

DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	2
1. OBJETIVOS.....	4
2. DIAGNÓSTICO.....	5
2.1 Personas con discapacidad.....	5
2.2 Personas adultas mayores.....	7
2.3 Personas con VIH.....	8
2.4 Trabajadores/as en los Centros de Trabajo Incluyentes.....	9
3. MARCO JURÍDICO.....	10
3.1 Nacional.....	10
3.2 Internacional.....	14

PRESENTACIÓN

Los sistemas de reconocimiento o certificación han significado un estímulo importante a la actividad productiva por el fomento de principios y valores que favorecen la presencia de nuevas formas de pensar y actuar en las organizaciones. La preocupación constante por estimular a las unidades productivas a mejorar la calidad de sus procesos, productos y servicios, ha propiciado que países como Japón, Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Italia, Finlandia e Irlanda, entre otros, hayan constituido Premios de Calidad y Productividad, Certificaciones de Calidad, Certificados de Empresas no Contaminantes, Certificados de Responsabilidad Social, Certificados de No Discriminación, Indicadores de Competitividad, entre otros.

En México se ha retomado esta práctica, por lo que desde 1989 se instauró el Premio Nacional de Calidad. Asimismo, las empresas buscan las certificaciones ISO-9000 (en sus diversas etapas); certificaciones de productividad, y otros premios y reconocimientos.

Particularmente en lo que se refiere a la no discriminación e igualdad de oportunidades, podemos destacar el Modelo de Equidad de Género (MEG) que otorga el Instituto Nacional de las Mujeres a empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil que han incorporado políticas de equidad de género dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Asimismo, se encuentra el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), mismo que busca reconocer a instituciones públicas, privadas o sociales que lleven a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos. Por último, el Distintivo Empresa Socialmente Responsable que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía, el cual orienta su objetivo hacia el reconocimiento de las empresas que demuestran su compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus grupos de interés en lo económico, social humano y ambiental; demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente con la finalidad de construir un bien común.

Es por ello que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se suma a esta serie de esfuerzos a través del **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”**, con el ánimo de distinguir a las instituciones públicas, privadas y sociales que se comprometen con buenas prácticas laborales hacia grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad, adultas mayores y con VIH.

El Estado mexicano, a través del **Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012 (PND)**, y en particular en su *Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades*, se ha propuesto eliminar cualquier tipo de discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente para quienes conforman los sectores más vulnerables de la población.

Con este fin, el PND se propone fortalecer la concertación para el desarrollo de programas y proyectos entre el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil. Además se considera ampliar el alcance y cobertura de los programas, cuyo propósito es proteger y mejorar las condiciones de vida de los grupos en situación de vulnerabilidad. En particular, en el PND se establece el objetivo de fortalecer la política de estímulos fiscales para las empresas, con el propósito de generar empleos para las personas con discapacidad, las personas adultas mayores y demás grupos en situación de vulnerabilidad que desean continuar con su vida productiva.

Por su parte, y en concordancia con el PND, el **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007–2012**, instruye a promover las políticas y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos en el sector formal. Es responsabilidad de la STPS, dar atención y cumplimiento a este encargo.

Los temas y prioridades a destacar de este Programa son: buscar el equilibrio entre los factores de la producción, fomentar la productividad en las relaciones laborales y consolidar la previsión social. Para alcanzar estos objetivos se desarrollan políticas que busquen y promuevan la no discriminación laboral, y también se impulsará la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo a los grupos en situación de vulnerabilidad.

A este respecto, el Objetivo 9 del Programa Sectorial se plantea promover la equidad y la inclusión laboral, para lo cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social propicia la participación de los sectores público, privado y social para el análisis y diseño de propuestas que deriven en la creación de una política pública orientada a mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo, con énfasis en la atención de las personas en condiciones de vulnerabilidad.

Como muestra del compromiso de la STPS por generar estrategias para sensibilizar a los sectores productivos sobre la responsabilidad social y brindar oportunidades de empleo para personas en situación de vulnerabilidad, se creó en 2005 el Reconocimiento Empresa Incluyente, mismo que funcionó con ese nombre hasta 2007. Como resultado de ello, se reconocieron 389 centros de trabajo de todo el país, las cuales han dado empleo a un total de 3,902 personas.

Sin embargo, la Secretaría decidió subir un peldaño más y elevar el Reconocimiento al rango de **Distintivo**, lo cual implica un mayor nivel de competencia para los centros de trabajo comprometidos con la inclusión laboral, así como el respaldo de esta dependencia para promover el fortalecimiento de instituciones públicas, privadas y sociales que se conviertan en modelos de una cultura laboral basada en la inclusión, la dignidad y el respeto a los derechos humanos.

Así, a través de este Distintivo la STPS demuestra su compromiso con la erradicación de la discriminación y la creación de condiciones óptimas para la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad. Esto se refrenda con la decisión de denominarlo Distintivo Empresa Incluyente "**Gilberto Rincón Gallardo**", haciendo con ello un homenaje a la memoria del presidente fundador del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, quien con su ejemplo de vida y cercana colaboración influyó decididamente en esta dependencia para la adopción de medidas trascendentales como la firma de un Convenio de Colaboración entre el CONAPRED y la STPS, el desarrollo de la Política para la Igualdad Laboral y la adopción de medidas de accesibilidad en las instalaciones de nuestra Secretaría.

Como señaló Don Gilberto el 17 de abril de 2008, durante la firma del Convenio entre CONAPRED y la STPS, el trabajo es a la vez un espacio dignificante de las personas y una arena propicia para promover un cambio cultural que tenga un impacto cualitativo, traducido en efectivas condiciones de igualdad en derechos, trato y oportunidades para los grupos en situación de vulnerabilidad.

Congruente con este legado, la STPS promueve el enfoque de la inclusión laboral como aquel mediante el cual se creen condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo, a través de la acción corresponsable del sector empresarial, las instituciones públicas y la sociedad en su conjunto.

En este sentido, el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" busca reconocer e incentivar las políticas de inclusión laboral que se desarrollan en los centros de trabajo de instancias públicas, privadas y sociales, a favor de los sectores más desfavorecidos de nuestra sociedad. La inclusión promueve el derecho de las personas a participar en la vida productiva y lograr por medio del trabajo la satisfacción de saberse útil y capaz de servir a México; a la vez que genera centros de trabajo más humanos, productivos y competitivos.

La discriminación y desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura. Por ello, el Distintivo busca dar un reconocimiento público a los centros de trabajo incluyentes que trabajen a favor de la generación de una cultura laboral donde la discapacidad, el estado de salud, la edad, el género o cualquier otra condición no sean obstáculo para el acceso,

promoción y permanencia en el empleo; en la cual la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor; una cultura que reconozca las capacidades, habilidades y capital humano que puede tener cualquier persona en el desempeño de su actividad laboral, y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos al ejercicio del derecho al trabajo.

Para generar centros de trabajo que sean ejemplos sociales de inclusión laboral y promuevan una cultura de no discriminación en su interior, es precisa la conjunción de todos los sectores. Por ello, el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” cuenta con un **Comité Dictaminador** integrado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIDA) y la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dicho Comité, no sólo tiene la decisión final respecto de los centros de trabajo que recibirán el Distintivo, sino que coadyuva con todas y cada uno de ellos para que mejoren sus políticas de inclusión laboral, desarrollen programas institucionales para prevenir la discriminación y la violencia, hagan las adecuaciones que permitan la accesibilidad universal y en general reciban la asesoría y el apoyo técnico que les permita consolidarse como **Centros de Trabajo Incluyentes**.

A esta tarea contribuyen también las Redes de Vinculación Laboral existentes en las 32 entidades del país, así como las regionales y municipales que se encuentren instaladas.

Además, el logotipo que la STPS entrega a los centros de trabajo distinguidos se colocará en su papelería, productos y demás promocionales, buscando que los consumidores identifiquen y reconozcan a los centros de trabajo incluyentes; a la vez que se promueva en el conjunto de la sociedad la solidaridad, el respeto y el reconocimiento a las personas que por distintas circunstancias han sido excluidas de las oportunidades de desarrollo, y que a través del empleo encuentran opciones dignas de desarrollo personal y profesional.

Por otra parte, la información que se recaba con la entrega del Distintivo sobre la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y sus condiciones de trabajo representa un importante insumo para la elaboración de políticas públicas en materia laboral más adecuadas a las necesidades del personal en situación de vulnerabilidad. Por tanto, la información que se recaba sobre los centros de trabajo y las personas en situación de vulnerabilidad que se obtiene mediante el registro y la visita de verificación para la entrega del Distintivo, se convierte en un aporte destacado al diagnóstico de la situación y un punto de partida útil para el impulso de acciones públicas en la materia.

De esta forma el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” pretende posicionarse como una estrategia pública relevante que contribuya al objetivo nacional de igualar las oportunidades para los grupos en situación de vulnerabilidad, en el marco de una sociedad más justa y democrática.

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Reconocer a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a.** Favorecer la autonomía e independencia de las personas en situación de vulnerabilidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.

- b.** Sensibilizar a los centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- c.** Fomentar entre los sectores público, privado y social la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.
- d.** Contribuir, dentro del sector laboral y los centros de trabajo, a un cambio cultural que favorezca la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad y cree ambientes libres de violencia y discriminación.
- e.** Favorecer el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.
- f.** Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las y los integrantes de la Red Nacional de Vinculación Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que trabajan en el tema.

2. DIAGNÓSTICO

La **Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación del 2005** realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en conjunto con la Secretaría de Desarrollo Social, reveló que las y los mexicanos consideran que les sería más difícil conseguir un trabajo a las personas con discapacidad en 22.1%, personas adultas mayores en 28.2%, y personas con VIH en 10.7%. Sin embargo, lo que más sobresale de esta Encuesta es la opinión de los propios grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas adultas mayores y población con discapacidad.

Las personas encuestadas de estos grupos respondieron que uno de los principales derechos que se les respetaba poco o nada es el acceso a un trabajo justo y bien remunerado, en un 83.4% para personas con discapacidad y en 80% para personas adultas mayores. Las personas con discapacidad consideran en un 48.6% que tienen pocas posibilidades de mejorar sus condiciones de vida y las personas adultas mayores en un 58.8%. Entre los principales obstáculos para salir adelante, las personas con discapacidad identificaron la falta de empleo en un 36.8% y las personas adultas mayores en un 36.6%. Finalmente, las personas con discapacidad consideran en un 88.5% que tienen menos posibilidades de conseguir un empleo que el resto de la población, mientras que para las personas adultas mayores se eleva al 91.2%.

Cinco años después, la **Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (Enadis). Resultados Generales**, realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, revela que las personas adultas mayores consideran como su principal la dificultad para encontrar trabajo (36% de las respuestas); el 27.5 % de las personas con discapacidad opina lo mismo.

Por otro lado, la población encuestada considera en un 34.8% que a las personas adultas mayores no se les respetan nada sus derechos y 35.6% dijeron que poco. En el caso de las personas con discapacidad, 34% consideró que no se respeta nada sus derechos y 36.6% que poco.

Esta situación obliga a la STPS a fortalecer los esfuerzos para eliminar la discriminación laboral, particularmente tomando en cuenta que las personas pertenecientes a estos grupos son un porcentaje importante respecto a la población total en nuestro país.

2.1 Personas con discapacidad

De acuerdo con el XIII Censo General de Población y Vivienda, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)¹, en el año 2010, a nivel nacional había cuatro millones 527 mil 784 personas con alguna limitación para realizar alguna actividad, lo cual representó el 4.03% de la población total. Por sexo, fue mayor el porcentaje de mujeres (50.1%), en comparación con el de hombres (49.9%). Las cifras por tipo de limitación en la actividad se muestran en la Tabla 1, y es de destacar 53.8% de la población con limitación la presenta para caminar o moverse, mientras que sólo el 4.6% reportó tener limitaciones para poner atención o aprender.

Tabla 1. Tipos de limitación en la actividad

TIPO DE LIMITACIÓN	CANTIDAD DE PERSONAS ²	PORCENTAJE
Caminar o moverse	2,437,397	53.8
Ver	1,292,201	28.5
Escuchar	498,640	11.0
Hablar o comunicarse	401,534	8.9
Atender el cuidado personal	229,029	5.1
Poner atención o aprender	209,306	4.6
Mental	448,873	9.9

Fuente: INEGI. *XIII Censo General de Población y Vivienda (CPV), 2010*. Tabulados del Cuestionario Básico.

Por lo que se refiere a la población de 12 años y más, según condición y limitación en la actividad, la información censal registró cuatro millones 183 mil 604 personas. De éstas, un millón 242 mil 258 son personas económicamente activas, donde un millón 167 mil 579 personas se encuentran ocupadas, mientras que 74 mil 679 no lo están. Sobre la población ocupada con alguna limitación en la actividad, 839 mil 617 son hombres y 327 mil 962 mujeres. Lo anterior resalta el hecho de que sólo el 27.9% de las personas con esta condición tienen trabajo. Finalmente dos millones 920 mil 371 personas con alguna limitación en la actividad no pertenecen a la población económicamente activa, siendo de éstas un millón 721 mil 317 personas de 65 años o más.

Uno de los aspectos más relevantes es que cerca de tres cuartas partes de la población de 3 años y más con algún tipo de limitación en la actividad no cuenta ni siquiera con educación primaria concluida, lo que puede dificultar su acceso a un trabajo decente.

De acuerdo a las cifras y las limitantes en el desarrollo de alguna actividad, se puede identificar que la gran mayoría de éstas tiene dificultad para caminar o moverse. Por otro lado, es mucho mayor el número de hombres trabajando que el de mujeres, de donde puede afirmarse que existe una desigualdad de oportunidades en cuanto a la situación de género y sin un nivel básico de instrucción o nivel educativo, lo que agrava considerablemente su situación social y específicamente su situación laboral.

¹ El XIII Censo General de Población y Vivienda 2010 presenta cambios sustanciales en el enfoque teórico y metodológico para generar información estadística sobre este sector de la población. En él se reflejan las recomendaciones internacionales de la ONU y la Organización Mundial de la Salud (OMS), a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF). En los *Principios y Recomendaciones para los Censos de Población y Vivienda*, la ONU menciona que considerando el tiempo y espacio limitados de los censos, la inclusión de una pregunta debe centrarse en cuatro dominios básicos (caminar, ver, escuchar y conocimiento), esenciales para determinar la condición de discapacidad y realizar comparaciones a nivel internacional. En este contexto, el Censo de Población y Vivienda 2010 incluye una pregunta en el cuestionario básico que indaga sobre las limitaciones y las restricciones en la participación en la vida diaria de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, con la que es posible identificar y cuantificar el número de personas con algún tipo de discapacidad y conocer sus principales características sociodemográficas. Sin embargo, a diferencia de lo propuesto a nivel internacional no se incluyó el calificador para cada dominio.

² La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación.

De acuerdo a la Enadis 2010, cuatro de cada diez personas con discapacidad refieren que familiares distintos a sus padres son la fuente de donde proviene la mayor parte de sus ingresos. La segunda fuente de ingresos es el *trabajo propio*. En tercer lugar aparecen las *pensiones*, y sólo uno de cada diez expresó que sus ingresos provienen de *sus padres*.

2.2 Personas adultas mayores

Sin lugar a duda el siglo XX produjo una revolución de la longevidad. La esperanza media de vida al nacer aumentó 20 años desde 1950, llegando hasta los 66 en el año 2000 y se estima que para el 2050 haya aumentado 10 años más. El rápido crecimiento de la población en la primera mitad del siglo XXI, significa que el número de personas adultas mayores³ que era alrededor de los 600 millones en el año 2000 llegará hasta casi los 2,000 millones en el 2050. Por último, se prevé que el incremento

mundial de las personas adultas mayores pase del 10% en 1998 al 15% en 2025, mientras que en México, y de acuerdo con las estimaciones del Consejo Nacional de Población (Conapo), en 2011 la esperanza de vida al nacer es de 75.6 años. En las mujeres es de 77.9 años y en los hombres de 73.2 años.⁴

De acuerdo con el INEGI, en el año 2010 había 5.37 millones de mujeres y 4.67 millones de hombres de sesenta años o más, es decir poco más de diez millones de personas adultas mayores, como se ve reflejado en la Tabla 2.

Tabla 2. Población Total por grupos de edad según sexo

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Menores de 15 años	32,515,796	16,498,731	16,017,065
15 a 29 años	29,706,560	14,539,300	15,167,260
30 a 59 años	38,661,397	18,437,443	20,223,954
60 años y más	10,055,379	4,679,538	5,375,841

Fuente: INEGI. *XIII CPV 2010*. Tabulados del Cuestionario Básico.

Uno de los elementos que mejor permiten identificar la situación laboral de las personas adultas mayores es su tasa de participación económica⁵, que es aquella que mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo. Como se puede ver reflejado en la Tabla 3, el valor de participación económica para total en nuestro país es del orden de 52.63, existiendo una clara diferencia entre hombres y mujeres. La tasa de participación económica de las mujeres es de apenas el 33.32, mientras que para los hombres es del 73.37. Tanto para hombres como para mujeres, la medición disminuye considerablemente conforme va aumentando la edad, hasta llegar a los 9.7 puntos en los 85 años y más, siendo 19.29 el valor para hombres y de 2.61 en el caso de las mujeres.

³ La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores define que una persona adulta mayor es aquella que tenga sesenta años o más (Artículo 3, fracción I).

⁴ Consejo Nacional de Población. http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=36&Itemid=234

⁵ Tasa de Participación Económica. Resultado de dividir a la población económicamente activa entre el total de la población de 12 y más años. Fuente: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/glosario/default.aspx?clvglo=cp&c=14060&s=est>

Tabla 3. Tasa de participación económica

GRUPOS QUINQUENALES DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	52.63	73.37	33.32
60 a 64 años	44.56	71.04	20.72
65 a 69 años	35.51	59.3	14.19
70 a 74 años	27.88	48.85	9.56
75 a 79 años	21.78	39.07	6.73
80 a 84 años	15.02	28.4	4.31
85 años y más	9.7	19.29	2.61

Fuente: INEGI. XIII CPV, 2010. Tabulados del Cuestionario Básico.

Podemos constatar que, aunque México cuenta mayormente con una población joven y en edad productiva, erróneamente se considera que las personas adultas mayores dejan de ser productivas por el transcurso de los años. Además que las mujeres son más vulnerables, ya que el género sigue siendo causa de segregación laboral, a lo cual se suma la edad.

Datos más recientes siguen demostrando la preocupante situación laboral de las personas adultas mayores. De acuerdo con la **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo** al III trimestre de 2010, hay 10.9 millones de personas adultas mayores de 60 años y más. De ellas, 3.6 millones cuentan con un empleo: 68.9% son hombres y 31.1% son mujeres. El 13.4% de las personas adultas mayores no percibe ingresos; el 28.1% recibe menos de 1 salario mínimo y sólo el 5.8% tiene ingresos superiores a 5 veces el salario mínimo. Finalmente, el 85.9 % no recibe ninguna prestación social.

Asimismo, de acuerdo con la Enadis 2010, casi seis de cada diez personas adultas mayores entrevistadas, señala que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades. Sólo dos de cada diez expresó que sus ingresos son suficientes y, un porcentaje similar, opina que más o menos le alcanza para cubrir sus necesidades.

2.3 Personas con VIH

Desde 1983, año en que inició esta epidemia en nuestro país, hasta el 30 de septiembre de 2010, en el Registro Nacional de Casos de SIDA se han contabilizado en forma acumulada 143,281 casos de SIDA, de los cuales el 82.2% son hombres y el 17.8% son mujeres, como se ve en la Tabla 8. La evolución de la razón hombre/mujer se ha reducido a lo largo de la epidemia del SIDA en México. Dicha razón disminuyó de 10.8 en 1985 hasta 3.7 en el 2008, para aumentar a 3.9 en 2009 y 4.2 en 2010 respectivamente. De esta manera, el proceso de feminización de los casos de SIDA se ha detenido y revertido. Las personas en edad productiva constituyen el grupo más afectado con 78% de los casos registrados.

Tabla 4. Casos acumulados de SIDA por edad y sexo

GRUPOS DE EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	CASOS	%	CASOS	%	CASOS	%
0-14 años	1,791	1.5	1,551	6.1	3,342	2.3
15-29 años	34,163	29.2	8,419	33.2	42,582	29.9
30-44 años	57,705	49.4	10,609	41.9	68,314	48.1
45 años o mas	23,235	19.9	4,757	18.8	27,992	19.7
Total	116,894	100	25,336	100	142,230	100

Fuente: Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIDA), *Registro Nacional de Casos de SIDA*. Datos al 30 de septiembre del 2010.

Es necesario señalar que el SIDA constituye una amenaza para los principios y derechos fundamentales relativos al trabajo y socava las medidas adoptadas para proporcionar un trabajo decente y productivo a las mujeres y los hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. De igual manera, se consideran discriminatorias la violación del derecho a la confidencialidad o la negación de tomar medidas de adaptación del trabajo a las necesidades de las y los trabajadores con VIH.

El problema central se encuentra en el estigma y la discriminación asociados al VIH, como lo reveló la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (CONAPRED-SEDESOL), según la cual sólo el 0.2% de las y los encuestados señaló que escogerían a personas con VIH como primera opción para colocarlos en un trabajo; mientras que al preguntárseles sobre a quién jamás contratarían, el 18.4% respondió que a las personas con VIH, sólo después de las y los extranjeros. Más recientemente, la Enadis 2010 muestra que tres de cada diez personas entrevistadas no estarían dispuestas a permitir que en su casa viviera una persona con VIH.

Es claro, por tanto, que es preciso un cambio cultural que elimine los prejuicios y la estigmatización respecto al desempeño laboral de las personas con VIH, así como difundir información veraz y científica sobre las formas de transmisión del virus y la inexistencia de riesgos de transmisión en el trabajo con la observancia de las medidas universales de seguridad.

2.4 Trabajadores/as en los Centros de Trabajo Incluyentes

El **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”**, antes denominado Reconocimiento Empresa Incluyente, se ha otorgado desde el año 2005. Aunque el programa cuenta con muy pocos años de aplicación, los datos constatan que ha cumplido con su objetivo primordial: la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad. El total de trabajadores/as beneficiados/as de 2005 a 2007 fue de 3,902, como se puede ver en la Tabla 9. Véase también la Gráfica 1.

Tabla 5. Reconocimiento Empresa Incluyente, 2005-2007.

AÑO	ENTIDADES FEDERATIVAS	EMPRESAS	PERSONAL CON DISCAPACIDAD		PERSONAL ADULTO MAYOR		PERSONAL CON VIH		TOTAL PCD/AM/VIH
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2005	16	96	877	364	0	0	0	0	1,241
2006	19	167	456	216	391	393	1	0	1,457
2007	24	126	167	374	181	477	5	0	1,204
Total		389	1,500	954	572	870	6	0	3,902

Fuente: Dirección General para la Igualdad Laboral, STPS. 2007.

Con el Reconocimiento Empresa Incluyente, se sensibilizó a los centros de trabajo sobre la importancia de contratar e integrar a las personas en situación de vulnerabilidad; aunque todavía falta mucho por hacer, en lo particular, generando una mayor incorporación de las mujeres al ámbito laboral, reconocer que las personas adultas mayores siguen siendo muy productivas y sobre todo, se debe valorar e incorporar más a las personas con VIH; propiciando así el desarrollo profesional y humano de estos grupos.

La Tabla 5 permite ver que la mayoría de las y los trabajadores incluidos pertenecen al grupo de personas con discapacidad. Es necesario recordar que en el primer año de entrega del Reconocimiento no se tomaban en cuenta personas con VIH, ni personas adultas mayores.

La información que reportan los centros de trabajo reconocidos permite hacer un análisis detallado respecto a la composición de las y los trabajadores con discapacidad, adultos mayores o con VIH que han sido incluidos. A continuación se muestran tablas que reflejan la información más relevante del ahora Distintivo.

A partir de 2008, con el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, se redujo el número de instancias distinguidas, pero se incrementó proporcionalmente la cantidad de personas incluidas laboralmente, tal y como se puede apreciar en la Tabla 6. Además, en el 2010 se incluyó a otros grupos en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de hacer visibles las acciones inclusivas de los centros de trabajo hacia otros sectores que también enfrentan obstáculos para acceder y permanecer

en el mercado laboral, tales como indígenas, personas transgénero, personas de talla baja, personas de preferencia sexual diferente a la heterosexual, madres solteras (englobados en *Otros grupos*).

Tabla 6. Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” 2008 - 2011.

Año	Entidades Federativas	Centros de trabajo	Personas con Discapacidad		Personas Adultas Mayores		Personas con VIH		Otros Grupos		TOTAL
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2008	15	32	335	198	66	80	2	1	0	0	682
2009	20	51	577	281	381	157	1	0	0	0	1397
2010	11	22	155	98	79	19	4	0	3	9	367
2011	20	38	238	131	43	29	1	0	11	39	492

Fuente: Dirección General para la Igualdad Laboral, STPS. 2011

3. MARCO JURÍDICO

En México existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad, enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos. A continuación se muestran los principales instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales.

3.1 Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 1º.- Queda prohibida 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, 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.

Art. 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...

Ley Federal del Trabajo

Art. 3º.- No se puede discriminar a ningún trabajador con motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social.

Art. 4º.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Art. 4º.- Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Art. 9º.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

XXVI. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión.

Art.13- Los órganos públicos y las autoridades federales llevarán a cabo las siguientes medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

Art.16- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

Art. 20- El Consejo tendrá las atribuciones siguientes:

III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

Art. 3º.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por personas adultas mayores, aquellas que cuentan con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional.

Art. 5º.- Esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

V. Del trabajo: A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Art.19- Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de los adultos mayores:

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

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

IV. La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo.

Ley General de las Personas con Discapacidad

Art. 9º.- Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;

II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral.

Art. 14- Las empresas privadas deberán contar con facilidades arquitectónicas para sus trabajadores con alguna discapacidad.

Ley del Impuesto sobre la Renta

Art. 40.- Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:

XIII. 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

Art. 222- El patrón que contrate a personas que padezcan⁶ discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores.

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público

Art. 14º.- En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

DECRETO por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (8 de marzo 2007)

Art. 1º.- Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

I. Tengan 65 años o más de edad, o

II. Padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en las fracciones anteriores. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención y entero a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere la fracción II de este artículo, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad a que se refiere la fracción II de este precepto, no podrán aplicar el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Ley Aduanera

Art. 61.- No se pagarán los impuestos al comercio exterior por la entrada al territorio nacional o la salida del mismo de las siguientes mercancías:

⁶ Si bien este término es uno de los tantos que han quedado en desuso dado el avance en la eliminación de los estigmas hacia la población con discapacidad, cabe señalar que aún queda pendiente la tarea de armonizar los conceptos y definiciones en los documentos en los que se haga alusión a la discapacidad, ya que ésta no es un padecimiento, sino una condición de la persona.

XV. Los vehículos especiales o adaptados y las demás mercancías que importen las personas con discapacidad que sean para su uso personal, así como aquellas que importen las personas morales no contribuyentes autorizadas para recibir donativos deducibles en el impuesto sobre la renta que tengan como actividad la atención de dichas personas, siempre que se trate de mercancías que por sus características suplan o disminuyan su discapacidad; permitan a dichas personas su desarrollo físico, educativo, profesional o social; se utilicen exclusiva y permanentemente por las mismas para esos fines, y cuenten con la autorización de la Secretaría.

Para los efectos de lo dispuesto en esta fracción, se considerará como persona con discapacidad la que debido a la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, sufre la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, y acredite dicha circunstancia con una constancia expedida por alguna institución de salud con autorización oficial.

Tratándose de vehículos especiales o adaptados, las personas con discapacidad podrán importar sólo un vehículo para su uso personal cada cuatro años. Las personas morales a que se refiere el primer párrafo de esta fracción podrán importar hasta tres vehículos cada cuatro años. En ambos casos, el importador no podrá enajenar dichos vehículos sino después de cuatro años de haberlos importado.

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas.

Art. 38.- ...

En caso de empate técnico entre las empresas licitantes, las dependencias y entidades adjudicarán la obra, en igualdad de condiciones, a las empresas que tengan en su planta laboral un cinco por ciento de personas con discapacidad, cuya alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social se haya dado con seis meses de antelación al momento del cierre de la Licitación Pública.

Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993, *para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana.*

6.3. Establece entre otros puntos que toda detección del VIH/SIDA se rige por ciertos criterios como que no se debe solicitar como requisito para obtener empleo, no debe ser considerada como causal para la rescisión de un contrato laboral, y que ninguna autoridad puede exigir pruebas de detección de VIH/SIDA a un individuo, o los resultados de las mismas, sin que presente una orden judicial.

Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, *Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público - Especificaciones de Seguridad.* Esta Norma Mexicana establece las especificaciones para la construcción de espacios de servicio al público que permitan a las personas que presenten alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual, realizar sus actividades con normalidad. La norma aplica a todos los espacios construidos de servicio al público en el territorio nacional, a excepción de las unidades hospitalarias, mismas que se rigen por la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA2-1993.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 *que establece los requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.* Esta Norma Mexicana tiene como objetivo establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres. Incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre ellos, accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad y adultas mayores. Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

DECRETO por el que se declara Día de la Tolerancia y el Respeto a las Preferencias, el 17 de mayo de cada año

El 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) suprimió la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales y a partir de entonces, en esta fecha se celebra cada año a nivel mundial, la lucha contra la homofobia. Asimismo, en la Décima Segunda Sesión Ordinaria del Pleno de la Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, celebrada el 10 de Diciembre de 2009, se emitió el Acuerdo para conmemorar el 17 de mayo como Día Nacional contra la

Homofobia. Por ello ante la necesidad de implementar medidas para fomentar la tolerancia y el respeto a las preferencias, y evitar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, se declara "Día de la Tolerancia y el Respeto a las Preferencias", el 17 de mayo de cada año.

3.2 Internacional

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.⁷

Art. 27.- Trabajo y empleo- Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Para lograrlo deben adoptar medidas como:

- a) prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo dignas y saludables;
- b) proteger los derechos de las personas con discapacidad, en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración igual, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos;
- h) promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

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

Art. 3º.- Los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas:

- a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C111 Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado el 11 de noviembre de 1961).

Art. 1º.- Define discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Art. 2º.- Todo Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (ratificado el 28 de junio de 1978)

Art. 3º.- Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

⁷ Esta convención fue adoptada el 13 de diciembre de 2006 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas⁸ (ratificado el 5 de abril 2004).

Art. 2º.- Todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Art. 3º.- La política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Art. 4º.- La política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en genera.

Otros instrumentos internacionales

Declaración de los Derechos del Retrasado Mental⁹

Art. 1º.- El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos.

Art. 3º.- El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.

Declaración de los Derechos de los Impedidos¹⁰

Art. 1º.- El término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

Art. 7º.- El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Art. 7º.- Empleo: Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo, y que tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas de sensibilización para superar las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores con discapacidad y adoptar medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

⁸ Este documento es un antecedente importante del derecho internacional en el tema de las personas con discapacidad, pero debe señalarse que el término "inválido" es en la actualidad incorrecto. En apego a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el término adecuado es, precisamente, el de **persona con discapacidad**, por lo cual debe evitarse el uso de palabras como inválidos, impedidos, minusválidos, discapacitados, incapacitados, personas con alguna discapacidad, personas con capacidades diferentes o personas con capacidades diferenciadas.

⁹ Este documento es un antecedente importante del derecho internacional en el tema de las personas con discapacidad, pero debe señalarse que el término "retrasado mental" es en la actualidad incorrecto. En apego a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el término adecuado es, precisamente, el de **persona con discapacidad intelectual**, por lo cual debe evitarse el uso de palabras como retrasado o deficiente.

¹⁰ Este documento es un antecedente importante del derecho internacional en el tema de las personas con discapacidad, pero debe señalarse que el término "impedido" es en la actualidad incorrecto. En apego a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el término adecuado es, precisamente, el de **persona con discapacidad**, por lo cual debe evitarse el uso de palabras como inválidos, impedidos, minusválidos, discapacitados, incapacitados, personas con alguna discapacidad, personas con capacidades diferentes o personas con capacidades diferenciadas.

Programa de Acción para el Decenio de las Américas, por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016

En su compromiso 4. Empleo, se plantea la necesidad de lograr la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea dependiente o independiente, tanto en los sectores público como privado, utilizando como base la formación técnica y profesional, así como la igualdad de oportunidades de trabajo, incluyendo la disponibilidad de entornos laborables accesibles. Para lograrlo proponen algunas líneas de acción como promover el concepto de la responsabilidad social y la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, mediante políticas de acción afirmativa, incentivos fiscales, subsidios o financiamientos especiales, entre otras acciones similares, en igualdad de condiciones.