

## EJERCICIO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA 2014

<b>Lugar y fecha</b>	México, D.F. Sala de Juntas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Av. Paseo de la Reforma #93 piso 14 Col. Tabacalera. 31 de julio de 2014
<b>Programas y acciones abordados</b>	Revisión de los Lineamientos del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” ®
<b>Participantes (actores sociales, en términos generales)</b>	Fundación ManPower, A.C. Voz Pro Salud Mental, A.C. Discapitados Visuales, IAP. Fuego de Vida, IAP.
<b>Desarrollo de la sesión (500 palabras)</b>	En el marco de Programa para un Gobierno Cercano y Moderno se realizó un ejercicio de diálogo y de consulta a las organizaciones de la sociedad civil, a través de un ejercicio de Participación Ciudadana convocado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyo objetivo fue obtener sus propuestas y fortalecer la toma de decisiones con respecto a los lineamientos del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® para el 2015. En dicho ejercicio se presentaron diversas propuestas que serán analizadas por el Comité Dictaminador, con el fin de incluir las más idóneas al objetivo del Distintivo.
<b>Galería fotográfica</b>	
<b>Propuestas de los actores sociales (enumerarlas)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Simplificar los Requisitos en los lineamientos</li> <li>2.Deberán modificarse los lineamientos con respecto a las personas con VIH y Sida, para no violar los derechos de confidencialidad</li> <li>3. Se deberá simplificar el modelo de evaluación de los centros de trabajo.</li> <li>4. Se deberá ampliar el Consejo Dictaminador e invitar a Universidades que se caracterizan por especializarse en alguno de los temas o grupos.</li> <li>5.Establecer políticas de inclusión laboral en donde los centros de trabajo no soliciten la edad de las personas para ser contratadas, sólo por su capacidad para desarrollar el trabajo encomendado</li> <li>6. Realizar más cursos de sensibilización de a centros de trabajo para que contraten a personas en situación de vulnerabilidad.</li> <li>7. Que los centros de trabajo cuenten con espacios ergonómicos para las personas con discapacidad y adultos mayores.</li> <li>8. Poner un porcentaje de contratación a los centros de trabajo es un arma de doble filo, por lo tanto debe quitarse este requisito.</li> <li>9.Ser más accesible con los empresarios para que estos contraten a personas en situación de vulnerabilidad</li> </ol>

	<p>10. Para reportar a las personas adultas mayores se deberá ampliar la categoría a los trabajos por temporada y a los que se realizan por convenio de colaboración</p> <p>11. Tomar en cuenta la contratación de personas de 50 y 60 o más años de edad</p> <p>12. Requisito de participación contratación de personas en edades de 35 a 59 años de edad.</p>
<p><b>Respuestas de la institución</b></p>	<p>1.- Se hará más accesibles las formas de recabar dichos requisitos, pero no se simplifican los requisitos de los Lineamientos del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” ® ya que precisamente se reconoce a los centros de trabajo que hacen un extra más de lo que marca la Ley.</p> <p>2.- Se modifican los Lineamientos con respecto a las personas con VIH y Sida y otros grupos en situación de vulnerabilidad. Ante ello se solicitará a los Centros de Trabajo que incluyan en la redacción del documento de sus buenas prácticas (política de inclusión laboral) los grupos en situación de vulnerabilidad, pero no se solicitará el número de personas contratadas de las Personas con VIH y Sida personas con VIH/Sida, personas de la comunidad LGBTTTI, personas liberadas, esto con el fin de no violar los derechos de confidencialidad.</p> <p>3.- El Modelo de Evaluación que se les aplica a los centros de trabajo, es simplemente el cumplimiento de los requisitos que incluyan en la redacción del documento de buenas prácticas (política de inclusión laboral) y mostrar evidencias de las mismas, por lo tanto no se puede simplificar dicho modelo.</p> <p>4.- Se invitará a formar parte del Consejo Dictaminador a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México (ANUIES), y otras organizaciones empresariales y de la sociedad civil.</p> <p>5.- Los Lineamientos establecerán que los centros de trabajo no soliciten la edad de las personas para ser contratadas. Esto tendrá que estar redactado en sus documentos de recursos Humanos y de sus buenas prácticas (política de inclusión laboral).</p> <p>6.- A través de Foros o Mesas de trabajo se sensibilizará a centros de trabajo interesados en obtener el Distintivo, en todas las entidades federativas a través de las Delegaciones Federales del Trabajo.</p>

7.- Los lineamientos del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” contemplará como uno de los requisitos principales el cumplimiento del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con la ergonomía y la accesibilidad.

8.- Los Centros de Trabajo deberán cubrir con el número de trabajadores situación de vulnerabilidad solicitada cuando sea la primera vez que participen en la obtención del Distintivo. (Personas con discapacidad y personas adultas mayores) , en su renovación se pedirá que la población contratada continúe laborando.

9.- Para obtener el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” ® se deben de cubrir ciertos requisitos los cuales no pueden ser más accesible con los centros de trabajo ya que existen Lineamientos de participación que deberán cubrir.

10.- El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” ® fomenta que las personas adultos mayores deberán ser contratados de manera formal, aunque sea por temporada o tiempo determinado.

11.- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contempla al Grupo en situación de vulnerabilidad de acuerdo a la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores que contempla los 60 años y más para considerarlo adulto mayor, por lo que no se puede tomar en cuenta a las personas desde los 50 años para que sean reportadas como Adultos Mayores.

12.- Para el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” ® los grupos en situación de vulnerabilidad están basados en la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis 2010), por tanto no puede abrir las edades de 35 a 59 años de edad, y considerarlas personas en situación de vulnerabilidad.