TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

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

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

PROGRAMA ESPECIAL DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024

1.- Índice

1.- Índice ---------- 2
2.- Fundamento normativo de elaboración del Programa ---------- 3
3.- Siglas y acrónimos ---------- 5
4.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa ---------- 6
5.- Análisis del estado actual ---------- 7
El proceso para obtener el Distintivo de Responsabilidad Laboral consta de tres etapas: ---------- 11
Etapa 1. Cumplir con el Programa de Verificación Laboral Voluntaria. ---------- 11
Etapa 2. Requisitos críticos del Distintivo de Responsabilidad Laboral. ---------- 11
Etapa 3. Cumplimiento de las vías de especialización. ---------- 11
6.- Objetivos prioritarios ---------- 12
6.1.- Relevancia del Objetivo prioritario 1: Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad ---------- 13
6.2.- Relevancia del Objetivo prioritario 2: Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad ---------- 16
7.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales ---------- 18
8.- Metas para el bienestar y Parámetros ---------- 23
Parámetro del Objetivo prioritario 1 ---------- 24
Parámetro del Objetivo prioritario 1 ---------- 25
Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2 ---------- 26
Parámetro del Objetivo prioritario 2 ---------- 27
Parámetro del Objetivo prioritario 2 ---------- 28
9.- Epílogo: Visión de largo plazo ---------- 29
10.- Lista de dependencias y entidades participantes – ---------- 30

2.- Fundamento normativo de elaboración del Programa

Con base en la instrumentación jurídica sustentada en el marco normativo nacional en materia de personas con discapacidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se asume como la dependencia responsable de coordinar la publicación, ejecución y seguimiento del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, en conjunto con las demás instituciones involucradas en las estrategias y acciones a favor de un grupo que históricamente ha sido relegado y que hoy, se coloca en el foco de la política pública de un trabajo digno, instrumentada por una Administración dispuesta a asumir sus responsabilidades institucionales y sociales.

Lo anterior, con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 26, inciso A, apunta 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".

La misma Constitución en su artículo 1o. señala 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". Nuestra Carta Magna en su artículo 5o., señala que a ninguna persona se puede ni debe impedir dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo estos lícitos. En el aspecto laboral, el extenso artículo 123 constitucional está dedicado a los pormenores relativos al derecho que tienen todas las personas de poder acceder a un trabajo digno.

Por otra parte, el artículo 11, fracción III, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, a través de, entre otras cosas, la elaboración e instrumentación de este Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, donde se "comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado", aspectos que se reflejan en el presente documento en acciones como la estrategia Abriendo Espacios; la Red Nacional de Vinculación Laboral; el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro; la vigilancia de condiciones dignas en centros de trabajo a través del Programa de Inspección Anual, y otras.

En ese contexto, el artículo 3 de la Ley de Planeación define como planeación nacional de desarrollo, "la ordenación racional y sistemática de acciones que, en base al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política, cultural, de protección al ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales, así como de ordenamiento territorial de los asentamientos humanos y desarrollo urbano, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la ley establecen".

Esta acción constituye un compromiso significativo, debido a que, como establece el artículo 32 de dicha Ley, el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y los programas que se incorporen o formen parte del Sistema Nacional de Planeación son de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley de Planeación, en el ámbito del Sistema Nacional de Planeación Democrática, necesariamente deberá tener lugar la participación y consulta de los diversos grupos sociales, con el propósito de que la población exprese sus opiniones para la elaboración, actualización y ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y los programas a que se refiere la propia Ley.

El artículo 32 de la Ley de Planeación refiere que la ejecución del Plan y los programas podrán concertarse, conforme a la propia ley, con las representaciones de los grupos sociales interesados o con los particulares.

Para el Gobierno de México, la planeación tiene como finalidad que, a través de ella, se fijen objetivos, metas, estrategias y prioridades; se asignen recursos con honradez; se definan responsabilidades y tiempos de ejecución; se coordinen acciones y se evalúen resultados con honestidad, a efecto de instaurar un modelo viable de desarrollo económico, ordenamiento político y convivencia entre los sectores sociales donde nadie quede excluido, con el fin de resarcir la lamentable deuda social propiciada por las políticas públicas aplicadas en el periodo neoliberal.

En concordancia, el artículo 26 de la Ley de Planeación señala que, los programas especiales se refieren a las prioridades del desarrollo integral del país fijadas en el Plan Nacional de Desarrollo o a las actividades relacionadas con dos o más dependencias coordinadoras de sector. En este sentido, a través de una serie de foros, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social recolectó el sentir de los participantes, académicos, funcionarios y población civil en general, para darles cauce, entre otros instrumentos, en este Programa Nacional.

Es importante mencionar que los compromisos internacionales generan obligaciones y responsabilidades por parte del Estado. Por ello, formular y aplicar una política nacional para promover y asegurar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad es una prioridad, al haber ratificado México el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo.

Por su parte, los artículos 1, 4 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por México el 30 de marzo de 2007, define a las personas con discapacidad como “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”; establece como obligación de los Estados parte, adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, y prevé diversas acciones encaminadas a la salvaguarda y promoción del derecho al trabajo de este grupo poblacional, respectivamente.

3.- Siglas y acrónimos

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.

ENADID: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres.

INAPAM: Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PND: Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

PNTEPD: Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.

RNVL: Red Nacional de Vinculación Laboral.

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

SIEM: Sistema de Información Empresarial Mexicano

SNE: Servicio Nacional de Empleo.

SNDIF: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

4.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa

La totalidad de las acciones que se consideran en este Programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus Objetivos prioritarios, Estrategias prioritarias y Acciones puntuales, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación u operación de dichas acciones, y el seguimiento y reporte de las mismas, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto participantes en el Programa, mientras éste tenga vigencia.

5.- Análisis del estado actual

El PND se ha propuesto "Construir un país con bienestar" en su Eje general 2, lo que se alcanza a través de la construcción de un modelo viable de desarrollo económico, de ordenamiento político y de convivencia entre los sectores sociales donde nadie quede excluido, lo cual implica un cambio radical respecto de las políticas públicas del pasado, como se señala en la Presentación del PND. Para ello, el presente Programa se ha delineado con el principio rector "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera", que soporta un modelo de desarrollo con inclusión, igualdad, sustentable y sensible a las diferencias territoriales.[1]

Lo anterior es de singular importancia porque permitirá visibilizar a las personas con discapacidad, las cuales son un segmento de la población con bajos niveles de empleabilidad, lo que genera condiciones o situaciones de vulnerabilidad.

El artículo 2, fracción IX de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad define discapacidad como "la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión de la persona plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás".

Esta definición identifica la discapacidad en su dinámica social. En sí, la persona con discapacidad es sencillamente alguien carente de algo o con insuficiencias en algún terreno. El entorno social es el que le crea barreras adicionales, que pueden obstruir su incorporación en términos igualitarios y que, además, son falsas, pues la dicotomía capacidad/discapacidad es relativa y cambiante en la medida que son escasas las personas con capacidades físicas o mentales a totalidad, y en el sentido de este artículo muchos podrían ser percibidos con alguna discapacidad en cierta medida.

En esta tesitura, el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificado por nuestro país, comparte los elementos antes citados.

Por otra parte, en materia laboral, la Organización de las Naciones Unidas ha indicado que las mujeres con discapacidad, enfrentan más barreras que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo en comparación con los hombres.[2] Esto, en relación con la población general con discapacidad, implica que experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente afirmando que esto es clave para reducir la pobreza extrema.

La problemática detectada en el ámbito laboral identifica dos elementos importantes. El primero es la opinión prevaleciente sobre este grupo; de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación ENADIS 2017, una de cada cuatro personas considera que las personas con

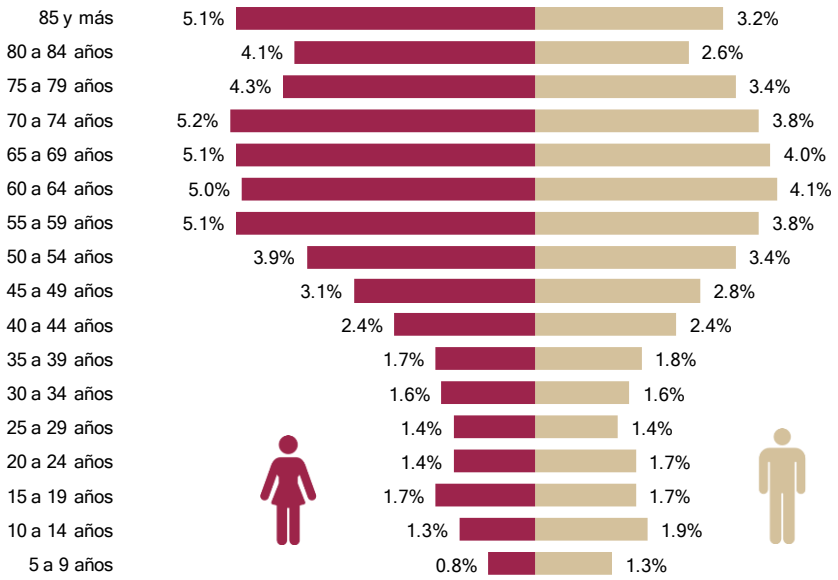
[1] Documento recuperado de: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#:~:text=El%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%202019%2D2024%20debe%20plasmar%20tales,transformaci%C3%B3n%20hist%C3%B3rica%20que%20estamos%20viviendo>.

[2] Resolución S-23/3 de la Asamblea General, 10 de junio de 2000, Anexo, párrafo 5. Recuperado de <https://undocs.org/es/A/S-23/13>.

discapacidad son de poca ayuda en el trabajo (24.5%). El segundo elemento lo constituyó la falta de oportunidades para encontrar empleo (30%)[3].

Para disponer de un panorama más claro, es oportuno revisar las dimensiones del fenómeno. De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica ENADID 2018, en el país la población con 12 años y más es de 84,008,180 personas, de las que 7,877,805 presentan alguna discapacidad[4]. De estas últimas, 54.1% son mujeres y 45.9% son hombres. El rango de edad comprendido entre los 60 y los 85 años tiene el mayor porcentaje (49.9 por ciento)[5].

Estructura por edad y sexo de la población con discapacidad, 2018



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2018. Base de datos. SNIEG, Información de Interés Nacional.
Nota: No se muestra el porcentaje de la población de 0 a 4 años, debido a la complejidad en la captación de la condición de discapacidad en este grupo de edad. No se incluye a quien no especificó su edad.

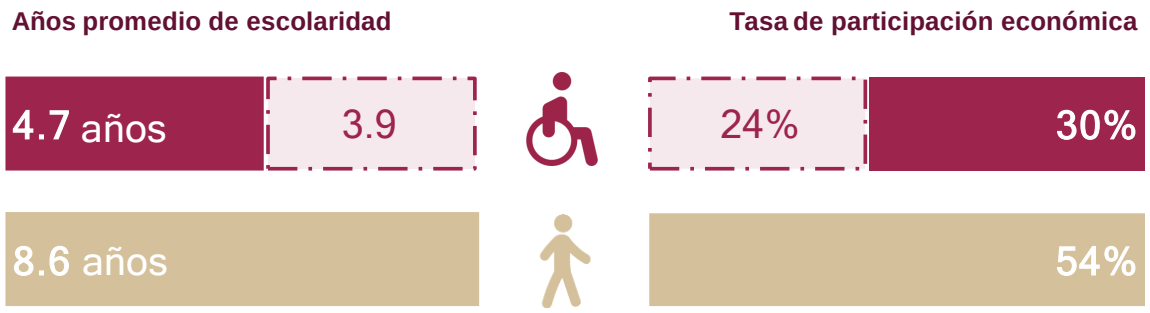
En México, la causa principal de discapacidad, según los datos de la ENADID 2018, es la enfermedad (44.4%) y los problemas originados antes o durante el nacimiento —nació así— (27.2%), son las causas más declaradas. Resaltan las diferencias en la proporción de hombres que,

[3] Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2017). *Encuesta Nacional de Discriminación, 2017*. México. INEGI. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/estsociodemo/enadis2017_08.pdf>.
[4] La ENADID 2018 define: "Una persona con discapacidad es aquella que declaró tener mucha dificultad o no poder realizar alguna de las siguientes actividades consideradas como básicas: caminar, subir o bajar usando sus piernas, ver (aunque use lentes), mover o usar brazos o manos, aprender, recordar o concentrarse, escuchar (aunque use aparato auditivo), bañarse, vestirse o comer; hablar o comunicarse y, realizar actividades diarias por problemas emocionales o mentales".
[5] Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2018*, México, INEGI. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2018/doc/resultados_enadid18.pdf>.

como causa, declaran edad avanzada (15%) o accidente (14.2%), en comparación a lo que se observa en las mujeres (10.9% y 7.7%, respectivamente)[6].

Otro elemento para considerar es la educación, ya que el promedio de escolaridad que registra la población de 15 años y más con alguna discapacidad es de 4.7 años, mientras que a nivel nacional el promedio es de 8.6 años. Esto se ve reflejado en la tasa de participación económica de dicha población, misma que alcanza 30% en comparación con la población sin discapacidad, que es de casi el 54 por ciento.

El 18.3% de las mujeres con discapacidad participa en el mercado laboral, frente a 42.3% de hombres con discapacidad y 35.5% de sus homólogas sin discapacidad. Estas cifras revelan que la discriminación se concentra en los grupos de mayor edad y en los más jóvenes, y afecta más a las mujeres en comparación con los hombres[7].



Fuente: INEGI Censo de Población y Vivienda (2010). Recuperado de https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/default.html#Tabulados
Nota: Se considera solo la población de 15 años y más

En ese contexto se inserta la actuación institucional de la STPS, orientada a impulsar oportunidades y condiciones de acceso, promoción y estabilidad laboral para hacer valer el derecho de las personas con discapacidad al trabajo decente, garantizado en la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la discriminación en el empleo por razones de discapacidad. Las políticas, estrategias y acciones que instrumenta la dependencia promueven el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, incluyendo la capacitación, la vinculación y la inclusión laboral, que permitan el pleno desarrollo en ese sector poblacional.

Entre las acciones por destacar se encuentra el establecimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral, que tiene por objetivo fortalecer la inclusión laboral de las personas en condiciones de menor empleabilidad, mediante la sinergia y articulación de las acciones que desarrollan las instituciones y organizaciones públicas, privadas y sociales participantes, en cada entidad federativa. Con los servicios que se otorgan por parte de las instituciones que integran las RNVL se fomenta el intercambio de información y la coordinación de acciones entre los participantes, generando con ellos una cooperación favorable para la inclusión laboral. Dentro de

[6] Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2018). Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Discapacidad2019_Nal.pdf>.
[7] Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2010)., *Censo de Población y Vivienda 2010*. México, INEGI. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/default.html#Tabulados>.

los servicios de inclusión laboral, se encuentran entre otros: proporcionar consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, así como talleres y asesorías para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

En cuanto a los buscadores de empleo, se les proporciona asistencia personal y especializada, de acuerdo con la especificidad de cada caso, para que la vinculación laboral resulte exitosa, incrementando la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad, enriqueciendo sus competencias laborales a través de talleres y asesorías que favorecen su desarrollo personal y laboral, y por tanto su permanencia en el empleo.

Por otra parte, organizaciones sindicales, cámaras y asociaciones empresariales, universidades, así como instituciones gubernamentales pueden recibir orientación y asesoría en temas vinculados con la adopción e impulso de una cultura de inclusión laboral, información en la identificación de perfiles de puestos para personas con discapacidad, con el fin de promover vacantes incluyentes, que permitirán la construcción de entornos favorables para la inclusión y sensibilización y el establecimiento de centros de trabajo sin discriminación ni violencia.

Es importante señalar que la RNVL era gestionada por personal dependiente de unidades responsables de oficinas centrales de la STPS, por lo que su capacidad era limitada; en este contexto, no se lograron los resultados esperados en el impacto de atención ni en inclusión laboral; es por ello que, en cumplimiento a las atribuciones encomendadas por la normatividad, el SNE busca consolidar la RNVL y 32 Redes de Vinculación Laboral Estatales, con el fin de fortalecer las acciones en beneficio de las personas con discapacidad, para lograr su empleabilidad y, además, la generación de estrategias para aumentar sus oportunidades de empleo en empresas que les brinden condiciones de igualdad y equidad por discriminación.

Es impostergable contar con políticas públicas que impulsen las oportunidades de las personas con discapacidad para que tengan acceso a empleos de calidad, en los que puedan permanecer y desarrollarse, o bien generar las capacidades adecuadas para migrar a otros empleos u ocupaciones que les brinden satisfacción personal y laboral, además de cubrir sus expectativas de desarrollo.

Por otra parte, el SNE busca incrementar la contratación de personas adultas mayores y personas con discapacidad mediante la estrategia Abriendo Espacios, una consejería laboral especializada en grupos en situación de vulnerabilidad, que pone en contacto a los ofertantes con los demandantes de empleo. Sus componentes básicos son:

1. **Intermediación laboral.** Los Consejeros de Empleo identifican el perfil laboral de los buscadores de empleo con discapacidad y, de acuerdo con este, se establece un plan de inserción que puede incluir las acciones de capacitación, orientación laboral y vinculación que proporciona el SNE.

2. **Identificación de perfiles integrales y orientación ocupacional.** Para su realización, el SNE se apoya en instrumentos de evaluación especializados. En particular, el Sistema de Muestras de Trabajo Componentes VALPAR, cuyos resultados permiten orientar a las personas hacia su mejor opción ocupacional y/o dirigirlas hacia capacitación o actualización de conocimientos, o bien hacia procesos de rehabilitación física, psicológica e incluso familiar. De ser necesario, enviarlos a las instituciones que pueden apoyarlos en sus respectivos ámbitos.

3. **Capacitación para el trabajo.** Se hace promoción entre el sector empresarial y el educativo, para que proporcionen oportunidades de formación a las personas con discapacidad y adultos mayores en busca de trabajo, con objeto de que adquieran conocimientos y actitudes indispensables para ejecutar las tareas puntuales de cada puesto.

Uno de los elementos esenciales para la existencia, funcionamiento y éxito de las empresas se basa en el desarrollo de ambientes laborales que tengan como fundamento el respeto a los derechos humanos y laborales de los trabajadores, que generen relaciones constructivas, equitativas, respetuosas y productivas que propicien una mejora en la calidad de vida en la organización en el marco de trabajo digno o decente.

Los centros de trabajo que desarrollan sus acciones en el marco de la responsabilidad social empresarial son conscientes de que es conveniente estar atentos a las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores que las integran, a su entorno y a la sociedad en su conjunto. Es por ello que se hace necesario visibilizar aquellas prácticas que permitan a los centros de trabajo dirigirse hacia una mayor equidad e igualdad en las relaciones de trabajo, retomando valores y principios universales para impulsar las buenas prácticas laborales en un marco de responsabilidad social.

De conformidad con esa situación, con base en las atribuciones derivadas de la fracción I del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la STPS diseña actualmente el Distintivo de Responsabilidad Laboral cuyo objetivo es reconocer a los centros de trabajo que implementan políticas y acciones que contribuyen al trabajo digno en sus relaciones laborales. El cumplimiento de los requisitos permite que los centros de trabajo sean distinguidos con este reconocimiento, lo que favorece posicionar sus productos y servicios con altos estándares de calidad con valores éticos que contribuyen al trabajo digno.

El proceso para obtener el Distintivo de Responsabilidad Laboral consta de tres etapas:

Etapa 1. Cumplir con el Programa de Verificación Laboral Voluntaria.
Etapa 2. Requisitos críticos del Distintivo de Responsabilidad Laboral.
Etapa 3. Cumplimiento de las vías de especialización.

Una vez cubiertas las etapas anteriores, el centro de trabajo debe cumplir con al menos una de tres especializaciones: inclusión laboral; igualdad laboral y corresponsabilidad; y/o prevención y erradicación del trabajo forzoso e infantil, de acuerdo con la elección de interés y de cumplimiento.

Específicamente, en el área de especialización de inclusión laboral, se reconoce a los centros de trabajo que ponen en marcha y ejecutan políticas laborales incluyentes y con sustento en buenas prácticas, una de las cuales es disponer de espacios accesibles y ergonómicos acordes con 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. Esta área de especialización aporta beneficios a los centros de trabajo, debido a que impulsa y posiciona en el mercado laboral a las unidades productivas con políticas de inclusión laboral, lo cual fortalece el cambio cultural que permita a este grupo de personas ejercer su derecho a insertarse en un mercado laboral sin discriminación, robustecer su empleabilidad y dinamizar su autonomía.

6.- Objetivos prioritarios

Las cifras estadísticas indican que la discriminación en el ámbito laboral afecta de manera particular a las personas con discapacidad, debido a que la representación social predominante, que identifica anticipada y erróneamente que este grupo aporta poco o nada a los procesos productivos, justifica acciones como la negativa a que sean promovidos o bien los descalifica al momento de buscar un empleo. De manera particular, la discriminación se enfoca en las mujeres, que no solo participan en el mercado laboral menos que sus contrapartes sin discapacidad, sino que registran una situación inferior a la de los hombres con discapacidad.

Ante este contexto, la STPS, dentro del marco de sus atribuciones, ha desarrollado el PNTEPD cuyas estrategias integrales permitirán 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. En paralelo, se busca fortalecer la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos.

En ese tenor, se destacan los siguientes Objetivos prioritarios del presente Programa.

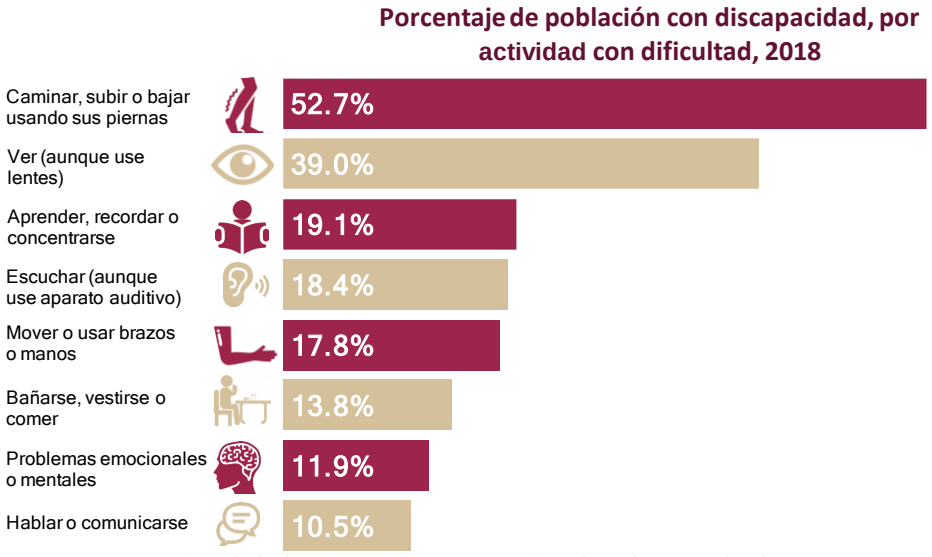
Objetivos prioritarios del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad
1.- Fortalecer la Inclusión laboral de las personas con discapacidad
2.- Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad

6.1.- Relevancia del Objetivo prioritario 1: Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La prioridad del PNTEPD es reducir las desigualdades fomentando igualdad de oportunidades y trato. Las personas con discapacidad en el ámbito laboral interactúan con actitudes de otras personas y con el entorno físico de edificaciones y terrenos. La visión es fortalecer la inclusión laboral y seguir desarrollando políticas sustentadas en la capacidad y oportunidad de contar con empleos y ambientes inclusivos.

De acuerdo con datos del INEGI, destaca que la tasa de participación económica por cada 100 personas de la población mayor de 15 años sin discapacidad (70 de cada 100 personas), es casi el doble de la registrada por las personas con discapacidad (40 de cada 100 personas). Lo anterior es un reflejo de posibles limitaciones para las personas con discapacidad en temas como el acceso a un empleo, por lo cual se debe poner mayor énfasis en el fortalecimiento de la inclusión laboral de este grupo poblacional[8].

Asimismo, dentro de las diferentes condiciones de discapacidad, la discapacidad visual es la que registra el menor nivel de rechazo laboral en México. Con base en datos de la ENADIS 2017, del total de personas con deficiencias para ver (incluyendo a las que utilizan lentes) 39.9% se encuentra en alguna actividad económica; quienes tienen incapacidad para mover o usar sus propias manos y brazos registran una tasa de participación económica de 30.2%, y del total de personas con discapacidades para comer, vestirse o bañarse, solo 16.1% se encuentra ocupado[9].



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, (2018). Base de datos. SNIEG, Información de Interés Nacional.
Nota: Actividad con dificultad se refiere a las personas que tienen como respuesta mucha dificultad o no puedo hacerlo en cada una de las actividades por las cuales se indaga.

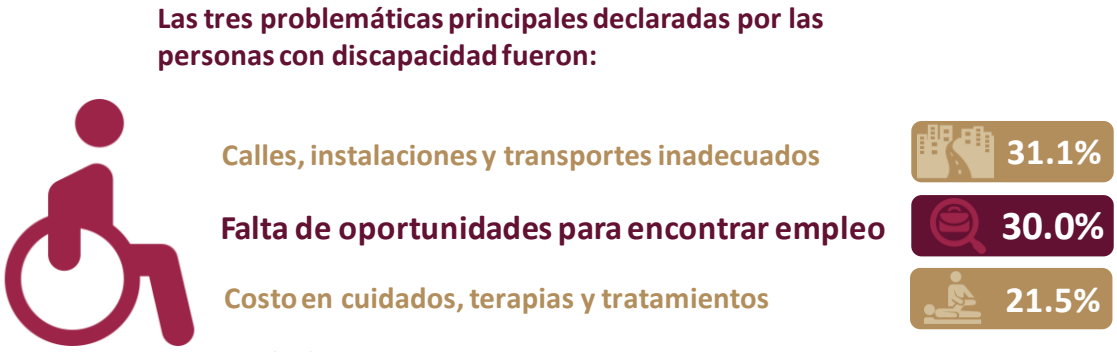
[8] Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017*. Recuperado de: <http://sindis.conapred.org.mx/estadisticas/enadis/>.
[9] *Ibidem.*

Por ello es necesario impulsar el derecho al trabajo digno para las personas con discapacidad. Según el Conapred[10], este grupo de personas no tienen las mismas oportunidades que el resto de las personas presentes en el ámbito productivo. Un dato que destaca y propone un efecto para el futuro, es que seis personas de diez sin discapacidad se encuentran incorporadas en el mercado laboral; en comparación, solo una de cada diez con una discapacidad cognitiva o mental está ocupada.

Dentro de estas brechas, este Programa pretende impulsar la inclusión de las personas con discapacidad también mediante la promoción de espacios incluyentes y accesibles para todas las personas, incluyendo los espacios laborales, con la colaboración y compromiso de los gobiernos locales.

Es importante mencionar que no existen datos concretos acerca de la accesibilidad para personas con discapacidad en diversos espacios físicos públicos; sin embargo, sí es posible hacer una aproximación de este imaginario a partir de diversas fuentes de información como la ENADIS (2010), donde se identifica que las facilidades más comunes para las personas con discapacidad en la ciudad son las rampas (56.6%) y los estacionamientos (47.8%), mientras que la proporción es menor en cuanto a los elevadores y baños para sillas de ruedas. Según los datos del Inventario Nacional de Viviendas del INEGI (2010), se reportan a nivel nacional 44,278 manzanas con rampas para personas con discapacidad en todas las vialidades; 113,913 con rampas en alguna vialidad, y 958,476 sin ninguna.

Asimismo, la información de la Encuesta Nacional de Percepción de la Discapacidad en la Población Mexicana de 2010, realizada por la Secretaría de Salud (ENPDis 2010), en 27% de las áreas urbanas se identificó imposibilidad total de desplazamiento en la calle debido a los obstáculos y barreras físicas; mientras que, en las zonas rurales, este tipo de impedimentos se presentaron en 33% de las mismas[11].



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

La política de inclusión ha tenido como punto de partida el reconocimiento pleno a los derechos sociales y la concepción del individuo como sujeto de derechos, así como la necesidad urgente de generar opciones que permitan a los segmentos más marginados elevar su ingreso e

[10] Solís, Patricio (2017). *Discriminación Estructural y Desigualdad Social*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
[11] Secretaría de Desarrollo Social (mayo 2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. México, SEDESOL.

integrarse al desarrollo nacional. Así, las políticas de inclusión deben considerar que las personas con discapacidad pueden enfrentar discriminaciones originadas en otros factores.

Actualmente el compromiso es garantizar el ejercicio de los derechos sociales para cerrar las brechas de la desigualdad, a través de acciones que fortalezcan y promuevan el desarrollo social de los grupos en situación de vulnerabilidad y de estrategias para incrementar su inclusión productiva.

6.2.- Relevancia del Objetivo prioritario 2: Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad

Ante las cambiantes condiciones del futuro del trabajo, el PNTEPD busca integrar estrategias que permitan brindar a las personas que buscan empleo y tienen alguna discapacidad, elementos para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Al mismo tiempo, busca fortalecer la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos, lo que permite garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia, sin discriminación hacia las personas con discapacidad.

Actualmente en el país existen casi 8 millones de personas con discapacidad, de las que un alto porcentaje se concentra entre la población de personas adultas mayores de 60 años, entre las que se encontró que personas adultas mayores de 65 años en 2015 representaron 6.8% de la población total del país, y para 2030 constituirán el 10.3 por ciento[12]. De ahí se desprende la importancia de desarrollar la empleabilidad y la capacitación con miras a futuro. Las políticas de igualdad, inclusión laboral y empleabilidad se ubican como políticas públicas que requieren el esfuerzo de gobiernos, empleadores y organizaciones, cuya corresponsabilidad se visibiliza en la incorporación de buenas prácticas laborales sin discriminación.

Reducir las barreras de acceso a la empleabilidad no solo implica trabajo digno, sino que este tenga condiciones que aseguren bienestar y desarrollo personal. Según la ENADIS 2017, las ocupaciones de las personas con discapacidad tienden a ser de menor jerarquía. Por ejemplo, las personas con discapacidades múltiples tienen 21% mayor riesgo que las personas sin discapacidad de no contar con un contrato laboral escrito[13].

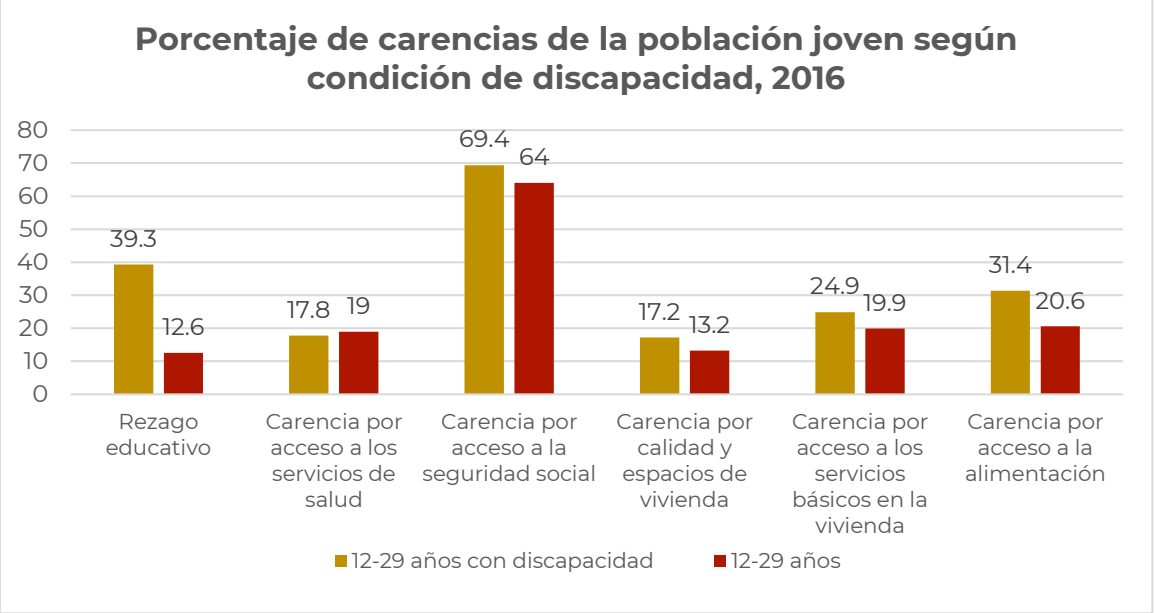
En lo que respecta al ingreso, de cada 100 pesos que obtiene una persona con discapacidad, 39 provienen de un programa de gobierno; en comparación con la población sin discapacidad, donde esta cifra solo es de 13 pesos. Así, según cifras del INEGI 2017, más de 80% de los ingresos de las personas que no tienen limitaciones en México proviene de su trabajo[14].

El Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social reportó para 2018 que 48.6% de las personas con discapacidad se encontraban en condición de pobreza, cifra superior a la tasa de prevalencia de la pobreza a nivel nacional que era de 41.9 por ciento. En lo que respecta a la pobreza extrema para las personas con discapacidad, alcanzó 9.8%, mientras que en todo el país para la población en general fue de 7.4 por ciento. Por ello, este diagnóstico impulsa a la STPS a eliminar las barreras de discriminación existentes y mejorar las condiciones de empleabilidad de este sector en beneficio de una calidad de vida.

---

[12] Consejo Nacional de Población (2019). *Proyecciones de la población de México y las entidades federativas 2016-2050*, México, Conapo.
[13] Solís, Patricio (2017). Discriminación Estructural y Desigualdad Social. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
[14] Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Recuperado de: <http://sindis.conapred.org.mx/estadisticas/enadis/>; Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2018). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. 2018. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/default.html#Tabulados>.

En lo que respecta a la educación y capacitación, el informe del Coneval, 2018, resaltó que la población con discapacidad, presentó mayor rezago educativo para todos los niveles, en comparación con las personas sin discapacidad (48.8% y 9.3%, respectivamente). Además, según la ENIGH 2016, las diferencias se agudizan según el tipo de discapacidad; también se destaca que las personas con discapacidad motriz son las más excluidas de la educación (solo 36% de la población de 3 a 17 años que padece este tipo de discapacidad asiste a la escuela en el nivel que corresponde a su edad), seguida de la discapacidad mental (46.2%), la discapacidad para caminar (68.5%), la auditiva (74.9%) y la visual (91.6%).



Fuente: Realizada con base en datos del Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Coneval, México, 2018.

7.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales

Las estrategias planteadas se enfocan en integrar y fortalecer el PNETPD. Este es un programa transversal que va de la mano con distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para garantizar un ambiente sin discriminación y calidad de vida a las personas con discapacidad que se encuentran en el territorio nacional.

A través del establecimiento de diversas acciones, el programa busca incidir en los ámbitos escolares, comunitarios, laborales y en los espacios privados, así como garantizar atención libre de discriminación.

Para asegurar lo anterior es necesario contar con un sistema transparente, de evaluación y rendición de cuentas, de cara a la población.

Objetivo prioritario 1.- Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Estrategia prioritaria 1.1.- Fomentar ambientes libres de discriminación con perspectiva de género para las personas con discapacidad.

Acción puntual	Tipo de Acción puntual	Dependencias y/o Entidades responsables de instrumentar la Acción puntual (instituciones coordinadas)	Dependencia o Entidad coordinadora (encargada del seguimiento)
1.1.1 Impulsar en centros de trabajo la creación de registros estadísticos de información desagregada en variables relacionadas con la inclusión laboral.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social
1.1.2 Fortalecer la Red Nacional de Vinculación Laboral.	Coordinación de la estrategia	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social
1.1.3 Impulsar la igualdad sustantiva para reducir las brechas salariales, prestaciones e incentivos.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	14 - Trabajo y Previsión Social
1.1.4 Promocionar los derechos laborales, necesidades, posibilidades y	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto	14 - Trabajo y Previsión Social

contribución de las personas con discapacidad en formatos accesibles.		de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	
1.1.5 Impulsar y fortalecer buenas prácticas laborales en inclusión laboral, a través del otorgamiento del Distintivo de Responsabilidad Laboral.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social
1.1.6 Promover el uso del Sistema de Muestras de Trabajo Componentes Valpar para determinar las aptitudes y capacidades de las personas con discapacidad.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social

Estrategia prioritaria 1.2.- Promover la coordinación interinstitucional para asegurar condiciones de trabajo digno para las personas con discapacidad.

Acción puntual	Tipo de Acción puntual	Dependencias y/o Entidades responsables de instrumentar la Acción puntual (instituciones coordinadas)	Dependencia o Entidad coordinadora (encargada del seguimiento)
1.2.1 Fomentar programas de mantenimiento y mejora de la infraestructura con atención a las necesidades de las personas con discapacidad en las entidades federativas.	General	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social
1.2.2 Incluir en el Programa de Inspección Anual reactivos para vigilar que los centros de trabajo cumplan con las medidas de inclusión para las personas con discapacidad.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social
1.2.3 Promover condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo donde se empleen personas con discapacidad.	General	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social

Objetivo prioritario 2.- Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad

Estrategia prioritaria 2.1.- Promover la formación, capacitación y adiestramiento en el trabajo con las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.

Acción puntual	Tipo de Acción puntual	Dependencias y/o Entidades responsables de instrumentar la Acción puntual (instituciones coordinadas)	Dependencia o Entidad coordinadora (encargada del seguimiento)
2.1.1 Fortalecer la vinculación laboral de las personas con discapacidad a través de la estrategia Abriendo Espacios.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social
2.1.2 Promover la integración de las personas jóvenes con discapacidad en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social
2.1.3 Impulsar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de formación, capacitación y adiestramiento, con énfasis en personas trabajadoras con discapacidad.	Específica	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	14 - Trabajo y Previsión Social

Estrategia prioritaria 2.2.- Desarrollar programas educativos con una visión incluyente y de igualdad sustantiva para que las personas con discapacidad desarrollen competencias laborales que favorezcan su inclusión en el mundo del trabajo.

Acción puntual	Tipo de Acción puntual	Dependencias y/o Entidades responsables de instrumentar la Acción puntual (instituciones coordinadas)	Dependencia o Entidad coordinadora (encargada del seguimiento)
2.2.1 Facilitar el acceso a personas con discapacidad a los planteles adscritos a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.	Específica	Secretaría de Educación Pública	11 - Educación Pública
2.2.2 Establecer los mecanismos que posibiliten el desarrollo de las competencias docentes orientadas a la atención de personas con discapacidad.	Específica	Consejo Nacional de Normalización y Certificación	11 - Educación Pública
2.2.3 Diseñar y fortalecer las estrategias metodológicas y materiales educativos orientados a la atención de personas con discapacidad.	Específica	Secretaría de Educación Pública	11 - Educación Pública

8.- Metas para el bienestar y Parámetros

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	1.1 Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo.		
Objetivo prioritario	Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
Definición o descripción	Representa el porcentaje de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo en la ENADIS.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Trienal
Tipo	Estratégico	**Acumulado o periódico**	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	**Periodo de recolección de datos**	Otros
Dimensión	Eficacia	**Disponibilidad de la información**	Enero
Tendencia esperada	Descendente	**Unidad Responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social
Método de cálculo	(Número de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo en la ENADIS/Número de personas con discapacidad encuestadas en la ENADIS) * 100 = Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo		
Observaciones	Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENADIS y de la continuidad en el cuestionario de la misma. Según el portal del INEGI, la periodicidad de la Encuesta y, por tanto, su disponibilidad, es no determinada.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo	**Valor variable 1**	4,036	**Fuente de información variable 1**	ENADIS 2017
Nombre variable 2	2.- Número de personas con discapacidad encuestadas en la ENADIS	**Valor variable 2**	13,454	**Fuente de información variable 2**	ENADIS 2017
Sustitución en método de cálculo del indicador	(4,036/13,454)*100=30%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS		
Línea base		**Nota sobre la línea base**
Valor	30	No hay comentarios.
Año	2017	
META 2024		**Nota sobre la meta 2024**
28		Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENADIS y de la continuidad en el cuestionario de la misma.

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
					30	

METAS INTERMEDIAS				
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
No aplica		29		28

Parámetro del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	1.2 Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo de Responsabilidad Laboral que emplean a personas con discapacidad.		
Objetivo prioritario	Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el DRL, que emplean personas con discapacidad; respecto del total de centros de trabajo reconocidos con el DRL.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual
Tipo	Estratégico	**Acumulado o periódico**	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	**Periodo de recolección de datos**	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	**Disponibilidad de la información**	Febrero
Tendencia esperada	Ascendente	**Unidad Responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social
Método de cálculo	(Número de centros de trabajo que emplean a personas con discapacidad reconocidos con el DRL/número de centros de trabajo reconocidos con el DRL)*100= Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo de Responsabilidad Laboral , que emplean a personas con discapacidad		
Observaciones	El Distintivo de Responsabilidad Laboral tiene como propósito reconocer e impulsar a los centros de trabajo que han implementado políticas, acciones y buenas prácticas que contribuyen al trabajo digno en sus relaciones laborales e impactan de forma positiva en el desarrollo integral de las personas trabajadoras.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de centros de trabajo que emplean a personas con discapacidad reconocidos con el DRL	**Valor variable 1**	0	**Fuente de información variable 1**	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
Nombre variable 2	2.- Número de centros de trabajo reconocidos con el DRL	**Valor variable 2**	0	**Fuente de información variable 2**	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
Sustitución en método de cálculo del indicador	(0 / 0) * 100= 0				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS		
Línea base		**Nota sobre la línea base**
Valor	0	El Distintivo de Responsabilidad Laboral estará disponible hasta el ejercicio 2021.
Año	2018	
META 2024		**Nota sobre la meta 2024**
8		No hay comentarios

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
0	0	0	0	0	0	0

METAS INTERMEDIAS				
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
No aplica	2	4	6	8

Parámetro del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	1.3 Porcentaje de centros de trabajo asesorados en temas de inclusión laboral y no discriminación para personas con discapacidad.		
Objetivo prioritario	Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
Definición o descripción	Mide la relación de centros de trabajo que recibieron asesorías en temas de inclusión laboral y no discriminación respecto de los centros de trabajo incluidos en el SIEM.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual
Tipo	Gestión	**Acumulado o periódico**	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje	**Periodo de recolección de datos**	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	**Disponibilidad de la información**	Febrero
Tendencia esperada	Ascendente	**Unidad Responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social
Método de cálculo	(Número de centros de trabajo asesorados en temas de inclusión laboral y no discriminación/ número de centros de trabajo incluidos en el SIEM)*100=Porcentaje de centros de trabajo asesorados en temas de inclusión laboral y no discriminación, para personas con discapacidad		
Observaciones	NA		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de centros de trabajo asesorados en temas de inclusión laboral y no discriminación	**Valor variable 1**	0	**Fuente de información variable 1**	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
Nombre variable 2	2.- Número de centros de trabajo incluidos en el Sistema de Información Empresarial Mexicano	**Valor variable 2**	742855	**Fuente de información variable 2**	SIEM
Sustitución en método de cálculo del indicador	(0/742,855)*100=0				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS		
Línea base		**Nota sobre la línea base**
Valor	0	Las acciones se implementarán a partir del ejercicio 2021.
Año	2018	
META 2024		**Nota sobre la meta 2024**
0.08		No hay comentarios

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
		0.13		0.13		0

METAS INTERMEDIAS				
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
No aplica	0.02	.04	0.06	0.08

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	2.1 Porcentaje de personas con discapacidad ocupadas en un empleo o actividad productiva		
Objetivo prioritario	Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de personas con discapacidad ocupadas en un empleo o actividad productiva, respecto del total de personas con discapacidad.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual
Tipo	Estratégico	**Acumulado o periódico**	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje de personas con discapacidad.	**Periodo de recolección de datos**	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	**Disponibilidad de la información**	Julio
Tendencia esperada	Ascendente	**Unidad Responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social
Método de cálculo	(Número de personas con discapacidad ocupadas/número total de personas con discapacidad)*100= Porcentaje de personas con discapacidad ocupadas en un empleo o actividad productiva		
Observaciones	Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENADIS.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de personas con discapacidad ocupadas (millones de personas)	**Valor variable 1**	1.2	**Fuente de información variable 1**	ENADIS, 2017
Nombre variable 2	2.- Total de personas con discapacidad (millones de personas)	**Valor variable 2**	7.8	**Fuente de información variable 2**	ENADIS, 2017
Sustitución en método de cálculo del indicador	(1.2/7.8)*100=15.38%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS		
Línea base		**Nota sobre la línea base**
Valor	15.38	No hay comentarios.
Año	2017	
META 2024		**Nota sobre la meta 2024**
20		Los datos disponibles son los correspondientes a los levantamientos de 2010 y 2017 de la ENADIS. No se cuenta con elementos para observar una tendencia o definir algún criterio estadístico de proyección.

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
					15.38	

METAS INTERMEDIAS				
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
No aplica	17	18	19	20

Parámetro del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	2.2 Porcentaje de personas atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral que tienen alguna discapacidad.		
Objetivo prioritario	Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de personas con discapacidad atendidas por la RNVL respecto al total de las personas atendidas por esta Red.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual
Tipo	Estratégico	**Acumulado o periódico**	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje	**Periodo de recolección de datos**	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	**Disponibilidad de la información**	Febrero
Tendencia esperada	Ascendente	**Unidad Responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social
Método de cálculo	(Número de personas con discapacidad atendidas por la RNVL / Número de personas atendidas por la RNVL) * 100= Porcentaje de personas con discapacidad atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral.		
Observaciones			

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de personas con discapacidad atendidas por la RNVL	**Valor variable 1**	1013	**Fuente de información variable 1**	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
Nombre variable 2	2.- Número de personas atendidas por la RNVL	**Valor variable 2**	5116	**Fuente de información variable 2**	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
Sustitución en método de cálculo del indicador	(1,013/5,116)*100=19.8%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS		
Línea base		**Nota sobre la línea base**
Valor	19.8	No hay comentarios
Año	2018	
META 2024		**Nota sobre la meta 2024**
21.5		Esta meta es contingente a la coordinación interinstitucional en cada uno de los estados que conforman las Redes Estatales de Vinculación Laboral.

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
	26.8	30.8	31.3	19.7	11.1	19.8

METAS INTERMEDIAS				
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
No aplica	20	20.5	21	21.5

Parámetro del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	2.3 Porcentaje de personas con discapacidad que buscan empleo, colocadas a través de la estrategia Abriendo Espacios.		
Objetivo prioritario	Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad.		
Definición o descripción	Mide la eficacia de la Estrategia Abriendo Espacios para vincular a personas con discapacidad, que buscan un empleo formal u ocupación productiva.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual
Tipo	Estratégico	**Acumulado o periódico**	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	**Periodo de recolección de datos**	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	**Disponibilidad de la información**	Enero
Tendencia esperada	Ascendente	**Unidad Responsable de reportar el avance**	Unidad del Servicio Nacional de Empleo
Método de cálculo	(Total de personas con discapacidad colocadas en un empleo formal u ocupación productiva, a través de la estrategia Abriendo Espacios / Total de personas con discapacidad que buscan empleo formal u ocupación productiva, través de la estrategia Abriendo Espacios)*100 = Porcentaje de personas con discapacidad, que buscan empleo, colocadas a través de la Estrategia Abriendo Espacios.		
Observaciones			

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Total de personas con discapacidad colocadas en un empleo formal u ocupación productiva, a través de la estrategia Abriendo Espacios	**Valor variable 1**	14617	**Fuente de información variable 1**	Registros administrativos de la USNE
Nombre variable 2	2.- Total de personas con discapacidad que buscan empleo formal y ocupación productiva, atendidas a través de la Estrategia Abriendo Espacios.	**Valor variable 2**	63413	**Fuente de información variable 2**	Registros administrativos de la USNE
Sustitución en método de cálculo del indicador	(14,617/63,413)*100=23%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS		
Línea base		**Nota sobre la línea base**
Valor	23%	Para el caso de la meta, a partir del año 2020, hay una reducción en el número de personas colocadas debido a la emergencia sanitaria generada por el SARS-CoV-2 (COVID-19).
Año	2018	
META 2024		**Nota sobre la meta 2024**
23.5%		No hay comentarios.

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
34%	38%	37%	40%	39%	24%	23%

METAS INTERMEDIAS				
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
No aplica	20%	21%	22%	23.5%

9.- Epílogo: Visión de largo plazo

El PNTEPD construirá un 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, y a un ambiente de trabajo digno que conlleve seguridad social, salario remunerador, seguridad y salud en el trabajo, libertad de afiliación sindical, entre otros aspectos establecidos por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, creará dinámicas que asegurarán condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad en un trabajo decente, conforme a ordenamientos aplicables, y que se constituirán como la base sobre la que transite la política pública en la materia durante los siguientes sexenios, marcando la pauta e impulsando acciones que permeen en la vida social de México.

Este programa tiene un principio rector sustentado en el PND, “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, cuyo fin superior es el “bienestar general de la población”, que se alcanzará a través de la construcción de un modelo viable de convivencia entre los sectores sociales, donde nadie quedará excluido. Esto también redundará, en primer término, en la participación activa de las instituciones integrantes del gobierno mexicano; el sector privado conformado por organismos cúpula, cámaras, centros de trabajo, asociaciones y trabajadores independientes, y el sector social constituido por confederaciones, centrales obreras y sindicatos. También serán indispensables los esfuerzos con los que se sume la sociedad mexicana en su conjunto, ya que es precisamente desde la ciudadanía participativa que se gestará la sensibilización en torno a la problemática de las personas con discapacidad y que llevará, en última instancia, a la extinción de las conductas discriminatorias hacia este grupo.

Para el año 2024, la política nacional para el fortalecimiento de la inclusión laboral y el impulso de la empleabilidad, habrá construido las condiciones sociales para que muchas personas con discapacidad ejerzan su derecho a contar con un trabajo digno y, de igual manera, habrá generando el espacio para un cambio perdurable en la cultura laboral, dentro del cual se reconozca a las personas con discapacidad en toda su plenitud como iguales.

10.- Lista de dependencias y entidades participantes –

CONOCER: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

SEP: Secretaria de Educación Pública

SS: Secretaría de Salud

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social