



**GOBIERNO
FEDERAL**

**MÉXICO
2010**
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución

STPS

PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2010-2012



Vivir Mejor

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO INSTITUCIONAL	5
1.1 MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO	5
• Marco jurídico internacional	6
• Marco jurídico nacional	8
1.2 VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012, EL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2007-2012, EL PROGRAMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2009-2012 EL PROGRAMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2008-2012	10
2. DIAGNÓSTICO	12
2.1 ANTECEDENTES Y PROBLEMÁTICA	12
2.2 SITUACIÓN ACTUAL	14
2.3 RETOS 2010-2012	20
3. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA	21
3.1 OBJETIVOS GENERALES	21
3.1.1 OBJETIVO GENERAL SOBRE TRABAJO	21
3.1.2 OBJETIVO GENERAL SOBRE CAPACITACIÓN	21
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
3.2.1 Ámbito legislativo	22
3.2.2 Sector productivo	24
3.2.3 Instituciones públicas	26
3.2.4 Capacitación para el trabajo	30
3.2.5 Capacitación en el trabajo	31
3.3 METAS ESTRATÉGICAS E INDICADORES POR OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2010- 2012	32
3.3.1 METAS ESTRATÉGICAS POR OBJETIVO ESPECÍFICO	33
3.3.2 METAS ESTRATÉGICAS E INDICADORES DEL PROGRAMA	35
4. EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS	39
4.1 MECANISMOS DE EVALUACIÓN	39
4.2 RENDICIÓN DE CUENTAS	40
5. BIBLIOGRAFÍA	41
6. GLOSARIO	42
ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	49
AGRADECIMIENTOS	50
DIRECTORIO	51

INTRODUCCIÓN

El Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 se presenta de conformidad con lo que establece la fracción V del artículo noveno de la Ley General de las Personas con Discapacidad, que señala como medida para asegurar el derecho al trabajo y la capacitación: “Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales”.

El Programa es además consecuente con las obligaciones adoptadas mediante la firma de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, misma que establece en su artículo vigésimo séptimo, del trabajo y empleo, lo siguiente:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad; b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás;
- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral;
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia; g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Pero no sólo recoge el espíritu de la Convención en lo relacionado con el derecho al trabajo, sino que este Programa avanza también en el tema de la sensibilización y la toma de conciencia, conforme al numeral 2 del artículo 8, que su inciso a) señala:

- a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:
- i. Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - ii. Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
 - iii. Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;

Del mismo modo, se inscribe en los Ejes Rectores 1 “Estado de Derecho y seguridad”, 2 “Economía competitiva y generadora de empleos” y 3 “Igualdad de oportunidades” del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012; con el objetivo 9 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, que establece la promoción de la equidad y la inclusión laboral; y con el objetivo 5 “Trabajo” del Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012.

Con la implementación de este Programa se ratifica el compromiso del Gobierno Federal de favorecer la inclusión laboral en un entorno libre de discriminación y con igualdad de oportunidades. No debemos soslayar los logros obtenidos hasta la fecha, no obstante, es necesario redoblar esfuerzos con miras a lograr un cambio cualitativo a través del cual se erradiquen las falsas percepciones que existen respecto a las personas con discapacidad y se revalorice la importancia de su inclusión dentro del esquema laboral.

Un cambio integral en las condiciones laborales de las personas con discapacidad precisa de la conjunción armónica de todos los sectores de nuestro país. El Programa que aquí se presenta tiene como función primordial encauzar los esfuerzos de las instancias públicas, privadas y sociales para la consecución de objetivos específicos que abonen a la inclusión y capacitación laboral de las personas con discapacidad.

El Programa cuenta con dos objetivos generales: uno de trabajo y otro de capacitación. Dentro del primero se han delineado tres objetivos específicos, uno legislativo, otro empresarial, y por último uno respecto a las instituciones públicas con miras a favorecer el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo decente; por su parte, el segundo objetivo general de capacitación se concentra en dos objetivos específicos, mismos que establecen una serie de estrategias y líneas de acción conducentes a alentar la capacitación para y en el trabajo.

La continua participación de distintas instancias de la Administración Pública Federal permitió establecer con claridad la forma en que se habrán de coordinar las acciones tendientes a cumplir con estos objetivos. Para ello será vital el entendimiento y disposición entre las instituciones que participen en la ejecución del Programa.

El Programa no se limita únicamente a establecer sus objetivos y señalar a las autoridades encargadas de aplicarlo; estas partes resultan meras palabras, de no contar con un andamiaje capaz de medir las acciones y el cumplimiento de las metas planteadas al inicio de su instrumentación. Para ello, se dispusieron indicadores de impacto por objetivo específico, mismos que deberán de resultar verificables a un ritmo trimestral mediante los informes generados por cada una de las instituciones involucradas en la consecución de cada objetivo.

Detrás de la presentación de este Programa se encuentra la labor y dedicación de un comprometido grupo de trabajo que congregó a diversos actores del espectro gubernamental y social del país, con el único fin de presentar un Programa robusto que plasmara de manera fiel las necesidades en materia de trabajo y capacitación de las personas con discapacidad. Confiamos que estos esfuerzos redundarán en un entorno libre de discriminación laboral para este grupo en situación de vulnerabilidad; de igual forma, acciones como ésta ratifican el compromiso adquirido por el Presidente de la República de garantizar a las y los mexicanos una igualdad real de oportunidades.

1. MARCO INSTITUCIONAL

1.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

La implementación del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 debe contextualizarse a la luz del progresivo desarrollo de la legislación en materia de no discriminación, igualdad de oportunidades y de inclusión para las personas con discapacidad; a este respecto, los avances en materia laboral deben situarse dentro de la sinergia legislativa de los últimos años.

Son significativos los avances que se han conseguido hasta este momento. El interés que despierta el tema de trabajo y capacitación laboral para personas con discapacidad, se hace palpable en la participación activa y coordinada que tanto los Poderes Públicos como la sociedad civil han tenido en la creación y adecuación de nuestro marco normativo para garantizarles un entorno laboral justo y equitativo.

Dichos avances adquieren significado en el marco de los derechos humanos de las personas con discapacidad, mismo que ha transitado por importantes cambios en el reconocimiento y ampliación de los derechos, así como en los enfoques que lo sustentan, hasta cristalizar en la Convención de Naciones Unidas.

A la luz de este importante paso en las normas internacionales de derechos humanos para personas con discapacidad, es que debemos analizar y revalorar la legislación nacional, a fin

de ofrecer a esta población las garantías para hacer exigibles y justiciables sus derechos, particularmente los asociados al trabajo.

- **Marco jurídico internacional**

El desarrollo de nuestra legislación ha ido de la mano del paulatino avance de los instrumentos internacionales. México ha sido uno de los países que han ido armonizando progresivamente su legislación a los Tratados, Convenciones y Recomendaciones que a nivel internacional han surgido durante el transcurso del siglo pasado y presente. Algunos de los instrumentos ratificados y reconocidos en materia de trabajo y capacitación se indican a continuación.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948**, fue proclamada como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades. Este documento histórico, contempla en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Partiendo de esta declaración han surgido en el escenario internacional instrumentos jurídicos internacionales en materia de empleo y discapacidad tales como el **Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas** (sic) de la Organización Internacional del Trabajo, el cual busca la readaptación profesional al empleo para las personas con discapacidad, estableciendo como horizonte la igualdad entre el resto de los trabajadores y aquellos que cuenten con una discapacidad. Esta prerrogativa implica para el Estado Mexicano el compromiso de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre la readaptación profesional.

Además este Convenio, establece en su artículo 3º, que todo miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo para este grupo de la población. En el mismo artículo se establece que deberán asegurarse medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas de este sector, y promover oportunidades de empleo para éstas en el mercado regular del empleo.

Asimismo, define su artículo 5º, que se consultarán a las organizaciones representativas constituidas por personas con discapacidad o que se ocupen de ellas. Por otro lado, su numeral 6º enuncia que todo Miembro mediante la legislación nacional y demás métodos, adoptará las medidas necesarias para aplicar los artículos de este Convenio.

Dispone el artículo 7º, que las autoridades competentes han de adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas con discapacidad puedan acceder y conservar un empleo, así como progresar en el mismo.

Finalmente refiere el artículo 9° de este instrumento, que todo Miembro deberá asegurar la formación y disponibilidad de asesores en readaptación y de otro personal cualificado, para que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad.

Posterior a este Convenio se crea por parte de Naciones Unidas el **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad** de 1982, mismo que tiene el propósito de promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico. Estos principios deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

En materia de discriminación, podemos mencionar el **Convenio 111** relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la OIT, ratificado por México el 15 de junio de 1960. Dicho cuerpo normativo insta a los Estados Parte a formular una política nacional que promueva con métodos adecuados la igualdad de oportunidades para eliminar la discriminación.

El artículo 1° de este instrumento internacional define la 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.

Por otro lado, el artículo 2° establece que todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y 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.

La **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad** de 1999 destaca el trabajo prioritario en la detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad. Dispone su artículo III, que los Estados Parte se comprometen a adoptar medidas de carácter laboral, entre otras, las necesarias para eliminar la discriminación.

Sin embargo y sin menoscabo de los instrumentos anteriormente señalados, recientemente entró en vigor la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, emitida por la ONU el 13 de diciembre de 2006. Con ella se cifra un hecho sin precedente en la erradicación de la discriminación de las personas con discapacidad; por primera vez este grupo en situación de vulnerabilidad cuenta con un instrumento internacional con obligación

vinculante para todos los Estados Parte. Esta Convención fue aprobada y ratificada por el Senado de la República el 17 de diciembre de 2007.

- **Marco jurídico nacional**

En primer lugar debemos señalar la introducción en el año 2001 de la cláusula de no discriminación, contenida en el párrafo tercero del artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, misma que señala lo siguiente:

Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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.

De igual forma la Carta Magna estipula en su artículo 5º lo siguiente: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

En el artículo 123, génesis normativa de la Ley Federal del Trabajo, se indica por su parte que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”,

Nuestro país es considerado pionero en materia de normatividad laboral. México fue la primera nación en adoptar una legislación del trabajo y desde entonces el artículo 3º de la **Ley Federal del Trabajo** establece al trabajo como un derecho y deber social. El mismo artículo señala que no es susceptible de comercio; que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta e indica que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En su párrafo 3º señala lo siguiente: “es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”. Posteriormente el artículo 4º de este ordenamiento, establece que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito.

Uno de los tópicos más importantes de la Ley Federal del Trabajo, lo constituye la capacitación y el adiestramiento. Sobre este aspecto la ley señala en la fracción XV del

artículo 132 que es obligación de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Complementario a lo anterior, el artículo 153-A, dispone que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas, formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Adicionalmente, el artículo 153-B establece que los patrones podrán convenir con los trabajadores, que la capacitación o adiestramiento se les proporcione dentro de la empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados. Asimismo, el artículo 153-M, define que en los contratos colectivos, deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas.

Por último, el artículo 391 dispone que el Contrato Colectivo de Trabajo contendrá entre otros aspectos, cláusulas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; así como disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento y demás estipulaciones que convengan a las partes.

La publicación de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** en el 2003, significó una gran transformación para nuestro país. En ella se establecen una serie de acciones tendientes a prevenir la discriminación frente a grupos históricamente vulnerables. Este instrumento legal también contempla algunas prerrogativas para proteger el acceso y permanencia laboral de los grupos más discriminados en nuestro país. En su artículo 9º, fracción III dispone la prohibición de la libre elección de empleo, o la restricción de las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. Igualmente, en su fracción V, establece como conducta discriminatoria, el limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.

De gran trascendencia para este Programa, resulta el artículo 13, mismo que en su fracción IV, dispone que debe contemplarse la siguiente medida compensatoria, para garantizar el principio de igualdad de oportunidades: “Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral”.

Publicada en junio de 2005, la **Ley General de las Personas con Discapacidad**, especifica en su artículo 9º, lo siguiente: “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...”

Una de ellas es la que motiva la creación del Programa Nacional que aquí se presenta. La fracción V establece la obligación de elaborar el “Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad.”

Hasta aquí se ha delineado la normatividad más importante en materia de inclusión y capacitación laboral de Personas con Discapacidad. A continuación se señalan algunas prerrogativas que contribuyen de diversas formas a su integración.

La Ley del Impuesto sobre la Renta en los artículos 40 y 222 establece estímulos fiscales para las empresas que contraten personas con discapacidad. El artículo 40 establece que se dará una deducción del 100% a las inversiones para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras, siempre que las mismas tengan como finalidad, facilitar a las personas con discapacidad, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente. Asimismo, el artículo 222 plantea, que el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y 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, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV, de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.

El proyecto de modificación de la **Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-1999**, relativa a las instalaciones y áreas en los centros de trabajo-condiciones de seguridad e higiene, tiene como objetivo, establecer las condiciones de seguridad e higiene que deben tener los edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo, para su funcionamiento y conservación, y para evitar riesgos a los trabajadores. Su campo de aplicación rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. El numeral 5, relativo a las obligaciones del patrón, dispone específicamente en su subíndice 5.4, que las puertas, vías de circulación, escaleras, lugares de servicio a los trabajadores y puestos de trabajo, deben facilitar las actividades y el desplazamiento de *los trabajadores discapacitados* (sic), cuando éstos laboren en el centro de trabajo.

Por su parte la **Norma Mexicana MNX-R-050-SCFI-2006** “Accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público-especificaciones de seguridad” tiene como objeto el establecer las especificaciones de seguridad aplicables a los espacios de servicio al público para posibilitar la accesibilidad a las personas con discapacidad. Su campo de aplicación, es en todos los espacios construidos de servicio al público en el territorio nacional.

1.2 VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012, EL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2007-2012, EL PROGRAMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2009-2012 Y EL PROGRAMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2008-2012

El presente Programa guarda una vinculación directa con tres Ejes Rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012: los Ejes 1, 2 y 3.

El Eje Rector 1 “Estado de Derecho y Seguridad”, establece en su objetivo 12 “Asegurar el respeto irrestricto a los derechos humanos y pugnar por su promoción y defensa”. Particularmente, la Estrategia 12.2 mandata asegurar el respeto a los derechos humanos en

toda la Administración Pública Federal, a través de acciones preventivas de capacitación y concientización de las y los servidores públicos.

Por su parte, el Eje Rector 2 “Economía competitiva y generadora de empleos, señala en su objetivo 4 señala, que es necesario promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal, para lo cual se implementan líneas de políticas. Posteriormente se establece en la estrategia 4.2 que se debe fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud. Dicha estrategia se sustentará en desarrollar políticas y adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas. De extraordinaria relevancia resulta que esta estrategia señale que se otorgará atención prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad (como es el caso de las personas con discapacidad) a partir de políticas focalizadas. Asimismo, la estrategia 4.5 plantea modernizar el marco normativo laboral para promover la productividad y competitividad laboral, garantizando los derechos de los trabajadores.

Por su parte el eje rector 3 del Plan, denominado “Igualdad de Oportunidades”, establece que una verdadera igualdad de oportunidades tiene que ver también con políticas que permitan a una mayor parte de la población urbana insertarse con éxito a la vida económica y social de las ciudades en los años por venir.

En cuanto al Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, se vincula a través del Objetivo 9, que señala las bases para la promoción de la equidad y la inclusión laboral. En el segundo párrafo de este objetivo se señala que se desarrollarán políticas para la no discriminación laboral, y se impulsará la igualdad de oportunidades, de acceso y de permanencia en el ámbito laboral para los grupos en situación de vulnerabilidad.

La forma en como fue diseñado el Programa Nacional que aquí se presenta guarda una extraordinaria concordancia con lo señalado por este objetivo. La conformación del grupo de trabajo que se encargó de la planeación y construcción del Programa, armoniza con lo estipulado en el objetivo 9, cuando señala que: “Se promoverá la participación de los sectores público, social y privado para el análisis y diseño de propuestas para la formulación 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. Para ello, se realizarán Mesas de Trabajo enfocadas a atender temas prioritarios como: política de igualdad laboral e inclusión con equidad; capital humano y previsión social para los grupos en vulnerabilidad laboral, y vinculación Educación-Empresa para la innovación laboral.” Esto es así porque en él participaron actores de los sectores público y social del país.

El 24 de julio de 2009, el Lic. Felipe Calderón Hinojosa, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, presentó el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, cuyo objetivo general es “Contribuir al desarrollo e inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, en un marco de igualdad de derechos y oportunidades, sin discriminación y con perspectiva de género.” En particular, el objetivo 5 se propone garantizar el desarrollo y aplicación de

políticas de inclusión laboral, autoempleo y capacitación para las personas con discapacidad. Para ello, se establecen una serie de estrategias y líneas de acción, a las cuales responde cabalmente el presente Programa.

Finalmente, guarda congruencia con el Programa Nacional de Derechos Humanos, particularmente con diversas estrategias y líneas de acción establecidas en los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Fortalecer la perspectiva de derechos humanos en la elaboración de las políticas públicas de la APF.

Objetivo 3. Consolidar una cultura de respeto y defensa de los derechos humanos.

Objetivo 4. Fortalecer el cumplimiento de las obligaciones internacionales derivadas de tratados e instrumentos jurídicos de derechos humanos y promoverlo al interior del poder Legislativo, Judicial y ante los tres órdenes de gobierno.

Por todo lo anterior, la elaboración del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 fue concebida desde un inicio con el interés de cumplir con lo estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su calidad de documento rector de las políticas públicas en nuestro país. A la vez, recoge el espíritu y la orientación del Programa Sectorial en materia de trabajo y los programas especiales que la Administración Pública Federal ha promovido a favor de las personas con discapacidad y los derechos humanos. La consecución del mismo dependerá de la continuación del empeño de todos los agentes involucrados en su instrumentación.

2. DIAGNÓSTICO

2.1 ANTECEDENTES Y PROBLEMÁTICA

Muchos han sido los esfuerzos para que nuestro país adoptara una política frontal y decidida tendiente a favorecer la inclusión y capacitación laboral de las Personas con Discapacidad. La Implementación del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012, debe entenderse como el corolario de la suma de esfuerzos realizados por las administraciones pasadas.

Es el año 2000 se crea la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad. Su principal función consistió en la planeación y coordinación del Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad, mismo que fue instalado en febrero del 2001. Con la creación del Consejo se logró contar con una instancia que desarrollara planes y proyectos con las Secretarías de Estado a nivel federal sobre temas prioritarios dentro de la discapacidad.

Durante el sexenio de Vicente Fox Quezada se creó el Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001-2006. Con su instrumentación se buscó afianzar las estrategias y logros obtenidos con antelación. Conjuntamente se lanzaron diversas acciones

para reforzar los alcances del programa y se inició un proceso de reorientación en los estados. Así se crean en junio del año 2001 las Redes de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad y Adultos Mayores, mismas que constituyen un esfuerzo coordinado entre los diversos sectores de nuestro país. Actualmente está en consolidación la Red Nacional de Vinculación Laboral, que aglutina a las 32 redes estatales, 2 regionales, 27 municipales y 1 de sindicatura que existen en todo el país para promover la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

Ese mismo año, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante la Coordinación General de Empleo y los Servicios Nacionales de Empleo, puso en operación el Programa Abriendo Espacios el cual busca reducir las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad y adultos mayores para competir en el mercado laboral, a través de brindarles una atención eficaz y oportuna.

En el año 2005, y al amparo de la entrada en vigor de la Ley General para las Personas con Discapacidad se deroga el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad creándose por mandato de la Ley el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADIS) mismo que opera bajo la dirección de la Secretaría de Salud contando con el Consejo Consultivo como un órgano de asesoría conformado por representantes de organizaciones expertas en el tema.

También en 2005, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social crea el Reconocimiento Empresa Incluyente, a través del cual busca hacer visibles los esfuerzos de las empresas que contratan personas con discapacidad, entre otros sectores de la población que se encuentran en situación de vulnerabilidad laboral. Para 2008, se eleva el nivel de este premio bajo la denominación de Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, con una amplia participación de empresas, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil que promueven buenas prácticas para la inclusión laboral.

Resulta significativo resaltar que para 2008, la STPS lanzó el Portal del Empleo (www.empleo.gob.mx), sitio de Internet en el que se publican las oportunidades de trabajo que se concentran a lo largo y ancho del país en todos los sectores y ramas de la economía; por lo que respecta a las personas con discapacidad, cuenta con un apartado de vacantes dirigidas específicamente a este grupo social.

Sin duda, la creación del CONADIS y el paulatino conocimiento y aceptación de la Ley General de las Personas con Discapacidad marcan la línea de salida en el proyecto de este Gobierno para impulsar y garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad que a continuación se presenta es sólo una de las herramientas con las que cuenta el Gobierno Federal para garantizar un acceso y entorno en igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad.

2.2 SITUACIÓN ACTUAL

La Organización Mundial de la Salud, estima que entre el 7 y el 10 % de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad. Este porcentaje debe ser tomado como un parámetro indicativo únicamente. Acudiendo a las estadísticas oficiales, el XII Censo General de Población y Vivienda del año 2000, reveló que a nivel nacional, había un millón 795 mil 300 personas con discapacidad, lo cual representa el 1.8% de la población total. De este total es mayor el porcentaje de hombres con discapacidad (52.6%) en comparación con el de mujeres (47.4%).

Estas cifras reflejan la importancia de contemplar acciones y medidas especiales a favor de este grupo. En la actualidad existe una positiva tendencia por abandonar el enfoque netamente asistencialista de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad, para privilegiar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades. Esta Administración esta convencida en que su inclusión en todos los ámbitos de la vida nacional es un paso *sine qua non* en la búsqueda de una sociedad justa y que tenga como eje la igualdad de oportunidades. Llegar a esta meta se presenta como una tarea compleja y precisa de mayores esfuerzos para erradicar algunos de los obstáculos que impiden que este sector se incorpore de manera efectiva al mundo laboral.

El Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 se presenta como una herramienta eficaz para la erradicación de estas barreras. Son diversos los problemas con los que se enfrentan las personas con discapacidad; sin embargo, la incipiente generación de una cultura de respeto a los derechos ha generado actitudes discriminatorias y segregantes que se ostentan como los más perniciosos y limitativos de ellos.

La discriminación de la que son objeto las personas con discapacidad, se ha perpetuado en nuestro país debido a la creación y fomento de una cultura paternalista desarrollada a partir de prejuicios y políticas asistencialistas limitantes y excluyentes. Existe lamentablemente una serie de falsas percepciones que las han aislado del mercado laboral.

En este sentido, el país ha ido asumiendo una postura decidida para prevenir y erradicar las conductas discriminatorias, promoviendo la autogestión y la promoción de referentes sociales que definan su participación no limitándose solo al mercado deportivo sino incluyendo el ámbito laboral. El primer gran paso, lo constituye la publicación en el año 2001 de la cláusula antidiscriminatoria del artículo primero constitucional.

La creación de ésta fue un gran revulsivo para la prevención contra la discriminación en México. A raíz de la entrada en vigor de este precepto se publica la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el año 2003, la cual crea por mandato el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), organismo que otorga por primera vez mecanismos para la defensa contra actos discriminatorios. Siguiendo esta inercia reformadora, se promulga en junio del año 2005 la Ley General para las Personas con

Discapacidad, la cual tutela de manera especial una extensa gama de derechos y acciones tendientes a garantizar un entorno de igualdad y libre de discriminación.

Como se puede ver, se han dado los primeros pasos para liberar a nuestra sociedad de todo prejuicio y práctica discriminatoria. La realidad nos muestra un rostro diferente. La falta de cultura y el desconocimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad, por parte de la sociedad en general, ha limitado a las personas con discapacidad para acceder a un empleo y a la capacitación nos da cuenta de que el fenómeno discriminatorio en el país está lejos de ser erradicado. A pesar de que el artículo 123 constitucional, consagra el derecho de toda persona a acceder a un *trabajo digno y socialmente útil*, existen en el mundo laboral aún muchos prejuicios respecto a la capacidad de muchas personas. Mujeres, personas adultas mayores y personas con discapacidad sufren en la búsqueda de oportunidades de trabajo y en la posibilidad a capacitarse e incrementar sus habilidades de desempeño laboral.

Esta merma en sus derechos laborales, conllevó a que la Ley General de las Personas con Discapacidad estableciera un capítulo en particular para consagrar una serie de prerrogativas a favor de su inclusión laboral. El Capítulo II “Del trabajo y Capacitación” señala en su artículo noveno lo siguiente:

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;
- IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;
- V. Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales, y
- VI. Asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten.

Si bien es cierto que estas prerrogativas han abonado a mayores oportunidades de trabajo y capacitación laboral, tampoco debemos soslayar que existe aún un gran rezago en esta materia.

De acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el año 2000, a nivel nacional había un millón 795 mil 300 personas con discapacidad, lo cual representó 1.8% de la población total. Por sexo, fue mayor el porcentaje de hombres con discapacidad (52.6%), en comparación con el de mujeres (47.4%). Las cifras por tipo de discapacidad se muestran en la Tabla 1, y es de destacar que casi la mitad de la población con discapacidad, el 45.3% tiene discapacidad motriz, mientras que sólo el 5% reporta tener problemas de lenguaje.

Cuadro I
Población por tipo de discapacidad

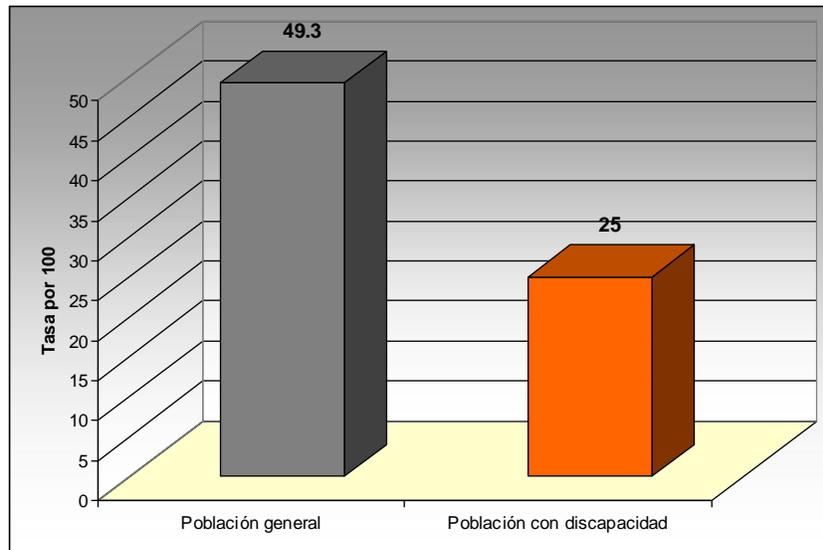
Tipo de discapacidad	Cantidad de personas	Porcentaje
Motriz	813,271	45.3
Visual	466,778	26
Auditiva	281,862	16
Mental	289,043	16
Problemas de lenguaje	87,970	5

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000

Las personas con discapacidad cuyo rango de edad está entre los 15 y los 64 años, ascienden a 915,142. No obstante, la población con discapacidad ocupada que se contabilizó en 2000 era de 397,183 personas, de los cuales 301,623 son hombres y tan sólo 95,560 mujeres. Es notorio que a la falta de oportunidades y discriminación por discapacidad, se suma la ocasionada por razón del género, lo cual coloca a las mujeres con discapacidad en una doble vulnerabilidad laboral.

Si contrastamos la participación económica de las personas con discapacidad y el resto de la población, de acuerdo con los datos arrojados por el Censo General de Población y Vivienda de 2000, tenemos que en la población general la tasa de participación económica fue de 49.3%; mientras que en la población con discapacidad este indicador es de sólo 25% (Gráfica 1).

Gráfica 1
Tasa de participación económica de la población mexicana de 12 años y más



Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000

Este rezago, se explica, en parte, por el bajo nivel de instrucción entre la población con discapacidad. Como podemos ver en el Cuadro II, cerca de la mitad de la población no cuenta ni siquiera con nivel de educación primaria completado y menos del 10% tiene estudios superiores o de postgrado, situación que dificulta más su acceso al mercado laboral.

Cuadro II
Tasa de participación económica en la población con discapacidad, por nivel de instrucción.

Nivel de instrucción	Total	Porcentaje
Sin instrucción	86,897	21.9
Primaria incompleta	106,064	26.7
Primaria completa	71,533	18.0
Secundaria incompleta	14,954	3.8
Secundaria completa	46,392	11.7
Media superior	35,053	8.8
Superior	28,521	7.2
Postgrado	2,514	0.6
No especificado	5,255	1.3
Total	397,183	100

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000

De acuerdo al sector de la economía en el que se desempeñan, la Tabla 2 muestra que se emplean principalmente en el sector terciario 45.5%, seguido por el sector secundario, 24.5% y finalmente en el sector primario labora sólo el 23.8% de la población con discapacidad.

Cuadro III
Población Ocupada con Discapacidad, según el sector de la economía

Sector	Cantidad de personas	Porcentaje
Primario	94,530	23.8
Secundario	97,310	24.5
Terciario	192,634	45.5
No especificado	12,710	3.2

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000

Por lo que respecta a la distribución porcentual de población con discapacidad ocupada según su situación en el trabajo, el Cuadro IV muestra que la mayoría, el 43.7% son empleados/as y obreros/as, y en segundo lugar trabajadores/as por su cuenta, con el 33.3%. En mucho menor proporción, también son jornaleros/as o peones, 9.9%, trabajadores sin pago 6.4% o patrones/as 2.5%.

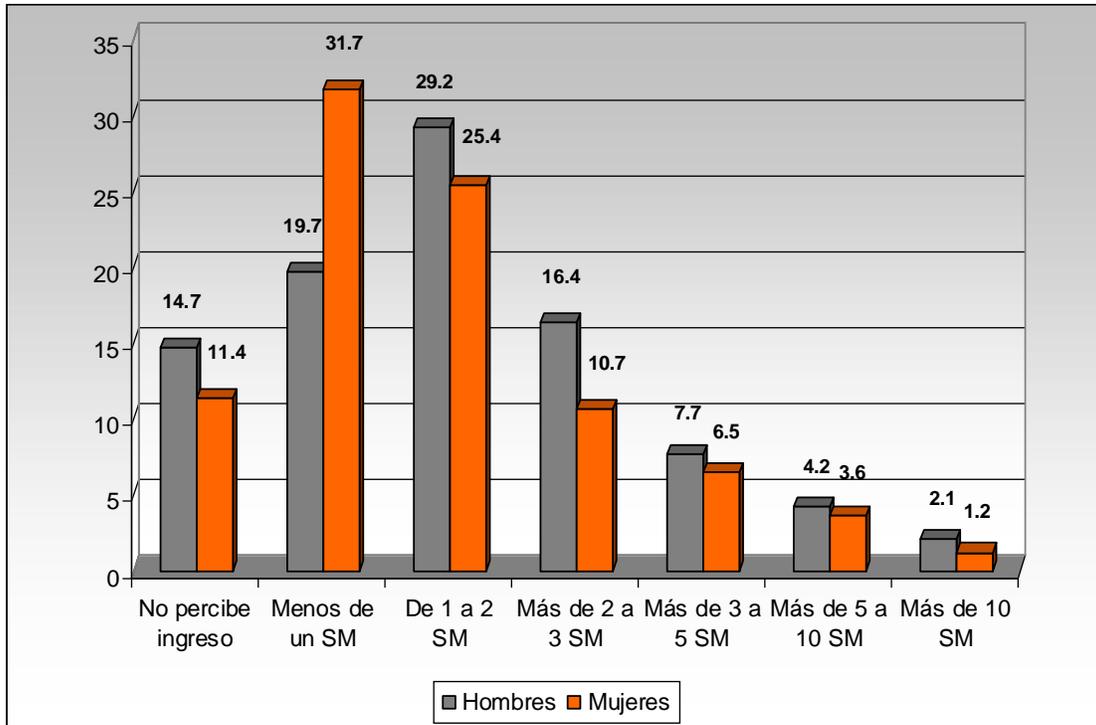
Cuadro IV
Situación en el trabajo de personas con discapacidad

Posición en el trabajo	Cantidad de personas	Porcentaje
Empleados/as u obreros/as	173,568	43.7
Trabajadores/as por su cuenta	132,261	33.3
Jornaleros/as o peones	39,321	9.9
Trabajadores/as sin pago (en negocio familiar)	25,419	6.4
Patrones/as	9,929	2.5

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000

Por lo que respecta a la remuneración, el 22.9% de las personas con discapacidad no percibían un ingreso; mientras que en el resto de la población esta cifra fue de solamente el 8.3%. En el caso de la población con discapacidad que al momento del Censo percibía una remuneración, las cifras muestran que la mayoría recibía menos de un salario mínimo y hasta 2 salarios mínimos. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres, tal como lo muestra la Gráfica 2.

Gráfica 2
Distribución porcentual de la población con discapacidad ocupada, según nivel de ingreso por su trabajo y sexo



Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000
SM=Salario Mínimo

El panorama aquí presentado no resulta alentador. Sin embargo, son varias las acciones que esta Administración está efectuando para dar un vuelco cualitativo en el área de inclusión y capacitación laboral. Las Redes de Vinculación Laboral, el programa Abriendo Espacios y el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” son tan sólo un ejemplo de las estrategias emprendidas por el Gobierno Federal para asegurar este cambio dentro de nuestro país.

A estos mecanismos se suma el Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012, como muestra del interés del Presidente Felipe Calderón Hinojosa para favorecer el empleo, promover una estrategia decidida para fortalecer la educación en sus diferentes niveles y modalidades, así como brindar a todos los mexicanos y mexicanas las oportunidades que necesitan para lograr un bienestar integral y duradero.

2.3 RETOS 2010-2012

Este Programa se ostenta como una oportunidad de inaugurar una nueva etapa en nuestro país. La posibilidad de que las personas con discapacidad participen de manera activa, integral y decidida en la vida económica de México significa todo un cambio cultural, el cual precisa de la participación activa de todos los sectores de la sociedad mexicana.

Como ya se adujo, la tradición idiosincrásica del país, puede ser en dado momento una problemática en la instrumentación parsimoniosa de este Programa. Será necesario poner especial énfasis en las acciones de sensibilización de los diversos sectores, amén de que se familiaricen con las necesidades de inclusión de la población con discapacidad.

Es preciso reconocer el trabajo que han realizado las Organizaciones de la Sociedad Civil para allanar el terreno dentro de los sectores empresariales y favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad. No obstante se debe reforzar desde la instrumentación del Programa la promoción de estos derechos laborales frente a los sectores productivos. Por ello, se procurará una coordinada participación de las instituciones públicas con la sociedad civil con miras a lograr un mayor impacto con el sector empresarial.

Uno de los mayores retos será lograr un cambio profundo en la Administración Pública. A la fecha existen aún muestras muy claras de discriminación en los tres órdenes de gobierno. La implementación exitosa del Programa requiere de una erradicación de estos resabios discriminatorios y de una transformación en la conciencia gubernamental para gradualmente generar un entorno justo y equitativo para las personas con discapacidad.

México ha dado claras muestras a nivel internacional de su compromiso e interés en asegurar el acceso, permanencia y capacitación laboral de las personas con discapacidad, ejemplo de ello fue que a petición de nuestro país se creó una comisión especial en Naciones Unidas para la elaboración de la celebrada Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. No obstante, es necesario que nuestra Legislación Federal se armonice no sólo frente a este Instrumento, sino con respecto a los demás convenios y recomendaciones que coadyuvan al mejoramiento de las condiciones laborales de este grupo en situación de vulnerabilidad.

Este reto sólo será asequible, en la medida en que encontremos los canales adecuados para sensibilizar al Poder Legislativo y tome conciencia de la necesidad de armonizar el contenido de estos instrumentos a nuestra legislación positiva. Paulatinamente, esta preocupación debe irse extendiendo hacia todos los estados, ya que precisa de una intensa campaña de promoción por parte de las instituciones involucradas.

Son muchas las virtudes potenciales del Programa, sin embargo, su alcance y éxito dependerá de la actitud que muestren cada uno de los agentes que intervienen en su operación. La consecución de las metas pactadas, constituye un proceso que se conquista en el día a día. La autocrítica, y la comunicación serán indispensables para monitorear el alcance de este Programa; resulta por tanto indispensable, encontrar el vehículo idóneo para su evaluación.

3. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

3.1 OBJETIVOS GENERALES

Durante la planeación del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012, se tomaron en cuenta diversos factores. Se estimó que para cubrir todas las aristas en torno al problema de la inclusión y capacitación laboral de las personas con discapacidad, debía dividirse el programa en dos objetivos generales: uno de trabajo, bajo el cual se organizarían todas las estrategias necesarias para coadyuvar al acceso y permanencia laboral de las personas con discapacidad dentro de los diversos sectores del país; y el otro, de capacitación, mismo que comprendería las estrategias y líneas de acción conducentes a dotar de conocimientos y habilidades a la población beneficiaria con miras a facilitarles su acceso a un empleo, o para mejorar su desempeño laboral.

3.1.1 OBJETIVO GENERAL SOBRE TRABAJO

Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral y autoempleo para las personas con discapacidad, orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de sus derechos por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en colaboración con los sectores privado y social.

3.1.2 OBJETIVO GENERAL SOBRE CAPACITACIÓN

Generar y apoyar el diseño e instrumentación de acciones de capacitación que tomen en cuenta las necesidades y características de las personas con discapacidad y la demanda del mercado laboral, con el propósito de promover mayores oportunidades de inclusión laboral y desarrollo en el sector productivo, a través de la participación coordinada de los sectores público, privado y social.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos que buscan cubrir las diferentes áreas destinadas a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, agrupándose en:

- **Ámbito legislativo**
- **Sector productivo**
- **Instituciones públicas**
- **Capacitación para el trabajo**
- **Capacitación en el trabajo**

Por cada una de las áreas, se estableció un objetivo específico, para el cual se definieron un conjunto de estrategias, a través de las cuáles se marquen los puntos nodales a los cuales deberá responder el Programa. A su vez, cada estrategia engloba las líneas de acción mediante las cuales se concretará lo establecido en este documento, identificando para ello

las dependencias responsables de coordinar su instrumentación, conforme a sus competencias.

3.2.1 Ámbito legislativo

Se hizo mención anteriormente de los instrumentos jurídicos que salvaguardan la no discriminación e inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, existen aún resquicios legales que pueden ser subsanados en aras de otorgar mayores oportunidades y beneficios laborales a las personas con discapacidad.

El pasado 3 de mayo, entró en vigor la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo, este instrumento reviste gran importancia, ya que sienta las bases para que los países adheridos al mismo incorporen y refuercen la salvaguarda de los derechos, a fin de coadyuvar al bienestar integral de las personas con discapacidad. El artículo 27 transcrito anteriormente da cuenta de los derechos, acciones y obligaciones para los Estados Partes en materia de trabajo. Es menester adecuar nuestras leyes federales y estatales al contenido y espíritu de la Convención.

Existen además otros tratados, recomendaciones y convenciones internacionales que habrán de ser consideradas en la elaboración de leyes, acciones y programas en la materia. Consecuente con esta necesidad el primer objetivo del programa busca dotar a la legislación federal un contenido armónico con estas disposiciones que marque una nueva etapa en la tutela de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Promover la armonización legislativa de los ordenamientos nacionales vigentes, frente a los instrumentos internacionales ratificados o reconocidos por México, en materia de trabajo y capacitación de personas con discapacidad para garantizar y proteger sus derechos.

Estrategia 1.1. Generar las condiciones necesarias para una reforma al marco jurídico federal acorde a los instrumentos internacionales ratificados y reconocidos por México en la materia.

Línea de Acción 1.1.1. Difundir en el Congreso de la Unión el contenido y alcance de los instrumentos internacionales reconocidos o ratificados por México en la materia.

Coordinación: CONADIS, STPS, Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y Secretaría de Gobernación (SEGOB)

Línea Acción 1.1.2. Promover y en su caso elaborar iniciativas de reforma a la legislación secundaria a fin de garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Coordinación: CONADIS, STPS y SEGOB

Línea de Acción 1.1.3. Impulsar la aprobación y aplicación del Reglamento de la Ley General de las Personas con Discapacidad, específicamente en aquellas disposiciones que se vinculen con los temas de trabajo y capacitación.

Coordinación: CONADIS, STPS y DIF

Estrategia 1.2. Impulsar que las normas internacionales de derechos humanos y las recomendaciones, criterios y opiniones consultivas de los Organismos Internacionales en materia de inclusión y capacitación laboral de las personas con discapacidad sean consideradas en la armonización legislativa de la normatividad federal.

Línea de Acción 1.2.1. Difundir entre los Poderes de la Unión el contenido y alcance de las normas internacionales de derechos humanos y las recomendaciones, opiniones consultivas y observaciones generales de los organismos internacionales en la materia.

Coordinación: CONADIS, STPS, SRE y SEGOB

Línea de Acción 1.2.2. Promover el análisis de las recomendaciones, opiniones consultivas y observaciones generales de los organismos internacionales en la materia, a fin de evaluar su pertinencia para la armonización legislativa.

Coordinación: CONADIS, STPS, SRE y SEGOB

Línea de Acción 1.2.3. Elaborar e impulsar propuestas para la adopción de las recomendaciones, opiniones consultivas y observaciones generales de los organismos internacionales en la materia en el proceso de armonización legislativa.

Coordinación: CONADIS, STPS, SRE y SEGOB

Línea de Acción 1.2.4. Instalar mesas de trabajo para realizar los estudios y análisis pertinentes que sirvan como herramientas de apoyo para impulsar reformas legislativas en materia laboral; en la prohibición de todo tipo de discriminación y violencia en el trabajo; y en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Coordinación: CONADIS, STPS, SRE y SEGOB

Estrategia 1.3. Impulsar las reformas necesarias en la legislación de las entidades federativas, con pleno respeto a su soberanía, para garantizar su armonización con las normas en materia de trabajo y capacitación de las personas con discapacidad establecidas en los instrumentos internacionales reconocidos y ratificados por México.

Línea de Acción 1.3.1. Difundir en los Congresos de las Entidades Federativas, el contenido y alcance de los instrumentos internacionales reconocidos y ratificados por México en materia de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, a fin de facilitar las reformas necesarias a las legislaciones locales.

Coordinación: CONADIS, STPS y SEGOB

Línea de Acción 1.3.2. Promover mecanismos de diálogo con las instancias estatales competentes para fomentar la adecuación de sus legislaciones, de conformidad con los estándares internacionales en la materia.

Coordinación: CONADIS, STPS y SEGOB

Línea de Acción 1.3.3. Promover la incorporación en las legislaciones locales de la prohibición de todo tipo de discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, en concordancia con el artículo 1º constitucional.

Coordinación: CONADIS, STPS y SEGOB

3.2.2 Sector productivo

Si bien es cierto que los cambios profundos en materia de trabajo y capacitación para personas con discapacidad deben motivarse y afianzarse a través de su positivización, no se puede soslayar que la transformación deseada sólo será asequible en la medida en que los diferentes sectores de nuestro país adopten una cultura de derechos, favorable a la igualdad de oportunidades y no discriminación, así como la disposición de atender a las necesidades y derechos en materia laboral de las personas con discapacidad.

El sector empresarial del país es un agente indispensable en este proceso de cambio. Contamos en la actualidad con diversos mecanismos para alentar su interés: las Redes de Vinculación Laboral, el otorgamiento del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, los estímulos fiscales establecidos por la Ley del Impuesto sobre la Renta en los Artículos 40 y 222 y el Decreto Presidencial emitido el 8 de marzo de 2007. A esto se le sumará lo establecido por el segundo objetivo específico del este Programa Nacional, mismo que busca consolidar e incrementar la participación de los empresarios en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La sensibilización y el fomento de políticas laborales inclusivas y no discriminatorias entre las y los empresarios son indispensables para cimentar un cambio en la cultura laboral que sea favorable para las personas con discapacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Incentivar en el sector productivo la generación de condiciones y oportunidades de empleo formal y decente para las personas con discapacidad que favorezcan su inclusión laboral y mejoren su calidad de vida.

Estrategia 2.1. Estimular y fortalecer la participación de las empresas y organismos empresariales en acciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad, en colaboración con los sectores público, social y académico.

Línea de Acción 2.1.1. Promover la cultura de la inclusión y la no discriminación por motivos de discapacidad en los centros de trabajo a través de campañas de difusión, sensibilización e información.

Coordinación: CONADIS, CONAPRED, STPS y SEGOB

Línea de Acción 2.1.2. Impulsar en las empresas el diseño universal: accesibilidad física, lengua de señas, tiflotecnía, señalización, comunicación, principios de ergonomía y seguridad y salud para la inclusión de las personas con discapacidad.

Coordinación: CONADIS y STPS

Línea de Acción 2.1.3. Poner a disposición del sector empresarial los servicios de evaluación de actitudes y aptitudes laborales de las personas con discapacidad que les brinden información de los aspectos laborales y socioadaptativos.

Coordinación: DIF, STPS, IMSS e INR

Línea de Acción 2.1.4. Fomentar, difundir y facilitar la gestión de los beneficios y estímulos para empresas que contraten personas con discapacidad.

Coordinación: Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), STPS, IMSS y CONADIS, con la colaboración de la Secretaría de Economía (SE).

Línea de Acción 2.1.5. Impulsar la vinculación entre el sector empresarial y las instituciones educativas y tecnológicas para desarrollar acciones que favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad, particularmente la generación de investigación y tecnología adaptada.

Coordinación: CONADIS, Secretaría de Educación Pública (SEP), STPS y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)

Línea de Acción 2.1.6. Promover la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral vigente en los centros de trabajo donde laboren personas con discapacidad y propiciar la eliminación de las barreras físicas y socioculturales para el acceso a los medios de defensa del trabajo para este sector.

Coordinación: STPS

Estrategia 2.2. Involucrar a los sindicatos, gremios, federaciones, confederaciones y otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la promoción de mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad.

Línea de Acción 2.2.1. Desarrollar campañas de información y sensibilización con las y los delegados, secretarios y representantes sindicales para favorecer más y mejores propuestas de empleo.

Coordinación: CONADIS, STPS y DIF

Línea de Acción 2.2.2. Promover que en los contratos colectivos registrados en la STPS y en los estatutos de los sindicatos, federaciones, confederaciones y otras organizaciones laborales se incluyan disposiciones favorables a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Coordinación: STPS, CONAPRED y CONADIS

3.2.3 Instituciones públicas

El objetivo anterior señala las estrategias y líneas de acción tendientes a provocar un cambio significativo entre las empresas de este país, pero este cambio no puede vislumbrarse sin la participación de las instituciones públicas en todos los ámbitos de gobierno. La obtención gradual de resultados positivos de este Programa precisa de la actuación de todos los órdenes de gobierno; el cambio de actitudes debe verse también reflejado en un profundo cambio cultural que aliente un trato digno y la ampliación de oportunidades para las personas con discapacidad en las instituciones públicas.

Son estas instancias las que habrán de poner un claro ejemplo a los demás sectores. Gradualmente se han logrado cambios en su seno, existe la disposición de incrementar la contratación de las personas con discapacidad; de igual forma los recintos públicos paulatinamente se han ido tornando más accesibles al tránsito y desplazamiento de este grupo.

No obstante, tales acciones deben fortalecerse e irse ampliando no sólo hacia la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en el servicio público, sino hacia la transversalización de la perspectiva de personas con discapacidad en toda política pública que promueva el empleo y la capacitación desde cualquiera de los órdenes de gobierno. Consecuentemente, el objetivo específico número tres establece lo siguiente:

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Promover que las entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno desarrollen acciones dirigidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en los ámbitos público y privado.

Estrategia 3.1. Incentivar que las entidades y dependencias de los 3 órdenes de gobierno incluyan acciones para las personas con discapacidad y sus familias en sus planes y programas en materia de trabajo, capacitación, autoempleo y rehabilitación laboral.

Línea de Acción 3.1.1. Impulsar la sensibilización y capacitación de las y los servidores públicos encargados del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento de los planes y programas en la materia acerca de los derechos, necesidades y capacidades de las personas con discapacidad.

Coordinación: SFP, CONADIS y DIF

Línea de Acción 3.1.2. Sensibilizar a las entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno sobre la necesidad e importancia de difundir y hacer accesibles, los planes y programas a las personas con discapacidad.

Coordinación: Secretaría de Gobernación (SEGOB) y CONADIS

Línea de Acción 3.1.3. Incorporar el principio de inclusión laboral y capacitación de forma transversal en la elaboración de políticas públicas de la Administración Pública Federal, a favor de las personas con discapacidad.

Coordinación: STPS y CONADIS

Línea de Acción 3.1.4. Establecer mecanismos de interlocución y coordinación interinstitucional para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través de los planes y programas en la materia.

Coordinación: CONADIS, SEGOB y STPS

Línea de Acción 3.1.5. Promover que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con programas en la materia, generen información desagregada de las personas con discapacidad atendidas y/o beneficiarias.

Coordinación: CONADIS, INEGI e IMSS

Línea de Acción 3.1.6. Promover, diseñar y fortalecer en el seno de la Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, políticas públicas y presupuestales para crear proyectos productivos y pequeñas empresas para impulsar y fortalecer el autoempleo de las personas con discapacidad, así como para apoyar su capacitación, a fin que les sirva como instrumento para su administración y operación exitosa.

Coordinación: SEGOB, CONADIS, STPS e IMSS

Línea de Acción 3.1.7. Priorizar la atención presupuestal en apoyo del autoempleo de las personas con discapacidad, en la Administración Pública Federal.

Coordinación: STPS, CONADIS y SHCP

Estrategia 3.2. Promover que las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, desarrollen acciones para la inclusión en el servicio público de personas con discapacidad.

Línea de acción 3.2.1. Coadyuvar para que los procesos de selección en la Administración Pública Federal sean incluyentes y accesibles a las personas con discapacidad.

Coordinación: Secretaría de la Función Pública (SFP) y CONADIS

Línea de acción 3.2.2. Apoyar en la generación de información sobre las personas con discapacidad que trabajan en la Administración Pública Federal y sus condiciones laborales.

Coordinación: SFP, CONADIS e INEGI

Línea de acción 3.2.3. Promover condiciones de trabajo decente para las personas con discapacidad que laboran en la Administración Pública Federal.

Coordinación: Instituto del Seguro Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), CONADIS, STPS y CONAPRED

Línea de acción 3.2.4. Impulsar la elaboración de políticas institucionales de inclusión laboral de personas con discapacidad al interior de las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal.

Coordinación: CONADIS, CONAPRED y SFP

Línea de Acción 3.2.5. Generar mecanismos de sensibilización e interlocución con áreas de administración de personal, sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y trabajadoras de las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal.

Coordinación: STPS, CONADIS y DIF.

Estrategia 3.3. Impulsar y promover el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de programas estatales y municipales de trabajo, capacitación, adiestramiento, rehabilitación y autoempleo para personas con discapacidad.

Línea de Acción 3.3.1. Identificar el estado que guardan las acciones que se realizan al interior de la República Mexicana para fortalecer y vincular el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en cada entidad federativa.

Coordinación: CONADIS, STPS y DIF

Línea de Acción 3.3.2. Difundir el Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad en los estados de la República para promover la creación de programas locales de inclusión acordes a éste.

Coordinación: CONADIS, STPS, DIF y en colaboración con la SEGOB.

Línea de Acción 3.3.3. Generar mecanismos de coordinación con las entidades federativas y los municipios a fin de coadyuvar al desarrollo de acciones en la materia.

Coordinación: CONADIS, STPS, CONAPRED y DIF

Línea de Acción 3.3.4. Fomentar en la APF y en la sociedad civil, por conducto las autoridades administrativas, la cultura de respeto, solidaridad y ayuda de los derechos humanos de las personas con discapacidad que sean servidores públicos de la Administración Pública Federal o solicitantes de los servicios que prestan en cumplimiento de las disposiciones normativas correspondientes.

Coordinación: CONADIS, CONAPRED, SFP y STPS

3.2.4 Capacitación para el trabajo

Uno de los retos del Programa es el de promover oportunidades de capacitación para las personas con discapacidad. Como se mencionó anteriormente, el nivel de instrucción de las personas con discapacidad es desalentador, de ahí que muchos de ellos no cuenten con las herramientas necesarias para desempeñarse en un empleo. Los sectores público y privado habrán de involucrarse en la tarea de proporcionar a este grupo la capacitación necesaria para la obtención y permanencia en un empleo.

Resulta indispensable desarrollar un vínculo con las políticas educativas en materia de capacitación laboral, esto en aras de incrementar las habilidades para el trabajo de las personas con discapacidad; para ello, se requiere de la activa participación de las instituciones educativas públicas y privadas.

OBJETIVO ESPECIFICO 4. Promover condiciones que favorezcan el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo con calidad.

Estrategia 4.1. Incentivar a las instituciones educativas para que generen mecanismos que apoyen y faciliten el ingreso, permanencia y egreso de las personas con discapacidad.

Línea de Acción 4.1.1. Apoyar y promover la inclusión de las personas con discapacidad en las instituciones educativas con el propósito de potenciar su formación y capacitación para el trabajo, particularmente en los niveles de educación media superior y superior.

Coordinación: SEP, SEGOB y CONADIS

Línea de Acción 4.1.2. Propiciar la colaboración y coordinación interinstitucional y multisectorial para fines de esta estrategia.

Coordinación: SEP, SEGOB y CONADIS

Estrategia 4.2. Impulsar el desarrollo y fortalecimiento de estrategias de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo, que amplíen las oportunidades de inclusión y desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

Línea de Acción 4.2.1. Promover que los planes y programas en la materia respondan a las necesidades del sector productivo y observen los criterios del diseño universal.

Coordinación: SEP, CONADIS, CONAPRED y STPS

Línea de Acción 4.2.2. Promover la generación de mecanismos para la actualización y certificación de los profesionales de organizaciones públicas y privadas que realizan actividades de formación y capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad.

Coordinación: SEP y CONADIS

Línea de Acción 4.2.3. Incentivar la creación de mecanismos adecuados y eficaces para la elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), así como la certificación de competencias laborales de las personas con discapacidad.

Coordinación: SEP (CONOCER), CONADIS y STPS

Línea de Acción 4.2.4. Propiciar la colaboración y coordinación interinstitucional y multisectorial para fines de esta estrategia.

Coordinación: SEP, CONADIS y STPS

3.2.5 Capacitación en el trabajo

Para las personas con discapacidad, la capacitación en el trabajo se presenta como una herramienta irremplazable en su preparación, desarrollo profesional y laboral, así como mejoramiento de su desempeño.

En este tema falta todavía mucho camino por recorrer, ya que no sólo se requiere poner a disposición de las y los trabajadores con discapacidad la capacitación que establece la Ley Federal del Trabajo. Es menester realizar ajustes razonables a las metodologías de enseñanza-aprendizaje y promover el acceso a la información, las comunicaciones y las nuevas tecnologías en procesos de formación, adiestramiento y capacitación que sean continuos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5. Incentivar la capacitación, formación y adiestramiento de las personas con discapacidad en los centros de trabajo para ampliar sus oportunidades de desarrollo laboral en un marco de igualdad de condiciones.

Estrategia 5.1. Promover que los esquemas de formación, capacitación y adiestramiento desarrollados en los centros de trabajo incluyan a las y los trabajadores con discapacidad.

Línea de acción 5.1.1. Impulsar el desarrollo y fortalecimiento de proyectos y programas que atiendan a las necesidades de capacitación de las personas con discapacidad, de acuerdo a su perfil, capacidades remanentes y expectativas laborales.

Coordinación: STPS, CONADIS, CONAPRED y DIF

Línea de Acción 5.1.2. Propiciar la interlocución y vinculación entre los sectores público, privado y social a nivel nacional para promover la capacitación de las personas con discapacidad en los centros de trabajo.

Coordinación: STPS, CONADIS y CONAPRED

Estrategia 5.2. Promover que la formación, capacitación y adiestramiento que se imparta en los centros de trabajo sea accesible para las y los trabajadores con discapacidad.

Línea de Acción 5.2.1. Fomentar la observancia comprensiva de los criterios del diseño universal en las acciones de capacitación que se desarrollen en los centros de trabajo.

Coordinación: CONADIS, STPS y CONAPRED con la participación del DIF.

Línea de acción 5.2.2. Impulsar el desarrollo, difusión y aplicación de tecnología asistida de manera comprensiva para fortalecer y estimular las habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad.

Coordinación: SEP, CONADIS y STPS

Línea de Acción 5.2.3. Promover la generación de mecanismos para la formación, actualización y certificación de los agentes capacitadores que realizan actividades de formación, capacitación y adiestramiento de las personas con discapacidad en el trabajo.

Coordinación: SEP, CONADIS y STPS

3.3 METAS ESTRATÉGICAS E INDICADORES POR OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2010- 2012

La administración del Presidente Felipe Calderón Hinojosa no sólo está comprometida con la instrumentación de Programas Nacionales; el verdadero interés debe centrarse en la observancia de uno de los ejes rectores de este gobierno: la igualdad de oportunidades.

Por ello, en este Programa se establecen metas concretas y medibles, que además resultan estratégicas para la medición del impacto sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su capacitación en y para el trabajo, de manera que puedan cuantificarse con precisión los resultados tangibles de las líneas de acción que han de instrumentarse por

la Administración Pública Federal la Apuso especial interés en establecer mecanismos para medir de forma cuantitativa y, en su caso, cualitativa los resultados de su instrumentación.

Partiendo de unas metas consecuentes con las posibilidades de las instituciones, pero sobre todo con los compromisos de esta administración con el pleno ejercicio del derecho al trabajo por la población con discapacidad, se establecieron indicadores precisos para la medición del cumplimiento de dichas metas estratégicas.

Las metas estratégicas por objetivo específico que deberán cumplirse a través de la puesta en marcha del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 son las siguientes:

3.3.1 METAS ESTRATÉGICAS POR OBJETIVO ESPECÍFICO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Promover la armonización legislativa de los ordenamientos nacionales vigentes, frente a los instrumentos internacionales ratificados o reconocidos por México, en materia de trabajo y capacitación de personas con discapacidad para garantizar y proteger sus derechos.

Meta Estratégica

- Impulsar la armonización legislativa en tres grandes áreas: 1) derecho al trabajo de las personas con discapacidad; 2) seguridad social; y 3) estímulos fiscales para contribuyentes que favorezcan la inclusión laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Incentivar en el sector productivo la generación de condiciones y oportunidades de empleo formal y decente para las personas con discapacidad que favorezcan su inclusión laboral y mejoren su calidad de vida.

Metas Estratégicas

- Lograr que 10,000 personas con discapacidad sean integradas laboralmente en condiciones de igualdad y sin discriminación, lo que representa un incremento de 46.3% respecto a la cifra de 2008.
- Promover las buenas prácticas empresariales en materia de inclusión laboral, a través del otorgamiento de al menos 100 reconocimientos por parte de la APF a centros de trabajo destacados (Incluye el propio Distintivo Empresa Incluyente y el Modelo de Reconocimiento por una Cultura de la No Discriminación del CONAPRED).

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Promover que las entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno desarrollen acciones dirigidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en los ámbitos público y privado.

Metas Estratégicas

- Sensibilizar a las y los funcionarios de 11 dependencias de la APF para la transversalización de la perspectiva de discapacidad y la promoción de la inclusión laboral de este grupo social en el sector público.
- Aumentar al menos a 1.5% el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en la Administración Pública Federal.

OBJETIVO ESPECIFICO 4. Promover condiciones que favorezcan el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo con calidad.

Meta Estratégica

- Formar, capacitar y adiestrar a 12,000 personas con discapacidad para el trabajo, a fin de mejorar su empleabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5. Incentivar la capacitación, formación y adiestramiento de las personas con discapacidad en los centros de trabajo para ampliar sus oportunidades de desarrollo laboral en un marco de igualdad de condiciones.

Meta Estratégica

- Formar y adiestrar 2,500 personas con discapacidad en los centros de trabajo.

Metas Estratégicas Transversales a los Objetivos Específicos 4 y 5

- Elaborar 9 Normas Técnicas de Competencia Laboral para la certificación de personas con discapacidad, así como para la de los/as profesionales que les prestan servicios.
- Certificar a 250 personas en dichas Normas Técnicas.

3.3.2 METAS ESTRATÉGICAS E INDICADORES DEL PROGRAMA

A continuación se identifican los indicadores que se utilizarán para la evaluación y seguimiento del Programa, de acuerdo con cada una de las metas estratégicas previstas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Promover la armonización legislativa de los ordenamientos nacionales vigentes, frente a los instrumentos internacionales ratificados o reconocidos por México, en materia de trabajo y capacitación de personas con discapacidad para garantizar y proteger sus derechos.				
Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
Impulsar la armonización legislativa en tres grandes áreas: 1) derecho al trabajo de las personas con discapacidad; 2) seguridad social; y 3) estímulos fiscales para contribuyentes que favorezcan la inclusión laboral.	Ley General de las Personas con Discapacidad actualizada y publicada en el DOF conforme a las disposiciones de la Convención en materia de trabajo y capacitación	Ley publicada en el DOF	Ley publicada en 2005	Ley actualizada y publicada en el DOF
	Ley Federal del Trabajo actualizada y publicada en el DOF conforme a las disposiciones de la Convención en materia de trabajo y capacitación	Ley publicada en el DOF	Ley reformada por última vez el 17 de enero de 2006	Ley actualizada y publicada en el DOF
	Ley del Seguro Social o reforma reglamentaria para que las personas con discapacidad intelectual no pierdan su pensión cuando ingresan a laborar	Ley publicada en el DOF o documento oficial reglamentario	Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS 630/99 de fecha 17 de noviembre de 1999 (vigente)	Modificación al Reglamento de Afiliación y Vigencia del IMSS, y en su caso, Ley actualizada y publicada en el DOF
	Ley del Impuesto sobre la Renta con disposiciones más claras y favorables a la inclusión laboral de las personas con discapacidad	Ley publicada en el DOF	Artículos 40 y 222 de la Ley del ISR y Decreto Presidencial del 7 de marzo de 2008	Ley actualizada y publicada en el DOF

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Incentivar en el sector productivo la generación de condiciones y oportunidades de empleo formal y decente para las personas con discapacidad que favorezcan su inclusión laboral y mejoren su calidad de vida.

Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
Lograr que 10,000 personas con discapacidad sean integradas laboralmente en condiciones de igualdad y sin discriminación, lo que representa un incremento de 46.3% respecto a la cifra de 2008.	Número de personas con discapacidad integradas laboralmente en condiciones de igualdad y sin discriminación	Número de personas	5,375 * en 2008	10,000 en 2012
Promover las buenas prácticas empresariales en materia de inclusión laboral, a través del otorgamiento de reconocimientos por parte de la APF a un mínimo de 100 empresas destacadas (comprende el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" y el Modelo de Reconocimiento por una Cultura de la No Discriminación del CONAPRED)	Número de reconocimientos otorgados a centros de trabajo por sus buenas prácticas de inclusión laboral	Número de empresas	97 empresas reconocidas en 2008 y 2009 por la STPS y el CONAPRED	100 de 2010 a 2012

* Número de personas con discapacidad colocadas en 2008 mediante el Programa Abriendo Espacios, de acuerdo con información proporcionada por la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo de la STPS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Promover que las entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno desarrollen acciones dirigidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en los ámbitos público y privado.

Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
Sensibilizar a las y los funcionarios de 11 dependencias de la APF para la transversalización de la perspectiva de discapacidad y la promoción de la inclusión laboral de este grupo social en el sector público.	Número de dependencias sensibilizadas de la APF para la transversalización de la perspectiva de discapacidad y la promoción de la inclusión laboral en el sector público	Número de dependencias de la APF	No ha habido una sensibilización específica y sistemática sobre el tema	11 en 2012

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Promover que las entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno desarrollen acciones dirigidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en los ámbitos público y privado.

Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
Aumentar al menos a 1.5% el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en la Administración Pública Federal.	Porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en la Administración Pública Federal, respecto al total de personas que trabajan en este ámbito	Porcentaje	0.5% en 2007	1.5% en 2012

OBJETIVO ESPECÍFICO 4. Promover condiciones que favorezcan el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo con calidad.

Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
Formar, capacitar y adiestrar a 12,000 personas con discapacidad para el trabajo, a fin de mejorar su empleabilidad.	Número de personas con discapacidad formadas, capacitadas y adiestradas para el trabajo	Número de personas	5,149 personas con discapacidad capacitadas en los CECATIS durante el ciclo escolar 2008- 2009	12,000 en 2012

* Información proporcionada por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Secretaría de Educación Pública

OBJETIVO ESPECÍFICO 5. Incentivar la capacitación, formación y adiestramiento de las personas con discapacidad en los centros de trabajo para ampliar sus oportunidades de desarrollo laboral en un marco de igualdad de condiciones.

Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
Formar y adiestrar 2,500 personas con discapacidad en los centros de trabajo.	Número de personas con discapacidad formadas y adiestradas en los centros de trabajo	Número de personas	533 * en 2008	2,500 en 2009-2012

* Número de personas que recibieron capacitación en el trabajo, de acuerdo con la información de las empresas premiadas con el distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"

METAS ESTRATÉGICAS TRANSVERSALES A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4 Y 5

Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
Elaborar 9 Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) para la certificación de personas con discapacidad, así como para la de los/as profesionales que les prestan	Número de NTCL para la certificación de personas con discapacidad, así como para la de los/as profesionales que les	Número de NTCL	1 Norma Técnica de Competencia Laboral para la prestación de servicios	9 en 2012

METAS ESTRATÉGICAS TRANSVERSALES A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4 Y 5				
Meta estratégica	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta 2012
servicios.	prestan servicios.		de interpretación de lengua de señas mexicana al español y viceversa (NUIPD0001.01)	
Certificar a 250 personas en NTCL.	Número de personas certificadas en NTCL	Número de personas	19 personas certificadas en la Norma Técnica de Competencia Laboral para la prestación de servicios de interpretación de lengua de señas mexicana al español y viceversa (NUIPD0001.01) durante 2009	250 en 2012

4. EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

4.1. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

El Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012, establece la necesidad de crear un sistema de evaluación y seguimiento.

Para tal efecto se diseñaron los indicadores anteriormente delineados. La intención es que estos instrumentos de medición funcionen como parámetros de autoevaluación, que permitan analizar los alcances del programa en su totalidad y el desempeño de cada una de las Instituciones involucradas.

La labor de evaluación será realizada por un Comité de Trabajo que se reunirá cada seis meses. Dicho Comité estará encabezado por la STPS en coordinación del CONADIS y será complementado por los actores siguientes: el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia; la Secretaría de Educación Pública; la Secretaría de la Función Pública; la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; el Instituto Nacional de Rehabilitación; el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de la Reforma Agraria, la Secretaría de Economía, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Consejo Consultivo para las personas con Discapacidad de CONADIS.

El quehacer de este Comité de Trabajo será arduo, precisa del manejo de información veraz y actualizada, por lo que será responsabilidad de cada una de las Instituciones la elaboración de los reportes trimestrales de sus actividades relacionadas con la instrumentación del programa. Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá recabar dichos reportes y presentar el informe global del Programa.

A la luz de los informes globales, el Comité conformado tendrá los elementos necesarios para evaluar si las metas pactadas se van cumpliendo. Por un lado, medirá el rendimiento y la actuación de las partes gubernamentales involucradas en la consecución de las líneas de acción; pero de mayor importancia será analizar el impacto que vaya generando la instrumentación del Programa. Para ello se utilizará como unidad de medida los indicadores de impacto señalados en el apartado anterior.

Si el grupo de evaluación determinara, con base en elementos derivados del análisis y medición de los indicadores, que existe alguna deficiencia en la actuación de las instituciones podrá hacer las recomendaciones correspondientes para que se subsane esta falla; de igual forma, se pueden hacer sugerencias para reforzar aspectos del Programa o de su instrumentación para la cumplimentación del mismo.

4.2 Rendición de cuentas

México atraviesa por momentos definitorios. La relación entre los Poderes de la Unión y la sociedad civil es cada día más estrecha. Los retos y dilemas que enfrenta el país precisan de un mayor intercambio de información entre agentes públicos y privados.

En la actualidad y a raíz del desarrollo de los procesos democráticos del país, se ha generado un cambio de actitud en el seno de la sociedad mexicana. La necesidad de buscar canales de participación y de rendición de cuentas es una de las demandas que se hacen con mayor insistencia al poder público.

El Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad, debe adscribirse a esta necesidad, por lo que será vital el establecer los mecanismos de rendición de cuentas propicios. Con ello no sólo se cumple la demanda cívica que existe por hacer transparente el desarrollo de la actividad gubernamental, sino que se da otra herramienta de fortalecimiento al propio Programa.

La participación activa de la sociedad civil dentro del Comité de Trabajo para la evaluación del programa es el primer mecanismo que se pensó para involucrar directamente a la ciudadanía con el desempeño y evaluación del programa. Contar con la participación de organizaciones de gran experiencia en el tema como las que integran el Consejo Consultivo para las Personas con Discapacidad de CONADIS, permite que los intereses de las personas con discapacidad se encuentren protegidos en todo momento.

Asimismo toda la información que se vaya generando respecto a la instrumentación del Programa será pública a través de una matriz concentradora de indicadores que podrá ser consultada en la página electrónica del CONADIS.

El otorgamiento de presupuesto público para poner en operación el Programa, precisa que se de información continua al Poder Legislativo sobre la manera en como se van ejerciendo los recursos. Se planea enviar con una periodicidad de tres meses informes a las Comisiones Legislativas involucradas en la materia para transparentar y dar cuenta de cómo se van utilizando los recursos otorgados a las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal con miras a su ejecución.

Este Programa Nacional constituye una gran apuesta para el Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa. Debe dar respuesta a lo planeado en el Plan Nacional de Desarrollo en los Ejes Rectores 2 y 3. Por ello se suministrará toda la información y datos que se generen conforme vaya aplicándose, a fin de que sean incluidos en los Informes Presidenciales de cada año.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. **Arthur O. Reilly**, (2003) *El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades*, documento de Trabajo No.14. Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra.
2. **Centro Internacional de Desarrollo Integral y Competitividad, A.C.**, (2004) *Curso de Formación de Instructores Empresariales en base a la NTCL0542.01*, Manual del participante, México, CERTEZA
3. **Diario Oficial de la Federación. (2007)** *Reglas Generales y criterios para la integración y operación de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral*. México
4. **Grupo Latinoamericano de Rehabilitación**(1991) *Manual Básico de Rehabilitación*, Bogotá
5. **Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006**, *Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público_ Especificaciones de Seguridad*, Diario Oficial de la Federación_ enero 09 2007
6. **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. *El trabajo decente es fundamental para el progreso social*.
<http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>.
7. **Secretaría de Educación Pública**. DETI. Portal Oficial / Carreras.
<http://www.dgeti.sep.gob.mx/site/lanzador.phtml?idcont=198>
8. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**. (2008). *Curso de Inducción de Formadores en Línea*. México 2008
9. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**. (1996) *Elementos técnicos y normativos de la capacitación*, Serie Guías técnicas, México, STPS.
10. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**. (1995) *Glosario de Términos de uso común en materia de Capacitación*, México, STPS
11. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**. (1996) *Sistema integral de capacitación*, Serie Guías técnicas, México, STPS
12. **Vargas Zuñiga, F**, (2004) *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo, Cinterfor

Legislación consultada

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley General de las Personas con Discapacidad.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

GLOSARIO

PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN PARA PERSONAS

➤ **Accesibilidad**

Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, en mobiliario y equipo.

Fuente: Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, *Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público_ Especificaciones de Seguridad*, Diario Oficial de la Federación_ enero 09 2007

➤ **Adiestramiento**

Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo; contempla aspectos de actividades y coordinaciones psicomotrices.

Fuente: **Secretaría del Trabajo y Previsión Social.** (1995) *Glosario de Términos de uso común en materia de Capacitación*, México, STPS.

➤ **Ajustes razonables**

Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga desproporcionada o indebida, para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio, en pie de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Fuente: Artículo 2º “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” Diario Oficial de la Federación_ octubre 24 200

➤ **Capacitación**

1. Proceso de acciones planeadas para identificar, asegurar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes que los trabajadores requieren para desempeñar las funciones de su trabajo actual, así como futuras responsabilidades.

2. Comportamientos para realizar una función productiva, que combinada con la experiencia, se aplican al desempeño de una actividad laboral.

Fuentes: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1996) *Elementos técnicos y normativos de la capacitación*, Serie Guías técnicas, México, STPS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1996) *Sistema integral de capacitación*, Serie Guías técnicas, México, STPS.

➤ **Capacitador, facilitador o agente capacitador**

Persona que organiza, coordina, dirige y evalúa el proceso instruccional, generando un efecto multiplicador en la institución; pueden ser externos (personas físicas o

morales que prestan sus servicios profesionales) o internos (pertenecen al propio organismo.)

Fuente: **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, (1995) *Glosario de Términos de uso común en materia de Capacitación*, México, STPS

➤ **Capacitación por competencia laboral**

Capacitación orientada hacia la práctica y posibilidad de una inserción casi natural y continua en la vida productiva de la persona. Incluye todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional y personal del trabajador.

Fuente: **Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)**. www.conocer.gob.mx

Centro Internacional de Desarrollo Integral y Competitividad, A.C., (2004) *Curso de Formación de Instructores Empresariales en base a la NTCL0542.01*, Manual del participante, México, CERTEZA

➤ **Competencia laboral**

1. Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador.

2. Medio para definir la capacidad productiva de un individuo; se determina y se mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Fuentes: **Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)**. www.conocer.gob.mx

Reglas Generales y criterios para la integración y operación de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, Diario Oficial de la Federación, jueves 11 de enero de 2007.

Vargas Zúñiga, F, (2004) *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo, Cinterfor

➤ **Condiciones de trabajo**

Factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su actividad, incluye: horas de trabajo, organización del trabajo, contenido del trabajo, servicios de seguridad social y las medidas para salvaguardar la salud ocupacional y la del trabajador.

Fuente: **Arthur O. Reilly**, (2003) *El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades*, documento de Trabajo No.14. Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra.

➤ **Conductas laborales discriminatorias**

Las prácticas que tienen por objeto prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales, y limitar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional.

Fuente: Artículo 9, “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”

➤ **Discriminación**

Cualquier distinción, exclusión o restricción preferencia basada en diversos motivos que tengan por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Fuentes: **Arthur O. Reilly**, (2003) *El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades*, Documento de Trabajo No.14. Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra.

➤ **Diseño universal**

Diseño de productos, entornos programas y servicios que puedan utilizar todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado, no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Fuente: Artículo 2 “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”

➤ **Equiparación de oportunidades**

Es el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad - tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo - se hace accesible para todos.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas.

➤ **Ergonomía**

Actividad de carácter multidisciplinario que se encarga del estudio de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort.

Fuente: (Ergonomics Society)

➤ **Evaluación de aptitudes**

Estimación y medición de las potencialidades totales de la persona para desempeñar una actividad productiva de acuerdo con los estándares establecidos para ella; no sólo toma en consideración la formación profesional y aptitudes

potenciales para emplearse, sino también de los factores conexos, médicos, sociales, psicológicos y escolares que influyen en su capacidad y en sus posibilidades de trabajo.

Fuente: **Grupo Latinoamericano de Rehabilitación** (1991) *Manual Básico de Rehabilitación*, Bogotá

➤ **Formación**

Conjunto de acciones y prácticas ordenadas a través de las cuales se adquieren y desarrollan una serie de capacidades (conocimientos, habilidades, valores, etc.) y competencias para la participación activa de una persona en la sociedad.

Fuentes: **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, (1996) *Elementos técnicos y normativos de la capacitación*, Serie Guías técnicas, México, STPS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1996) *Sistema integral de capacitación*, Serie Guías técnicas, México, STPS.

➤ **Formación profesional**

Conjunto de estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Fuente: Secretaría de Educación Pública. D.G.E.T.I. Portal Oficial / Carreras.
<http://www.dgeti.sep.gob.mx/site/lanzador.phtml?idcont=198>

➤ **Formación técnica**

1. Son los perfiles que adoptan las acciones de capacitación y adiestramiento en función de puesto laboral.

2. Son acciones de capacitación a corto plazo que incluyen tecnologías emergentes y actualizadas que el sector productivo de bienes y servicios requiere para el logro de niveles altos de productividad y estándares internacionales de calidad.

Fuente: Secretaría de Educación Pública. D.G.E.T.I. Portal Oficial / Carreras.
<http://www.dgeti.sep.gob.mx/site/lanzador.phtml?idcont=198>

Inclusión laboral

La participación de los trabajadores 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.

Igualdad de condiciones laborales

Reconocer los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, ello incluye: ajustes razonables en el área laboral, contratación de todos los derechos de ley, programas de capacitación, programas

generales de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento permanente de instituciones integradoras para velar por sus derechos.

Igualdad de oportunidades

Tener básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseer los mismos derechos políticos y civiles.

Fuente: Arthur O. Reilly, (2003) *El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades*, documento de Trabajo No.14. Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra.

Integración

Inclusión de las personas con discapacidades en el empleo, la educación, la formación, y todos los sectores de la sociedad.

Fuente: Arthur O. Reilly, (2003) *El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades*, documento de Trabajo No.14. Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra.

➤ **Integración sociolaboral**

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

➤ Fuente: **Grupo Latinoamericano de Rehabilitación** (1991) *Manual Básico de Rehabilitación*, Bogotá.

➤ **Lengua de señas**

Lengua de una comunidad de sordos, que consiste en una serie de signos gestuales articulados con las manos y acompañados de expresiones faciales, mirada intencional y movimiento corporal, dotados de función lingüística, forma parte del patrimonio lingüístico de dicha comunidad y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral.

Fuente: Artículo. 2 Fracción 9 “Ley General de Personas con Discapacidad”

➤ **Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL)**

Documento que establece un estándar de competencia reconocido como satisfactorio y aplicable. Describe los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño laboral individual, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia. El documento es de carácter nacional y oficial, y es emitido por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

Es el referente para juzgar si una persona tiene la aptitud para desempeñar una función productiva determinada; incorpora de manera estructural los componentes de resultados, desempeños, conocimientos, actitudes, hábitos y valores de una actividad específica (*entendida como función*).

Fuente: *Reglas Generales y criterios para la integración y operación de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral*, Diario Oficial de la Federación, jueves 11 de enero de 2007.

➤ **Perfil laboral**

Son las competencias necesarias para desempeñar un cargo con éxito y son aquellas características que pretenden medir los test psicológicos cuando se evalúan a los candidatos que postulan a un puesto de trabajo.

Fuente: **Diario Oficial de la Federación**, 11 de enero de 2007. *Reglas Generales y criterios para la integración y operación de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral*. México: D.O.F. Test psicológico-Test online-Perfil Laboral-Oferta de Trabajo

➤ **Persona con discapacidad**

“Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Fuente: (Artículo 2; fracción XI_ Ley General de las Personas con Discapacidad_ Diario Oficial de la Federación 10 junio 2005)

➤ **Rehabilitación laboral**

La rehabilitación para el trabajo debe entenderse como un proceso continuo y coordinado de adaptaciones y readaptaciones que comprende el suministro de medios, dirigidos especialmente a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación selectiva para que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo.

➤ **Tiflotecnia**

Adaptación y accesibilidad de las tecnologías de la información y comunicación para su utilización y aprovechamiento por parte de las personas con ceguera y deficiencia visual. (Sitio de la Once)

Fuente: Sitio de la once.

➤ **Trabajo decente**

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración a la

sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). *El trabajo decente es fundamental para el progreso social*. <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>. Consultada el 25 de abril 2008.

Tutor/a en línea

Persona responsable de establecer las condiciones del proceso de enseñanza-aprendizaje en ambientes virtuales, mediante el apoyo de una plataforma tecnológica y el uso de Internet, con el fin de favorecer la interacción de los participantes en la administración de herramientas de información y comunicación grupal.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Curso de Inducción de Formadores en Línea*. México 2008

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

INR	Instituto Nacional de Rehabilitación
DGEG	Dirección General de Equidad y Género. STPS
DIF	Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia
FONAES	Fondo Nacional de Apoyo a Empresas de Solidaridad
IMJ	Instituto Mexicano de la Juventud
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
OMS	Organización Mundial de la Salud
SE	Secretaría de Economía
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEP	Secretaría de Educación Pública
SSA	Secretaría de Salud
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
CONADIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
AMEDIRH	Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SEP	secretaría de Educación Pública
SEGOB	Secretaría de Gobernación
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
SFP	Secretaría de la Función Pública
ISSSTE	Instituto del Seguro Social al Servicio de los Trabajadores del Estado

AGRADECIMIENTOS

La conclusión del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012, es al final del día el resultado sinérgico de fuerzas individuales y colectivas. Es a todos estos actores que desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social queremos reconocer y valorar su participación en la elaboración de este importante programa de carácter nacional.

Las instituciones involucradas en la elaboración del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación 2010-2012 son: el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, (CONADIS); el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia; el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Especial de la Secretaría de Educación Pública; el Instituto Nacional de las Mujeres; la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR); la Secretaría de la Reforma Agraria; la Dirección General de Capacitación, Empleo, y Fomento Cooperativo Gobierno del Distrito Federal; la Confederación Mexicana de organizaciones a favor de la persona con Discapacidad Intelectual A.C. (CONFE), Fundación MANPOWER y Comunidad Down A.C.

A todas las personas representantes de estas instituciones que se comprometieron en 18 sesiones de trabajo arduo, agradecemos sus valiosas aportaciones, la asistencia puntual, su buena disposición para contribuir con sus experiencias a construir este Programa que se propone la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Gracias a todas y todos quienes vieron en este empeño la invaluable oportunidad de contribuir a esta causa compartida por la igualdad de oportunidades y la justicia social.

DIRECTORIO

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Lic. Javier Lozano Alarcón
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Lic. Patricia Espinosa Torres
Subsecretaria de Inclusión Laboral

Mtra. Celia Alejandra Barreto Estrada
Directora de Equidad Laboral para Adultos Mayores,
Personas con Discapacidad
y Personas que viven con VIH/SIDA

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad

Dr. José Ángel Córdova Villalobos
Secretario de Salud y Presidente del Consejo

Ing. Miriam Arabian Couttolenc
Secretaria Técnica

Dr. Oscar Martín Naciff Rojas
Director General Adjunto

Lic. Ernesto Martín Rosas Barrientos
Director de Fomento Normativo y Asuntos Jurídicos

L R. I. Francisco Cisneros Rivero
Director de Coordinación, Planeación y Seguimiento