Plan Nacional de Desarrollo

2013-2018

Gobierno de la República

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

Avance y Resultados 2016

Especial

ÍNDICE

Marco Normativo 2
Resumen Ejecutivo 4
Avances y Logros del Objetivo 1 6
Avances y Logros del Objetivo 2 8
Avances y Logros del Objetivo 3 10
Avances y Logros del Objetivo 4 11
Avances y Logros del Objetivo 5 12
Anexo. Fichas de los indicadores 13
Glosario 18
Siglas y abreviaturas 20

MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

La planeación nacional no deriva de un acto unilateral del Estado, sino como lo preceptúa el artículo 20 de la Ley de Planeación en el ámbito del Sistema Nacional de Planeación Democrática, es indispensable y necesaria la participación y consulta de los grupos sociales, con el propósito de que expresen sus opiniones para la elaboración, actualización y ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y los programas sectoriales.

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

Los objetivos que conforman la política pública laboral de este programa se sustentan legalmente en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en diversas disposiciones en las que se precisan y determinan el despacho de los asuntos encomendados que son competencia de esta Secretaría, los cuales están contenidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y en el Reglamento Interior de la STPS.

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

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

La discriminación y desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura y puede deberse a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas[1/].

[1/] Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

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

En los Objetivos de Desarrollo del Milenio se estableció el compromiso de adoptar y aplicar estrategias e iniciativas nacionales dirigidas específicamente a personas con discapacidad, así como la elaboración de planes que promuevan su inclusión y aseguren su acceso al empleo pleno y productivo y al trabajo decente, en condiciones de igualdad y sin discriminación, mediante la promoción del acceso a sistemas educativos inclusivos, el desarrollo de competencias y la formación profesional y empresarial, para que las personas puedan alcanzar y mantener el máximo nivel de independencia.

En observancia a tales preceptos, surge la Ley General de las Personas con Discapacidad, abrogada en 2011 con la publicación de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la cual señala en su artículo 11 que la STPS deberá promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, a través, entre otras acciones, de la elaboración e instrumentación del PNTEPD. Este programa nacional promoverá, entre otras medidas, la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo habilitados, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, y la inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado.

El Programa tendrá como objetivos principales la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad con pleno respeto a su dignidad, con igualdad y no discriminación; la capacitación, rehabilitación y colocación con base en competencias y habilidades; el impulso de una Red Nacional de Vinculación Laboral que articule las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que atienden la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el reconocimiento de buenas prácticas laborales en beneficio de este colectivo[2/].

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

El presente informe de Logros 2016 del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad se presenta con fundamento en lo establecido en el numeral 32 del Acuerdo 01/2013 por el que se emiten los Lineamientos para dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2013.

2/Artículo 23 del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

RESUMEN EJECUTIVO

El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) busca asegurar a esta población las condiciones que garanticen su acceso, promoción, movilidad y estabilidad en un trabajo decente, conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) y demás ordenamientos aplicables nacionales e internacionales.

Los esfuerzos de la STPS hacia el logro de este objetivo iniciaron antes del año 2000, y comenzaron a materializarse a partir de 2001, mediante la puesta en marcha de mecanismos que atienden las necesidades específicas de las personas con discapacidad y la promoción de un cambio cultural a favor del reconocimiento y ejercicio de sus derechos laborales.

Tres son las estrategias que se han implementado para abonar a la promoción y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad:

- *Fortalecimiento interinstitucional*, con la creación de Redes Estatales de Vinculación Laboral (REVL) que promueven el trabajo coordinado con instituciones públicas privadas y sociales a favor de la integración laboral de personas con discapacidad.
- *Con la promoción y difusión de la equidad e inclusión laboral*, a través de materiales impresos, alternativos y masivos dirigidos a las personas con discapacidad, a las instituciones que las atienden, al sector empresarial y a la población en general.
- *Con sensibilización y capacitación especializada* a empleadores, personas encargadas de recursos humanos y servidores públicos de la Administración Pública Federal, para informarles de las necesidades específicas de las personas con discapacidad y la importancia de los entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades para esta población.

Las organizaciones de la sociedad civil son una pieza clave en el impulso de las acciones emprendidas por la STPS en materia de inclusión laboral, en la consolidación de las redes de vinculación y en el desarrollo y afianzamiento del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"®.

La STPS ha puesto especial interés en estrechar la colaboración con cámaras y consejos empresariales, departamentos de recursos humanos, universidades y una variedad de organizaciones que brindan atención a personas con discapacidad, pues constituye una de las alianzas más valiosas para la implementación de acciones a favor de la población objetivo.

Parte fundamental en el PNTEPD es el Servicio Nacional del Empleo (SNE), que favorece la contratación de personas adultas mayores y personas con discapacidad a través de la Estrategia Abriendo Espacios, cuyos componentes más relevantes son:

Intermediación laboral. A través de bolsas de trabajo especializadas, los buscadores de empleo con discapacidad reciben orientación para identificar su perfil laboral, con base en el cual se elabora un plan de inserción que puede incluir apoyos de capacitación, orientación y vinculación.

Identificación de perfiles integrales y orientación ocupacional. El SNE ofrece este servicio a las personas con discapacidad para que puedan conocer su mejor opción ocupacional o bien, la capacitación o rehabilitación física, psicológica o familiar que necesitan, además de recibir apoyo en otras instituciones.

Capacitación para el trabajo. En vinculación con el sector educativo y empresarial, el SNE ofrece oportunidades de formación a las personas con discapacidad y adultos mayores que buscan trabajo, con el fin de que adquieran las aptitudes, conocimientos y actitudes necesarias para las tareas específicas de cada puesto.

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

El PNTEPD es integral porque busca que sus estrategias beneficien tanto a buscadores de empleo con discapacidad -para que se incrementen sus ingresos y sus posibilidades de inclusión laboral, autonomía e independencia-, como a las empresas que invierten en capital humano, al posicionarse como organizaciones incluyentes que se distinguen de su competencia, y con mayores índices de productividad y competitividad al fomentar el compromiso y la lealtad de sus empleados.

Hacia este propósito la STPS ha impulsado estrategias para reconocer públicamente a los centros de trabajo con una cultura laboral en la que el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no son obstáculos para la inclusión laboral, en el afán de fortalecer estas prácticas, y con ello, aumentar las oportunidades de empleo de los sectores más vulnerables.

Las estrategias del PNTEPD han sido diseñadas para que buscadores de empleo con alguna discapacidad puedan acceder a capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones y para fortalecer la cultura de inclusión y no discriminación en los sectores productivos.

De esta forma, se prevé el cumplimiento de las obligaciones que el gobierno mexicano ha adquirido a través de convenios y tratados internacionales, y la plena observancia de las acciones encomendadas a la STPS por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, su Reglamento, y la normatividad en la materia.

Dependencias que participan en la ejecución del PNTEPD

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

AVANCES Y LOGROS

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

Que los programas y políticas públicas de los tres niveles de gobierno estén alineados con lo preceptuado en la normatividad sobre inclusión laboral y no discriminación de personas con discapacidad, es uno de los principales retos de esta administración. Alcanzar esta meta, además de evitar la contravención e inobservancia de tales prerrogativas, permitirá garantizar la salvaguarda de los derechos laborales de este sector de la sociedad y la aplicación obligatoria de acciones diseñadas para tal fin.

Durante 2016 se han impulsado numerosas acciones a nivel federal y legislativo para fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Logros

El Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"® es una estrategia de la STPS mediante la cual se busca reconocer a los centros de trabajo que aplican políticas de buenas prácticas laborales, en igualdad de oportunidades, inclusivas, de desarrollo y sin discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad.

En la edición 2016 del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"®, participaron 795 centros de trabajo, de los cuales se reconocieron a 536, en beneficio de 121,922 personas, de las cuales 6,308 son personas en situación de vulnerabilidad.

La Convocatoria 2016 del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"® se difundió a través del portal institucional de la STPS y de correos electrónicos.

En lo que va de la presente administración se han distinguido 1,927 centros de trabajo, que representa 322% más con respecto a toda la administración anterior (597).

El 20 de julio de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, cuyo objetivo es definir las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como el acceso y desarrollo de sus actividades.

Actividades relevantes

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

En agosto y diciembre de 2016 se llevaron a cabo las sesiones ordinarias del Comité Coordinador del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. Participaron la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED), Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), las cuales realizaron acciones coordinadas en mesas de trabajo.

En la segunda sesión del Comité se presentaron los avances del PNTEPD y los acuerdos de las mesas de trabajo, entre los cuales destacan la revisión del marco jurídico de inclusión laboral de personas con discapacidad y la identificación de las fuentes de información estadística con que cuentan las dependencias.

Al cierre de 2016 se han instalado los 32 Comités Estatales de Seguimiento al PNTEPD.

Resultados de los indicadores del objetivo 1

Nombre	Línea base 2013	2014	2015	2016	Meta 2018
1.1 Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"® por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno.	0.1%	0.098%	0.118%	0.120%	0.2%

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

El fin último de la inclusión laboral de las personas con discapacidad es su incorporación en un puesto de trabajo formal, que se adecue a las características particulares de la persona colocada y garantice su permanencia en el empleo.

Hacia el logro de este reto, se han creado estrategias con las cuales se podrá facilitar a buscadores de empleo con discapacidad, las condiciones propicias para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Logros

La Estrategia Abriendo Espacios proporciona atención personalizada a buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores, con la finalidad de que identifiquen su perfil laboral y puedan acceder a un puesto de trabajo de manera permanente y acorde con sus conocimientos, habilidades, capacidades e intereses. En algunos casos se hace una evaluación de habilidades y competencias, que brinda certeza al empleador de que el candidato cubrirá adecuadamente la vacante ofrecida. Mediante la Estrategia Abriendo Espacios, de enero a diciembre de 2016[p/] se atendió a 43,872 personas con discapacidad, de las cuales 16,958 se colocaron en un empleo formal.

Con la Estrategia Abriendo Espacios, durante la actual Administración se han brindado 154,710 atenciones a buscadores de empleo, logrando colocar en un empleo a 59,519 personas con discapacidad.

La Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL) es una estrategia de la STPS que promueve, difunde y facilita la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas aquellas con alguna discapacidad mediante los esfuerzos conjuntos de instituciones públicas, privadas y sociales de todo el país.

De enero a diciembre de 2016, la RNVL atendió a 2,215 personas con alguna discapacidad, de las cuales 883 fueron mujeres y 1,332 hombres. En cuanto al número de colocaciones logradas mediante esta estrategia, de enero a diciembre de 2016 se tiene un registro de 201 personas con discapacidad colocadas[3] (70 mujeres y 131 hombres), y 659 personas capacitadas (354 mujeres y 305 hombres).

Actividades relevantes

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

En 2016, tercer año de actividad del Portal Abriendo Espacios -servicio de vinculación para que personas con discapacidad y adultos mayores se coloquen en un empleo, se asesoró a 890 empresas, cámaras empresariales, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, sobre estímulos fiscales de los que pueden beneficiarse por contratar a personas con discapacidad.

En el marco del Convenio General de Colaboración en Favor de las Personas con Discapacidad STPS-INFONAVIT, se realizaron las siguientes actividades relevantes:

En la ceremonia para conmemorar el Día Nacional por la Inclusión Laboral 2016, el 29 febrero de 2016 se entregó por primera ocasión el Reconocimiento Empresa de Diez Incluyente edición 2016 a la Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral (APAC), I.A.P., Onest Logistics, Gamesa y Grupo Sabritas, así como los primeros créditos del Programa "Hogar a tu medida" a trabajadores con alguna discapacidad o trabajadores que tengan algún familiar con discapacidad.

En 2016, cinco delegaciones regionales del INFONAVIT recibieron el distintivo "Gilberto Rincón Gallardo" ® edición 2016: dos de Guanajuato (León y Salamanca), Hidalgo, Jalisco y Estado de México.

Se continuó el análisis para la simplificación del procedimiento para la expedición del Certificado de Discapacidad, para que los empleadores que contraten personas con discapacidad puedan obtener los beneficios fiscales que establece el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Un importante logro de esta administración es la adquisición de equipos Valpar (Centros de Evaluación de Habilidades para Personas con Discapacidad), que aumentó más de cinco veces respecto de 2001 (de seis a 32 equipos) y con los que este servicio alcanzó una cobertura nacional en 30 estados de la República.

En 2016 el único proyecto de inversión de la STPS fue la adquisición de tres equipos Valpar por un monto de más de 7.4 millones de pesos.

[p/] Cifras preliminares hasta el cierre de la cuenta pública.

[3] Esta cifra ya está contabilizada en el total reportado por la Estrategia Abriendo Espacios.

Resultados de los indicadores del objetivo 2

Nombre	Línea base 2013	2014	2015	2016	Meta 2018
2.1 Porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad colocados por la estrategia Abriendo Espacios.	13%	37.03%	39.7%	12.2%	20%

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

Una prioridad de esta administración es que las personas con discapacidad accedan a los conocimientos y habilidades que les facilite incrementar sus oportunidades de obtener un empleo formal y decente. Por ello, se ha impulsado de manera permanente acciones de diversa índole que favorecen su formación, capacitación y adiestramiento.

Logros

De enero a diciembre 2016, a través de la Red Nacional de Vinculación Laboral para Personas con Discapacidad (RNVLPD), se tiene un registro de 201 personas con discapacidad colocadas[4] (70 mujeres y 131 hombres), y 659 personas capacitadas (354 mujeres y 305 hombres).

Actividades relevantes

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

De octubre a diciembre de 2016, con la coordinación de la STPS, se firmó un convenio de colaboración con el Instituto Tecnológico de Hermosillo que impulsa acciones para promover la conceptualización y normatividad nacional e internacional sobre el trabajo decente, la inclusión, la igualdad y no discriminación laboral y el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores para mejorar su calidad de vida.

Asimismo, las universidades se comprometen a promover en las carreras afines a las Ingenierías la creación de proyectos, equipos o diseños industriales ergonómicos que favorezca la inserción de las personas con discapacidad en alguna actividad laboral.

Resultados de los indicadores del objetivo 3

Nombre	Línea base 2013	2014	2015	2016	Meta 2018
3.1 Porcentaje de la población, atendida a través de la RNVLPD, que recibe servicios de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.	48%	40.3%	24.81%	29.8%	55%

[4] Esta cifra ya está contabilizada en el total reportado por la Estrategia Abriendo Espacios.

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

Frente a la obligación del Estado mexicano de garantizar el empleo digno y decente a las personas con discapacidad, es indispensable la colaboración directa con los empleadores y dotarlos de herramientas que les posibilite fomentar ambientes libres de discriminación y de barreras físicas en los centros de trabajo, que impulsen el desarrollo pleno de trabajadores con discapacidad.

Logros

Durante enero-diciembre de 2016 se sensibilizó a 384 empleadores de manera presencial, de los cuales 353 representan a empresas, 12 a cámaras empresariales, 17 a organizaciones de la sociedad civil y dos a sindicatos, de 16 entidades federativas. Asimismo, durante 2016 se distribuyeron un total de 1,153 materiales de difusión sobre beneficios fiscales.

Actividades Relevantes

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

En 2016 se continuó la construcción de una base de datos de empleadores que contribuirá a eliminar, mediante un diagnóstico, las principales limitaciones de los empleadores para contratar personas con discapacidad, y con ello, crear estrategias para eliminar esos obstáculos y potenciar la contratación de esta población.

Los resultados arrojaron que de los centros de trabajo distinguidos, 300 tienen contratadas a personas con discapacidad; algunas de las principales dificultades o limitaciones para contratarlas es la accesibilidad tecnológica y actitudinal, mientras que para los trabajadores tales barreras se relacionan con la accesibilidad.

Para nutrir la base de datos, la STPS concentró la información de las entidades federativas de los empleadores interesados en contratar a personas con discapacidad.

Resultados de los indicadores del objetivo 4

Nombre	Línea base 2013	2014	2015	2016	Meta 2018
4.1 Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad.	0%	0.130%	0.155%	0.06%	1

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

En coordinación con las dependencias, se ha trabajado en la creación de estrategias, como la firma de convenios con instituciones de educación superior, que faciliten la cooperación e investigación de la discapacidad, y de esta forma dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas por el gobierno de México.

Logros

En 2016 se firmó un Convenio con el Instituto Tecnológico de Hermosillo, Sonora, a fin de realizar acciones que impulsen y promuevan la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, principalmente personas con discapacidad, y que contribuyan a disminuir la brecha de desigualdad laboral que sufre esta población.

Con base en los acuerdos asumidos por cada una de las partes en este convenio, se han realizado pláticas de sensibilización y divulgación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de foros organizados por el Instituto Tecnológico.

Actividades Relevantes

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

El 26 de mayo de 2016 se llevó a cabo el Foro Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: incentivos, beneficios y deducciones. Su objetivo fue propiciar la vinculación entre instituciones gubernamentales, empresas y organizaciones de la sociedad civil, así como difundir los beneficios fiscales y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La STPS participó en el foro internacional Día Internacional de las Personas con Discapacidad: Encuentro con Organizaciones de la Sociedad Civil, que se llevó a cabo el 9 de diciembre en la conmemoración del día internacional de las personas con discapacidad.

Resultados de los indicadores del objetivo 5

Nombre	Línea base 2013	2014	2015	2016	Meta 2018
5.1 Convenios Marco de coordinación y colaboración, celebrados con organismos internacionales para investigación y acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.	0	1	1	1	4

ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES

Objetivo 1	Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad
Nombre del indicador	1.1 Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"® por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno.
Fuente de información o medio de verificación	Registro electrónico de la convocatoria del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112200/Convocatoria_DEI_2016_julio.pdf

Línea base Año 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
0.1%	0.098%	0.118%	0.120%	0.2%

Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición
P= (R/S)*100 P = Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"® R = Centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo. S = Centros de trabajo registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.	Porcentaje	Anual

Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2016
P = Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"®	0.120
Nombre de la variable 2	Valor observado de la variable 2 en 2016
R = Centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo	795
Nombre de la variable 3	Valor observado de la variable 3 en 2016
S = Centros de trabajo registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha 14 de abril de 2014	660,443

Nota

NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año..

Objetivo 2		Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales			
Nombre del indicador		2.1 Porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad colocados por la estrategia Abriendo Espacios			
Fuente de información o medio de verificación		Registros administrativos de la Estrategia Abriendo Espacios			
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		http://busca.datos.gob.mx/#!/conjuntos/estrategia-abriendo-espacios-adultos-mayores-y-personas-con-discapacidad/			
Línea base 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018	
13%	37.03%	39.71%	38.7%	20%	
Método de cálculo			Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
P = (C/A)*100 P = Porcentaje de personas con discapacidad colocadas C = Personas colocadas por Abriendo Espacios A = Personas con discapacidad atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral			Porcentaje	Anual	
Nombre de la variable 1			Valor observado de la variable 1 en 2016		
P = Porcentaje de personas con discapacidad colocadas por Abriendo Espacios			38.7		
Nombre de la variable 2			Valor observado de la variable 2 en 2016		
C = Personas con discapacidad colocadas por Abriendo Espacios			16,958		
Nombre de la variable 3			Valor observado de la variable 3 en 2016		
A = Personas con discapacidad atendidas por Abriendo Espacios			43,872		

Nota
NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

Objetivo 3		Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo		
Nombre del indicador		3.1 Porcentaje de la población, atendida a través de la RNVLPD, que recibe servicios de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo		
Fuente de información o medio de verificación		Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral		
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		NA		
Línea base 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
48%	40.3%	24.8%	29.8%	55%
Método de cálculo		Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
P = (C/A)*100 P = Porcentaje de personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD. C = Personas capacitadas por la RNVLPD. A = Personas con discapacidad atendidas por la RNVLPD.		Porcentaje	Anual	
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2016		
P = Porcentaje de personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD		29.8		
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2016		
C = Personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD		659		
Nombre de la variable 3		Valor observado de la variable 3 en 2016		
A = Personas con discapacidad atendidas por la RNVLPD		2,215		

Nota
NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

Objetivo 4	Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad
Nombre del indicador	4.1 Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborables favorables para las personas con discapacidad
Fuente de información o medio de verificación	Archivos administrativos de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador	NA

Línea base 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
0%	0.1%	0.15%	0.06%	1% empleadores sensibilizados

Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición
P = (E/ES)*100 P = Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad. E = Empleadores impactados por acciones de sensibilización. ES = Empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.	Porcentaje	Anual

Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2016
P = Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos favorables para las personas con discapacidad	0.06
Nombre de la variable 2	**Valor observado de la variable 2 en 2016**
E = Empleadores impactados por acciones de sensibilización	384
Nombre de la variable 3	**Valor observado de la variable 3 en 2016**
ES = Empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha 14 de abril de 2014	660,443

Nota
NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

Objetivo 5		Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad		
Nombre del indicador		5.1 Convenios Marco de coordinación y colaboración, celebrados con organismos internacionales para investigación y acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad		
Fuente de información o medio de verificación		Archivos administrativos de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores		
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		NA		
Línea base 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
0	1	1	1	4 convenios
Método de cálculo		Unidad de Medida		Frecuencia de medición
Para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos convenidos internacionalmente para las personas con discapacidad, es necesario coordinar acciones en este ámbito, y así, incrementar la eficacia de las acciones implementadas. Los convenios marco permitirán la suscripción de convenios específicos para diversos temas en materia de inclusión laboral para las personas con discapacidad.		Número de convenios		Anual
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2016		
Número de convenios celebrados		1		

Nota
NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

GLOSARIO

Accesibilidad[1]: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar a un lugar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda en los espacios construidos, en mobiliario y equipo.

Adiestramiento[2]: Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar su eficiencia en su trabajo. El adiestramiento abarca actividades de aprendizaje psicomotriz.

Capacitación[3]: Proceso de identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes que los trabajadores requieren para desempeñar las funciones de su trabajo actual o futuras responsabilidades.[12] Se refiere a los comportamientos y experiencia necesarios para el desempeño de una actividad laboral.

Capacitación por competencia laboral[4]: Tiene como principal característica la orientación hacia la práctica y la posibilidad de una inserción natural y continua en la vida productiva de la persona. Son los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo o con el desarrollo profesional y personal del trabajador. El proceso de formación integra los aprendizajes generales, los aprendizajes profesionales y la experiencia en el trabajo en la solución de un problema.

Competencia laboral[5]: Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con la calidad requerida por el empleador. Medio para definir la capacidad productiva de un individuo, que se determina y se mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y que refleja conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad, es decir, abarca el saber, el saber hacer y el saber ser.[11]

Condiciones de trabajo[6]: Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador realiza su actividad laboral, como número de horas, organización, contenido, servicios de seguridad social y las medidas para asegurar la salud ocupacional y la salud del trabajador.

Discriminación[6]: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en ciertos motivos que anulan o dificultan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Los estándares generales que establecen distinciones basadas en motivos prohibidos constituyen discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o un individuo que trata desigualmente a personas o miembros de un grupo sobre la base de un motivo prohibido constituye discriminación en práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, regulaciones o prácticas aparentemente neutras que resulta de hecho un tratamiento desigual de las personas con ciertas características. La distinción o preferencia que resulta de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia tomadas para lograr los requerimientos particulares de las personas con discapacidades no son consideradas discriminatorias.

Ergonomía[7]: La palabra ergonomía se deriva de las palabras griegas “ergos”, que significa trabajo, y “nomos”. Es el estudio multidisciplinario de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, y de optimizar su eficacia, seguridad y comodidad.

Formación[3]: Conjunto de acciones y prácticas ordenadas, a través de las cuales se adquieren y desarrollan capacidades, como conocimientos, habilidades, valores, etc., y competencias para la participación activa de una persona en la sociedad. Se identifica como una construcción social que configura el presente y futuro de un sujeto, en este sentido es equiparable a la educación.

Formación profesional[8]: Son aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Formación técnica[8]: Son los perfiles de capacitación y adiestramiento que se requieren para desempeñar un puesto laboral. La capacitación a corto plazo incluye el aprendizaje de tecnologías emergentes y actualizadas, que necesita el sector productivo de bienes y servicios para obtener mayores niveles productividad y alcanzar estándares internacionales de calidad.

Igualdad de condiciones laborales[8]: Es el reconocimiento a los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, y acceder a ajustes razonables en el área laboral, contratación con todos los derechos de ley, programas de capacitación, programas generales de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento permanente de instituciones integradoras para velar por sus derechos.

Igualdad de oportunidades[8,6]: Igual acceso e iguales oportunidades para todas las personas en el empleo, formación profesional y ocupaciones particulares, sin discriminación. Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa discrimine en la oferta laboral por discapacidad.

Inclusión laboral[8]: Participación de personas con discapacidad para que trabajen en igualdad de condiciones con los demás, con acceso a facilidades y oportunidades flexibles en un ambiente propicio para su desarrollo emocional, físico e intelectual.

Integración[8]: Inclusión de las personas con discapacidades en el empleo, la educación, la formación, y todos los sectores de la sociedad.

Integración sociolaboral[8]: Es la participación de la persona con discapacidad en la vida corriente de la comunidad, a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar.

Perfil laboral[8]: Son las competencias necesarias para desempeñar un puesto de trabajo y las características que pretenden medir los *test* psicológicos cuando se evalúan a los candidatos que postulan a un puesto de trabajo.

Persona con discapacidad[8]: "Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social."

Rehabilitación laboral[8]: Es un proceso continuo y coordinado de adaptaciones y readaptaciones; comprende el suministro de medios, dirigidos especialmente a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación selectiva para que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo.

Trabajo decente[9]: "Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

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

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

FUENTES

1. Diario Oficial de la Federación, *Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006*, *Accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público. Especificaciones de seguridad*, Diario Oficial de la Federación, México, 9 de enero de 2007.
2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Glosario de términos de uso común en materia de capacitación*, México, 1995.
3. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Elementos técnicos y normativos de la capacitación,* Serie Guías técnicas, STPS, México, 1996.
4. Centro Internacional de Desarrollo Integral y Competitividad, *Curso de formación de instructores empresariales en base a la NTCL0542.01, Manual del participante,* Certeza, México, 2004.
5. Diario Oficial de la Federación, *Reglas generales y criterios para la integración y operación de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral*, Diario Oficial de la Federación, México, jueves 11 de enero de 2007.
6. Arthur O. Reilly, *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*, Documento de Trabajo No. 14, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, 2003.
7. Ergonomics Society.
8. Acero Noriega, M. C.; Aristizabal Gomez, M.; Lacal Suco, A., *Manual básico de rehabilitación profesional,* Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional, Bogotá, 1991.
9. Ley Federal del Trabajo, artículo 2.
10. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Sistema integral de capacitación,* Serie Guías técnicas, STPS, México, 1996.
11. Vargas Zúñiga, F., *40 preguntas sobre competencia laboral,* Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, Col. Papeles de la oficina técnica núm. 13, Montevideo, 2004, 13 pp.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CONADIS	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
DEI	Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"®.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INAPAM	Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
INR	Instituto Nacional de Rehabilitación.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
PND	Plan Nacional de Desarrollo.
PNTEPD	Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.
REVL	Redes Estatales de Vinculación Laboral.
RNVL	Red Nacional de Vinculación Laboral.
RNVLPD	Red Nacional de Vinculación Laboral para Personas con Discapacidad.
SE	Secretaría de Economía.
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social.
SEGOB	Secretaría de Gobernación.
SEP	Secretaría de Educación Pública.
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.
SNE	Servicio Nacional de Empleo.
SS	Secretaría de Salud.

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL