suficientes, y las existentes son constantemente recortadas.

SÉPTIMA. Se detectó la existencia de programas de apoyo al empleo, de formación y capacitación a distancia, en los que se incluyen tanto a jóvenes y personas desempleadas en general, con un alcance limitado hacia las personas con discapacidad.

OCTAVA. Se observa escasez de estrategias para desarrollar y fortalecer las habilidades, capacidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad

que impulsen y garanticen su acceso, permanencia y progreso laboral en condiciones de equidad e igualdad.

NOVENA. Se observan insuficientes programas educativos que fomenten la capacitación y formación de las personas con discapacidad. Los que existen, no son acordes con los requerimientos del sector laboral, provocando que las personas con discapacidad no cuenten con los conocimientos técnicos, especializados y actualizados que requiere el mercado laboral actual.

DÉCIMA. No se observan programas o acciones en materia de educación y formación para el trabajo específicos para fomentar la participación de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, lo que provoca disparidad de género en el acceso y permanencia al trabajo y empleo decente.

DÉCIMA PRIMERA. Se detectan escasas acciones de vinculación y coordinación interinstitucional entre los sectores público, privado, social y educativo, que atiendan de manera integral la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, se identifica interés por parte de los diferentes actores para realizar acciones conjuntas.

DÉCIMA SEGUNDA. Se observa que las instituciones públicas no cuentan con registros de las Organizaciones Sociales que trabajen a favor de la inclusión de las personas con discapacidad, ni con datos de las personas con discapacidad que se benefician de su labor.

DÉCIMA TERCERA. De la información recabada, se identifica interés de las instituciones privadas por incluir laboralmente a personas con discapacidad; sin embargo, aún existen diversas barreras tanto sociales como normativas, además de poca información en esta materia, que aporte o impulse dichas acciones de inclusión en beneficio de la población con discapacidad.

DÉCIMA CUARTA. Se continúa promoviendo la perspectiva de las personas con discapacidad como sujetos de caridad y beneficiarios de becas económicas, no como titulares de derechos y obligaciones, lo que vulnera el ejercicio, goce y disfrute de su derecho al trabajo y al empleo en igualdad de condiciones.

DÉCIMA QUINTA. Se observa insuficiente difusión de los derechos laborales de las personas con discapacidad para que los conozcan y los hagan exigibles. Además de coadyuvar a la promoción y reconocimiento de las habilidades y capacidades de este sector de la población a fin de eliminar prejuicios y estereotipos existentes.

DÉCIMA SEXTA. Se carece de información oficial que visualice el trabajo interinstitucional que realizan los diferentes niveles de gobierno sobre el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

DÉCIMA SÉPTIMA. Se carecen de datos estadísticos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, sobre todo de las mujeres, además no se cuenta con información sobre la edad, género, origen étnico o nacional, orientación sexual, condición social o económica, u otros datos desagregados. Lo que dificulta el diseño e implementación de políticas públicas específicas y adecuadas a los requerimientos específicos de este colectivo.

DÉCIMA OCTAVA. No se identificó evidencia de que las instituciones públicas cuenten con mecanismos que permitan generar, concentrar y actualizar información estadística con perspectiva de discapacidad en los centros de trabajo.

DÉCIMA NOVENA. Se observa desconocimiento sobre la atención de las personas con discapacidad en los protocolos de protección civil durante contingencias o situaciones de emergencia en los centros de trabajo.

VIGÉSIMA. Se detecta que pocos centros de trabajo, públicos y privados cuentan con protocolos de protección civil que contemplan los requerimientos específicos de las personas con discapacidad, así como las principales barreras a las que se enfrentan.

VIGÉSIMA PRIMERA. Se observa la inexistencia de algunos protocolos de atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia laboral, así como inexistencia de mecanismos que puedan ser utilizados por éstas para exigir entornos laborales libres de violencia.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Se detecta desconocimiento en los centros de trabajo sobre los procesos y/o mecanismos para la adaptación de puestos y perfiles de trabajo, elaboración, análisis e implementación de diseño universal, de la perspectiva de discapacidad y de estrategias para la toma de conciencia con el resto del personal.

VIGÉSIMA TERCERA. Se observan barreras a las que se enfrentan las empresas que han incorporado la inclusión laboral, como la falta de transporte público accesible, que garantice la libre movilidad y autonomía de las personas con discapacidad para trasladarse a los centros laborales.

VIGÉSIMA CUARTA. Se observa poca difusión y promoción de bolsas de trabajo y ferias de empleo específicas para las personas con discapacidad, lo que provoca desconocimiento y baja participación del colectivo. Además, no se contemplan todos los modos, medios y formatos accesibles para la distribución de la información.

VIGÉSIMA QUINTA. Se observa disparidad de género en las acciones relacionadas con el acceso al trabajo y empleo decente de las mujeres con discapacidad, lo que se ve reflejado en las estadísticas sobre inclusión laboral del colectivo de discapacidad.

VIGÉSIMA SEXTA. Se identificó el desconocimiento de los incentivos y beneficios fiscales, así como de los mecanismos para que las instituciones privadas accedan a ellos por la contratación de personas con discapacidad.

B. Propuestas

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos recomienda al Congreso de la Unión:

PRIMERA. A la Cámara de Diputados, impulsar la armonización legislativa en materia de discapacidad, seguridad social, trabajo y empleo; para abatir las desigualdades normativas, mediante la implementación de reformas, adiciones y/o modificaciones legales que vayan de la mano con medidas de nivelación y acciones afirmativas.

SEGUNDA. Promover la creación de mecanismos de vigilancia, queja y sanción para que garanticen el cumplimiento de lo establecido en la normatividad nacional en materia de discapacidad, en específico en trabajo y empleo, a través de la coordinación y vinculación de las instancias competentes.

TERCERA. Promover que los ordenamientos jurídicos que regulan la accesibilidad en los centros laborales sean vinculantes, con el objetivo de que cuenten medios de coerción para el cumplimiento de las disposiciones en la materia.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos recomienda al Ejecutivo Federal:

PRIMERA. Fortalecer la asignación de recursos federales para la implementación de políticas públicas que favorezcan la inclusión laboral de todas las personas. Mediante un estudio de factibilidad o diagnóstico que permita diseñar planes, programas, estrategias y acciones enfocadas a otorgar suficiencia presupuestaria eficaz y eficientemente.

SEGUNDA. Robustecer las partidas presupuestales para la educación, capacitación y formación para el trabajo dirigidas a personas con discapacidad, mediante un diagnóstico de necesidades de capacitación del mercado laboral actual y perfiles de puesto.

TERCERA. Incluir en los programas de apoyo al empleo, de formación y capacitación a distancia, capacitación para el emprendimiento y el autoempleo a personas con discapacidad acordes con los requerimientos del sector laboral, fortaleciendo las acciones de vinculación y coordinación interinstitucional entre los sectores público, privado, social y educativo que atiendan de manera integral la inclusión laboral de

las personas con discapacidad, garantizando su acceso, permanencia y progreso laboral en condiciones de equidad e igualdad.

CUARTA. Impulsar la creación y desarrollo de programas o acciones en materia de educación y formación para el trabajo específicos para mujeres con discapacidad a fin de fomentar su participación en el ámbito laboral con el objetivo de disminuir la disparidad de género en el acceso al trabajo y empleo decente, mediante la implementación de cursos, talleres y difusión de materiales de consulta sobre equidad de género, discapacidad y no discriminación.

QUINTA. Fortalecer los mecanismos de protección, defensa y sanción contra la discriminación y la violencia laboral a la que se enfrentan las personas con discapacidad, a través de campañas permanentes que permitan la erradicación y eliminación de dicha discriminación, así como promover la reparación integral del daño mediante garantías de no repetición de las violaciones al trabajo y empleo de este sector de la población.

SEXTA. Desarrollar adecuaciones de accesibilidad tanto en la infraestructura de los centros laborales como en el transporte y en las comunicaciones para asegurar la cadena de accesibilidad, mediante la implementación de un sistema de verificación.

SEPTIMA. Impulsar la creación un mecanismo de recolección y sistematización de datos oficiales precisos y desglosados por discapacidad, género, edad, origen étnico o pertenencia a otro grupo en situación de vulnerabilidad en materia de trabajo y empleo para conocer su situación y condición ocupacional.

OCTAVA. Impulsar la conformación de un grupo plural que integre organizaciones sociales, instituciones públicas, privadas y académicas con el fin de realizar una revisión sistemática de la normatividad relacionada con el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad con el objetivo de fortalecer el marco jurídico correspondiente.

NOVENA. Diseñar, implementar, dar seguimiento y fortalecer las bolsas de trabajo, convocatorias y vacantes dirigidas a personas con discapacidad, en particular a mujeres con discapacidad y personas de comunidades indígenas.

DÉCIMA. Implementar campañas de difusión sobre los incentivo y beneficios fiscales, económicos y sociales existentes que el sector empresarial puede obtener a partir de incluir laboralmente a las personas con discapacidad.

DÉCIMA PRIMERA. Emitir convocatorias y consultas dirigidas a instituciones públicas, privadas, sociales, educativas y personas con discapacidad con la finalidad de crear grupos de trabajo que incidan en el fortalecimiento de acciones orientadas a la inclusión laboral de este colectivo.

DÉCIMA SEGUNDA. Crear un Registro Nacional de organizaciones sociales y empresas que promuevan e incidan en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con el objetivo de propiciar y fortalecer la vinculación interinstitucional.

DÉCIMA TERCERA. Diseñar e implementar campañas de toma de conciencia de las personas con discapacidad como titulares de derechos y obligaciones dirigidas a personas empleadoras, personas con discapacidad, personas servidoras públicas y población en general.

DÉCIMA CUARTA. Cumplimentar las recomendaciones derivadas de las observaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad relativas al trabajo y empleo de las personas con discapacidad emitidas en el mes de marzo de 2022.

DÉCIMA QUINTA. Impulsar la creación y desarrollo de programas o acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como de los servicios que ofrece el sector salud a las personas con discapacidad trabajadores, a fin de fomentar la implementación de cursos, talleres y difusión de materiales de consulta sobre trato adecuado, accesibilidad, no discriminación, uso de LSM, uso de formatos accesibles como: fácil lectura, intérprete de LSM, señalética, entre otros, para conocimiento e implementación del personal que labora en estos sectores.

VII. Glosario

555. Se llevó a cabo una investigación sobre los diferentes conceptos que son necesarios definir como apoyo en la lectura del presente Informe Especial.

A. Discapacidad

556. La CDPD señala que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. [...] Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales, 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 (ONU, 2018, págs. 10, 13, 33).

B. Discapacidad Intelectual

557. Personas con dificultades en el aprendizaje, cuyo desarrollo cronológico no siempre corresponde con su desarrollo cognitivo. Incluye a personas con lesiones cerebrales, traumatismo o secuelas de traumatismos, que no les permiten comprender al mismo ritmo que las personas sin esta condición (CNDH, 2020, pág. 28).

C. Discapacidad psicosocial

558. Personas donde su salud mental se ve comprometida, pero no su nivel cognitivo, atención, concentración o memoria. Algunas condiciones que requieren de atención y tratamiento psiquiátrico y psicológico pueden ser: depresión profunda, bipolaridad, esquizofrenia, trastornos de pánico, entre otros (CNDH, 2020, pág. 28).

D. Discapacidad Auditiva

559. Comprende a las personas con afectaciones moderadas o profundas en el oído. Incluye a las personas sordas o con hipoacusia. Las barreras que enfrentan son primordialmente de información y de comunicación, sin dejar de lado las actitudinales, tienen que ver con el desconocimiento de la lengua de señas, y otros elementos para hacer accesible la información y su comunicación con los demás (CNDH, 2020, pág. 29).

E. Discapacidad Visual

560. Incluye a las personas ciegas o con baja visión. Las barreras que enfrentan son primordialmente de información y de comunicación, sin dejar de lado las actitudinales. Las barreras tienen que ver con el desconocimiento del sistema Braille y otros elementos para hacer accesible la información, tales como la audiodescripción (CNDH, 2020, pág. 29).

F. Discapacidad Física

561. Comprende a las personas con afectaciones neuromotoras o motoras como consecuencia de alguna condición genética, enfermedad o accidente. En este grupo se incluye a las personas usuarias de prótesis, órtesis, bastones de apoyo, muletas o sillas de ruedas por afectaciones en la movilidad, amputaciones, así como a las personas de talla baja. Las barreras a que se enfrenta este grupo poblacional son primordialmente de carácter físico, lo que incluye

escaleras, cabinas telefónicas o cajeros automáticos para estaturas promedio, manipulación de aparatos o elementos de uso cotidiano, entre otros.

G. Discapacidad Múltiple

562. Hace referencia a la presencia de dos o más deficiencias asociadas. No solo es la suma de estas alteraciones lo que caracteriza a la discapacidad múltiple, sino también el nivel de desarrollo de la persona, sus posibilidades a nivel funcional, comunicativo, social y del aprendizaje.

H. Barreras

563. El CONAPRED las define como:

Las barreras son aquellos obstáculos que las personas con discapacidad tienen que enfrentar en los diferentes escenarios en los que desarrollan durante la vida, impidiéndoles o limitando su movilidad, su circulación, la posibilidad de mantenerse informadas de poder comunicarse y de entender mensajes o cualquier dato, atentando así contra el ejercicio de sus derechos en igualdad de oportunidades y su calidad de vida. (CONAPRED, 2016, pág. 74)

I. Deficiencia

564. Según datos de la Organización Mundial de la Salud, una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. (OMS, s.f.)

J. Diseño Universal

565. La CDPD señala diseño universal como 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 no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad cuando se necesiten. (ONU, 2018, pág. 14)

K. Accesibilidad

566. Es el derecho humano de las personas con discapacidad y otros sectores beneficiados a disfrutar en igualdad de condiciones del acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación, así como a los procesos, bienes,

productos y servicios e instalaciones abiertos al público, situadas tanto en zonas urbanas como rurales, con la finalidad de participar en todos los ámbitos de la vida y la sociedad para vivir de manera autónoma e independiente, tomando en cuenta la dignidad y diversidad del ser humano. (CNDH, 2019, pág. 24)

L. Ajustes Razonables

567. De acuerdo con la CDPD, por ajustes razonables se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (ONU, 2018, pág. 14)

M. Trabajo

568. En el sitio web de la OIT se define al trabajo como el conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Levaggi, 2004).

N. Empleo

569. El empleo es definido como, el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (Levaggi, 2004)

O. Trabajo Decente

570. Para Virgilio Levaggi, director regional de la OIT para América Latina y el Caribe, el Trabajo decente es:

Un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y tripartismo. (Levaggi, 2004).

571. De tal manera, que el trabajo decente toma en cuenta los derechos laborales, las oportunidades de empleo, la protección social, así como el diálogo y comunicación efectiva, garantizando la igualdad, equidad y la dignidad de todas las personas.

P. Inclusión Laboral

572. La inclusión laboral refiere “al enfoque en donde se crea la igualdad de oportunidades y equidad de condiciones favorables para la participación de todas las personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral”. (Éntrale A.C.)
573. La inclusión laboral permite que todas las personas sin importar origen étnico, género, orientación sexual, condiciones económicas y sociales, así como otras circunstancias, que coloquen a la persona en una situación de vulnerabilidad, tengan acceso a un empleo digno y decente. (Gobierno de México, 2016).

Q. Igualdad de Oportunidades

574. Es importante definir la igualdad de oportunidades, debido a que es indispensable para garantizar la inclusión en todos los ámbitos. Ante ello la asociación civil Éntrale A.C., la refiere como *los ajustes y adecuaciones necesarios en los diferentes entornos: judicial, social, cultural y de bienes y servicios, con el fin de que la persona con discapacidad tenga las mismas posibilidades y oportunidades que el resto del personal de trabajo, facilitando así la convivencia, participación y trabajo en equipo dentro de la organización.* (Éntrale A.C.)

R. Formación para el Empleo

575. Se refiere a la formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo. Debe responder tanto a las necesidades del mercado laboral como de las personas con discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

S. Condiciones de trabajo

576. Las condiciones de trabajo son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Incluye las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del empleo, los servicios de asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajo en el trabajo (OIT, 2015, pág. 180).

VIII. Referencias

- Alvarado, H. &. (2021). *Camino al desarrollo local inclusivo. Guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad*. Recuperado el 15 de Marzo de 2022, de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47652/S2100842_es.pdf?sequence=1
- Álvarez R., G. (2023). *El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad*. (S. A. Grupo Editorial Cinca, Ed.) Obtenido de CERMI: <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Capacitismo-estructura-exclusion-discapacidad.pdf>
- Asset, N. D. (s.f.). Obtenido de <https://ndda.gov.au/about/the-ndda-for-different-users/>
- Asset, N. D. (s.f.). *Pathways from education to employment*. Obtenido de <https://ndda.gov.au/about/public-policy-test-cases/>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado el 18 de 02 de 2022, de DOF: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (12 de 07 de 2018). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 18 de Enero de 2022, de DOF: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma 28 de mayo de 2022*. Recuperado el 17 de 02 de 2022, de DOF: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público*. Recuperado el 01 de Marzo de 2022, de DOF: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/14_200521.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. Última reforma 20 de mayo de 2021*.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (20 de 05 de 2021). *Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas. Última reforma del 20 de mayo de 2021*. Recuperado el 01 de Marzo de 2022, de DOF: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/56_200521.pdf

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley del Impuesto sobre la Renta*. Recuperado el 01 de Marzo de 2022, de DOF: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Última Reforma DOF 22-11-2021. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de DOF: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/691607/LFPED.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Última reforma del 10 de mayo de 2022*. . Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDPAM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). *Ley Federal del Trabajo. Última reforma del 18 de mayo de 2022*. . Obtenido de DOF.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma del 17 de mayo de 2022*. . Obtenido de DOF: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Última reforma del 27 de octubre de 2022*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (31 de 10 de 2022). *Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2022, de DOF: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- CEJIL. (2009). *Derechos Humanos en el Sistema Interamericano. Compilación de Instrumentos*. (F. U. S.A., Ed.) Recuperado el 17 de 02 de 2022, de Convención Interamericana para el Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4940/20.pdf>
- CEPAL. (Diciembre de 2021). *Camino al desarrollo local inclusivo: guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad*. (CEPAL, Editor, & ONU) Recuperado el 03 de Febrero de 2022, de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47652-camino-al-desarrollo-local-inclusivo-guia-buenas-practicas-la-inclusion-social>
- CEPAL. (2021). *Personas con discapacidad y sus derechos frente a la pandemia de COVID-19: que nadie se quede atrás*. Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46600/1/S2000791_es.pdf

- CNDH. (Septiembre de 2018). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/01_Guia_DISCA_v_sept2018.pdf
- CNDH. (2018). *Guía con Recomendaciones para Considerar a las Personas con Discapacidad en Protocolos de Protección Civil*. Recuperado el 25 de Febrero de 2022, de http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/01_Guia_DISCA_v_sept2018.pdf
- CNDH. (2018). *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Recuperado el 2022 de Febrero de 2022, de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/ninez_familia/material/ley-derechos-adultos-mayores.pdf
- CNDH. (2019). *Informe Especial sobre el Derecho a la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad*. (C. N. Humanos, Ed.) Recuperado el 16 de Noviembre de 2022, de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-08/IE-Accesibilidad.pdf>
- CNDH. (2020). *Buenas prácticas para formatos de información y comunicación accesible*. (CNDH, Ed.) Recuperado el 15 de 03 de 2023, de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-06/Guia_Buenas_Practicas.pdf
- CNDH. (18 de Marzo de 2020). *Comunicado de Prensa 82/2020*. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-03/COM_2020_082.pdf
- CNDH. (24 de Abril de 2020). *Comunicado de Prensa DGC/145/2020*. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-04/COM_2020_145.pdf
- CNDH. (Diciembre de 2021). *Segundo Informe del Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención Sobre los Derechos de las Personas*. Recuperado el 11 de Julio de 2022, de MONITOREO NACIONAL SOBRE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS ANTE LA PANDEMIA POR LA COVID-19 PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-12/2Informe_MIMN-CPD_020121.pdf
- Commission, E. a. (2017). *Being disabled in Britain. A journey less equal*. Obtenido de <https://www.cedd.net/es/documentacion/ver-seleccion-novedad/531463/>
- CONAPRED. (2005). *GUÍA PARA EMPLEADORES INTERESADOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ESXX0002-.pdf

- CONAPRED. (2016). *Accesibilidad. Colección Legislar sin Discriminación* (Vol. Tomo VIII). Ciudad de México, México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado el 04 de Enero de 2022, de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/LSD%20Accesibilidad%20Tomo%20VIII-Ax.pdf
- CONAPRED. (14 de 12 de 2021). *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021–2024*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: <https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2021/12/Programa-Nacional-para-la-Igualdad-y-No-Discriminacio%CC%81n-2021-2024.pdf>
- CONASAMI, S. Y. (Septiembre de 2021). *El Efecto del Programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” Durante la Pandemia*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/670026/Estudio_EL_EFECTO_DEL_PROGRAMA_JCF_DURANTE_LA_PANDEMIA.pdf
- CONEVAL. (2018). *Evaluación de la Política Social*. Obtenido de <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Paginas/eval-Estrategica-Proteccion-Social.aspx>
- CONEVAL. (2019). *Población con discapacidad enfrenta pobreza y dificultades para ejercer sus derechos sociales*. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2019/NOTA_INFORMATIVA_DIA_INTERNACIONAL_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf
- CONEVAL. (22 de Septiembre de 2022). *El CONEVAL presenta la Evaluación de Procesos del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente*. (C. N. Social, Ed.) Obtenido de Comunicado No. 11: https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2022/COMUNICADO_11_EVALUACION_PROCESOS_PROGRAMA_PENSION_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_PERMANENTE.pdf#:~:text=Es%20importante%20destacar%20que%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Procesos,de%20Campo%2
- CONEVAL. (2022). *Evaluación de procesos del Programa de Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente*. Obtenido de CONEVAL: <https://cutt.ly/RVkeAlt>
- CRPD. (20 de Abril de 2022). *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México*. (C. s. Discapacidad, Editor) Obtenido de CRPD: <https://hchr.org.mx/wp/wp-content/uploads/2022/10/G2232296.pdf>
- Cuauhtémoc, A. (s.f.). *Día Mundial de la Seguridad Social y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://alcaldiacuauhtemoc.mx/dia-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Department, S. W. (2005). *The Government of the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China*. Obtenido de https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_sped/

Discapacidad, C. S. (Marzo de 2022). *United Nations Human Rights Treaty Bodies*. Obtenido de https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fMEX%2fCO%2f2-3&Lang=en

Diversidad, R. d. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas : actores y procesos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : R.E.D. de empresas por la diversidad.

Eduardo, M. S., Moreno Padilla, J., Milanés García, S., Martínez Martínez Velasco, A., & Hazas Sánchez, A. (1993). *El sistema de pensiones en México dentro del contexto internacional*. México: Confederación Patronal de la República Mexicana.

Éntrale A.C. (S/f). *¿Inclusión Laboral?* Recuperado el 18 de Febrero de 2022, de Éntrale al blog: <https://entrale.org.mx/blog/2021/01/inclusion-laboral/>

Federación, D. O. (Diciembre de 2019). *DOF*.

Federación, D. O. (Noviembre de 2020). *DOF*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/2020/SHCP/PEF_2021.pdf

Federación, D. O. (29 de 11 de 2021). Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2022.pdf

Frías, M. (2022). *La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género*. Recuperado el 07 de Marzo de 2023, de INFORME: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/L_Interseccionalidad_ES.pdf

G3ict. (Octubre de 2021). *Blueprint for Inclusive Workplaces of the Future. How to create inclusive, safe and compelling workplaces*. Obtenido de <https://g3ict.org/publication/blueprint-for-inclusive-workplaces-of-the-future>

Global Disability Inclusion. (s/f). *Guía práctica, paso a paso, sobre trabajo de campo humanitario inclusivo*. Obtenido de Barreras de actitud: <https://idrr.cbm.org/es/card/barreras-de-actitud>

Gobernación, S. d. (12 de Agosto de 2016). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5447778&fecha=12/08/2016#:~:text=NORMA%20Oficial%20Mexicana%20NOM%2D008,situaci%C3%B3n%20de%20emergencia%20o%20desastre.

- Gobierno de México. (2016). *La inclusión laboral es de todos. El 27 de febrero es el Día Nacional de la Inclusión Laboral*. Recuperado el 2022 de Agosto de 01, de gov.mx: <https://www.gob.mx/gobmx/articulos/la-inclusion-laboral-es-de-todos>
- Gobierno de México. (2017). *Sistema VALPAR como método de evaluación, para la Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conadis/articulos/sistema-valpar-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad?idiom=es>
- Gobierno de México. (2022). *Portal de Empleo del Gobierno Federal*. Recuperado el 08 de Marzo de 2022, de Servicio Nacional de Empleo (SNE): <https://www.gob.mx/empleo>
- González, H. (25 de Agosto de 2016). *GAP Análisis para Implementación de ISO 9001:2015*. Obtenido de Gestión y Calidad: <https://calidadgestion.wordpress.com/tag/analisis-de-brechas/>
- Government, A. (2021). *Department of Social Services*. Obtenido de A new National Disability Strategy: <https://www.dss.gov.au/disability-and-carers>
- Hilma. (s.f.). *Hilma Vammaisten Maahamuultajien Tukikeskus*. Obtenido de <https://tukikeskushilma.fi/ajankohtaista/>
- Hirigoyen, M.-F. (1998). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. París : Éditions La Découverte y Syros.
- IFT. (s.f.). *Política para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de IFT: http://www.ift.org.mx/sites/default/files/politica_de_inclusion_laboral_para_personas_con_discapacidad.pdf
- IMSS. (s.f.). *Entornos Laborales Seguros y Saludables ELSSA*. Obtenido de IMSS: https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/elssa/infografias/Dossier_ELSSA.pdf
- INEGI. (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2018/doc/resultados_enadid18.pdf
- INEGI. (2021). *Censo de Población y Vivienda 2020*. (I. N. Geografía, Ed.) Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición*. Obtenido de ENOEN Cuarto trimestre de 2021: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_trim4.pdf

- INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf
- INEGI. (20 de Enero de 2022). *Comunicado de Prensa. Indicadores de Ocupación y Empleo*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/iooe/iooe2022_01.pdf
- INEGI. (2022). *ENOE Primer Trimestre 2022*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim1.pdf
- Juntos A.C., J. (s.f.). *Juntos*. Obtenido de <https://www.juntos.org.mx/2019/10/seguridad-laboral-para-personas-con-discapacidad/>
- Levaggi, V. (09 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* (OIT) Recuperado el 04 de Enero de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- México, S. d. (s.f.). *INDEPEDI*. Obtenido de <http://data.indepedi.cdmx.gob.mx/documentos/Guia-rapida.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (22 de Febrero de 2021). *¿Qué es el sistema de Formación Profesional para el Empleo?* (G. d. España, Editor, & SEPE) Recuperado el 04 de Enero de 2022, de Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2021/detalle-noticia.html?folder=/2021/Febrero/&detail=sistema-Formacion-Profesional-Empleo#:~:text=El%20sistema%20de%20Formaci%C3%B3n%20Profesional%20pa>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España. (s.f.). *Centros Especiales de Empleo*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
- Neffa, J. C. (2015). *Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET*. Obtenido de <https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- OCDE. (2020). *Inclusión en el Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.oecd.org/policy-briefs/Policy-Brief-Mexico-Labour-market-inclusion-ES.pdf>
- OEA. (2001). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. Obtenido de OEA: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

- OISS. (Enero de 2014). *Estudio sobre Medidas de Promoción de Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamérica*. Obtenido de https://oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2.pdf
- OIT. (1944). *Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)*. Recuperado el 28 de Marzo de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R071,%2FDocument
- OIT. (1955). *Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)*. Recuperado el 29 de Marzo de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R099
- OIT. (1981). *Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (núm. 155)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- OIT. (1983). *Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas Núm. 159*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf
- OIT. (1985). *Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (núm. 161)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- OIT. (1996-2023). *Discapacidad y Trabajo*. Recuperado el 05 de enero de 2022, de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang—es/index.htm
- OIT. (2003). *Los Hechos Concretos sobre la Seguridad Social*. Recuperado el 13 de Octubre de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- OIT. (2006). *Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (núm. 187)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- OIT. (2008). *OIT Convenio sobre la readaptación OIT profesional y el empleo (personas inválidas) núm 159, y la Recomendación núm. 168*. Obtenido de OIT Convenio sobre la readaptación: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf

- OIT. (2011). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera Encuesta Mundial*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf
- OIT. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. (O. y. SOFOFA, Ed.) Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_Estudio Factores.pdf
- OIT. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Obtenido de https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_430938/lang-es/index.htm
- OIT. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- OIT. (2017). *Recomendación núm. 205. Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia*. Obtenido de Departamento de Política de Empleo. Oficina Internacional del Trabajo: https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO
- OIT. (2017). *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)*. Recuperado el 29 de Marzo de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503
- OIT. (2019). *Somos Seguridad + Salud para Todos-Programa de referencia*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2022, de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_721067.pdf
- OIT. (Enero de 2020). *Inclusión en el mercado laboral, promover el empleo de calidad para todos en México*. Obtenido de OIT: www.oecd.org/mexico.
- OIT. (2022). *Estudio sobre servicios de salud en el trabajo en México*. (Fundación Zero Fund) Recuperado el 23 de Noviembre de 2022, de <https://mexico.un.org/es/205787-estudio-sobre-los-servicios-de-salud-en-el-trabajo-en-mexico#:~:text=Se%20llev%C3%B3%20a%20cabo%20un%20an%C3%A1lisis%20de%20las,de%20M%C3%A9xico%20y%20de%20expertos%20en%20la%20materia>.
- OMS. (s.f.). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Obtenido de https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART6594/clasificacion_oms.pdf

- ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de ONU.
- ONU. (1981). *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*. Obtenido de OHCHR: https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
- ONU. (20 de Diciembre de 1993). *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Obtenido de OHCHR: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>
- ONU. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de ONU: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- ONU. (2018). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Segunda reimpresión 2018 ed., Vol. Segunda Edición 2016). México: Comisión Nacional de los Derechos humanos. Recuperado el 17 de Febrero de 2022, de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- ONU. (2018). Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.x?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2Bt93Y3D%2Baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2BrfiOZ88SbKi18LECUG89QsdTK-cQfnbxosDFSIVZSIPGGT7aQ9xSV9ZM3t763zmWeZKYHI#:~:text=La%20%E2%80%9Cdiscriminaci%C3%B3n%20intersecciona>
- ONU. (09 de 09 de 2022). *Observación General Num. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*. Obtenido de Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2022/09/CRPD_C_GC_8-ENG-Advance-Unedited-Version-ESPA%C3%91OL.pdf
- Presidencia de la República . (26 de 12 de 2013). *Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación : https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5328028&fecha=26/12/2013#gsc.tab=0
- Presidencia de la República. (2019). *Primer Informe de Gobierno 2018-2019*. Recuperado el 06 de Septiembre de 2022, de <https://lopezobrador.org.mx/2019/09/01/primer-informe-de-gobierno/>;
- Presidencia de la República. (2020). *Segundo Informe de Gobierno 2019-2020*. Ciudad de México. Obtenido de <https://framework-gb.cdn.gob.mx/informe/Segundo-Informe-2019-2020.pdf>

- STPS. (2020). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de Reglas de Operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608583&fecha=23/12/2020
- STPS. (2021). Informe Avances y Resultados del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2021–2024. Ciudad de México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- STPS. (25 de Junio de 2021). Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021–2024. Obtenido de DOF: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0
- STPS. (s.f.). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Obtenido de Jóvenes Construyendo el Futuro: <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>
- STYFE. (27 de Febrero de 2020). El Gobierno de la Ciudad de México impulsa la inclusión laboral de todas las personas. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de Gobierno de la Ciudad de México: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/el-gobierno-de-la-ciudad-de-mexico-impulsa-la-inclusion-laboral-de-todas-las-personas#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20no,cognitiva%20o%20mental%20est%C3%A1%20ocupada.>
- Teletón México. (2019). ¿QUÉ ES LA TRANSVERSALIDAD? Obtenido de <https://teleton.org/que-es-la-transversalidad/>



Mecanismo
Independiente de
Monitoreo Nacional
de la **CDPCD**