

# Política para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Instituto Federal de Telecomunicaciones

---

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>ANTECEDENTES</b> .....	<b>3</b>
<b>OBLIGACIONES Y MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>6</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>10</b>
<b>EJES RECTORES DE LA POLÍTICA</b> .....	<b>10</b>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL</b> .....	<b>12</b>
a) Fase formativa del personal a cargo del ingreso .....	<b>12</b>
b) Impacto en los procesos del Sistema de Servicio Profesional .....	<b>13</b>
c) Definición de acciones afirmativas, medidas de inclusión o nivelación .....	<b>17</b>
d) Seguimiento, acompañamiento y fortalecimiento de las medidas adoptadas .....	<b>18</b>
e) Evaluación de la política .....	<b>18</b>
<b>GLOSARIO</b> .....	<b>20</b>

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup> señala que las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial. Del total, 80% se encuentran en edad de trabajar, sin embargo, su derecho al acceso a un trabajo decente suele verse vulnerado. *“Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo”*.<sup>2</sup> En este sentido, las personas con discapacidad enfrentan una situación de discriminación que se refleja en mayores tasas de desempleo y, por lo tanto, en condiciones de desprotección y falta de seguridad social.

En México, según el Censo de Población y Vivienda 2010, hay 5´739,270 personas que tienen algún tipo de discapacidad, lo que representa el 5.1% de la población total.<sup>3</sup> Sin embargo, para 2014, la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica arrojó que la prevalencia de la discapacidad en México era del 6%, es decir, 7.1 millones de habitantes.<sup>4</sup>

Al respecto, el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) reportó que el 54.1% de las personas con discapacidad se encontraban en condición de pobreza en 2014. Esta cifra supera la tasa de prevalencia de la pobreza a nivel nacional, que es de 46.2%.<sup>5</sup>

Asimismo, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2017 (ENADIS 2017):

- 48% de las personas considera que los derechos de las personas con discapacidad se respetan poco o nada.

---

<sup>1</sup> Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

<sup>2</sup> OIT, Disponible en (Enlace OIT)

<sup>3</sup> INEGI, Disponible en ( Enlace INEGI ) Página 22 de 368.

<sup>5</sup> SEDESOL, Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México, 2016. Página 14 de 84. (Enlace SEDESOL)

- 71.5% de las personas con discapacidad afirman que son rechazadas por la mayoría de la gente.
- 31% manifestó que en los últimos 5 años se les negó algún derecho sin justificación.
- 25% de las personas encuestadas consideran que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo.<sup>6</sup>

La desigualdad en el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral implica pérdidas económicas que oscilan entre 3 y 7% del PIB de los países, debido al menor nivel de ocupación de este grupo y a que suelen ocupar empleos mal remunerados, en malas condiciones laborales y con mínimas posibilidades de promoción y crecimiento profesional. Los cambios en el entorno, así como la accesibilidad física y de movilidad para tener acceso a la formación y el empleo son factores importantes para cerrar la brecha en la potencialidad productiva entre las personas con y sin discapacidad.<sup>7</sup>

En síntesis, las personas con discapacidad han sido discriminadas históricamente y excluidas de prácticamente todos los ámbitos de la vida, al vulnerar su derecho al acceso a un trabajo digno y a la seguridad social. Esta realidad tiene un impacto no solo en las condiciones de vida de las personas con discapacidad, sino también en los aspectos económicos y sociales de un país.

## ANTECEDENTES

Además del marco normativo que obliga a las instituciones públicas a adoptar medidas para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, los Órganos emanados de tratados que versan sobre la protección de los derechos humanos, tienen la facultad de velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales. En este sentido, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, en su recomendación No. 52 a México plantea las siguientes acciones:

<sup>6</sup> ENADIS 2017, Disponible en: (Enlace ENADIS )

<sup>7</sup> Buckpup, S. ,2009. *The Price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Employment Working Paper No. 43. International Labour Office. Disponible en: (Enlace Buckpup)

1. Fortalecer con recursos adecuados los programas de acceso al empleo para las personas con discapacidad, en particular personas con discapacidad intelectual y psicosocial, incluyendo medidas que incentiven su contratación en el sector privado;
2. Establecer mecanismos de protección contra cualquier forma de trabajo forzoso, explotación y acoso contra las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
3. Implementar acciones de nivelación a favor de la contratación de mujeres y personas indígenas con discapacidad;
4. Establecer un mecanismo de monitoreo del cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector público e implementar medidas afirmativas similares en el sector privado;
5. Regular los criterios para establecer ajustes razonables para trabajadores con discapacidad, asignando presupuestos adecuados para ellos tanto en el empleo público como en el privado.<sup>8</sup>

Adicionalmente, la posibilidad de desempeñar un trabajo digno para las personas con discapacidad tiene implicaciones no solamente legales, sino que también impacta su desarrollo personal. El tener la capacidad de ser autosuficientes económicamente, el poder contribuir financieramente con sus familias, el poseer la capacidad de mejorar su situación social, el desarrollo de capacidades técnicas e intelectuales y, en general, la capacidad contribuir a la sociedad, son factores imprescindibles para el desarrollo personal. La defensa y respeto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, es de suma relevancia al ser un compromiso con la dignidad individual de las personas.

La inclusión laboral se sustenta en la igualdad de oportunidades y la plena participación social. En la práctica se concreta una vez que las personas se incorporan al trabajo y participan en todas las actividades laborales y sociales de la institución. Entre los beneficios que se obtienen con la inclusión laboral de personas con discapacidad, se encuentran la mejora del clima laboral de la empresa, derivado de que se reconoce en la diversidad de las personas, la

---

<sup>8</sup> Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de México 2014. Disponible en: [\(Enlace Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad\)](#)

riqueza intelectual que cada quien puede aportar, además de contribuir a derribar los prejuicios y estereotipos que muchas veces, de forma inconsciente, orientan las políticas institucionales.

Otro beneficio tiene que ver con que se promueve el trabajo en equipo, en el que cada una de las personas aprende de las virtudes y capacidades de las demás. La experiencia ha demostrado que la diversidad del personal es un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas e instituciones. Se reporta un efecto positivo en el estado de ánimo del personal, así como mejores servicios y atención para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con movilidad reducida que son clientes o usuarias; mejores niveles de productividad vinculados a bajos niveles de ausentismo y baja rotación; así como cambios organizacionales que derivan en prácticas que benefician también al resto del personal.<sup>9</sup> Para las personas con discapacidad, el tener un empleo representa una oportunidad de independencia, de autonomía y, por lo tanto, su compromiso y responsabilidad son mayores que el resto del personal.

Las personas con discapacidad pueden acceder a todo tipo de puestos siendo capaces de desarrollar esas tareas con éxito, siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus necesidades. Cuando se adecuan las condiciones a las necesidades específicas, tienen un rendimiento equivalente al de cualquier otra persona. Además, la adaptación de las personas con discapacidad a su tarea se traduce en aportes a la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas.<sup>10</sup>

Diversos estudios muestran que la productividad de las personas con discapacidad es semejante a las de las personas sin discapacidad: según datos de 2011, en España las personas con discapacidad generan casi 33 mil euros al año, siendo la productividad media por trabajador/a en el sector servicios de poco más de 36 mil 600 euros al año; mientras que la productividad media de las personas con discapacidad con un mayor nivel de integración laboral era

---

<sup>9</sup> OIT, 2014. *Negocios inclusivos: creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad*. Disponible en: (Enlace OIT 2014)

<sup>10</sup> OIT, 2015. *Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Disponible en: (Enlace OIT 2015)

cercana a los 36 mil euros. Para ese mismo año, las personas con discapacidad empleadas representaban el 1.84% del total de la población ocupada y aportaban el 1.83% del PIB.<sup>11</sup>

De acuerdo con la misma fuente, el tránsito de una persona con discapacidad de su condición de desempleada a empleada retribuye en términos económicos a razón de 2.87 veces de la inversión en incentivos a la inserción laboral de las personas con discapacidad leve y de 1.88 para quienes presentaban una discapacidad severa. Si además de los beneficios económicos se consideran los beneficios sociales generados respecto al bienestar de las personas con discapacidad, así como de sus redes familiares y sociales, por cada euro invertido se retorna a la sociedad 3.94 euros.

Al reconocer que la discapacidad es parte de la diversidad humana y que las personas con discapacidad son una fuerza laboral pendiente de explotar en todo su potencial, se comprende que la inclusión de personas con discapacidad en todos los sectores y todos los niveles de una empresa o institución no es solo una cuestión de derechos humanos sino también de beneficios para las organizaciones, al mejorar la cultura organizacional e incrementar la productividad de todo el personal; además de que se aumenta la fuerza laboral y con ello la generación de riqueza nacional, a la par que se fortalece la cohesión social y el bienestar tanto de las propias personas con discapacidad, como en sus entornos familiar y social.

## OBLIGACIONES Y MARCO NORMATIVO

El 17 de diciembre de 2007<sup>12</sup>, México depositó ante el Secretario General de las Naciones Unidas el instrumento mediante el cual ratificó su compromiso con la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y de su Protocolo Facultativo. En dicha Convención, en su Artículo 27, 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*

<sup>11</sup> Fundación ONCE, 2015. *Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid, Grupo Editorial CINCA, S.A. Disponible en: (Enlace ONCE)

<sup>12</sup> Decreto Promulgatorio. Disponible en (Enlace Decreto Promulgatorio)

*aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad*". Es por ello que la inclusión de personas con discapacidad no puede fundarse en un valor de compasión, empatía o solidaridad, sino que se trata de un asunto de respeto a los derechos fundamentales de las personas, obligación que además tiene rango constitucional, acorde a lo dispuesto por el artículo 133 de nuestra Carta Magna, el cual dispone que todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

Asimismo, el artículo 1º constitucional obliga a las autoridades públicas a respetar, garantizar, proteger y promover los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna. En este sentido, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en su Capítulo IV, mandata a los poderes públicos federales a realizar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas para garantizar la igualdad real de oportunidades. De igual forma, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece en sentido amplio la obligación del Estado mexicano en su conjunto, de establecer las condiciones que permitan promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

Por otra parte, la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de julio de 2014, además de detallar la conformación del Instituto, estableció en sus artículos 7 y 43, que:

*“El Instituto contará y deberá establecer un sistema de servicio profesional que evalúe, reconozca la capacidad, desempeño, experiencia de sus servidores públicos y procurará la igualdad de género. Dicho sistema deberá ser aprobado por el Pleno a propuesta del Comisionado Presidente”*

En consecuencia, el Estatuto Orgánico del IFT publicado en el DOF el 4 de septiembre de 2014, establece que *“Los servidores públicos del Instituto deberán*

*guiarse por los principios de autonomía, legalidad, objetividad, imparcialidad, certeza, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas”.*

Bajo esta lógica, el Pleno aprobó y publicó las “Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto” (Disposiciones), que comprende, de manera interrelacionada, los procesos de: planeación de personal; ingreso; formación y capacitación; desarrollo; administración del desempeño; remuneraciones y prestaciones, y separación. Los principios rectores de las Disposiciones son: la legalidad, eficiencia, productividad, objetividad, calidad, imparcialidad, competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades.

Las propias Disposiciones regulan el proceso de ingreso, mediante el cual, el Instituto regula los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, que no es considerado de libre designación<sup>13</sup>. En este sentido, la única vía para ocupar puestos vacantes en el Instituto, es a través de un concurso y mediante convocatoria pública y abierta, en donde todo el proceso de ingreso se realiza en apego a los principios rectores del Sistema de Servicio Profesional, evitando cualquier discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.

Adicionalmente, el pasado 5 de marzo de 2019 se publicó en el DOF, el “Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones modifica las Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones”, en el que, como parte del proceso de Ingreso, se adicionó un artículo 19 BIS, que dice:

---

<sup>13</sup> Aquel que presta sus servicios en los Gabinetes de Apoyo de Comisionado; el Coordinador Ejecutivo y los servidores públicos que tenga adscritos; los Titulares de Unidad; los Coordinadores Generales; el Titular del Centro de Estudios; los Directores Generales; Directores Generales Adjuntos considerados en la fracción X del artículo 4 del Estatuto Orgánico del Instituto, así como el personal adscrito a la Autoridad Investigadora, la Secretaría Técnica del Pleno y el Órgano Interno de Control.



*“El Instituto, conforme a las disponibilidades presupuestarias y las políticas de inclusión laboral que emita el Comité Directivo, implementará lineamientos que permitan establecer modalidades simplificadas para la contratación de personas con discapacidad, para ingreso a plazas específicamente destinadas a ese fin.”*

*“Los Lineamientos de inclusión laboral en la materia que expida el Comité Directivo, deberán establecer los perfiles, procedimientos simplificados, plazos y mecanismos de reclutamiento y selección para lo cual, podrá apoyarse en instituciones públicas y/o proveedores externos especializados. Estos Lineamientos deberán contar con la opinión favorable del Comité de Ética e Inclusión del propio Instituto”.*

En síntesis, el entramado internacional, nacional y la normativa adoptada por el propio Instituto, mandata la adopción de políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, en cumplimiento a las obligaciones en materia de derechos humanos.

## OBJETIVOS

**Objetivo específico 1:** Fortalecer las prácticas institucionales incluyentes con el fin de consolidar un ambiente de trabajo en el que predomine el respeto a los derechos humanos.

**Objetivo específico 2:** Consolidar un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad.

**Objetivo general:** Garantizar el acceso y ejercicio del derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad en el Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**Objetivo específico 3:** Aumentar el número de personas con discapacidad que trabajan en el Instituto, cumpliendo así con los preceptos constitucionales y de instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo como fundamental para el desarrollo integral de este grupo de población y aportando, de esta manera, un beneficio a la sociedad en su conjunto.

**Objetivo específico 4:** Generar un cambio cultural a favor de la inclusión y la diversidad dentro del Instituto que, a su vez, tenga un impacto social transformador.

## EJES RECTORES DE LA POLÍTICA

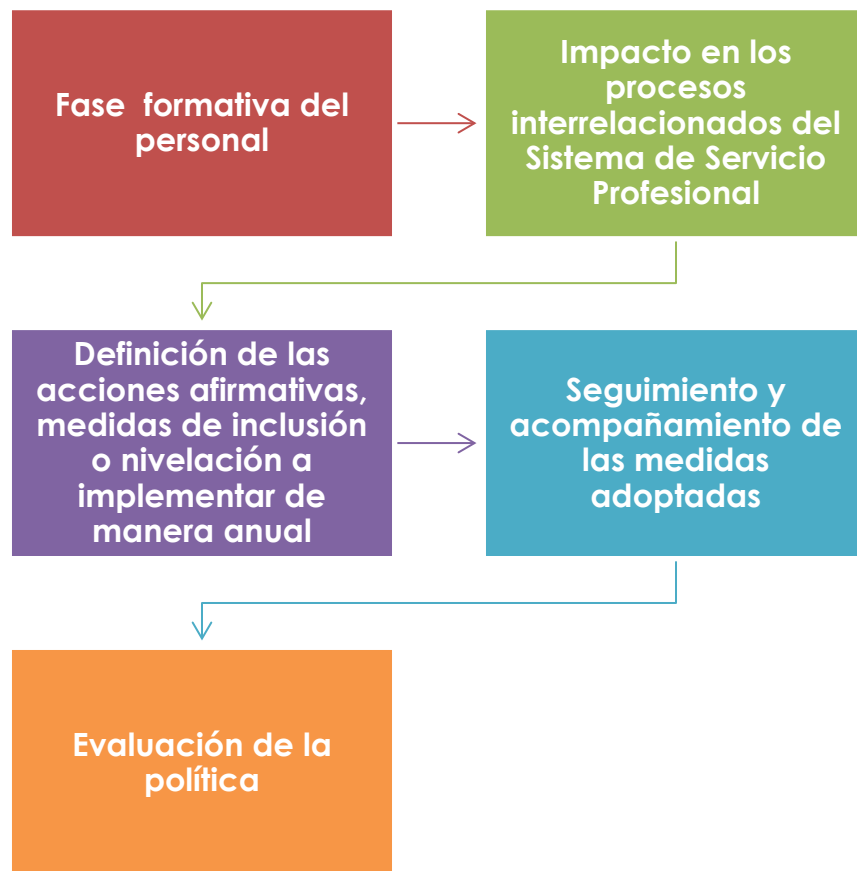
El Instituto Federal de Telecomunicaciones fomentará que los procesos de contratación sean incluyentes al:

- I. Regirse bajo los principios rectores del Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones: la legalidad, eficiencia, productividad, objetividad, calidad, imparcialidad, competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades.
- II. Dar cumplimiento a las obligaciones en materia de derechos humanos.
- III. Incentivar y promover la incorporación de personas con discapacidad a los puestos vacantes del Instituto.

- IV. Conforme a lo establecido en la LFPED en el artículo 15 Ter y 15 Séptimus, el IFT desarrollará medidas de nivelación y acciones afirmativas que favorezcan la inclusión, retención y promoción de personas servidoras públicas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto del personal. En ese sentido, el Instituto Federal de Telecomunicaciones fomentará que los procesos de planeación de personal; ingreso; formación y capacitación; desarrollo; administración del desempeño; remuneraciones y prestaciones, y separación.
- V. Atender los casos de discriminación, acoso laboral y hostigamiento hacia personas con discapacidad en los canales de atención existentes para dicho fin en el Instituto.
- VI. Incentivar la evaluación médica y psicológica de las personas con discapacidad, al igual que de las y los trabajadores sin discapacidad, para conocer su estado de salud actual y brindar ayuda en caso de que haya factores laborales que sean nocivos para su salud.
- VII. Fomentar que las personas con discapacidad contratadas cuenten con mecanismos institucionales a su alcance, en los que expresen sus sugerencias y observaciones sobre las condiciones laborales con el fin de detectar factores que puedan impedirles el desempeño pleno de sus funciones.
- VIII. En caso de que una persona trabajadora adquiera una discapacidad mientras forma parte de la plantilla laboral, se promoverá que continúe desempeñando las actividades propias de su puesto y, en su caso, se gestionará la realización de ayudas y ajustes razonables, previo acercamiento con la persona y mediante consenso mutuo.
- IX. Confidencialidad: proteger la confidencialidad de sus datos personales y, en especial, las características de la discapacidad que las personas tengan, es decir sus datos personales sensibles.

## DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

A continuación, se describen las fases generales en las que impactará la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad:



### a) Fase formativa del personal a cargo del ingreso

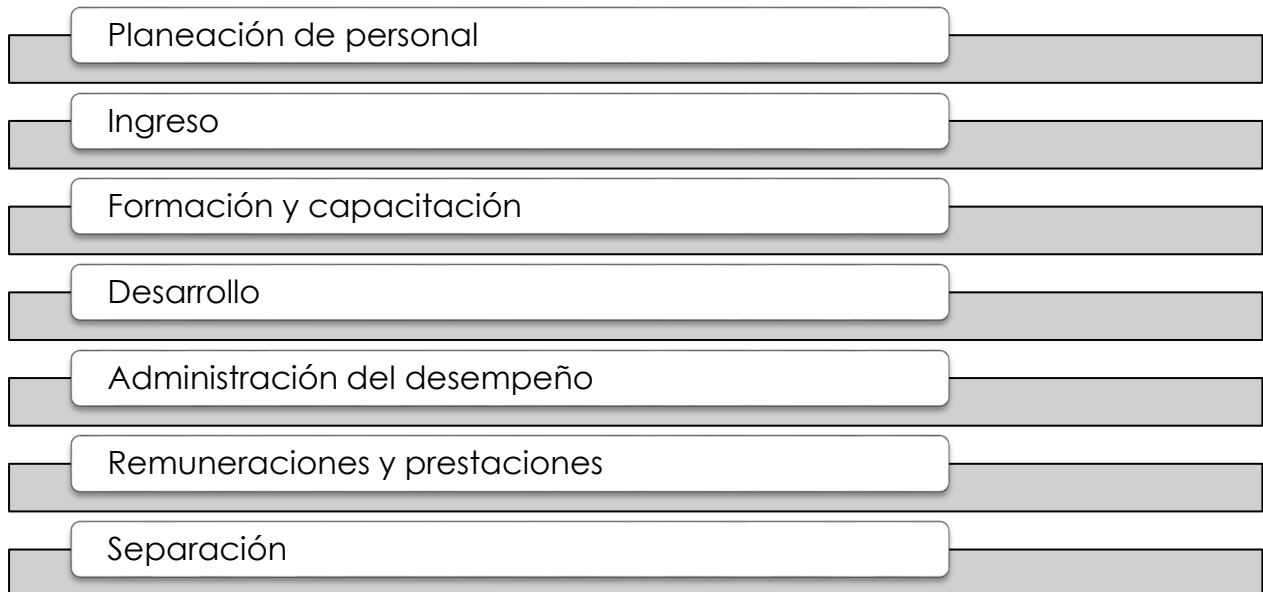
- A través de pláticas y talleres se realizará un proceso de capacitación y sensibilización para el personal de la Dirección General de Gestión de Talento, que tendrá como fin preparar al personal para entrevistar a personas con distintos tipos de discapacidad, valorando sus habilidades y capacidades

para desempeñar el nuevo puesto requerido, al tiempo que se promueve que no existan sesgos inconscientes por parte de los reclutadores hacia las personas con discapacidad.

- Se impartirán talleres y/o cursos de sensibilización al personal de las Unidades Administrativas, para que los equipos de trabajo tomen conciencia sobre la importancia de la inclusión laboral y se prevengan actitudes discriminatorias.
- Se tendrá contacto con las principales instituciones o asociaciones civiles que apoyan la inclusión laboral de personas con discapacidad para la búsqueda de candidatos a través de la difusión de las plazas en sus instituciones.

### **b) Impacto en los procesos del Sistema de Servicio Profesional**

La Política tiene el propósito de impactar de manera transversal en cada uno de los procesos contemplados en las *Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones*, que se mencionan a continuación:



- **Planeación de personal:**

- ✓ Durante el estudio de necesidades de personal, se identificará, en coordinación con las Unidades Administrativas, los puestos que pueden ser ocupados por personas con discapacidad.
- ✓ Se trabajará, en coordinación con las Unidades Administrativas y la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en la descripción de los puestos, las actividades a desempeñar, así como los requisitos de idoneidad y las competencias que deberán cubrir sus ocupantes, garantizando que no sean excluyentes para aspirantes con alguna discapacidad.

- **Ingreso:**

De acuerdo con el Sistema de Servicio Profesional, el proceso de Ingreso se llevará a cabo a través de Concurso, mismo que inicia con la publicación de la convocatoria correspondiente en el portal del Instituto, que debe incluir toda la información relativa a la vacante a ocupar, tal como: la descripción de Puesto, las competencias, y demás requisitos que se deben cumplir.

Asimismo, conforme a esta misma disposición, no podrá existir discriminación por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, para decidir sobre el ingreso o permanencia de una persona en un puesto. En este sentido:

- ✓ La Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, establecerá contacto con las principales instituciones o asociaciones civiles que apoyan la inclusión laboral de personas con discapacidad para buscar el apoyo en la difusión de las convocatorias, durante el proceso de reclutamiento.
- ✓ Las convocatorias dirigidas a personas con discapacidad deberán publicarse en formatos accesibles.
- ✓ En los formatos de llenado electrónicos, deberá aparecer un espacio para que la persona con discapacidad pueda informar si requiere algún apoyo.

- ✓ Previo a las entrevistas, deberá consultarse a la persona aspirante si requiere de algún tipo de ayuda o ajuste razonable para el correcto desarrollo de la misma.
- ✓ Respecto a los exámenes o pruebas que tengan que realizar los candidatos a los puestos, se deberán ocupar métodos que ayuden a que la competencia por el puesto sea equitativa. Por ejemplo, si se elige a un candidato o candidata con limitaciones de motricidad, se tendrá que asegurar que el espacio en el que se realicen las pruebas sea accesible y cuente con las herramientas necesarias para la persona; si se elige a un candidato o candidata con limitaciones auditivas y maneja la Lengua de Señas Mexicana, se debe solicitar el apoyo de un intérprete; si se elige a un candidato o candidata con discapacidad visual, las pruebas podrán aparecer en *braille*, las instrucciones de la prueba pueden ser sonoras, o se puede utilizar el programa Jaws.
- ✓ En relación a la aplicación de exámenes psicométricos, en el caso de las personas con discapacidad, estos deberán basarse en estándares diversos a los que normalmente se aplican, con lenguaje sencillo y formatos accesibles. Se deberá preguntar, de manera previa, a la o el candidato con discapacidad si requiere algún tipo de apoyo especial para la aplicación del examen psicométrico. Para esto, se deberá contar con la asesoría de alguna organización de la sociedad civil que trabajan con personas con discapacidad para determinar el tipo de prueba, según sea el caso.
- ✓ Durante el proceso de reclutamiento no se deberá solicitar ningún certificado que acredite una discapacidad. Este requisito puede resultar discriminatorio ante la ausencia de una política de Estado que registre y certifique la discapacidad de las personas. Si bien el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF= pueden emitir este tipo de documentos, no todas las personas con discapacidad cuentan con uno.
- ✓ Durante las entrevistas, la persona entrevistadora deberá preguntar al candidato/a qué tipo de apoyos requiere para el desempeño del trabajo, para lo cual deberá remitirse a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para evaluar si la condición y sus necesidades

pueden considerarse una discapacidad. En caso de que no lo sea, se deberá señalar que no cumple con el perfil del puesto en la publicación de los resultados de la convocatoria.

- ✓ La persona con discapacidad que resulte seleccionada para ocupar el puesto vacante, recibirá un nombramiento por la Unidad de Administración, en los términos que disponen el Estatuto y demás normativa aplicable y en formato accesible.
- ✓ El curso de inducción que reciban las personas con discapacidad será impartido con todas las facilidades de accesibilidad que se requieran.

- **Formación y capacitación:**

- ✓ El Programa Anual de Capacitación deberá incluir temáticas relacionadas con derechos humanos de las personas con discapacidad e inclusión laboral.
- ✓ El personal con discapacidad tendrá las mismas oportunidades para aplicar a becas educativas y, en su caso, se podrán implementar acciones afirmativas en este ámbito.

- **Desarrollo:**

El proceso de desarrollo profesional, mediante el cual el personal podrá ocupar vacantes de igual o mayor jerarquía, o bien, recibir una mejora salarial, o un estímulo, todo ello asociado a los méritos y a un desempeño sobresaliente, deberá realizarse bajo el principio de igualdad y no discriminación.

- ✓ Las convocatorias para ocupar vacantes de mayor jerarquía deberán realizarse en formatos accesibles.
- ✓ Se deberán prever las ayudas y ajustes razonables necesarios, a partir de lo solicitado por la persona aspirante.



- **Administración del desempeño:**

- ✓ Los formatos de las evaluaciones del desempeño deberán ser accesibles para las personas con discapacidad y proporcionar las ayudas y ajustes razonables que cada persona requiera.

- **Remuneraciones y prestaciones:**

- ✓ Conforme al Sistema del Servicio Profesional, el esquema de remuneraciones y prestaciones deberá asegurar que las condiciones salariales entre los puestos sean proporcionales, equitativas, no discriminatorias.

- **Separación:**

- ✓ El proceso de separación se llevará a cabo en los términos establecidos por las *Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones*, en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna.

### **c) Definición de acciones afirmativas, medidas de inclusión o nivelación**

La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad comprende la definición de acciones afirmativas, medidas de inclusión o nivelación, que serán adoptadas, de manera progresiva, de acuerdo a las necesidades y con base en una programación específica. En este sentido, de manera general y no limitativa, se contemplan las siguientes acciones para desarrollar en el marco de la Política:

- Convocatorias especiales para ocupar puestos vacantes
- Armonización normativa del Instituto
- Acciones de capacitación, formación y sensibilización
- Ajustes y ayudas razonables

#### **d) Seguimiento, acompañamiento y fortalecimiento de las medidas adoptadas**

Cada una de las fases de la política se acompañará de un proceso de seguimiento y acompañamiento, a cargo de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, con el fin de otorgar el apoyo especializado a las áreas del Instituto e identificar mejoras y áreas de oportunidad. En este sentido, se realizarán las siguientes acciones:

- Proponer a la Dirección General de Gestión de Talento opciones para capacitar al personal a cargo del proceso de ingreso, en materia de inclusión laboral a personas con discapacidad.
- Acompañar a la Dirección General de Gestión de Talento en los procesos contemplados por el Sistema del Servicio Profesional.
- Dar seguimiento a las personas con discapacidad que trabajan o que se incorporen al Instituto, para asegurar su inclusión sin ningún tipo de discriminación y en igualdad de condiciones.
- Fortalecer el mecanismo de atención a casos de acoso o discriminación.
- Emitir las asesorías necesarias a solicitud de las áreas del Instituto.

#### **e) Evaluación de la política**

A partir de los objetivos específicos de la propia política, se identifican una serie de elementos, actividades, actores y funciones que se requieren para alcanzar el objetivo principal de la política. De ellos se desprende un conjunto de referentes empíricos que constituyen los insumos para la generación de indicadores que permitan dar seguimiento y evaluarla.

##### **1. Proporción de personal a cargo del proceso de ingreso con competencias en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad**

**Relevancia:** Un requerimiento indispensable para el ingreso de personas con discapacidad a la plantilla laboral del IFT es llevar a cabo un proceso de reclutamiento e ingreso adecuado para su contratación; por lo que el personal encargado del mismo, debe contar con las competencias necesarias.

Como parte de los procesos de capacitación y desarrollo profesional del personal de reclutamiento, es de esperar que, en el mediano plazo, la totalidad

del mismo tenga una formación especializada sobre discapacidad e inclusión laboral y cuente con las competencias requeridas.

**Descripción:** muestra el resultado del proceso de formación del personal que interviene en el proceso de ingreso, al referir al personal que valida contar con las competencias requeridas, para realizar su labor sin sesgos discriminatorios hacia las personas con discapacidad.

**Forma de cálculo:** Proporción de personal con competencias en materia de inclusión de personas con discapacidad en el periodo (T1) / Total personal a cargo del ingreso (T1) \* 100

**Tipo de indicador:** Gestión / Producto / Eficacia

## 2. Acciones afirmativas, medidas de nivelación o inclusión realizadas en el periodo (T1) / Total de acciones programadas

**Descripción:** Muestra la relación entre las medidas que se programan en el marco de la política en un periodo determinado (T1): afirmativas, de nivelación o inclusión, y aquellas que efectivamente se realizan.

**Forma de cálculo:** Número de medidas afirmativas de nivelación o inclusión realizadas (T1) / Medidas programadas (T1) \* 100

**Tipo de indicador:** Gestión / Producto / Eficacia

## 3. Proporción de personal con discapacidad que se integra al IFT

**Descripción:** Mide el resultado del proceso de ingreso y efectividad de las medidas implementadas en un periodo determinado (T1) respecto del total de la plantilla del personal del Instituto.

**Forma de cálculo:** Personas con discapacidad contratadas en el periodo (T1) / Total puestos ocupados IFT \* 100

**Tipo de indicador:** Resultado (Impacto directo) / Eficacia

## GLOSARIO

- **Accesibilidad:** principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a las y los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- **Acciones afirmativas:** son medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Estas medidas sirven para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas. Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.
- **Ajustes razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- **Ayudas o apoyo para el desempeño laboral:** son las garantías mínimas de apoyo que deben ofrecerse a una persona para que realice su trabajo, de acuerdo con las características y necesidades generales de cada uno de los tipos de discapacidad; incluidos los apoyos tecnológicos y los formatos alternativos, condiciones ambientales de luz y ruido en el entorno, entre otros elementos.
- **Condiciones de trabajo:** Son los factores que determinan las circunstancias en que una persona desempeña sus labores. Incluyen las horas de trabajo, la

organización del trabajo, el contenido del empleo, los servicios de asistencia y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

- **Discapacidad física:** Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.
- **Discapacidad intelectual:** se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual (razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia), como en conducta adaptativa (conceptuales, sociales y prácticas), que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana.
- **Discapacidad mental:** alteración o deficiencia en el sistema neuronal, que aunada a una sucesión de hechos que la persona no puede manejar, detona una percepción alterada de la realidad
- **Discapacidad múltiple:** presencia de dos o más discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales y/o mentales (por ejemplo: personas con sordo-ceguera, personas que presentan a la vez discapacidad intelectual y discapacidad motriz, o bien, con hipoacusia y discapacidad motriz, etcétera). La persona requiere, por tanto, apoyos en diferentes áreas de las conductas socio-adaptativas y en la mayoría de las áreas del desarrollo
- **Discapacidad psicosocial:** restricción causada por el entorno social y centrada en una deficiencia temporal o permanente de la psique debida a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado de disfunciones mentales como: depresión mayor, trastorno bipolar, trastorno límite de la personalidad, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de ansiedad, trastornos generalizados del desarrollo (autismo y Asperger), trastorno por déficit de atención con hiperactividad, trastorno de pánico con estrés post-traumático, trastorno fronterizo, esquizofrenia, trastorno esquizo-afectivo, trastornos alimentarios (anorexia y bulimia) y trastorno dual (que es una de estas disfunciones pero con una o más adicciones)
- **Discapacidad sensorial:** Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual.
- **Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos

humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- **Discriminación por discapacidad:** cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.
- **Formatos alternativos:** presentar la información en diferentes medios adicionales al escrito, para que pueda ser entendida por personas con cualquier tipo de discapacidad. Los formatos alternativos utilizables por personas con discapacidad pueden incluir, braille, macrotipos, grabaciones de audio, interpretación en lengua de señas y formatos electrónicos, entre otros, que cumplan con estándares internacionales de accesibilidad.
- **Igualdad de oportunidades:** La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceso a niveles mínimos de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello se establecen mecanismos normativos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual. La igualdad de oportunidades real o en los hechos, prevé que se brinden las mismas posibilidades reconociendo las diferencias individuales y de grupo; así como los prejuicios y barreras estructurales que obstaculizan la participación social y económica de las personas con discapacidad y, por tanto, la necesidad de cambios en el entorno social y los recursos requeridos para el acceso al disfrute de sus derechos.
- **Inclusión laboral:** Políticas que garantizan la plena 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 físico, emocional e intelectual.

- **LFPED:** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- **Lineamientos:** Lineamientos Específicos en materia de Ingreso;
- **Medida Especial de Carácter Temporal:** Acciones o decisiones encaminadas a acelerar la igualdad de género, para lograr equidad de oportunidades en el Instituto, también conocidas como acciones afirmativas. Ello conforme a lo establecido en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- **Persona con discapacidad:** son todas aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás
- **Políticas de nivelación:** aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad