

# 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

## **AVANCE Y RESULTADOS**

**2022**



## Índice

<b>1.- Marco normativo .....</b>	<b>3</b>
<b>2.- Resumen ejecutivo .....</b>	<b>5</b>
<b>3.- Avances y Resultados .....</b>	<b>7</b>
<b>Objetivo prioritario 1. Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad .....</b>	<b>7</b>
<b>Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 1 .....</b>	<b>16</b>
<b>Objetivo prioritario 2. Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad.....</b>	<b>17</b>
<b>4- Anexo.....</b>	<b>27</b>
<b>Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros.....</b>	<b>27</b>
<b>Objetivo prioritario 1.- Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad .....</b>	<b>27</b>
<b>Objetivo prioritario 2.- Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad. ....</b>	<b>33</b>
<b>5- Glosario .....</b>	<b>40</b>
<b>6.- Siglas y abreviaturas .....</b>	<b>42</b>

# 1

## **MARCO NORMATIVO**

---

## **1.- Marco normativo**

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en los numerales 40 y 44, de los *Criterios para elaborar, dictaminar, aprobar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los cuales señalan lo siguiente:

*40.- Las dependencias y entidades serán responsables de cumplir los programas en cuya ejecución participen y de reportar sus avances.*

*44.- Asimismo, deberán integrar y publicar anualmente, en sus respectivas páginas de Internet, en los términos y plazos que establezca la Secretaría, un informe sobre el avance y los resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal inmediato anterior en el cumplimiento de los Objetivos prioritarios y de las Metas de bienestar contenidas en los programas.*

*En términos del artículo 11, fracción III de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 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, entre otras cosas, de la elaboración e instrumentación de este Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024.*

# 2

## **RESUMEN EJECUTIVO**



## 2.- Resumen ejecutivo

### **Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**

Para la construcción de un nuevo Proyecto de Nación, el 12 de julio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024. Ahí se establecieron 12 principios rectores y tres ejes fundamentales para guiar la actuación gubernamental y el diseño de programas sectoriales y especiales, que marcaran las prioridades nacionales y las políticas públicas de los diversos sectores para contribuir, entre otros, al fortalecimiento de una cultura de respeto y garantía de los derechos humanos laborales.

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) diseña e implementa estrategias y mecanismos bajo el principio *“No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”*. Estos instrumentos tienen como finalidad favorecer el ejercicio del derecho al trabajo y lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en una condición digna o decente; también busca eliminar los factores de exclusión que sufre esta población promoviendo que los centros de trabajo de todo el país adopten políticas laborales incluyentes, equitativas y no discriminatorias.

La inclusión laboral para las personas con alguna discapacidad es muy compleja. Viven discriminación derivada de prejuicios y falta de información respecto a su condición. Los empleadores presuponen, erróneamente, que su contratación implica altos niveles de ausentismo y altos costos en la adaptación al puesto de trabajo. Este contexto hace difícil su inserción laboral a empleos formales y como resultado les impide mejorar sus competencias laborales y su empleabilidad.

Bajo el nuevo modelo de desarrollo que plantea el PND, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo implica a cabalidad el ejercicio del derecho al empleo. Es necesario fomentar la riqueza de sus potenciales y sus contribuciones a la sociedad en tanto añaden pluralidad y diversidad a los centros de trabajo; por ello es fundamental incentivar un mejor conocimiento de sus condiciones específicas y sus derechos. Contar con un marco legal fortalecido favorece la implementación de acciones para impulsar el desarrollo de este grupo de la población y establece las condiciones para que se trabaje de manera focalizada en sinergia con otras instancias.

# 3

## **AVANCES Y RESULTADOS**



## 3.- Avances y Resultados

### 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 para las personas con discapacidad. En el ámbito laboral interactúan con actitudes de otras personas y con el entorno físico de edificaciones y terrenos, por tanto, la visión es fortalecer la inclusión laboral y seguir desarrollando políticas sustentadas en la capacidad y oportunidad de contar con empleos y ambientes inclusivos.

Bajo esta perspectiva y con este marco, la STPS busca impulsar el trabajo digno o decente en México a través del Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, conformado por el Programa de Verificación Voluntaria, el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL).

Dicho Sistema, permitirá a los centros de trabajo declarar el nivel de cumplimiento de la normatividad laboral, certificarse en prácticas que exceden el marco legal y acompañarlos en la implementación de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, para fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad se cuenta con la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL), mediante la cual se promueve la inclusión laboral de las personas que presentan mayores desventajas para su inserción laboral, incluyendo a las personas con discapacidad.

En las entidades federativas se cuenta con Redes Estatales de Vinculación Laboral (REVL) en las que participan instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil, las cuales tienen programas, proyectos o acciones dirigidas a la atención de sectores de la población con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad y que brindan servicios y asistencia personal y especializada de acuerdo con la especificidad de cada caso, a fin de incrementar su condición de empleabilidad.

### Resultados

El DRL es un mecanismo gratuito y voluntario, orientado a reconocer a centros de trabajo que excedan con lo establecido en el marco jurídico sobre trabajo digno o decente; que fomentan entornos incluyentes, igualitarios y libres de violencia laboral y que, además, realizan acciones para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y protegen a los adolescentes en edad permitida para trabajar.



Una vez que entre en operación el DRL, los centros de trabajo deberán alinear sus políticas y buenas prácticas conforme a lo siguiente:

### **Requisitos obligatorios**

1. Política en Responsabilidad Laboral.
2. Comité en Responsabilidad Laboral (CRL).
3. Capacitación al personal de recursos humanos y del CRL.
4. Reclutamiento y selección de personal.
5. Protocolo para prevenir, atender y sancionar los casos de violencia laboral.
6. Protocolo para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la explotación laboral.

### **Áreas de especialización**

1. Inclusión Laboral.
2. Igualdad Laboral y Corresponsabilidad.
3. Prevención, atención y erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil; y protección de adolescentes en edad permitida para trabajar.
  - a) Sector Agrícola.
  - b) Sector No Agrícola.

En el periodo comprendido de enero a diciembre de 2022, se brindaron asesorías del DRL en Inclusión Laboral a 250 centros de trabajo de la República Mexicana.

Las entidades federativas en donde se asientan los centros asesorados son: Aguascalientes (3), Baja California (9), Coahuila (4), Colima (1), Chiapas (1), Chihuahua (10), Ciudad de México (37), Guanajuato (8), Guerrero (1), Hidalgo (9), Jalisco (16), Estado de México (23), Michoacán (3), Morelos (3), Nayarit (2), Nuevo León (15), Oaxaca (2), Puebla (5), Querétaro (6), Quintana Roo (1), San Luis Potosí (3), Sinaloa (4), Sonora (10), Tamaulipas (57), Tlaxcala (1), Veracruz (4), Yucatán (7) y Zacatecas (5).

La población total de personas trabajadoras contratadas en los centros de trabajo asesorados en el periodo fue de 239,728, de las cuales 86,979 eran mujeres y 152,749 eran hombres. De la población beneficiada, 3,430 eran personas trabajadoras con discapacidad, 1,545 de ellas eran mujeres y 1,885, hombres, mismas que presentan las siguientes limitaciones:



**Tabla 1. Número de personas trabajadoras beneficiadas, por tipo de limitación**

Limitaciones	Mujer	Hombre	Total
Caminar, subir o bajar usando sus piernas.	231	226	457
Ver (aunque usen lentes).	956	1,112	2,068
Mover o usar sus brazos o manos.	40	56	96
Aprender, recordar o concentrarse.	51	145	196
Escuchar (aunque usen aparatos auditivos).	153	192	345
Bañarse, vestirse o comer.	3	2	5
Hablar o comunicarse.	15	51	66
Condiciones emocionales o mentales como autismo, depresión, bipolaridad, esquizofrenia.	96	101	197
<b>Total</b>	<b>1,545</b>	<b>1,885</b>	<b>3,430</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de los centros de trabajo asesorados en 2022.

Por otra parte, mediante la estrategia Abriendo Espacios, el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) apoyó a las personas con discapacidad que se encontraban en búsqueda de un empleo, a través de la aplicación de evaluaciones Valpar, las cuales permiten identificar fácilmente las habilidades de las personas con discapacidad. Para apoyar en la vinculación laboral de las personas con discapacidad, durante 2022 se aplicaron 2,494 evaluaciones Valpar.

## Actividades relevantes

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

Para garantizar el respeto a la dignidad humana y a los derechos humanos laborales, condiciones y principios de inclusión e igualdad laboral y no discriminación, en la asesoría sobre el DRL que otorgó la STPS a los 250 centros de trabajo, se describieron puntualmente los Ejes temáticos del área de especialización de Inclusión Laboral, con lo que los centros de trabajo orientaron y alinearon sus políticas organizacionales, mecanismos y acciones en beneficio de las personas con discapacidad conforme a lo siguiente:

1. Inclusión laboral.
2. Promoción y permanencia en el empleo.
3. Desarrollo laboral de las personas.
4. Ergonomía y accesibilidad en el trabajo.
5. Alianzas estratégicas.
6. Inclusión laboral en la cadena de suministro.

Asimismo, de conformidad con el artículo 4, fracción III, inciso d) de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en donde se establecen con carácter obligatorio los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, a través de las Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil (EBDI), el Instituto promueve el sano desarrollo integral de la niña y el niño, regido por una normatividad interna que considera aspectos sustantivos relacionados con los servicios de salud, alimentación y educación.

Al ingresar a la EBDI se realiza una valoración del estado de salud de los menores a través de consultas realizadas por un equipo interdisciplinario, integrando un Expediente Único, con el cual se mantiene el seguimiento del estado de salud de la niña y el niño durante su permanencia en la Estancia. Lo anterior garantiza en todo momento el sano desarrollo de los niños y las niñas, a través de los servicios que reciben en las Estancias del ISSSTE, brindando un servicio incluyente a los padres derechohabientes, destacando la inclusión para la atención a niños con alguna condición de discapacidad.

Durante el ejercicio 2022, en las EBDI del ISSSTE, se atendió a 289 niñas y niños con alguna discapacidad menor y, por conducto de las Organizaciones de la Sociedad Civil, a 47 niños se les brindó una atención especializada.

Con el objetivo contribuir a generar y fortalecer una cultura de equidad, igualdad y no discriminación entre sus trabajadores y su derechohabencia durante 2022, mediante el Programa INCLUISSSTE, el ISSSTE impartió 355 pláticas y sensibilizaciones a 8,799 personas servidoras públicas y derechohabientes (6,423 mujeres y 2,376 hombres) en temas relacionados con personas con discapacidad.

Para dar a conocer el Programa INCLUISSSTE entre su derechohabencia y personas servidoras públicas, el ISSSTE diseñó infografías con los temas: “¿Sabes qué es INCLUISSSTE?”, “INCLUISSSTE ¿Cuál es el objetivo? ¿Qué hace? ¿A Quién va dirigido?”, “INCLUISSSTE ¿Cuál es el objetivo?”, “INCLUISSSTE ¿Qué hace?” e “INCLUISSSTE ¿A quién va dirigido?”.

En 2022, en coordinación con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Instituto de las Personas con Discapacidad en la Ciudad de México, el ISSSTE impartió 50 cursos en las unidades médicas y administrativas de sus 35 Oficinas de Representación Estatales y Regionales, Hospitales Regionales y el Centro Médico Nacional “20 de Noviembre”, sobre temas de Niñas, Niños y Adolescentes, Personas Adultas Mayores y Personas con Discapacidad, en los cuales se sensibilizó a 7,535 personas (5,838 mujeres y 1,697 hombres).

El ISSSTE distribuyó entre su derechohabencia y las personas servidoras públicas, material de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y del Instituto Nacional de las Mujeres, como la cartilla de “Derechos sexuales y Derechos

reproductivos de las personas con discapacidad”; los folletos “Derechos de las personas adultas mayores”, “Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes” y “Derechos de las Personas con Discapacidad” y la historieta “Capacidad jurídica, acceso a la justicia y participación de las personas con discapacidad”.

Asimismo, mediante 50 correos masivos se difundieron temas relevantes asociados a las Personas con Discapacidad, Niñas, Niños y Adolescentes, Personas Adultas Mayores, Personas Indígenas y Personas Afromexicanas, como fueron: “¿Cómo interactuar con personas con discapacidad?”, ¿Cómo puedes ayudar a una persona con discapacidad?” y “Día internacional de las Personas con Discapacidad”.

Por otro lado, se publicaron en las redes sociales institucionales del ISSSTE cuatro videos, subtítulos y con interprete de lengua de señas mexicana sobre “Discapacidad intelectual o del desarrollo”, “Discapacidad visual”, “Discapacidad motriz” y “Personas con discapacidad”.

Finalmente, el ISSSTE elaboró y distribuyó dos dípticos denominados: “Recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad” con 27,925 impresiones y “Las mujeres con discapacidad tenemos derecho a gozar de nuestra sexualidad plena” con 27,902 impresiones.

De manera adicional, de enero a diciembre de 2022 se impulsaron acciones para la inclusión social de las personas con discapacidad y personas en estado de vulnerabilidad, buscando garantizar el respeto a sus derechos y sensibilizando sobre el tema al personal del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a la población en general. Para ello, se difundieron los “Criterios de Proyecto de Arquitectura para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad”, así como cápsulas informativas de sensibilización para la integración social y productiva de las personas con discapacidad.

Durante la Primera Sesión Plenaria del Comité para el Programa Institucional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del IMSS, realizada el 8 de junio de 2022, se abordó el tema de la promoción de acciones para favorecer la inclusión laboral y la atención de las personas que viven con discapacidad, lo que derivó en el desarrollo de un instrumento de evaluación de la accesibilidad institucional y en la difusión de los “Criterios de Proyecto de Arquitectura para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad”.

Adicionalmente, se desarrollaron cápsulas informativas de sensibilización para la integración social y productiva de las personas con discapacidad. Estas acciones se retomarán y reforzarán en 2023 en el marco de la creación de la Unidad de Derechos Humanos del IMSS y de la reestructura del Comité antes mencionado.



Durante 2022, desde la Secretaría de Salud se fortaleció la cultura de inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad, lo que permitió garantizar un entorno laboral favorable y sin discriminación, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia. También se recibieron aproximadamente 30 trámites de trabajadores y extrabajadores de la Secretaría de Salud y de familiares con discapacidad vía correo electrónico respecto a relaciones labores, tales como:

- Expedición de Constancias de Evolución Salarial.
- Expedición de Hoja Única de Servicios.
- Expedición de Constancias de Integración de Antigüedad.
- Expedición de Hoja de Servicios para el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE).
- Expedición de Constancia de Reconocimiento de Antigüedad.

Gráficos difundidos y publicados:

### HOJA UNICA DE SERVICIOS

	SECRETARÍA DE SALUD UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
<b>HOJA ÚNICA DE SERVICIOS</b>	
ÁREA DE ATENCIÓN: DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES	
	<b>PERSONAL RESPONSABLE:</b> Lic. Luis Norberto Castillo Flores, Director de Relaciones Laborales, <a href="mailto:luis.castillo@salud.gob.mx">luis.castillo@salud.gob.mx</a> Lic. Noemi Avalos Escalona, Subdirectora de Normatividad Laboral, <a href="mailto:noemi.avalos@salud.gob.mx">noemi.avalos@salud.gob.mx</a> Lic. Marcelino Conde Flores, Jefe de Departamento de Servicios al Personal, <a href="mailto:Marcelino.conde@salud.gob.mx">Marcelino.conde@salud.gob.mx</a>
	<b>HORARIO DE ATENCIÓN:</b> LUNES A VIERNES DE 9:00 A 14:30
	<b>DOMICILIO:</b> AV. MARINA NACIONAL #60 PISO 5 COLONIA TACUBA ALCALDÍA MIGUEL HIDALGO, CP.11410 CD,MX
	<b>TELÉFONO:</b> 55-50-62-16-00 EXTENCIÓN 58443 Y 58448
	SI ES PERSONAL CON DISCAPACIDAD, PODRÁ ENVIAR VÍA CORREO ELECTRÓNICO LOS DOCUMENTOS PARA SU TRÁMITE ANEXANDO SU SOLICITUD DEBIDAMENTE REQUISITADA, UNA VEZ QUE SE REALICE EL TRÁMITE SE LE INFORMARÁ QUE DEBERÁ ACUDIR PERSONALMENTE O UN REPRESENTANTE CON CARTA PODER DEBIDAMENTE REQUISITADA Y LA DOCUMENTACIÓN ORIGINAL PARA SU COTEJO EL DÍA Y HORA ACORDADO.
	<b>REQUISITOS:</b> *COPIA DE RECIBOS DE PAGO DE LOS MESES: ENERO, MARZO, JUNIO, SEPTIEMBRE, DICIEMBRE Y AGUINALDO, ASÍ COMO EL PRIMER Y ÚLTIMO RECIBO DE PAGO *COPIA DE IFE O INE *COPIA DE CURP *COPIA DE RFC *COPIA DE ACTA DE NACIMIENTO *COPIA DE COMPROBANTE DE DOMICILIO *COPIA DE FOMPOE (SI ALI OFICIAL)
	<b>FORMATOS:</b> *SOLICITUD DE TRÁMITE (DESCARGAR) *SOLICITUD POR ESCRITO
	<b>NORMATIVIDAD VIGENTE:</b> *LEY DEL ISSSTE ARTÍCULO 8 *CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD *OFICIO CIRCULAR 917 DEL 23 DE AGOSTO DE 2004, EMITIDO POR EL ISSSTE *LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL ARTÍCULO 19
	LOS TRÁMITES QUE REALIZAMOS SON TOTALMENTE GRATUITOS, SI ALGÚN FUNCIONARIO TE PIDE DINERO, DENUNCIALO AL OSCANO INTERNO DE CONTROL AL TELÉFONO: 20003131

### CONSTANCIA DE SERVICIO

	SECRETARÍA DE SALUD UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
<b>CONSTANCIA DE SERVICIO</b>	
ÁREA DE ATENCIÓN: DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES	
	<b>PERSONAL RESPONSABLE:</b> Lic. Luis Norberto Castillo Flores, Director de Relaciones Laborales, <a href="mailto:luis.castillo@salud.gob.mx">luis.castillo@salud.gob.mx</a> Lic. Noemi Avalos Escalona, Subdirectora de Normatividad Laboral, <a href="mailto:noemi.avalos@salud.gob.mx">noemi.avalos@salud.gob.mx</a> Lic. Marcelino Conde Flores, Jefe de Departamento de Servicios al Personal, <a href="mailto:Marcelino.conde@salud.gob.mx">Marcelino.conde@salud.gob.mx</a>
	<b>HORARIO DE ATENCIÓN:</b> LUNES A VIERNES DE 9:00 A 14:30
	<b>DOMICILIO:</b> AV. MARINA NACIONAL #60 PISO 5 COLONIA TACUBA ALCALDÍA MIGUEL HIDALGO, CP.11410 CD,MX
	<b>TELÉFONO:</b> 55-50-62-16-00 EXTENCIÓN 58443 Y 58448
	SI ES PERSONAL CON DISCAPACIDAD, PODRÁ ENVIAR VÍA CORREO ELECTRÓNICO LOS DOCUMENTOS PARA SU TRÁMITE ANEXANDO SU SOLICITUD DEBIDAMENTE REQUISITADA, UNA VEZ QUE SE REALICE EL TRÁMITE SE LE INFORMARÁ QUE DEBERÁ ACUDIR PERSONALMENTE O UN REPRESENTANTE CON CARTA PODER DEBIDAMENTE REQUISITADA Y LA DOCUMENTACIÓN ORIGINAL PARA SU COTEJO EL DÍA Y HORA ACORDADO.
	<b>REQUISITOS:</b> *COPIA DE RECIBOS DE PAGO DE LOS MESES: ENERO, MARZO, JUNIO, SEPTIEMBRE, DICIEMBRE Y AGUINALDO, ASÍ COMO EL PRIMER Y ÚLTIMO RECIBO DE PAGO *COPIA DE IFE O INE *COPIA DE CURP *COPIA DE RFC *CONSTANCIA DE SERVICIO ANTERIOR (EN SU CASO), ASÍ COMO LOS RECIBOS APARTIR DE LA FECHA DE SU CONSTANCIA DE SERVICIO
	<b>FORMATOS:</b> *SOLICITUD DE TRÁMITE (DESCARGAR) *SOLICITUD POR ESCRITO
	<b>NORMATIVIDAD VIGENTE:</b> *LEY DEL ISSSTE ARTÍCULO 8, FRACCIÓN II *CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD *LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL ARTÍCULO 19
	LOS TRÁMITES QUE REALIZAMOS SON TOTALMENTE GRATUITOS, SI ALGÚN FUNCIONARIO TE PIDE DINERO, DENUNCIALO AL OSCANO INTERNO DE CONTROL AL TELÉFONO: 20003131



## FOVISSTE

<p>SECRETARÍA DE SALUD UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN</p>	
<b>HOJA DE SERVICIOS PARA FOVISSTE</b>	
ÁREA DE ATENCIÓN: DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES	
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p>	<p>Lic. Luis Norberto Castillo Flores, Director de Relaciones Laborales, <a href="mailto:luis.castillo@salud.gob.mx">luis.castillo@salud.gob.mx</a> Lic. Noemi Avalos Escalona, Subdirectora de Normatividad Laboral, <a href="mailto:noemi.avalos@salud.gob.mx">noemi.avalos@salud.gob.mx</a> Lic. Marcelino Conde Flores, Jefe de Departamento de Servicios al Personal, <a href="mailto:Marcelino.conde@salud.gob.mx">Marcelino.conde@salud.gob.mx</a></p>
<p>HORARIO DE ATENCIÓN:</p>	LUNES A VIERNES DE 9:00 A 14:30
<p>DOMICILIO:</p>	AV. MARINA NACIONAL #60 PISO 5 COLONIA TACUBA ALCALDÍA MIGUEL HIDALGO, CP.11410 CD,MX
<p>TELÉFONO:</p>	55-50-62-16-00 EXTENCIÓN 58443 Y 58448
	SI ES PERSONAL CON DISCAPACIDAD, PODRÁ ENVIAR VÍA CORREO ELECTRÓNICO LOS DOCUMENTOS PARA SU TRÁMITE ANEXANDO SU SOLICITUD DEBIDAMENTE REQUISITADA, UNA VEZ QUE SE REALICE EL TRÁMITE, SE LE INFORMARÁ QUE DEBERÁ ACUDIR PERSONALMENTE O UN REPRESENTANTE CON CARTA PODER DEBIDAMENTE REQUISITADA Y LA DOCUMENTACIÓN ORIGINAL PARA SU COTEJO EL DÍA Y HORA ACORDADO.
<p>REQUISITOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*COPIA DE RECIBOS DE PAGO DE LOS MESES: ENERO, MARZO, JUNIO, SEPTIEMBRE, DICIEMBRE Y AGUINALDO, ASÍ COMO EL PRIMER Y ÚLTIMO RECIBO DE PAGO</li> <li>*COPIA DE IFE O INE</li> <li>*COPIA DE CURP</li> <li>*COPIA DE RFC</li> <li>*COPIA DE ACTA DE NACIMIENTO</li> <li>*COPIA DE COMPROBANTE DE DOMICILIO</li> <li>*COPIA DE FOMARPE (BAJA OFICIAL)</li> </ul>
<p>FORMATOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*SOLICITUD DE TRAMITE (DESCARGAR) </li> <li>*SOLICITUD POR ESCRITO</li> </ul>
<p>NORMATIVIDAD VIGENTE:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*LEY DEL ISSSTE ARTÍCULO 8</li> <li>*CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD</li> <li>*OFICIO DSC/S/DCA/2005/139/ DE FECHA 31/01/2005 EMITIDO POR FOVISSTE</li> <li>*LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL ARTÍCULO 19</li> </ul>
	LOS TRÁMITES QUE REALIZAMOS SON TOTALMENTE GRATUITOS, SI ALGÚN FUNCIONARIO TE PIDE DINERO, DENUNCIALO AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL AL TELÉFONO: 20003131

## EVOLUCION SALARIAL

<p>SECRETARÍA DE SALUD UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN</p>	
<b>CONSTANCIA DE EVOLUCION SALARIAL</b>	
ÁREA DE ATENCIÓN: DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES	
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p>	<p>Lic. Luis Norberto Castillo Flores, Director de Relaciones Laborales, <a href="mailto:luis.castillo@salud.gob.mx">luis.castillo@salud.gob.mx</a> Lic. Noemi Avalos Escalona, Subdirectora de Normatividad Laboral, <a href="mailto:noemi.avalos@salud.gob.mx">noemi.avalos@salud.gob.mx</a> Lic. Marcelino Conde Flores, Jefe de Departamento de Servicios al Personal, <a href="mailto:Marcelino.conde@salud.gob.mx">Marcelino.conde@salud.gob.mx</a></p>
<p>HORARIO DE ATENCIÓN:</p>	LUNES A VIERNES DE 9:00 A 14:30
<p>DOMICILIO:</p>	AV. MARINA NACIONAL #60 PISO 5 COLONIA TACUBA ALCALDÍA MIGUEL HIDALGO, CP.11410 CD,MX
<p>TELÉFONO:</p>	55-50-62-16-00 EXTENCIÓN 58443 Y 58448
	SI ES PERSONAL CON DISCAPACIDAD, PODRÁ ENVIAR VÍA CORREO ELECTRÓNICO LOS DOCUMENTOS PARA SU TRÁMITE ANEXANDO SU SOLICITUD DEBIDAMENTE REQUISITADA, UNA VEZ QUE SE REALICE EL TRÁMITE, SE LE INFORMARÁ QUE DEBERÁ ACUDIR PERSONALMENTE O UN REPRESENTANTE CON CARTA PODER DEBIDAMENTE REQUISITADA Y LA DOCUMENTACIÓN ORIGINAL PARA SU COTEJO EL DÍA Y HORA ACORDADO.
<p>REQUISITOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*COPIA DE IFE O INE</li> <li>*COPIA HOJA ÚNICA DE SERVIDOR</li> <li>*COPIA DEL ÚLTIMO COMPROBANTE DE PERCEPCIONES COMO PENSIONADO</li> <li>*COPIA CREDENCIAL DE PENSIONADO</li> </ul>
<p>FORMATOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*SOLICITUD DE TRAMITE (DESCARGAR) </li> <li>*SOLICITUD POR ESCRITO</li> </ul>
<p>NORMATIVIDAD VIGENTE:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*LEY DEL ISSSTE ARTÍCULO 8 FRACCIÓN II</li> <li>*LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL ARTÍCULO 19</li> </ul>
	LOS TRÁMITES QUE REALIZAMOS SON TOTALMENTE GRATUITOS, SI ALGÚN FUNCIONARIO TE PIDE DINERO, DENUNCIALO AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL AL TELÉFONO: 20003131

## INTEGRACION DE ANTIGÜEDAD

<p>SECRETARÍA DE SALUD UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN</p>	
<b>CONSTANCIA DE INTEGRACION DE ANTIGÜEDAD</b>	
ÁREA DE ATENCIÓN: DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES	
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p>	<p>Lic. Luis Norberto Castillo Flores, Director de Relaciones Laborales, <a href="mailto:luis.castillo@salud.gob.mx">luis.castillo@salud.gob.mx</a> Lic. Noemi Avalos Escalona, Subdirectora de Normatividad Laboral, <a href="mailto:noemi.avalos@salud.gob.mx">noemi.avalos@salud.gob.mx</a> Lic. Marcelino Conde Flores, Jefe de Departamento de Servicios al Personal, <a href="mailto:Marcelino.conde@salud.gob.mx">Marcelino.conde@salud.gob.mx</a></p>
<p>HORARIO DE ATENCIÓN:</p>	LUNES A VIERNES DE 9:00 A 14:30
<p>DOMICILIO:</p>	AV. MARINA NACIONAL #60 PISO 5 COLONIA TACUBA ALCALDÍA MIGUEL HIDALGO, CP.11410 CD,MX
<p>TELÉFONO:</p>	55-50-62-16-00 EXTENCIÓN 58443 Y 58448
	SI ES PERSONAL CON DISCAPACIDAD, PODRÁ ENVIAR VÍA CORREO ELECTRÓNICO LOS DOCUMENTOS PARA SU TRÁMITE ANEXANDO SU SOLICITUD DEBIDAMENTE REQUISITADA, UNA VEZ QUE SE REALICE EL TRÁMITE, SE LE INFORMARÁ QUE DEBERÁ ACUDIR PERSONALMENTE O UN REPRESENTANTE CON CARTA PODER DEBIDAMENTE REQUISITADA Y LA DOCUMENTACIÓN ORIGINAL PARA SU COTEJO EL DÍA Y HORA ACORDADO.
<p>REQUISITOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*COPIA DE RECIBOS DE PAGO DE LOS MESES: ENERO, MARZO, JUNIO, SEPTIEMBRE, DICIEMBRE Y AGUINALDO, ASÍ COMO EL PRIMER Y ÚLTIMO RECIBO DE PAGO</li> <li>*COPIA DE IFE O INE</li> <li>*COPIA DE RFC</li> <li>*COPIA DE CURP</li> <li>*CONSTANCIA DE SERVIDO ANTERIOR (EN SU CASO), ASÍ COMO LOS RECIBOS APARTIR DE LA FECHA DE SU CONSTANCIA DE SERVIDO</li> <li>*COPIA DE LAS HOJAS ÚNICAS DE SERVIDOS (EN SU CASO)</li> </ul>
<p>FORMATOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*SOLICITUD DE TRAMITE (DESCARGAR) </li> <li>*SOLICITUD POR ESCRITO</li> </ul>
<p>NORMATIVIDAD VIGENTE:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*LEY DEL ISSSTE ARTÍCULO 8</li> <li>*CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD</li> <li>*NORMA PARA EL PAGO DE LA PRIMA QUINCENAL POR AÑO DE SERVIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DEL 1º DE JUNIO DE 1994, ENTIDAD PARA LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO</li> <li>*LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL ARTÍCULO 19</li> </ul>
	LOS TRÁMITES QUE REALIZAMOS SON TOTALMENTE GRATUITOS, SI ALGÚN FUNCIONARIO TE PIDE DINERO, DENUNCIALO AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL AL TELÉFONO: 20003131



Igualmente, a través de la página web de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, de la Secretaría de Salud, se difundieron los derechos laborales del personal con discapacidad; además, en materia de Recursos Humanos, se incluyó la modalidad de “envío vía correo electrónico” de los documentos para el trámite de expedición de la Hoja Única de Servicios, para aprovechar el uso de las tecnologías de la información y facilitar la atención a personas con discapacidad.

Por otra parte, en 2022 se continuó con el fortalecimiento de los programas dirigidos hacia las personas buscadoras de trabajo que enfrentan mayores barreras para su inserción laboral, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Para ello, se promovió la estrategia Abriendo Espacios como un elemento transversal al PAE.

En los casos en que es requerido, la estrategia Abriendo Espacios aplica instrumentos de evaluación especializados llamados “Muestras de Trabajo Valpar”, con los cuales se recrea y simula una situación de trabajo real para poder analizar el desempeño de una persona buscadora de trabajo en términos de motricidad y tiempo requerido para realizar una tarea. La evaluación Valpar se aplica de acuerdo con la discapacidad y, en su caso, grado académico, perfil laboral y área de interés de la persona buscadora de empleo y, con esto, se obtiene un perfil laboral que facilita a las empresas su proceso de selección.

Como resultado, con la evaluación Valpar se establecen rápidamente los diversos grados de habilidades laborales que presenta la persona evaluada, lo que le permite una mejor y más duradera inserción en el mercado de trabajo y en un puesto acorde con sus conocimientos, habilidades, capacidades e intereses. La evaluación también brinda al empleador la certeza de que el candidato cubrirá adecuadamente la vacante ofrecida.

Con la estrategia Abriendo Espacios también se brinda asesoramiento y apoyo a los empleadores que promueven la contratación inclusiva, ayudándolos a elaborar las descripciones de puestos que puedan ser adaptados para ser cubiertos por personas con discapacidad. De enero a diciembre de 2022 se realizó la evaluación de competencias para identificar el perfil de 2,494 personas con discapacidad y facilitar su proceso de vinculación a un empleo.

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

La colaboración de diferentes instancias y las áreas de la STPS es primordial para mejorar la promoción del trabajo digno de las personas con discapacidad en los centros de trabajo públicos y privados.



Para este segundo periodo de vigencia del Programa, se continúa trabajando en la búsqueda de una aproximación más cercana a las necesidades reales de este grupo de la población, que finalmente permitan el diseño de estrategias específicas e integrales que favorezcan la instrumentación y operación de las acciones puntuales de los objetivos prioritarios.

## Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Indicador		Línea base (Año)	Resultado o 2018	Resultado o 2019	Resultado o 2020	Resultado o 2021	Resultado o 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	1.1 Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo.	30% (2017)	ND	ND	ND	ND	ND	28%
Parámetro 1	1.2 Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo de Responsabilidad Laboral que emplean a personas con discapacidad. <sup>1/</sup>	0 (2018)	0	0	0	0	0	8%
Parámetro 2	1.3 Porcentaje de centros de trabajo asesorados en temas de inclusión laboral y no discriminación para personas con discapacidad.	0 (2018)	0	NA	NA	0.006%	0.033%	0.08%

- 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 ese año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.

<sup>1/</sup> Dado que el Distintivo en Responsabilidad Laboral es un mecanismo vinculado al Sistema de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, al momento no se cuenta con una convocatoria para que los centros de trabajo participen.





## **Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 1**

En relación con la Meta para el bienestar “1.1 Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo.” El levantamiento de información de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), a la cual se alinea la meta, se llevó a cabo entre el 18 de julio y el 9 de septiembre de 2022, por lo que los resultados de la encuesta aún no están disponibles. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) señala en su página electrónica <http://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2022/> que estarán disponibles en el primer semestre de 2023.

La ENADIS 2022 es la cuarta edición del proyecto estadístico para conocer actitudes, prejuicios, percepciones y experiencias discriminatorias en México y participan en el estudio el INEGI, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Si bien aún no se cuenta con una convocatoria del DRL para que los centros de trabajo puedan postularse, con las asesorías virtuales la STPS avanza en alinear y fortalecer las políticas de responsabilidad laboral, buenas prácticas, procesos y procedimientos para que en su momento presenten evidencia puntual de las acciones que realizan o en su caso tengan elementos para alinear u orientar aquellas que no cumplen con esta finalidad y logren desarrollar las acciones de mejora correspondientes.



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

La RNVL, es una estrategia que tiene por objetivo fortalecer la inclusión laboral de las personas con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, a través de la sinergia de planes, programas y acciones de instituciones y organizaciones públicas, privadas y sociales, cuya operación impulse la incorporación de políticas de inclusión laboral en el sector productivo.

La coordinación de acciones entre las instituciones que integran las REVL tienen como objetivo brindar a las personas con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, servicios de inclusión laboral tales como: vinculación laboral, consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, así como talleres y asesorías para contribuir a mejorar sus condiciones.

Estos servicios, de manera presencial y a distancia, también se ponen a disposición de sindicatos, empresas e instituciones públicas y privadas interesadas en adoptar e impulsar una cultura de inclusión laboral y la incorporación del principio de igualdad y no discriminación; particularmente, la RNVL puede ofrecer orientación para el perfilamiento de vacantes incluyentes, asesoría para la construcción de entornos favorables para la inclusión y sensibilización para el establecimiento de centros de trabajo libres de discriminación y violencia.

### **Resultados**

De enero a diciembre de 2022 se realizaron 96 sesiones de la RNVL en 28 entidades federativas: Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Estado de México, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. En las reuniones participaron 197 instituciones públicas, privadas y sociales, y se brindó atención a 3,260 personas, correspondiendo a 1,745 mujeres y 1,515 hombres, todos ellos con alguna condición de vulnerabilidad o con baja empleabilidad.

En cuanto a las personas con discapacidad, se atendió a 932 personas, 355 mujeres y 577 hombres, en los servicios de: apoyos de capacitación para fortalecer la empleabilidad, apoyos y oportunidades para el autoempleo, identificación del perfil laboral de las personas buscadoras de empleo, vinculación a puestos de trabajo incluyentes y canalización a otras instituciones.

Mediante la estrategia Abriendo Espacios, el PAE apoyó a las personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de un empleo, brindándoles atención especializada para favorecer su incorporación a una actividad laboral. Durante 2022 fueron atendidas 16,103 personas buscadoras de trabajo con discapacidad, de las cuales se logró colocar en un empleo a 2,804.

De manera similar, durante el mismo periodo se brindó asesoramiento y apoyo a los empleadores para que promovieran la contratación equitativa de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, así como para elaborar descripciones de puestos que puedan ser adaptados y cubiertos por estas personas.

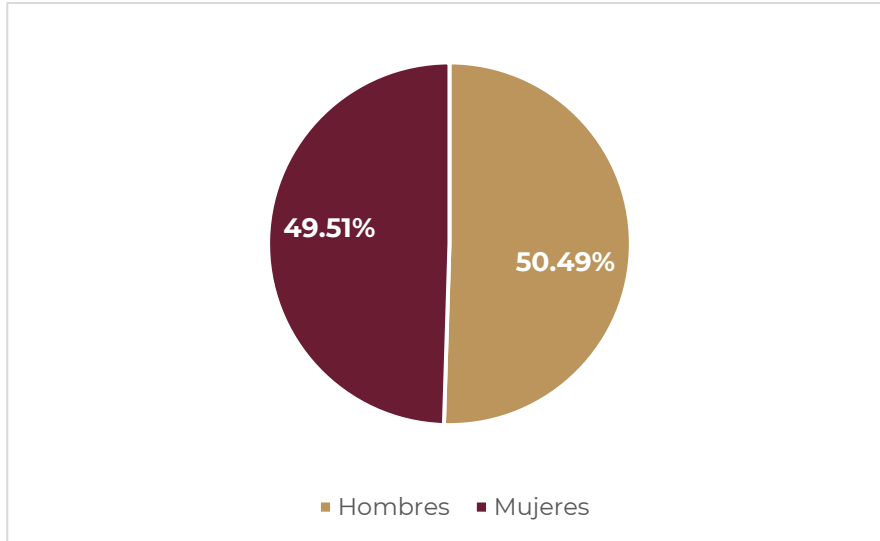
## **Actividades relevantes**

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

El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF) tiene como objetivo contribuir a la incorporación de jóvenes de 18 a 29 años que no estudian y no trabajan, en actividades económicas a través de su capacitación en centros de trabajo que participan en el Programa y que cuentan con posibilidad de brindarla, otorgando apoyos de manera integral como lo son: capacitación, apoyo económico hasta por 12 emisiones (equivalente a \$5,258.13 pesos durante 2022) y cobertura de seguro médico del IMSS por las prestaciones en especie en las ramas de enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo.

El PJCF busca atender por igual a todo tipo de jóvenes entre 18 y 29 años que no trabajan y no estudian, sin exclusión alguna por discapacidad, género o preferencia, impulsando su acceso al mundo del trabajo en igualdad de oportunidades. Gracias a ello, entre enero y diciembre de 2022, se benefició a 3,688 jóvenes con alguna discapacidad, de los cuales 50.49% eran hombres (1,862) y 49.51%, mujeres (1,826).

**Grafica 1. Representación porcentual de beneficiarios con alguna discapacidad**



Fuente: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Estos 3,688 beneficiarios con discapacidad fueron atendidos en 983 municipios de las 32 entidades federativas. De acuerdo con lo anterior, los cinco estados con mayor número de beneficiarios que presentan alguna discapacidad son los siguientes:

**Tabla 2. Participación de jóvenes con alguna discapacidad por entidad federativa**

Entidad	Tipo de discapacidad			
	Motriz	Mental	Múltiple	Sensorial
Estado de México	83	25	41	352
Veracruz	45	7	24	222
Ciudad de México	55	25	34	170
Puebla	39	8	19	162
Tabasco	29	8	18	146

Fuente: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

De igual modo, se reportan los beneficiarios por tipo de discapacidad durante el periodo de enero a diciembre de 2022:

**Tabla 3. Jóvenes inscritos en el Programa por tipo de discapacidad**

Tipo de discapacidad	Hombres	Mujeres	Aprendices
Discapacidad mental	112	74	186

Tipo de discapacidad	Hombres	Mujeres	Aprendices
Discapacidad motriz	402	254	656
Discapacidad múltiple (discapacidades múltiples y otro tipo de discapacidades)	166	131	297
Discapacidad sensorial (auditiva, visual, lenguaje y comunicación)	1,182	1,367	2,549
<b>Total:</b>	<b>1,862</b>	<b>1,826</b>	<b>3,688</b>

Fuente: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Por otra parte, a través del PAE se busca lograr la inserción en un empleo formal de buscadores de trabajo, mediante acciones de intermediación y movilidad laborales, con atención preferencial a quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo. En particular, con Abriendo Espacios, que es una estrategia transversal del PAE, se promueve un enfoque de inclusión laboral en todos los subprogramas y modalidades del Programa y se favorece la incorporación a un empleo a personas que enfrentan mayores barreras de acceso, entre las que se encuentran las personas con discapacidad.

En el periodo enero a diciembre de 2022 fueron atendidas 16,103 personas buscadoras de empleo con alguna discapacidad, de las cuales se logró colocar en un empleo a 2,804.

De manera adicional, Abriendo Espacios también brinda asesoramiento y apoyo a los empleadores para que promuevan la contratación equitativa de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, así como para elaborar descripciones de puestos que puedan ser adaptados para ser cubiertos por estas personas.

Además, durante 2022 se continuó el proceso para identificar los elementos técnico-pedagógicos y metodológicos que contribuyan a garantizar el derecho a la capacitación y adiestramiento en el trabajo de personas con discapacidad, a fin de fortalecer los contenidos de los cursos que se ofrecen a través del Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM).

De acuerdo con lo anterior, se identificaron los siguientes elementos: tipos de discapacidad, contenidos y actividades didácticas por tipo de discapacidad, análisis de espacios para accesibilidad, adecuación de herramientas y recursos tecnológicos para discapacidades diversas, entre otros.

También se realizaron acciones de consulta para recabar información con la empresa ADO Mobility, la cual es reconocida por sus prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, quien aportó las siguientes recomendaciones: Realizar acciones de sensibilización a todas las personas trabajadoras de los centros laborales, comenzando por los puestos directivos y apoyándose con instructores especializados en temas de diversidad e inclusión para personas con discapacidad.

Los elementos aportados y las recomendaciones se incluirán en los Manuales del Participante, correspondientes a los cursos del FAM, para que éstas sean consideradas, de acuerdo con sus necesidades, en cada Centro Laboral en el que se realice la multiplicación de la capacitación para trabajadores y sea factible su aplicación.

Asimismo, se ratificó que tanto el FAM como el Programa de Capacitación a Distancia, estén disponibles para las y los trabajadores interesados en participar.

**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.**

En 2022, la Secretaría de Educación Pública (SEP) realizó una alianza con fundación BBVA (Bancomer) para realizar la feria del empleo en la Ciudad de México y el área metropolitana para personas con discapacidad, la cual se difundió en más de 32 planteles educativos.



Gráficos difundidos:

**PROGRAMA ESTATAL**

**CONTIGO**  
TODOS AVANZAMOS

**¿BUSCAS EMPLEO?**

**ACÉRCATE**  
A NOSOTROS, LLEVAREMOS A CABO:  
**RECLUTAMIENTOS INCLUYENTES**

**VACANTES PARA PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD**

**Jueves 27 de abril  
13:00 a 14:30 horas**

**Informes:**  
buscadordeempleoae@gmail.com  
Teléfonos: 442.193.56.70  
442.139.40.84

**IENCTC**  
**Sayer**  
**Nestlé**  
**LA CASA DE TODOS**  
**BBVA**

Regístrate:  
  
<https://bit.ly/RegistroReclutamientoInclusivos>

Centro Cultural Manuel Gómez Morín  
(Auditorio adjunto)

Acceso B, Planta Alta  
Domicilio: Av. Constituyentes esq.  
Luis Pasteur S/N  
Col. Villas del Sur

**QUERÉTARO**

**BBVA**  
Creando Oportunidades

**¡Estamos contratando!**  
Creando oportunidades e inclusión laboral

Invitamos a **personas con discapacidad** a postularse a nuestra vacante:  
**Asesor/a Digital en sucursal**

Si te interesa o conoces a alguien con **discapacidad motriz** que quiera unirse a nuestro equipo, aprovecha esta oportunidad.

**Buscamos a alguien que:**

- Cuente con bachillerato concluido o licenciatura.
- Tenga gusto por la atención al cliente y ventas.
- Conozca el manejo de apps para tablet y celular.
- Esté disponible de 8:00 a 17:30 h.

**Algunas responsabilidades son:**

- Ser el primer contacto con nuestros clientes.
- Escucharlos y detectar sus necesidades para brindarles soluciones adecuadas.
- Asesorarles y promover la contratación de productos y servicios financieros.

**¡Postúlate aquí!**





**Ciudad de México**  
Guadalajara, Nayarit y P. Vallarta

En 2022 también se realizó la firma de un acuerdo entre la asociación Sin Discriminación un Mundo Mejor y el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) #130, en Guadalupe, Zacatecas, el cual consiste en impartir talleres de capacitación a personas con discapacidad permitiendo promover el desarrollo integral.



Igualmente, el Gobierno de Los Cabos, Baja California Sur, firmó acuerdos de colaboración con el CECATI #106 para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.<sup>1</sup>



*Firma convenio de colaboración Gobierno de Los Cabos con el CECATI #106*

Además, durante 2022 se inició la operación del Estándar de Competencia EC1338 Apoyo en la identificación de las habilidades de la vida cotidiana y académicas de la persona con diagnóstico de discapacidad intelectual, del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, y se emitieron 16 certificados de competencia laboral del mismo.

El Estándar de Competencia está dirigido a personas que se desempeñan como apoyo pedagógico, también llamado monitor, quienes laboran como auxiliares en aula y asistentes educativos en escuelas regulares, especiales y en casa, apoyando el trabajo cotidiano de maestros, profesionistas, terapeutas y familiares de personas con discapacidad intelectual.

En el mismo periodo, se realizaron alianzas con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) en planteles CECATI con 19 círculos de estudio, cinco puntos de encuentro y dos plazas comunitarias. En alianza con el INEA, se trabajó en difundir y promover que personas con discapacidad concluyan la educación primaria y secundaria.

<sup>1</sup> Ayuntamiento Los Cabos, B.C.S. (2022). Para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral, el Gobierno de Los Cabos firma convenio de colaboración con el CECATI #106. <https://www.loscabos.gob.mx/para-garantizar-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-al-ambito-laboral-el-gobierno-de-los-cabos-firma-convenio-de-colaboracion-con-el-cecati-106/>





Gráficos difundidos:



## Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Indicador		Línea base (Año)	Resultado o 2018	Resultado o 2019	Resultado o 2020	Resultado o 2021	Resultado o 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	2.1 Porcentaje de personas con discapacidad	15.38% (2017)	ND	ND	ND	ND	ND	20%



	ocupadas en un empleo o actividad productiva.							
Parámetro 1	2.2 Porcentaje de personas atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral que tienen alguna discapacidad.	19.8% (2018)	19.8%	NA	NA	21.96%	28.5%	21.5%
Parámetro 2	2.3 Porcentaje de personas con discapacidad que buscan empleo, colocadas a través de la estrategia Abriendo Espacios.	23% (2018)	23.05%	20.40%	20.67%	20.58%	17.41%	23.5%

- 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 ese año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.

# 4

## ANEXO



## 4- Anexo.

### Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros

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

##### 1.1

##### Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
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	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	Período de recolección de los 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	$\left( \frac{\text{Número de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo en la ENADIS}}{\text{Número de personas con discapacidad encuestadas en la ENADIS}} \right) * 100 = \text{Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo}$		



# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

<b>Observaciones</b>	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.					
<b>SERIE HISTÓRICA</b>						
<b>Valor de la línea base (2017)</b>	<b>Resultado 2018</b>	<b>Resultado 2019</b>	<b>Resultado 2020</b>	<b>Resultado 2021</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2024</b>
30%	ND	ND	ND	ND	ND	28%
<b>Nota sobre la Línea base</b>				<b>Nota sobre la Meta 2024</b>		
No hay comentarios.				Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENADIS y de la continuidad en el cuestionario de la misma.		
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>						
<b>Nombre variable 1</b>	1.- Número de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo	<b>Valor variable 1</b>	ND	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social	
<b>Nombre variable 2</b>	2.- Número de personas con discapacidad encuestadas en la ENADIS	<b>Valor variable 2</b>	ND	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social	
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	ND					

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.



## 1.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	1.2 Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo de Responsabilidad Laboral que emplean a personas con discapacidad. <sup>1/</sup>				
Objetivo prioritario	Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad				
Definición	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 los 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	$(\text{Número de centros de trabajo que emplean a personas con discapacidad reconocidos con el DRL} / \text{número de centros de trabajo reconocidos con el DRL}) * 100 = \text{Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo de Responsabilidad Laboral, que emplean a personas con discapacidad}$				
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.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	0	0	0	0	8%



Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
El Distintivo de Responsabilidad Laboral estará disponible hasta el ejercicio 2021.		No hay comentarios			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- Número de centros de trabajo que emplean a personas con discapacidad reconocido 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	$(0 / 0) * 100 = 0$				

<sup>1/</sup> Dado que el Distintivo en Responsabilidad Laboral es un mecanismo vinculado al Sistema de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, al momento no se cuenta con una convocatoria para que los centros de trabajo participen.



## 1.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL 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	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 los 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	N/A				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	NA	NA	0.006%	0.033%	0.08%
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		





Las acciones se implementarán a partir del ejercicio 2021.			No hay comentarios		
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>					
<b>Nombre variable 1</b>	1.- Número de centros de trabajo asesorados en temas de inclusión laboral y no discriminación	<b>Valor variable 1</b>	250	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
<b>Nombre variable 2</b>	2.- Número de centros de trabajo incluidos en el Sistema de Información Empresarial Mexicano	<b>Valor variable 2</b>	742,855	<b>Fuente de información variable 2</b>	SIEM
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$(250/742,855)*100=0.033\%$				

- 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 ese año.



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

### 2.1

#### Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR						
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	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 los 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.					
SERIE HISTÓRICA						
Valor de la línea base (2017)	Resultado 2018	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024



# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

15.38%	ND	ND	ND	ND	ND	20%
<b>Nota sobre la Línea base</b>			<b>Nota sobre la Meta 2024</b>			
No hay comentarios.			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.			
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>						
<b>Nombre variable 1</b>	1.- Número de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo	<b>Valor variable 1</b>	ND	<b>Fuente de información variable 1</b>	ENADIS 2017	
<b>Nombre variable 2</b>	2.- Número de personas con discapacidad encuestadas en la ENADIS	<b>Valor variable 2</b>	ND	<b>Fuente de información variable 2</b>	ENADIS 2017	
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	ND					

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.



## 2.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL 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	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	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los 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					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
19.8%	NA	NA	21.96%	28.58%	21.5%
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		



El Distintivo de Responsabilidad Laboral estará disponible hasta el ejercicio 2021.			No hay comentarios		
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>					
<b>Nombre variable 1</b>	1.- Número de personas con discapacidad atendidas por la RNVL	<b>Valor variable 1</b>	932	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
<b>Nombre variable 2</b>	2.- Número de personas atendidas por la RNVL	<b>Valor variable 2</b>	3,260	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$(932/3,260)*100=28.58\%$				

- 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 ese año.



## 2.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL 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	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 los 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					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
23%	20.40%	20.67%	20.58%	17.41%	23.5%
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		



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).		No hay comentarios			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
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	2,804	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
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	16,103	Fuente de información variable 2	SIEM
Sustitución en método de cálculo	$(2,804/16,103) * 100 = 17.41\%$				

# 5

## GLOSARIO



## 5- Glosario

**Abriendo Espacios.** Estrategia del Servicio Nacional de Empleo que promueve un enfoque de inclusión laboral, mediante la cual se proporciona atención especial a buscadores de trabajo que enfrentan mayores barreras, entre los que se encuentran personas con discapacidad; adultas mayores; víctimas de delito o de violación de derechos humanos; migrantes solicitantes de la condición de refugiado, refugiadas y beneficiarias de protección complementaria.

**Buena práctica laboral.** Experiencia sistematizada y documentada que, por su novedad, resultados e impacto, es considerada valiosa para ser replicable. En materia de inclusión laboral su valor diferenciador radica en la implementación de acciones dirigidas a la construcción de entornos laborales incluyentes libres de discriminación.

**Buscador de trabajo.** Persona que busca activamente un empleo remunerado, debido a que se encuentra desocupada o que, aun estando ocupada, desea un segundo empleo o mejorar el que tiene.

**Centro de trabajo.** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

**Empleador.** Persona física o moral que requiere contratar personal para una actividad o puesto de trabajo específico y está en disponibilidad de proporcionar a las oficinas del Servicio Nacional de Empleo la información de sus vacantes para su promoción y cobertura.

**Estándar de Competencia.** Es el documento oficial que sirve como referente para evaluar y certificar la competencia de las personas. El Estándar de Competencia describe el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que debe contar una persona para ejecutar una actividad laboral, con un alto nivel de desempeño.

**INCLUISSTE.** Programa del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que busca el fortalecimiento de la cultura de la equidad, la igualdad y la no discriminación a favor de las personas con discapacidad.

**Inclusión laboral.** Se entenderá como la participación de las personas trabajadoras con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual.

# 6

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

## 6.- Siglas y abreviaturas

- CNDH:** Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- CECATI:** Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial
- CNDH:** Comisión Nacional de Derechos Humanos
- CONAPRED:** el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
- DOF:** Diario Oficial de la Federación
- DRL:** Distintivo en Responsabilidad Laboral
- EBDI:** Estancia para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE
- ENADIS:** Encuesta Nacional sobre Discriminación
- FAM:** Formación de Agentes Multiplicadores
- IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social
- INEA:** Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
- INEGI:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía
- ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
- PAE:** Programa de Apoyo al Empleo
- PASST:** Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
- PJCF:** Programa Jóvenes Construyendo el Futuro
- 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
- SEP:** Secretaría de Educación Pública
- STPS:** Secretaría de Trabajo y Previsión Social



# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

## PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2021-2024

