

# GUÍA DE ORIENTACIÓN

# A B C

---

Para la inclusión laboral de personas con discapacidad

**éntralel**

Alianza por la inclusión laboral  
de personas con discapacidad

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

5	Introducción
6	Acerca de la guía
8	Agradecimientos

## ACERCA DE ÉNTRALE

10	Objetivos
11	Plataforma
13	Empresas Aliadas

## CAPÍTULO 1

### Sobre la discapacidad

15	Definición
16	Clasificación
17	Tipos de discapacidad
20	Uso de lenguaje incluyente

## CAPÍTULO 2

### Discapacidad y empleo

23	¿Qué es la discriminación?
24	Estadísticas en México
25	Estadísticas económicas
25	Contexto jurídico

## CAPÍTULO 3

### Inclusión laboral

28	¿Qué es la inclusión laboral?
29	Mitos y realidades
30	Barreras internas y externas de la inclusión
31	Relación ganar-ganar: beneficios de contratar a Pcd

## CAPÍTULO 4

### Herramientas para la inclusión

36	Proceso de inclusión
36	Diagnóstico
37	Planeación
39	Ejecución
62	Evaluación
66	Estrategias para nuevas prácticas de inclusión

## CAPÍTULO 5

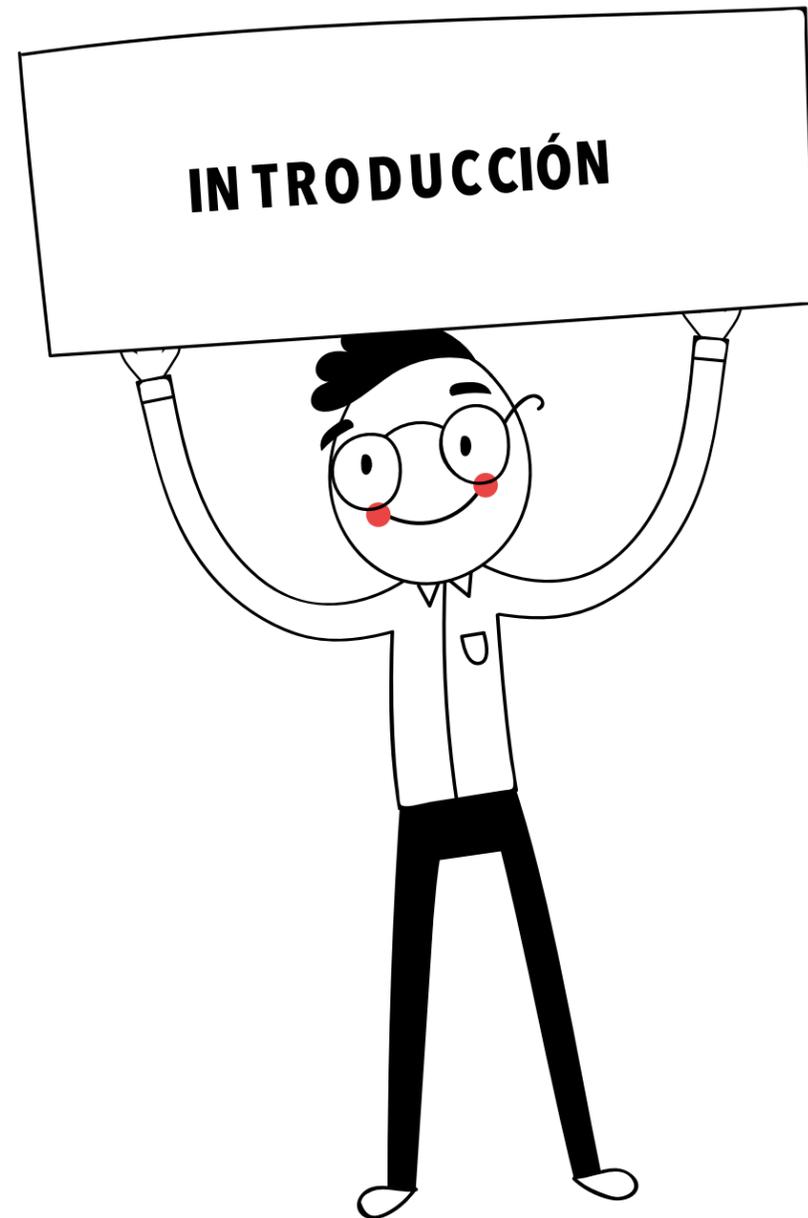
### Empresa Incluyente

73	Empresa Incluyente
74	Decálogo del colaborador incluyente

## CAPÍTULO 6

### Red FaSIL

76	¿Quiénes son?
77	Miembros



## INTRODUCCIÓN

El trabajo es un factor y derecho esencial para el crecimiento de la persona. En nuestras empresas creemos en la equidad e igualdad de oportunidades al contratar y promover el desarrollo de nuestros colaboradores.

Estamos convencidos de que las personas que trabajan en nuestras organizaciones son valiosas en sí mismas y dignas de respeto. Sabemos que, con una población más diversa y una cultura más incluyente, nuestras organizaciones se hacen más humanas y más responsables.

Como personas, tenemos diferentes habilidades y capacidades que nos hacen únicos; valoramos y respetamos a las personas por quienes son y por su talento. Hoy queremos contribuir en la construcción de una cultura más incluyente en nuestro país. Una cultura en donde el respeto y la tolerancia sean principios de convivencia, donde el valor y la dignidad de una persona estén sólo determinados por su SER y no por su PARECER. Queremos colaborar con la disminución de la discriminación en nuestro México. Creemos en un país en donde cabemos todos.

¡Éntrale a ser parte  
de un México más  
incluyente!

Es por esto que, para reforzar y reafirmar nuestro compromiso con la inclusión laboral, conformamos "Alianza Éntrale A.C."

Nos sumamos a esta iniciativa de colaboración entre empresas con el objetivo de impulsar una cultura más incluyente en nuestra organización y en nuestro país. Entendemos la inclusión laboral de personas con discapacidad como una cuestión de derechos. Por ello, queremos sumar esfuerzos y voluntades para romper paradigmas y trascender las barreras que hoy existen en nosotros mismos y en nuestra sociedad.

## ACERCA DE LA GUÍA

El objetivo de esta guía es orientar a las empresas aliadas en la implementación de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad. Es importante mencionar que esta no pretende ser una compilación exhaustiva de mejores prácticas, sino un punto de partida que acompañe a las empresas aliadas en el arranque y la formalización de sus programas de inclusión.

### 1

En primer lugar, esta guía comienza explicando qué es Éntrale y cuáles son sus objetivos y propósitos. De igual manera, contiene un apartado dedicado a la plataforma digital de vinculación [www.entrale.org](http://www.entrale.org) en donde se enumeran sus contenidos, usos y funcionalidades.

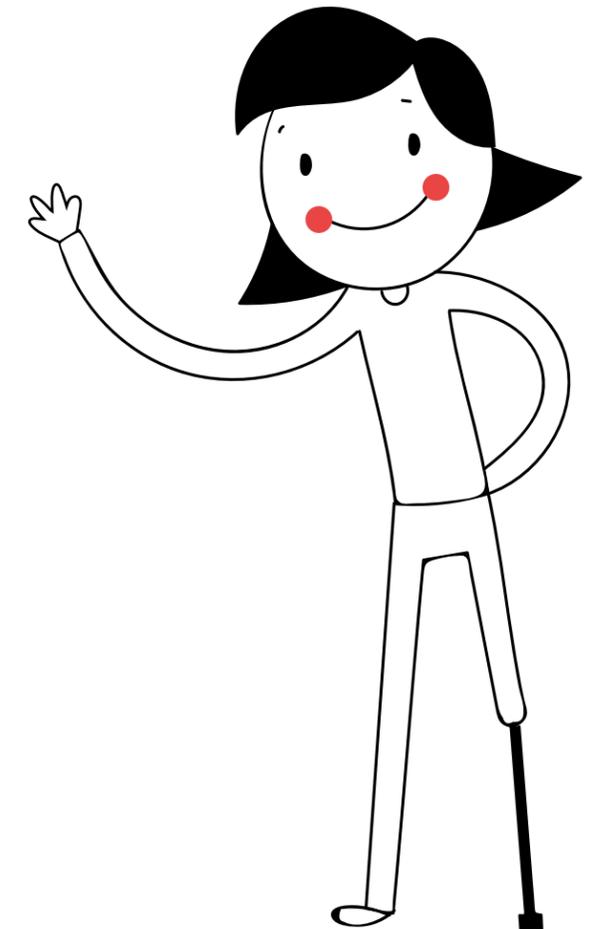
### 2

Esta guía se divide en seis capítulos. En el capítulo uno podrás encontrar información relevante sobre la discapacidad; el capítulo dos hace referencia a la discapacidad y empleo, por lo que verás algunas estadísticas y el contexto jurídico del país en relación a la inclusión de Pcd; el capítulo tres abarca el tema de la inclusión laboral de Pcd y las bases para la implementación de un programa de inclusión en la empresa para esta población; el capítulo cuatro brinda información sobre algunas herramientas que facilitan la inclusión laboral de Pcd; y el capítulo cinco explica quiénes son las empresas incluyentes.

### 3

Por último, en el capítulo seis te compartimos una lista de miembros que integran la Red de Facilitadores de Servicios en Inclusión Laboral; red conformada por diversas organizaciones de la sociedad civil especializadas en discapacidad e inclusión y preparadas para brindar a las empresas servicios de consultoría y acompañamiento durante cada una de las fases de implementación de sus programas de inclusión laboral para Pcd.

Como se mencionó al principio, esta guía pretende ser un punto de partida. Sin embargo, todos los miembros de la Red de Facilitadores de Servicios en Inclusión Laboral cuentan con manuales desarrollados que pondrán a su disposición. Así mismo, las empresas podrán encontrar toda clase de manuales, recursos, lineamientos, recomendaciones y mejores prácticas en México y a nivel mundial en la plataforma digital de vinculación [www.entrale.org](http://www.entrale.org).



## AGRADECIMIENTOS

*Si prefieren aferrarse a la romántica idea de un autor solitario trabajando sin descanso, tal vez deseen saltarse estas páginas. Aunque trasladar las ideas al papel e ilustrar hoja por hoja pueden ser unas tareas muy solitarias, hacer un libro es trabajo de mucha gente.*

*Muchas personas han trabajado en la creación de la guía que tienen en sus manos, aunque no voy a nombrarlas una por una, sí mencionaré a varias personas y varios grupos concretos a los que deseo transmitir un agradecimiento especial.*

*Rodrigo González aplicó su creatividad y pasión para sentar las bases de este proyecto, he aprendido más de Rodrigo sobre la visión de un mundo más humano que de cualquier libro que haya leído. Le debo no sólo mi amistad, sino también mi gratitud.*

*La ambición de Alex Olhovich por lograr un cambio positivo en la sociedad ha sido pieza fundamental ya que su visión ha posicionado a Éntrale en distintos sectores.*

*Rodrigo Gallegos y Fernando Muro por más de tres años han sido pilares de esta organización siempre guiando, asesorando y retando, con la intención de explotar el máximo potencial de la alianza. El hoy poder contar con más y mejores materiales es gracias a ellos.*

*Gracias a las empresas que, teniendo al Consejo Mexicano de Negocios como base y punto de reunión, levantaron la mano y han mostrado su compromiso a través del tiempo y la dedicación que las propias personas que trabajan en las empresas han invertido en este proyecto, desde su conceptualización hasta su construcción.*

*Al Consejo Mexicano de Negocios, en especial a Antonio del Valle y a Alejandro Ramírez, quienes han confiado en Alianza Éntrale como la herramienta para fortalecer la cultura de inclusión en las empresas de México. Sin su apoyo, nada de esto sería posible.*

*La Red FaSIL respondió al llamado y asumió uno de los papeles más importantes del proyecto, al ser los facilitadores naturales de los procesos de inclusión en las empresas. Asociaciones y fundaciones que nos han transmitido sus aprendizajes y de quienes hemos aprendido - y seguiremos aprendiendo - mucho.*

*Consultores y consultoras dedicaron tiempo y profesionalismo a la tarea de coordinar los esfuerzos de este proyecto en sus inicios. Fungieron como agentes vinculantes de todas las voluntades que se sumaron a Éntrale.*

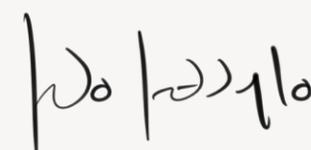
*A todas las personas que han formado parte del equipo de Alianza Éntrale en algún momento de este proyecto - así como a sus familiares y parejas que, indirectamente, sufren las consecuencias -, en especial a:*

*Rebeca Pacheco ha utilizado una mezcla de talentos en diseño y habilidades diplomáticas para convertir mis peticiones vagas en elementos de diseño tangibles. Beca sobrevivió la experiencia y ha dejado su huella en el aspecto físico del libro.*

*Fernanda Pacheco aporta su energía, liderazgo y perseverancia al proyecto en momentos en los que estoy al borde del agotamiento. Sé que nunca podré devolverle el favor y -lo que es mejor- que ella no espera que lo haga.*

*La aportación de Paola Guerrero es tan importante que no estoy seguro de que resulte adecuado agradecerle aquí, ya que merece una página aparentemente. No sólo investigó, estructuró e invirtió muchas horas de su tiempo en redactar esta guía, si no, que todos los días nos enseña y plantea nuevos conceptos para lograr que en un futuro dejemos de hablar de inclusión laboral y hablemos de trabajo digno para todas las personas.*

*Gracias por trabajar en colaboración y con el rumbo puesto hacia un objetivo que nos une; construir un México más justo, más humano y más incluyente.*



**Fernando Estrada Franco**

Director Ejecutivo de Alianza Éntrale

## ACERCA DE ÉNTRALE

Éntrale es una Iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios que nace con el propósito de vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México.

### Objetivos principales

1

Fomentar una cultura de inclusión laboral para personas con discapacidad en México e impulsar y apoyar políticas públicas que favorezcan la inclusión.

2

Comprometer al sector empresarial de México con la implementación de programas de inclusión laboral para la contratación de personas con discapacidad.

3

Generar herramientas de Capacitación para las empresas.

4

Favorecer la implementación de estrategias de educación profesional y capacitación laboral para personas con discapacidad.

5

Conformar una RED nacional de personas aliadas, estratégicas y proveedoras de servicios para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

6

Trabajar con todos los actores del sector para generar una base de datos nacional de personas con discapacidad que trabajan .

## NUESTRA PLATAFORMA

[www.entrale.org](http://www.entrale.org) es una plataforma digital accesible que fomenta la inclusión laboral mediante la vinculación entre empresas, organizaciones de la sociedad civil que brindan servicios para la implementación de programas de inclusión y personas con discapacidad que trabajan o buscan trabajar.

A través de la plataforma, "Alianza Éntrale" brindará información, orientación y vinculación a todas las empresas que firmen la alianza.

### LAS EMPRESAS ENCONTRARÁN:



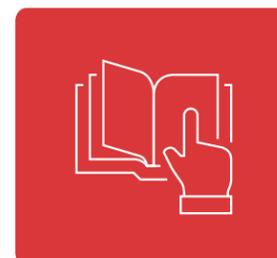
Una bolsa de trabajo, con currículums completos y homologados, de personas con discapacidad que trabajan o buscan trabajar.



La posibilidad de publicar y administrar vacantes.



Vinculación con una Red de aliados estratégicos y facilitadores de servicios para la inclusión laboral que podrán asesorarlos y acompañarlos en cada fase de la implementación de sus programas de inclusión.



Manuales de inclusión, recursos útiles y guías prácticas.\*

## LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENCONTRARÁN:



Registro en la bolsa de trabajo a través de un formato accesible que recopila datos útiles para empleadores y que, al ser capturados, se convierten en un CV consultable por las empresas aliadas.



Aplicación a vacantes ofrecidas por las empresas aliadas.



Información útil para candidatos y candidatas.



Vinculación con una red de aliados estratégicos a los que podrán acercarse para recibir asesoría y orientación para su capacitación y habilitación laboral; búsqueda de empleo y colocación; y acompañamiento.\*



Una comunidad digital, en redes sociales, de personas con discapacidad que trabajan o buscan trabajar.

## EMPRESAS ALIADAS

La alianza está conformada por empresas de diferentes sectores que buscan fomentar una cultura más incluyente comprometiéndose a:

- 1 | IMPLEMENTAR**  
un programa formal de inclusión laboral en la empresa.
- 2 | CONTRIBUIR**  
a la meta de contratación, retención y promoción establecida por la Alianza en su conjunto.
- 3 | PUBLICAR**  
vacantes en [www.entrale.org](http://www.entrale.org).
- 4 | DIFUNDIR**  
las campañas de información y concientización diseñadas por la Alianza.
- 5 | PARTICIPAR Y PROMOVER**  
los eventos de la alianza.
- 6 | APOYAR**  
las iniciativas de la Alianza en materia de capacitación y formación.
- 7 | COMPARTIR**  
experiencias y mejores prácticas con la comunidad empresarial y con la Red de Facilitadores de Servicios en Inclusión Laboral.
- 8 | REPORTAR**  
anualmente el número de altas, bajas y promociones de personas con discapacidad en sus organizaciones así como otros avances significativos en la implementación de sus programas de inclusión con el IILPCD.

# CAPÍTULO 1

## *Sobre las personas con discapacidad*

### ¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Existen diversos organismos e instituciones, tanto nacionales como internacionales, que definen y explican lo que es la discapacidad. Sin embargo, en este documento nos enfocamos en las siguientes:



#### **Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad (2018):**

“Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.



#### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2018):**

“Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Partiendo de estas dos definiciones, se puede concretar que:



Las personas con discapacidad son aquellas que, a largo plazo, tienen alguna o varias deficiencias físicas, intelectuales, sensoriales o psicosociales; y que al interactuar con diversas barreras, impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Es importante mencionar que la discapacidad no debe verse como una enfermedad, sino como una condición de vida. La persona debe ser entendida desde un enfoque biopsicosocial, ya que comparte las siguientes dimensiones: biológica, psicológica y social.

## CLASIFICACIÓN

La condición de vida de una persona con discapacidad surge a partir de una deficiencia física, sensorial, intelectual o mental; que puede darse de forma:



### Congénita

Se adquieren durante la gestación, ya sea por ingesta de sustancias tóxicas, por ingesta de alcohol y drogas, malnutrición, entre otras.



### Adquirida

Se producen después del nacimiento, a causa de daños al cerebro o al sistema nervioso central. Ejemplo: golpes en la cabeza, enfermedades como la meningitis, aspiración de toxinas u asfixia, entre otras.

Algunas causas pueden ser: accidentes, enfermedades, entre otras.

De acuerdo a la **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud**, la extensión o magnitud de la deficiencia en las funciones corporales de la persona se pueden medir bajo la siguiente escala:



La principal diferencia entre una deficiencia y una discapacidad radica en que la primera es la pérdida o alteración de una función fisiológica, psicológica o anatómica; mientras que la segunda, como ya se mencionó con anterioridad, surge a partir de la interacción entre la deficiencia de la persona y las barreras físicas y actitudinales que establece la sociedad.

## TIPOS DE DISCAPACIDAD

### Personas con discapacidad física/motriz

Son las personas cuya condición de vida implica una alteración en la capacidad de movimiento, generando dificultades en las funciones de desplazamiento, manipulación y postura del cuerpo; y que al interactuar con las barreras físicas y actitudinales que establece la sociedad, se ve impedida su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

### Clasificación

Puede manifestarse de distintas maneras según su origen:



### 1

#### DAÑO FÍSICO PERIFÉRICO

#### Afecta:

Huesos, articulaciones, extremidades y músculos.

#### Ejemplo:

Personas que carecen de una o más partes del cuerpo.

### 2

#### DAÑO NEUROLÓGICO

#### Afecta:

Área motriz del cerebro que procesa y envía información al resto del cuerpo.

#### Ejemplo:

Personas con parálisis cerebral infantil.

## Personas con discapacidad sensorial

Son las personas cuya condición de vida implica una deficiencia en uno o más de sus sentidos; y que al interactuar con las barreras físicas y actitudinales que establece la sociedad, se ve impedida su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

En este apartado, nos enfocaremos más en explicar a las personas con discapacidad auditiva y a las personas con discapacidad visual.



### Persona con discapacidad auditiva

Persona cuya condición de vida implica una deficiencia o alteración en el sentido auditivo, generando cierta dificultad para oír.

**PARCIAL:**  
Persona con baja audición o hipoacúsica.

**TOTAL:**  
Persona sorda.



### Persona con discapacidad visual

Persona cuya condición de vida implica una deficiencia o alteración en el sentido de la vista, generando cierta dificultad para ver.

**PARCIAL:**  
Persona con baja visión.

**TOTAL:**  
Persona ciega.

## Personas con discapacidad intelectual

Son las personas cuya condición de vida implica algunas limitaciones en su capacidad de razonamiento y adaptación a nuevos entornos; y que al interactuar con las barreras físicas y actitudinales que establece la sociedad, se ve impedida su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Los diferentes tipos de discapacidad intelectual están clasificados por niveles de deficiencia cognitiva:

LEVE

MODERADA

GRAVE

PROFUNDA

## Personas con discapacidad psicosocial/ mental

Son las personas cuya condición de vida implica una alteración psicológica a causa de algún trastorno mental; y que al interactuar con las barreras físicas y actitudinales que establece la sociedad, se ve impedida su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Algunos tipos de trastornos que pueden generar discapacidad son:



Trastorno de Ansiedad



Trastorno Depresivo Mayor



Trastorno del Espectro Autista



Esquizofrenia

## USO DE LENGUAJE INCLUYENTE

*"El lenguaje es una construcción social e histórica que influye en la percepción de la realidad: condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo, nos permite comunicar comportamientos y papeles que distinguen a las personas y a los grupos en referencia a sus funciones sociales." (STPS, 2012)*

Para llevar a cabo un buen programa de inclusión laboral, es importante que dentro de la organización se haga conciencia de los términos correctos para dirigirse a una persona con discapacidad.

Hay que cuidar no sólo los adjetivos que se utilizan, sino también el tono en la forma de expresión.

No hay que olvidar que la persona antes que su condición, sigue siendo persona, por lo tanto la forma correcta de dirigirse a ella es "persona con discapacidad".



**Discapacitado:** este término adjetiva a la persona plasmando la discapacidad como su esencia.

**Incapacitado:** Es un término que puede llegar a ser ofensivo debido a que la persona, a pesar de su condición, tiene la capacidad de realizar ciertas tareas y actividades. Por otra parte, dentro del tema de seguridad social, el estar incapacitado o de incapacidad no quiere decir que la persona tenga alguna discapacidad.

**Personas con capacidades diferentes o especiales:** toda persona, con o sin discapacidad, tiene capacidades diferentes. Las personas con discapacidad no son más especiales que aquellas que no tienen discapacidad.

**Minusválido:** La etimología de la palabra puede implicar desvalorización. Minus = menos, Validus = sano, fuerte.

La siguiente tabla muestra cómo usar un lenguaje incluyente hacia las personas con discapacidad:

Persona con discapacidad	✓	✗	Discapacitado, minusválido, incapacitado, capacidades diferentes o especiales.
Persona sin discapacidad	✓	✗	Persona normal.
Vive con discapacidad	✓	✗	Sufre/padece una discapacidad.
Persona con discapacidad visual	✓	✗	Ciego, invidente, cegato, corto de vista, tuerto.
Persona con discapacidad auditiva	✓	✗	Sordo, sordomudo. Sufre una pérdida.
Persona con discapacidad física/motriz	✓	✗	Inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado.
Persona usuaria de silla de ruedas	✓	✗	Confinado en una silla de ruedas. Postrado en silla de ruedas.
Persona con discapacidad mental	✓	✗	Loco, demente, trastornado.
Persona con discapacidad intelectual	✓	✗	Retardado, retrasado o deficiente mental, trastornado.
Persona con síndrome de Down	✓	✗	Retrasado, deficiente mental, tonto, subnormal, mongólico.
Persona con autismo	✓	✗	Autista.

# CAPÍTULO 2

## Discapacidad y empleo

---

### ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación es aquella práctica constante que implica dar un trato desfavorable o de desprecio hacia una determinada persona o grupo, ya sea de manera consciente o inconsciente, pero que en algún momento se ha causado o recibido (CONAPRED, 2018).

Esta aparece solo cuando las conductas que manifiesta una persona o grupo son de distinción, exclusión o restricción con otro, debido a alguna característica o condición propia, que genera como consecuencia el impedimento de ejercer un derecho. Dentro de estas conductas se encuentra:

1



Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

2



Inequidad de salarios, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales.

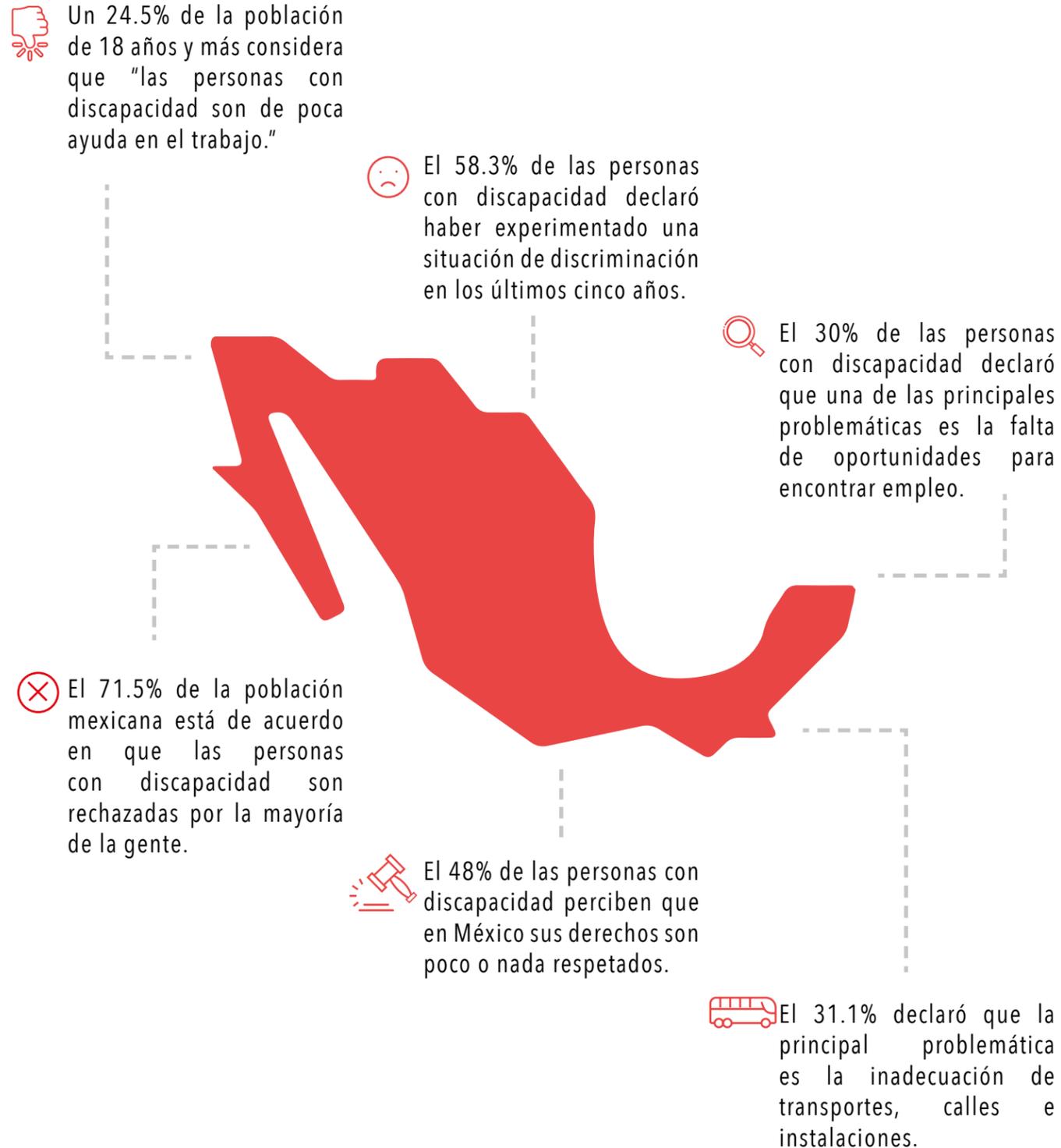
3



Impedir la participación de las personas en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra naturaleza debido a una discapacidad.

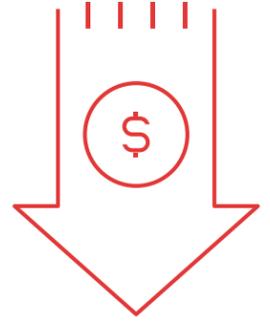
## ESTADÍSTICAS EN MÉXICO

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (2017) establece que:



## ESTADÍSTICAS ECONÓMICAS

De acuerdo a Metts (2000) en un estudio realizado para el Banco Mundial, Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank; México tiene una pérdida del PIB de \$24,325,778,250 anuales a causa de la exclusión de Pcd.



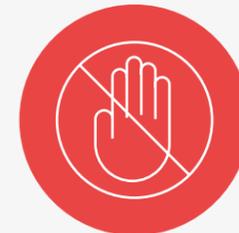
## CONTEXTO JURÍDICO



América Latina fue pionera en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, con la aprobación en 1999 de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Pcd (CIADDIS) de la OEA, que ha sido ratificada por los 19 Estados latinoamericanos miembros de esa organización, México habiéndola ratificado en el año 2000.



En el marco de la OEA también se aprobó la Declaración del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016) y su Programa de Acción.



En el artículo 1º de la Constitución Mexicana se estipula que está prohibida cualquier manifestación de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.



Tanto a nivel federal como a nivel estatal, existen leyes y normas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre ellas: la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad en 2011, la Ley Federal del Trabajo en 2012, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en 2003, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por México en 2008.



En noviembre de 2015 se aprobó la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI 2015) que establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación para el desarrollo integral del trabajador.



En agosto de 2016 entró en vigor la Norma Oficial Mexicana en Condiciones de Seguridad para el Acceso y Desarrollo de Actividades de Trabajadores con Discapacidad en los Centros de Trabajo (NOM-034-STPS-2016) que establece las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades.

ANEXO V: Ley federal del trabajo

ANEXO VI: Ley federal para prevenir la discriminación

ANEXO VII: Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI)

ANEXO VIII: Norma Oficial Mexicana en Condiciones de Seguridad para el Acceso y Desarrollo de Actividades de Trabajadores con Discapacidad en los Centros de Trabajo (NOM-034-STPS-2016)

# CAPÍTULO 3

## *Inclusión Laboral*

---

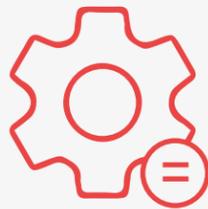
## ¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN LABORAL?

La inclusión laboral es aquel enfoque en donde se crean igualdad de condiciones favorables para la participación de todas las personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Las condiciones deben ser accesibles para todos los sectores, con el fin de que éstas generen igualdad de oportunidades, evitando así, la discriminación (STPS, 2012).



### Igualdad de oportunidades:

Son los ajustes y adecuaciones necesarios en los diferentes entornos: judicial, social, cultural y de bienes y servicios. Esto con el fin de que la persona con discapacidad tenga las mismas posibilidades y oportunidades que el resto del personal de trabajo, facilitando de esta manera la convivencia, participación e inclusión dentro de la organización.



### Igualdad de condiciones:

Implica la realización de ajustes razonables dentro del entorno laboral, la contratación con los derechos de ley, programas y cursos de capacitación, programas de orientación, permanencia en el empleo, entre otros.

*Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad, 2010-2012.*

## MITOS Y REALIDADES DE LA INCLUSIÓN LABORAL

**MITO:** Las Pcd son menos productivas y disminuyen la calidad del trabajo.

**REALIDAD:** Si el proceso de reclutamiento y selección se llevó de manera adecuada haciendo énfasis en las competencias y habilidades de la Pcd, esta no va a disminuir la calidad, al contrario, su desempeño será eficaz.

**MITO:** Es complicado que la Pcd se relacione con el equipo de trabajo.

**REALIDAD:** Cuando la cultura de una empresa es incluyente, no existen barreras que afecten el trabajo en equipo.

**MITO:** Las Pcd solamente pueden ocupar puestos operativos.

**REALIDAD:** Los candidatos con discapacidad deben de ser evaluados y ocupar los puestos que se adapten al perfil laboral y a sus habilidades.

**MITO:** Tener instalaciones accesibles sólo beneficia a las Pcd.

**REALIDAD:** Como su nombre lo dice, el diseño universal beneficia a TODA la empresa, no solo a las Pcd.

**MITO:** Las Pcd siempre necesitan asistencia. No pueden realizar sus funciones de manera independiente.

**REALIDAD:** Todas las personas, con o sin discapacidad, podemos necesitar ayuda en alguna tarea o actividad. La cantidad de asistencia dependerá del tipo y grado de discapacidad que tenga la persona.

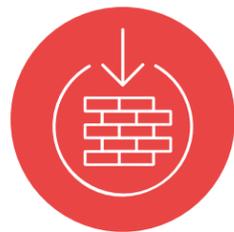
**MITO:** Las Pcd faltan constantemente al trabajo debido a que se enferman mucho.

**REALIDAD:** Si bien puede ser consecuencia de una enfermedad, la discapacidad no es una enfermedad. La Pcd puede enfermarse de vez en cuando al igual que una persona sin discapacidad.

**MITO:** Los ajustes razonables que requieren las Pcd en su mayoría son costosos y complicados de obtener.

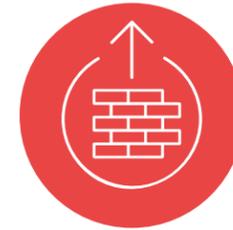
**REALIDAD:** No todas las Pcd requieren ajustes razonables para realizar sus funciones. Sin embargo, si la persona lo requiere, existen aquellos que son accesiblemente económicos y fáciles de conseguir con organizaciones de la sociedad civil especializadas en el tema.

## BARRERAS INTERNAS DE LA INCLUSIÓN



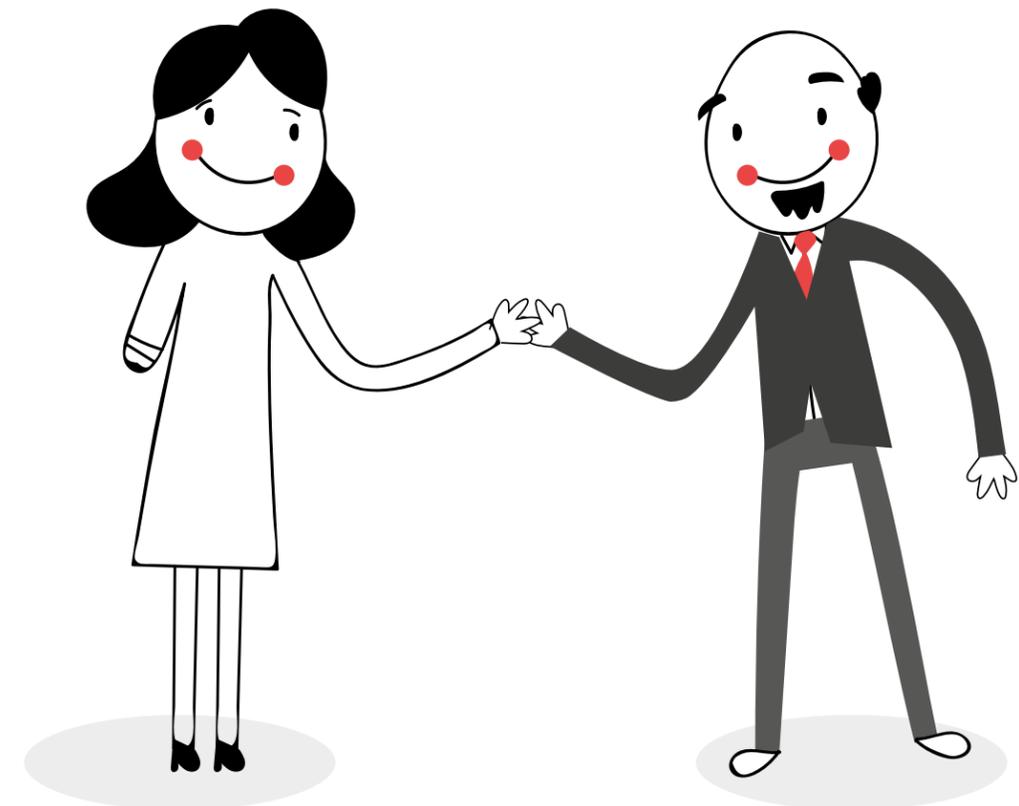
- Desconocimiento.
- Falta de adaptación y accesibilidad en la organización.
- Dificultades en el proceso de selección.
- Falta de concientización y capacitación al personal de trabajo.
- Falta de confianza en las capacidades de la persona.

## BARRERAS EXTERNAS DE LA INCLUSIÓN



- Falta de apoyo por parte de la familia.
- Escasez de bolsas de trabajo en línea.
- Inseguridad e inestabilidad emocional.
- Carencia de hábitos laborales y habilidades sociales que demanda el mercado laboral.
- Escasa experiencia laboral.

## RELACIÓN GANAR-GANAR: BENEFICIOS DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD





### Mejora el clima laboral

Cambia la actitud de los equipos de trabajo y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.



### Mejora la reputación corporativa

Consolida la imagen positiva de la empresa en el mercado ante sus distintas audiencias - competidores, colaboradores, accionistas, socios estratégicos, proveedores, entre otros-. De igual manera, promueve la generación de sentimiento de pertenencia y orgullo de formar parte de una empresa que reconoce el valor de las personas por quienes son.



### Concientiza a las personas de la empresa

La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad promueve entre las y los colaboradores una mayor apertura, aceptando la diversidad y previniendo la discriminación.



### Promueve el trabajo en equipo

La oportunidad que tienen los equipos de trabajo de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo.



### Estabilidad laboral

Las personas con discapacidad tienden a permanecer en un mismo trabajo. Por consiguiente, disminuye tanto el costo de rotación como la pérdida de productividad y gastos relacionados con la contratación y entrenamiento.

## Beneficios fiscales

1

### Deducción del 100% del ISR.

Implica la deducción del 100% del Impuesto Sobre la Renta (ISR) del salario mensual de la persona con discapacidad que trabaja en la empresa.

"La empresa 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 80% 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 como patrón estés 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." (...)

\* *Fundamento legal: Artículo 186 de la Ley de Impuesto sobre la Renta.*

Los requisitos para la aplicación de este beneficio son los siguientes:

- Inscribir a los colaboradores con discapacidad al IMSS.
- Obtener el certificado de discapacidad de la persona expedido por el IMSS con el grado de discapacidad.

2

### Deducción adicional de 25% del salario efectivamente pagado.

Implica la deducción adicional del 25% del salario que sirvió de base para calcular las retenciones del ISR.

"Esta deducción es aplicable cuando se pague a las siguientes personas: con discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente silla de ruedas, muletas, prótesis; con discapacidad mental, auditiva o de lenguaje en un 80% o más; e invidentes."

\* *Fundamento legal: Artículo 16, apartado A, fracción X, de la Ley de Ingresos de la Federación*

Los requisitos para la aplicación de este beneficio son los siguientes:

- Cumplir con las obligaciones del artículo 15 de la Ley del Seguro Social.
- Obtener el certificado de discapacidad de la persona expedido por el IMSS.
- Retener y enterar el ISR.

**\*NOTA:** Sólo se puede aplicar uno de éstos 2 beneficios.

3 |

### Deducción del 100% por la modificación al activo fijo para la accesibilidad

Implica la deducción al 100% de las inversiones en adaptaciones a las instalaciones para facilitar el acceso y uso de las mismas a las personas con discapacidad.

\* **Nota:** La cantidad total de las modificaciones es deducible desde el primer año en que se realicen.

Para más información ingresar a la plataforma del SAT en la sección: INVERSIONES EN ADAPTACIONES QUE FACILITEN EL USO DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

### En conclusión

La contratación de personas con discapacidad, además de beneficios fiscales, ofrece a la empresa la oportunidad de ser distinguida por diversas instancias gubernamentales y no gubernamentales.

Les brinda la oportunidad a personas con discapacidad de sustentarse mediante un trabajo digno y formal, además de demostrar que su productividad es igual o mejor a la del resto de la población.



# CAPÍTULO 4

*Proceso de inclusión laboral de PcD*

## PROCESO DE INCLUSIÓN

Toda implementación de un programa o proyecto requiere de cuatro pasos primordiales: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación. Formar un programa de inclusión laboral de Pcd no es complicado, mas si es complejo. Se requiere de la conexión de distintos elementos para que pueda funcionar.

En este apartado, encontrarás información relevante y algunos consejos que te recomendamos para poder llevar a cabo de manera eficaz tu programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa.

### 1. DIAGNÓSTICO



- ¿Cuál es el objetivo general/específicos de dicho programa?
- ¿Quién se hará a cargo del proyecto?
- ¿A quién va a beneficiar?
- ¿Qué acciones se implementarán?
- ¿Cuáles son los resultados esperados?

Estas sólo son algunas preguntas que pensamos te pueden ser de utilidad para saber en dónde está parada tu empresa y hacia dónde quiere llegar en el tema de inclusión laboral de Pcd.

Si crees que estas preguntas no son suficientes, te sugerimos utilizar las siguientes dos herramientas que te permitirán ampliar tus posibilidades y adoptar ideas que te generen mejores resultados.



#### Análisis FODA:

Te permitirá identificar cuáles son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pueden ayudar o dificultar el alcance de tu objetivo.

#### Consejo:

Sé autocrítico, específico y honesto con tus respuestas.



#### Lienzo de Modelo de Negocios:

Expone qué es lo que estás haciendo y qué deberías hacer para lograr tu objetivo. Primero debes anotar lo que quieres hacer. Una vez establecido el objetivo, puedes ir agregando las acciones y recursos que tienes para implementar o reforzar el programa.

#### Consejo:

Utiliza palabras clave en cada bloque del esquema.

### 2. PLANEACIÓN

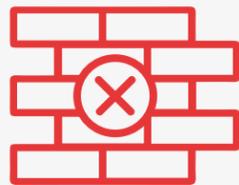


Este diagrama representa todo aquello que se debe tomar en cuenta para llevar a cabo un programa de inclusión laboral dentro de la empresa. Todas las etapas del proceso están interconectadas, esto sucede debido a que la inclusión laboral funciona como un ciclo dinámico; es decir, cualquier modificación o actualización que se realice en una determinada etapa, afecta y transforma a las demás. Las políticas internas son el centro de todo. Cuando estas se diseñan para favorecer la inclusión, es más fácil implementar acciones que mejoren el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad. Se deben hacer políticas de cultura organizacional, accesibilidad y contratación.

Para que la contratación de una Pcd sea eficaz, se necesita:



Políticas que promuevan una cultura de diversidad dentro de la organización. Para ello, es necesaria la capacitación en temas de concientización e inclusión de Pcd.



Políticas que implementen la accesibilidad y los ajustes razonables como parte esencial tanto para el desenvolvimiento de la persona en la empresa, como para el desempeño en su puesto de trabajo. La cultura de la empresa debe verse reflejada en una arquitectura sin barreras; es decir, se necesita educar en lo que es el diseño universal para lograr la concientización de que éste beneficia a todas las personas, no sólo a las que tienen una discapacidad.

Por consiguiente, si se elaboran políticas que favorezcan la educación, capacitación y adaptación de toda la plantilla laboral, habrá una mejor cultura de inclusión que fomente la contratación de personas con discapacidad, y un entorno accesible que permita a la persona con discapacidad la adaptación en su puesto de trabajo. Finalmente, la evaluación juega un papel muy importante en todo este proceso de inclusión, ya que se necesita medir cuál es el impacto que generan las políticas dentro de cada uno de los ejes principales: cultura, contratación y accesibilidad.

### 3. EJECUCIÓN

A continuación explicaremos cómo ejecutar paso por paso el proceso de inclusión en relación al esquema de planeación.

#### Políticas

Las políticas empresariales son directrices que guían la acción de la empresa. Son aquellas pautas que marcan los comportamientos, las normas y maneras de proceder hacia el desarrollo estratégico de la empresa. Según el alcance de la empresa, estas pueden ser generales o específicas.

Las políticas empresariales en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, deben ser aplicadas a todos los niveles y áreas de la organización, por lo que se consideran de tipo general.

Para la aplicación de políticas de inclusión, es importante considerar los siguientes aspectos:

1

---

Deben ser dictadas desde el nivel más alto de la empresa. Sin embargo, requieren ser compartidas y comprendidas por todas las personas de la empresa.

2

---

Deben promover una cultura de respeto y de no discriminación hacia las personas con discapacidad; independientemente de si estas son empleadas, clientes, proveedoras o accionistas de la empresa.

3

---

Las personas de la empresa deben contar con la misma igualdad de oportunidades y condiciones laborales.

Algunas de las acciones que te recomendamos para la elaboración de políticas de inclusión son:



Partir con un autodiagnóstico institucional que mida la percepción de los colaboradores en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y las acciones que favorecen u obstaculizan este proceso.



Con la información recabada del autodiagnóstico, hacer un análisis FODA que identifique las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con las que cuenta la empresa. Esto con el fin de diseñar políticas efectivas que cubran estas características.



Conseguir el apoyo formal de los líderes de la organización para contar con la voluntad de hacer un cambio en la cultura e integrar políticas de inclusión en la institución.



Promover e incorporar valores de inclusión, respeto, diversidad y colaboración en la filosofía corporativa en los procesos de inducción de nuevos colaboradores.



Revisar las políticas de contratación y eliminar los mecanismos de exclusión que se encuentren en ellas.

## Accesibilidad

*“La arquitectura sin barreras significa que el mundo que creamos, debe diseñarse para todos con independencia de las condiciones físicas o la edad, sin necesidad de ayuda y sin restricciones.”*  
(Meuser, 2015)

### Diseño Universal:

El objetivo principal es alcanzar la accesibilidad universal mediante el desarrollo de productos y la creación o modificación de entornos, con el fin de beneficiar a la mayor cantidad de personas posible y evitar de esta manera, las actitudes y barreras físicas.

El diseño debe de seguir los siguientes principios:

#### 1 Igualdad y facilidad de uso:

Proporciona mismas o equivalentes maneras de uso para todas las personas.

#### 2 Flexibilidad:

Ofrece posibilidades de elección en los métodos de uso.

#### 3 Simple e intuitivo:

Elimina cualquier complejidad innecesaria.

#### 4 Información comprensible:

Utiliza diferentes formas de presentar la información: gráfica, verbal o táctil.

#### 5 Exige poco esfuerzo físico:

Permite que la persona mantenga una postura corporal neutra.

#### 6 Tamaños y espacios apropiados:

Las dimensiones son apropiadas, es decir, el tamaño y espacio facilitan el acceso.

#### 7 Minimiza el riesgo de cometer algún error:

Cuenta con medidas de seguridad para prevenir la interrupción de actividades o algún accidente.

## Diferencia entre accesibilidad y ajustes razonables

### Accesibilidad

Aquellas medidas que aseguren el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás personas.

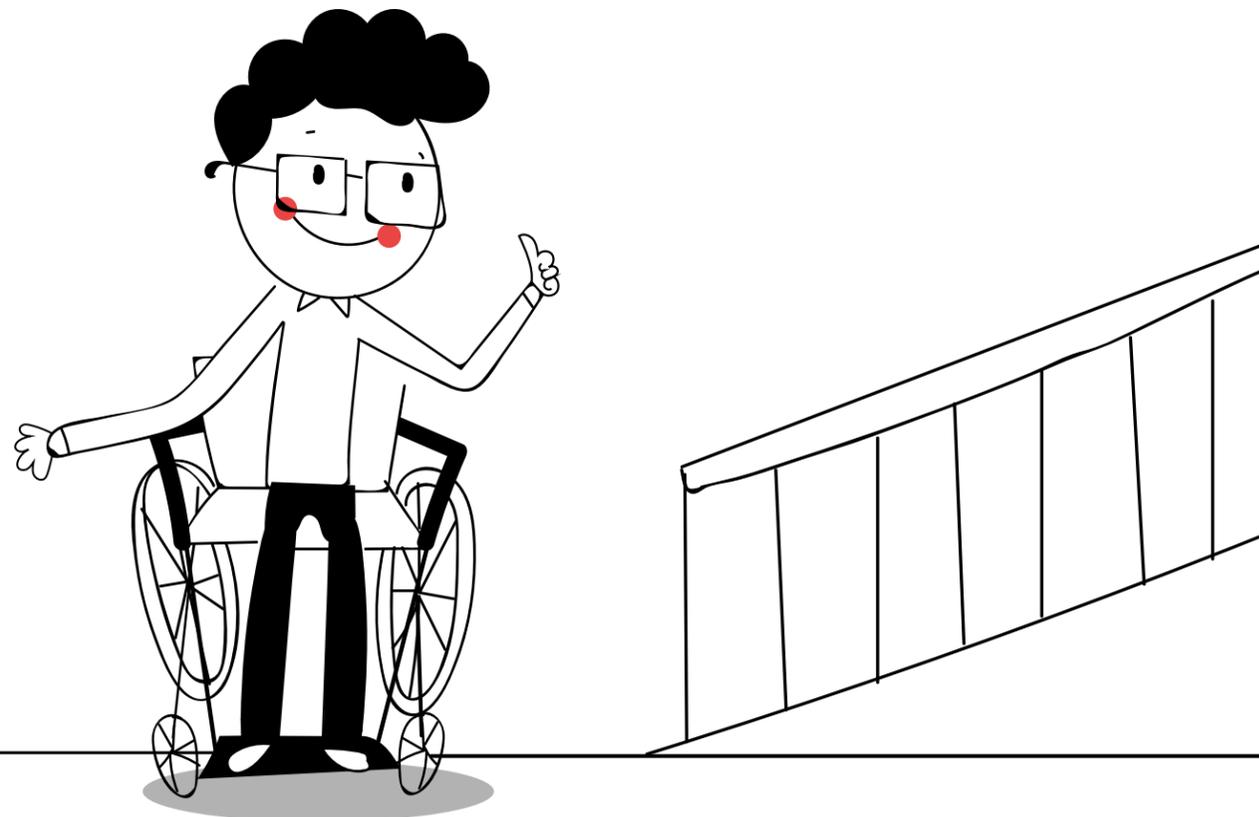


Entorno físico, transporte, sistemas y tecnologías de la información.

### Ajustes razonables

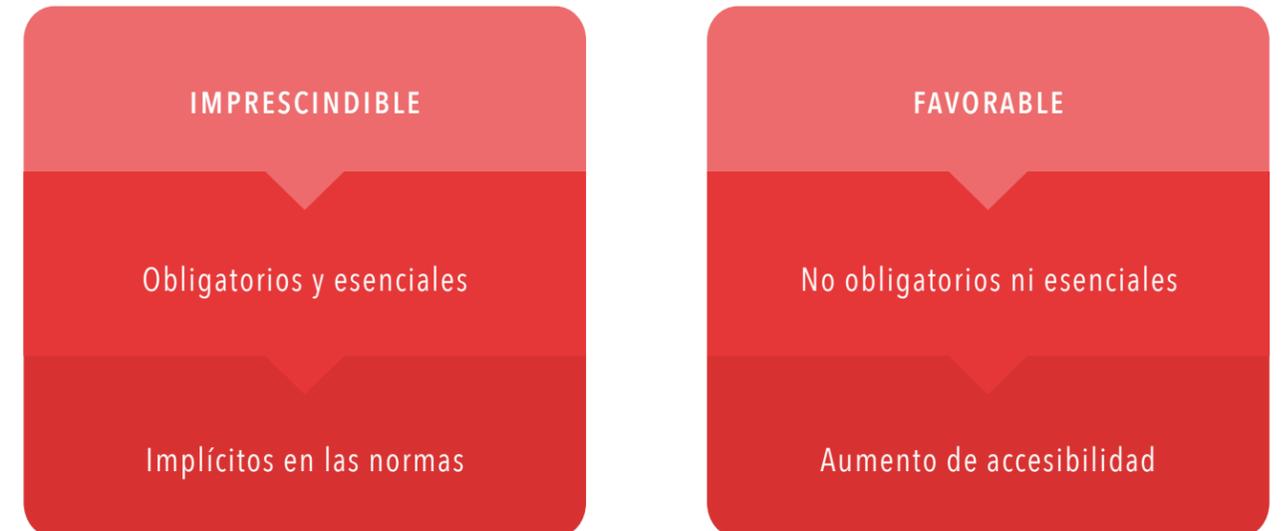
Aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y particulares que garanticen a las personas con discapacidad igualdad de condiciones con los demás.

Se toman en cuenta cuando son *realmente necesarios*.



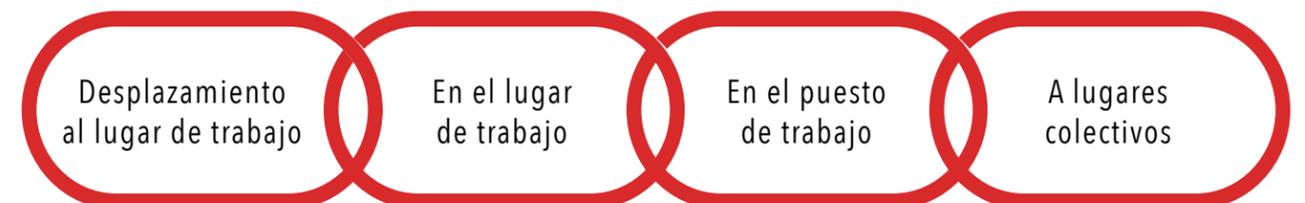
## Estrategias de accesibilidad en el entorno

Existen dos clasificaciones para la aplicación de estrategias de accesibilidad. De acuerdo a éstas, podrás saber qué medidas, ajustes y modificaciones realizar:



## Cadena de accesibilidad del empleo

Con el fin de que la accesibilidad se entienda de forma global y continua, surge la cadena de accesibilidad. Esta hace referencia a la conexión de aquellas tareas y actividades que funcionan a modo de nexo; ya que, si uno de estos se debilita, la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa se verá comprometida.



Sebastián, M y Noya R. (2009) Adaptación de puestos. (figura). Recuperado de: <http://ceapat.org/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/adaptacionpuetra.pdf>

## ¿Qué te recomendamos?

- 1 | Elaborar un diagnóstico de accesibilidad de los espacios de la compañía. Como punto de partida es fundamental conocer las posibles áreas de mejora que facilitarán el acceso de los colaboradores, independientemente de su condición.
- 2 | Con base en el diagnóstico, preparar los espacios físicos y la infraestructura que permita el libre acceso de las personas con discapacidad de manera segura y autónoma.
- 3 | Hacer accesibles a cualquier persona no solo los elementos arquitectónicos de la empresa, sino también las herramientas de comunicación interna y externa (página web, intranet, etc.) ya que se garantizará una buena comunicación con todos los colaboradores.

## Capacitación y concientización



Concientizar es **aceptar** y **entender** que la diversidad enriquece y aporta grandes beneficios a la sociedad; es **fomentar** el respeto hacia la dignidad y derechos de las personas, y **reconocer** la realidad física, social y cultural de cada persona. Por consiguiente, el capacitar para concientizar da como resultado una mayor educación de los equipos de trabajo.

En este apartado se comparten algunos puntos que sirven para la creación de una estrategia que concientice de manera efectiva a los colaboradores y personal de trabajo de la empresa sobre las personas con discapacidad.

Acciones sugeridas:



### CONCIENTIZAR

Concientizar a los líderes de la organización sobre el compromiso de inclusión y convertirlos en voceros del programa con cada una de sus áreas.



### TALLERES

Llevar a cabo talleres de concientización y herramientas para la inclusión dentro de la empresa.



### CAPACITAR

Capacitar a todos los equipos de trabajo de las diferentes áreas en temas de: lenguaje incluyente, comunicación y trato a personas con discapacidad.



### PROMOVER

Promover la conciencia acerca de las posibilidades laborales de las Pcd.



### INFORMAR

Brindar información técnica con respecto a las personas con distintos tipos de discapacidad y su implicación a nivel laboral.



### COMUNICAR

Invitar a todos los colaboradores a formar parte del programa de inclusión por medio de la implementación de estrategias de comunicación interna y externa, que den a conocer el compromiso de la organización con respecto a la inclusión.



### DIFUNDIR

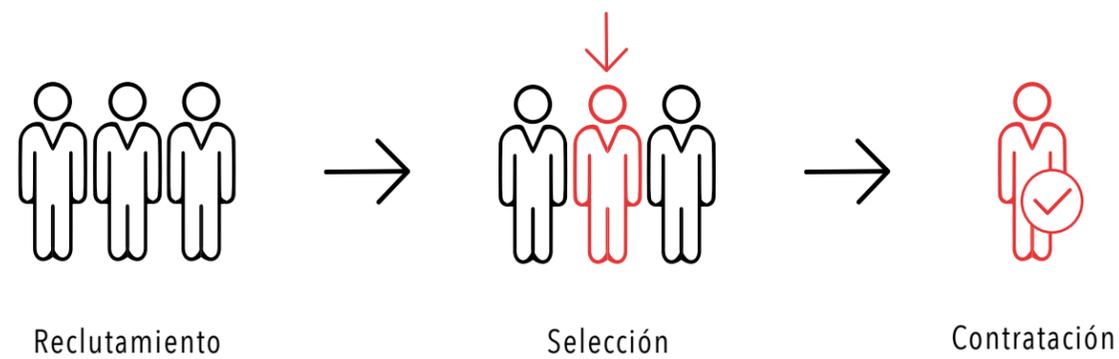
Campañas internas que tengan como fin informar y difundir los valores de la empresa, así como su compromiso con la inclusión laboral. Es importante que se manejen de forma periódica y con una comunicación proactiva, incluyente y participativa.



### BUSCAR APOYO

Apoyarse en la Red FaSIL que son aquellas instituciones especializadas en temas de discapacidad (ver el directorio).

## Reclutamiento y selección



En esta fase comienza el contacto directo con las personas con discapacidad. La empresa debe analizar todos sus procesos de reclutamiento y selección, con el fin de comprobar si estos efectivamente están atrayendo a los mejores candidatos, y no excluyendo a aquellas personas que podrían contribuir en el desarrollo de la organización. Un buen proceso de reclutamiento y selección lleva a una contratación eficaz.

Recomendaciones generales:

**1**

Crear un proceso de reclutamiento y selección incluyente, que considere a las Pcd, como aquellas capaces de realizar las funciones del puesto.

**2**

Es importante cerciorarse que las vacantes de trabajo que difunda la empresa, sean en un formato accesible para todas las personas.

**3**

Incorporar a los procesos de reclutamiento la búsqueda de candidatos en bolsas de trabajo de Pcd, [www.entrale.org](http://www.entrale.org)

**4**

Enviar los perfiles de las vacantes a las organizaciones de la sociedad civil que apoyan la inclusión laboral de Pcd. (\*)

**5**

Al momento de postular sus vacantes, la empresa podría incluir una mención sobre su compromiso con respecto a la inclusión e igualdad de oportunidades para los candidatos con discapacidad.

**6**

La batería de pruebas psicométricas deberán ser aplicadas en un formato accesible o con ajustes razonables.

**7**

Cuando un candidato con discapacidad sea compatible con el puesto, la empresa deberá estar en disposición de realizar los ajustes razonables para esa persona en su respectivo puesto de trabajo, ya que de esta manera tendrá igualdad de oportunidades y condiciones laborales.

## Perfil del puesto

La inclusión laboral de Pcd debe seguir un proceso similar al de los empleados sin ninguna discapacidad. Por consiguiente, en vez de preguntarse "¿qué trabajo le puedo ofrecer?" se debe partir por una necesidad real de cubrir un puesto de trabajo.

Te recomendamos lo siguiente:

1

Todos los puestos de trabajo deben estar abiertos a aquellas personas cuyas habilidades cumplan con los requerimientos del puesto, independientemente de su sexo/género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad, entre otros.

2

Se deben generar perfiles de puestos flexibles, que propicien la equidad de condiciones y oportunidades para todas las personas.

3

Hay que considerar las competencias reales que requiere un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función.

## Entrevista de trabajo

### Preparación de la entrevista

1

Es importante considerar que en algunos casos la persona interesada, al momento de aplicar para el puesto de trabajo, omite que tiene una discapacidad por miedo a ser discriminado. Por consiguiente, es recomendable que antes de la entrevista de trabajo, se le pregunte al candidato (ya sea que haya avisado que tiene discapacidad o no) si va a requerir ajustes o algún tipo de asistencia durante la entrevista.

2

En caso de que la persona sí requiera ajustes, pregúntale cuáles va a necesitar para la entrevista.

3

Es necesario indicarle cuáles son los papeles o documentos que se requieren para la entrevista de trabajo, por ejemplo: credencial de identificación para el registro y currículum.

4

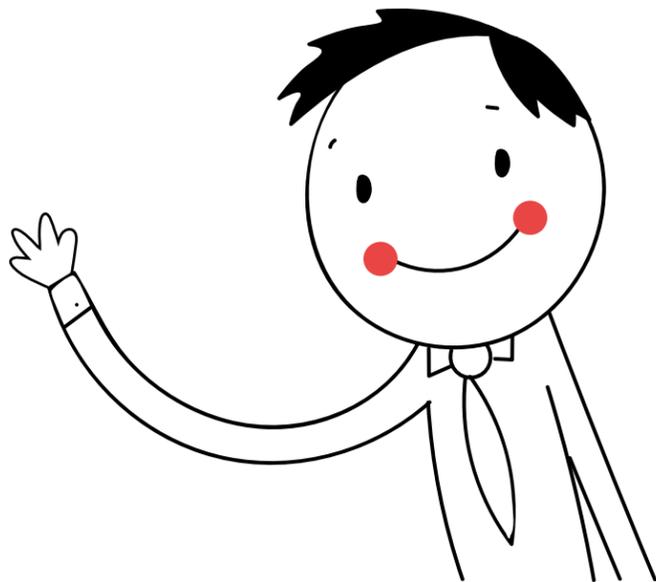
El lugar en donde se realice la entrevista, deberá ser un espacio agradable, limpio, con buena iluminación y sin distractores.

5

Se recomienda no sólo conocer el puesto de trabajo para el que se solicita el empleo, sino también otras posibles vacantes de la empresa que podrían ser adecuadas e interesantes para la persona con discapacidad.

## Consejos generales para el reclutador

- ✓ No veas a la persona con discapacidad con lástima ni la trates como si fuera una persona dependiente.
- ✓ En ningún momento debes de hacer juicios sobre la persona, debes enfocarte en las habilidades y el talento que tiene por explotar en el puesto de trabajo.
- ✓ Si le ofreces ayuda con algo, espera pacientemente a que te conteste. Si te dice que no, no lo tomes como algo personal.
- ✓ Usa un tono de voz adecuado, no es necesario que grites.
- ✓ Háblale directo a la persona con discapacidad a pesar de que esta venga con un acompañante, ya sea un intérprete o asistente.
- ✓ Durante la entrevista, dale tiempo a la persona para contestar tus preguntas.
- ✓ Si en algún momento no entiendes lo que te quiere decir la persona, repítele lo que entendiste y pregúntale tus dudas.
- ✓ Tu actitud deberá ser igual de abierta que con otra persona sin ninguna discapacidad.



## Tipo de preguntas

Se deberán hacer las mismas preguntas que a una persona sin discapacidad. Es decir, se concentrará en aquellas que le permitan saber si la persona es apta para el puesto de trabajo.

Es posible que la manera de formular las preguntas cambie dependiendo de la discapacidad que tenga la persona. Por ejemplo: si esta tiene discapacidad intelectual, es mejor formular preguntas cerradas y cortas; si tiene discapacidad auditiva posiblemente también necesitarás escribir algunas preguntas en papel en caso de no contar con un intérprete de Lengua de Señas Mexicana.

CORRECTO	INCORRECTO
Sobre los ajustes o apoyos que requerirá la persona para la entrevista de trabajo. ✓	✗ Cualquier tema sobre la discapacidad de la persona que no sea relevante para el puesto de trabajo.
Sobre los ajustes o apoyos que va a necesitar para ejercer bien sus funciones en el puesto de trabajo. ✓	✗ Cómo fue que la persona adquirió su discapacidad.
Cómo la persona va a realizar las funciones del puesto de trabajo. ✓	✗ Cómo va a interferir la discapacidad de la persona en las funciones de trabajo.

## Consideraciones por discapacidad

### Discapacidad física/motriz

**1**

Es sumamente importante que se tenga a consideración la necesidad de tener espacios amplios que permitan la movilidad y desplazamiento de las personas con discapacidad física.

**2**

Ofrece tu ayuda sólo si la persona parece necesitarla. Y si acepta su ayuda, pregunte cómo ayudar antes de actuar.

**3**

No te inclines demasiado a la silla de ruedas, ni toques el bastón o escúter, recuerda que hay que mantener un espacio personal.

### Discapacidad psicosocial/mental

**1**

El lugar donde se realice la entrevista, deberá ser un espacio libre de distracciones, ya que éstas pueden generar ansiedad y falta de atención.

**2**

Pregúntale sobre los objetos o situaciones específicas que pueden detonar algún estado de estrés que esté fuera de su control y que le obstaculice realizar sus funciones en el trabajo.

**3**

Pregúntale directamente a la persona cuáles son los apoyos específicos que utiliza dentro de su contexto familiar y sociocultural, con el fin de poder adaptarlos en el lugar de trabajo.

**4**

Utiliza un lenguaje sencillo y concreto.

**5**

Es recomendable darle algún teléfono o correo electrónico para contactar en caso de duda o algún inconveniente.

**6**

Al concluir la entrevista hay que ser siempre explícitos y no dar falsas esperanzas, por ejemplo: si mencionas que tendrá respuesta en 15 días, debes cumplir con esa fecha.

### Discapacidad intelectual

**1** | Maneja un lenguaje claro, preciso y directo; evita utilizar tecnicismos o términos complejos.

**2** | Es muy importante no hablar más lento ni usar un tono de pronunciación exagerado, recuerda que a pesar de sus limitaciones, son personas adultas, no menores.

**3** | Nunca des por hecho que el candidato asimiló toda la información sin antes preguntarle, por lo tanto, preguntas específicas como: "explícame, qué es lo que tienes que hacer en el puesto en el que te contrataríamos", sirven para comprobar que la persona asimiló y comprendió la información.

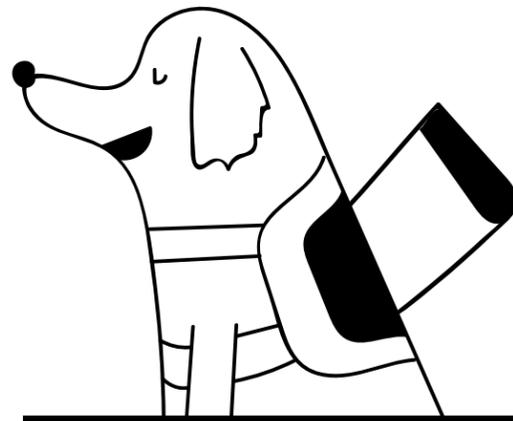
**4** | Si la persona va acompañada de un familiar o un facilitador, se recomienda primero entrevistar a la persona con discapacidad de manera individual y luego realizar una segunda entrevista con el acompañante para aclarar algunas dudas que hayan surgido durante la entrevista con la o el candidato.

**5** | Las pruebas psicométricas que sólo se centran en medir el coeficiente intelectual (CI), pueden ofrecer resultados parciales sobre la persona con discapacidad, por lo cual no son recomendables.

## Discapacidad visual

- 1 Previamente a la entrevista, infórmate acerca del tipo de discapacidad visual que presenta la persona, ya que las condiciones en el ambiente laboral pueden variar.
  - A la persona con *baja visión*, se le puede indicar el lugar donde se realizará la entrevista, caminando delante de ella.
  - A la persona con *ceguera*, se le ofrece el hombro o el brazo, para guiarla.

- 2 Pueden llegar a tener dificultades para leer y llenar una solicitud de trabajo impresa, por lo tanto, se recomienda ofrecer opciones accesibles, por ejemplo: enviársela por correo u ofrecerle una solicitud electrónica para llenar en línea.



- 3 En caso de que la persona lleve la asistencia de un perro guía, se le debe permitir el acceso y no se le puede acariciar ni distraer. En caso de que lleve algún acompañante, hay que pedirle de la manera más respetuosa que espere fuera mientras se lleva a cabo la entrevista.

- 4 Debes señalarle, ya sea en sistema Braille o con indicaciones verbales claras, dónde están las áreas más importantes de la empresa, por ejemplo: los baños, las salidas de emergencia, los extintores, las escaleras, elevadores, etc.

- 5 Se deben evitar aquellas pruebas psicométricas en las que la persona tenga que escribir en papel las posibles respuestas; si es un requisito para la empresa aplicarlas, se deben ofrecer los apoyos tecnológicos para poderlas desarrollar.

## Discapacidad auditiva

- 1 Para poder llevar una comunicación eficaz, es necesario que seas paciente y hables de forma clara. También es importante no llevarse las manos a la boca, ni comer o fumar mientras estás hablando.

- 2 Además de mirar de frente a la persona, también es necesario que utilices expresiones tanto faciales como corporales.

- 3 Utiliza, en la medida de lo posible, apoyos visuales para comunicarte. Por ejemplo: uso de un pizarrón, documentos escritos, gráficos o imágenes, diapositivas de presentación, entre otros.

- 4 En caso de que la persona sólo se comunique por medio de lengua de señas, solicita la ayuda de un intérprete o lleva el manejo de la entrevista de forma escrita y con apoyos visuales.

- 5 En cuanto a las pruebas psicométricas, se deben hacer adaptaciones dependiendo de la habilidad y el tipo de sordera de la persona. Sin embargo, es recomendable que las realice un intérprete de lengua de señas.

### Pruebas psicométricas

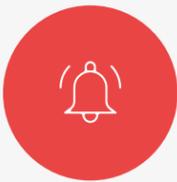
Si en tu proceso de reclutamiento es importante la aplicación de pruebas psicométricas para tener una valoración más completa de la persona, debes considerar que éstas requieren ser aplicadas en un formato accesible o con ajustes razonables.



La empresa realiza la selección del candidato más apto para el puesto de trabajo, en relación a su perfil, competencias, e intereses.



Por medio de un formato accesible, mandar a la persona con discapacidad un comunicado en donde se le informe que ha sido seleccionada para el puesto de trabajo.



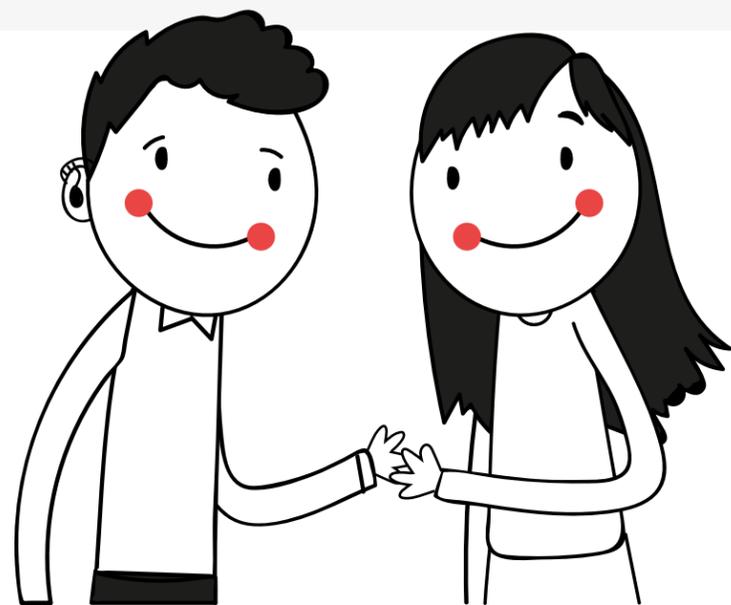
Se notifica a la organización o institución de la sociedad civil que acompañó a la persona durante el proceso, que ésta ha sido seleccionada para el puesto de trabajo.



Informar y hacer una capacitación general de sensibilización en el área en donde va a trabajar la persona con discapacidad.



Orientar y capacitar a la persona con discapacidad que acaba de ingresar a la empresa, en las funciones básicas que desempeñará en el puesto de trabajo para la cual fue seleccionada.



En esta etapa, la empresa debe hacer un seguimiento que desarrolle y mejore el proceso de inclusión de la persona con discapacidad. Este proceso es crucial dentro de la inclusión laboral, pues, aunque las personas que forman parte de la empresa en general pasan por esta etapa de distintas formas, en el caso específico de las personas con discapacidad es importante realizar el proceso de acompañamiento y seguimiento por temas de:

- ✓ Orientación en la empresa.
- ✓ Socialización en el entorno laboral.
- ✓ Verificación en la implementación de los ajustes razonables.

Por consiguiente, en este apartado te explicamos cuáles son algunas recomendaciones para este proceso por medio de tres etapas:

## 1. Acompañamiento y presentación en el primer día de trabajo

Es necesario que desde el primer día se lleve a cabo el proceso de incorporación de la persona, de manera que esta se pueda integrar con confianza y seguridad a su nuevo equipo de trabajo. Se debe revisar que el equipo en el que se va a integrar la persona esté consciente y preparado para trabajar adecuadamente con una persona con discapacidad.

De ser así, la persona podrá:

- ✓ Presentarse de manera oficial frente a las personas que integrarán el equipo.
- ✓ Notar el interés del equipo de trabajo en incorporarla como nuevo miembro.
- ✓ Establecer cuáles son las tareas asignadas como nuevo miembro del equipo.

NOTA: En caso de que la persona no haya tenido un trabajo previo y sea la primera vez que se integra al mundo laboral, este acompañamiento debe llevarse de la manera más adecuada para que se sienta incluida y preparada para el trabajo.

## 2. Seguimiento del desarrollo laboral de la persona

**a.** El proceso de acompañamiento no sólo debe quedarse en la presentación del primer día, sino que debe realizarse un seguimiento que busque:



Verificar que el equipo de trabajo tenga buena comunicación y que cada miembro se sienta integrado.



Comprobar que se esté respetando la autonomía y responsabilidad de la persona con discapacidad.



Cerciorarse que la persona se encuentre incorporada a la vida laboral y se esté desarrollando tanto personal como profesionalmente.

**b.** Se recomienda que la empresa realice este proceso de seguimiento durante los primeros 3 meses. Sin embargo, el tiempo puede variar dependiendo de la persona, el tipo de discapacidad y el puesto que desempeña.

**c.** Se debe realizar una evaluación del trabajo realizado por la persona que tenga como objetivo observar el proceso de adaptación de la persona en la empresa; así como valorar los esfuerzos por parte de la organización para lograr la inclusión de esta. Éstas se darán de manera periódica.

Servirán para:



Detectar si se suscitan nuevos problemas, por qué se dieron y cómo se pueden resolver.



Verificar que la comunicación entre la persona que trabaja en la empresa y sus jefes o jefas sea la adecuada.

Finalmente, deben hacerse revisiones que tengan el fin de examinar que las condiciones laborales sean las adecuadas para la persona en cuanto a su equipo de trabajo y el lugar físico en el que se encuentra.

## 3. Estrategias de seguimiento

Es importante tomar en cuenta que el seguimiento de la Pcd se va a ir dando de manera diferente según las características de la persona, el puesto y el área de trabajo a la que se esté integrando.

A continuación te sugerimos algunas acciones o estrategias a considerar para la integración de la persona:

**a.**



Se recomienda que dentro del área de trabajo en donde se encuentra la persona con discapacidad, exista un miembro del equipo de trabajo que acompañe a la persona durante su proceso de integración. Este rol de acompañamiento a la persona con discapacidad, lo debe tener la persona encargada que naturalmente daría el seguimiento a un integrante de nuevo ingreso (jefe inmediato, etc).

**b.**

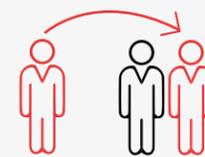
Solamente en casos específicos en donde la persona requiera de más acompañamiento, como las personas con discapacidad intelectual, se recomienda lo siguiente:



Asignar a un miembro del equipo de trabajo "Champion" o "Sponsor" que acompañe a la persona durante los primeros meses, con el fin de evaluar el trabajo realizado y conocer la percepción de su equipo de trabajo, colaboradores y clientes.

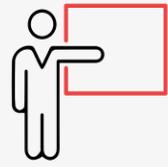


El perfil del "Champion" o "Sponsor" deberá ser el de una persona con sensibilidad al tema y con una actitud incluyente.



Se rotará el rol de "Sponsor" o "Champion" de forma mensual o trimestral para involucrar a más personas en el proyecto e integrar al equipo del área correspondiente.

c.



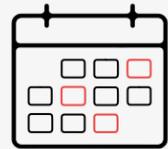
Capacitar a la persona en la actualización de contenido o adquisición de una competencia dentro de su área de trabajo para potencializar su talento. Se debe tomar en cuenta las necesidades de la persona con discapacidad para poder hacer las adecuaciones necesarias y los ajustes razonables en el curso o taller de capacitación.

d.

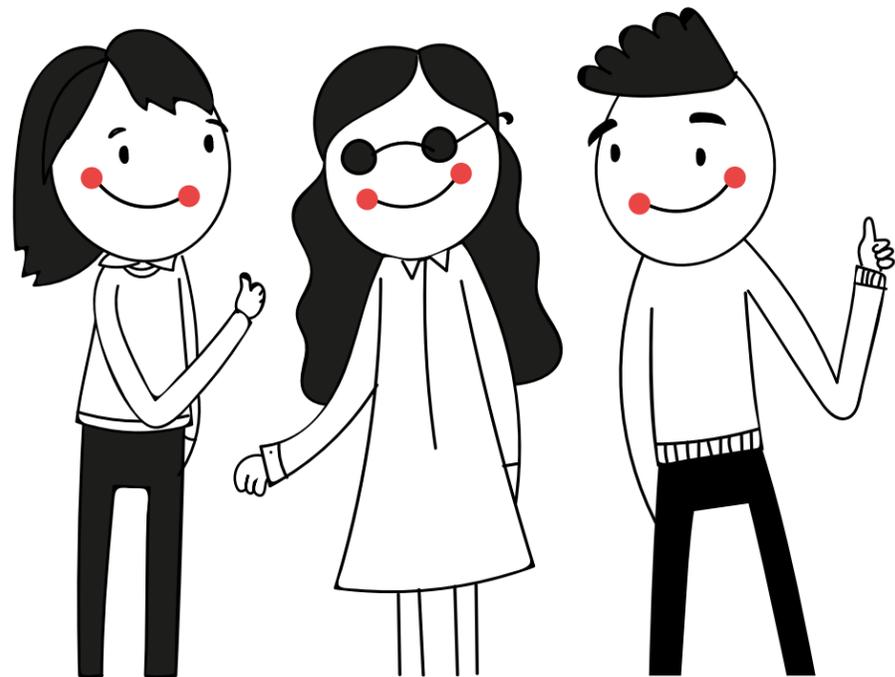


Realizar un monitoreo de la respuesta del equipo de trabajo con respecto a la inclusión.

e.



Agendar reuniones de seguimiento con la asociación o facilitador aliado con quien se realizó la búsqueda de la persona y el proceso de reclutamiento y selección.



### Retención y desarrollo

Es importante reconocer y fomentar las posibilidades de crecimiento laboral que pudiesen llegar a desarrollar las personas con discapacidad. Es por eso que se proponen algunos puntos base que sirvan para generar las estrategias razonables para darle seguimiento al desarrollo de la funcionalidad laboral.

Acciones sugeridas:

1 |

Capacitación continua y sistemática de las personas con discapacidad.

2 |

Evaluar periódicamente a las personas con discapacidad, al igual que a cualquier otro integrante del equipo, para construir junto con estas un plan de carrera acorde a su perfil.

3 |

Monitorear periódicamente:

- Ambiente de trabajo y relación que se ha establecido con el equipo de trabajo y superiores.
- Conducta laboral: puntualidad, ausentismo, cumplimiento de tareas, accidentabilidad, ritmo de trabajo, calidad del trabajo.
- Necesidades de acondicionamiento del espacio físico, accesibilidad al puesto, y entrenamiento adicional.

## 4. EVALUACIÓN

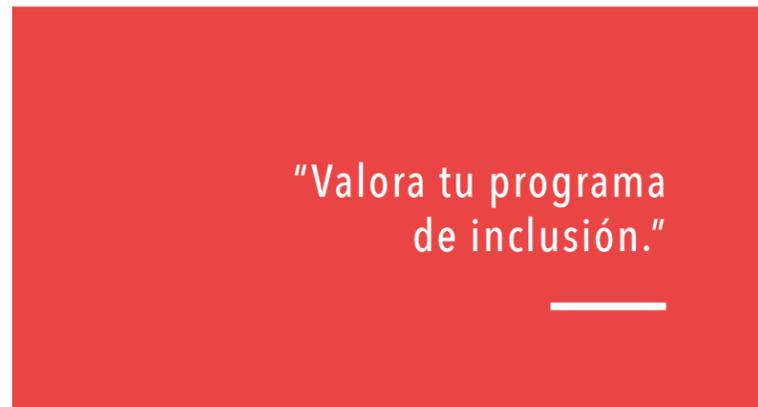
Tener un sistema de evaluación es esencial para calificar y valorar todo el proceso de inclusión laboral de Pcd. Esta debe realizarse desde el diagnóstico de accesibilidad en la empresa hasta la contratación y permanencia de la persona.

### ¿Por qué es necesaria?

La evaluación permite identificar cuáles fueron los logros obtenidos, así como detectar las áreas de oportunidad en todo el proceso del programa de inclusión. Con el análisis de resultados, la empresa puede contemplar qué puede reforzar o modificar en su organización para hacer más eficiente el trabajo para las Pcd.

La empresa debe tener muy claro qué es lo que va a evaluar. Por consiguiente, se recomienda establecer los objetivos generales y específicos de la evaluación.

Ejemplo:



#### GENERAL

El objetivo de esta evaluación es medir el impacto que generó este proyecto durante y después de su implementación.



#### ESPECÍFICO

Analizar la coherencia del proyecto en relación a la identificación de las necesidades principales.

Debido a su importancia, en este apartado recomendamos algunos instrumentos de evaluación que pretenden servir a la empresa que lo desee aplicar, de manera que le ayude a un diagnóstico y agrupación de información para el mejoramiento de su plan de inclusión.

El objetivo es que se analicen los resultados obtenidos en el programa de inclusión que se está llevando a cabo, para verificar si realmente se está promoviendo una cultura de inclusión y si la forma en que promueven esta cultura es la adecuada.

Ejemplo:

I

#### DATOS GENERALES DE LA PERSONA

Tener una buena relación y conocer a las personas que trabajan en tu empresa aumenta la productividad, por lo mismo es importante se conozca el puesto y a la persona que lo desempeña.

Es importante recordar que se debe conocer claramente al capital humano que forma tu equipo de trabajo. Aldo (2013) describe al capital humano de una empresa como las personas que van a ser partícipes de la estrategia empresarial para afrontar los grandes retos de la actualidad.

II

#### DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

La descripción del puesto es un documento breve en donde se redacta toda la información acerca de los objetivos, responsabilidades y tareas de la persona. Conocer esta información beneficiará la evaluación de puesto, ya que te ayudará a saber cuál es el propósito del trabajo de la persona, en qué área se desarrolla y cuál es su equipo de trabajo. De igual manera, te servirá para detectar con mayor claridad tanto sus habilidades y capacidades, como sus áreas de oportunidad.

### III

#### ASPECTOS A EVALUAR

Los dos ejes principales para la evaluación del programa de inclusión son:

1. Evaluar el desarrollo de la persona: Verificar como el programa de inclusión le está ayudando a adaptarse integralmente a su puesto de trabajo, si le está ayudando a desarrollarse profesional y personalmente.
2. Evaluar la integración al equipo de trabajo: Verificar que la cultura inclusiva promovida en la empresa este permeando a todos los equipos de trabajo y también sepan tratar de forma adecuada a la persona con discapacidad que se integró a su equipo de trabajo.

### IV

#### ENTREVISTA

**Objetivo:** Que se de un diálogo enriquecedor entre la persona entrevistadora para recabar datos importantes que posteriormente servirán para analizar si el programa de inclusión está funcionando adecuadamente y qué estrategias se deberán llevar a cabo para perfeccionarlo. Las entrevistas consisten en preguntas guía que ayudarán a encaminar el diálogo hacia un objetivo en específico.

Previamente al realizar la entrevista es importante dominar la siguiente información:

- Propósito y funciones del puesto.
- Habilidades y aptitudes que requiere el puesto.
- Jefes directos y área en la que se encuentra.
- Tipo de discapacidad de la persona.
- Horario, equipo y lugar de trabajo de la persona.
- Antecedentes y conocimientos de la persona.
- Capacitaciones dadas hasta el momento de la entrevista.

La entrevista del equipo de trabajo servirá para evaluar las habilidades sociales y comunicativas que tiene la persona con los demás miembros.

### V

#### RÚBRICA DE OBSERVACIÓN

Este apartado pretende que se tenga una visión más integral, ya que se evaluará desde la perspectiva de la persona y cómo se ha involucrado con los otros miembros del trabajo.

La rúbrica de observación es una herramienta que ayudará al evaluador a analizar lo siguiente:

- El logro del objetivo esperado del programa de inclusión.
- El desarrollo de las competencias que son necesarias para la persona.
- La asimilación de los contenidos.
- El adecuado desempeño de las tareas según el proceso de aprendizaje del puesto.

De igual manera, esta rúbrica permite identificar los elementos que pasamos por alto, para después poder hacer ajustes e ir mejorando la práctica laboral de la persona (Vázquez, 2018).

Los objetivos de la rúbrica en un programa de inclusión de Pcd son los siguientes:

- Identificar los logros y las áreas de oportunidad de la Pcd.
- Crear estrategias para la mejora de la persona y el equipo de trabajo.

### VI

#### DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN

**Objetivo:** Este diagnóstico tiene como objetivo identificar cuáles son las necesidades de capacitación tanto del equipo de trabajo como de las Pcd. Esta herramienta también sirve para evaluar la eficacia de las capacitaciones que se imparten dentro de la empresa y el impacto que generan en el desarrollo de las personas que conforman los equipos de trabajo (anexo VIII).

**Objetivo:** Este diagnóstico permite identificar cuáles son aquellos apoyos que la persona necesita para poder realizar de manera eficiente sus actividades laborales. Por medio de la propuesta de formato que compartimos (MDA 9), la empresa será capaz de describir el apoyo y justificar la necesidad de éste.

### Estrategias para buenas prácticas de inclusión

#### a.

*Adoptar la diversidad como parte de la compañía*

Las políticas de la empresa deberán contemplar las características individuales de todas las personas que forman parte de la organización. Esto generará una cultura organizacional más inclusiva.

“El avanzar hacia la erradicación de la discriminación laboral, es un valor y un ejemplo a seguir por otros, creando una cultura que reconozca capacidades y habilidades por sobre los estereotipos.” (Magdaleno, 2015).



MDA 8: Formato para realizar un diagnóstico de capacitación.  
MDA 9: Formato de Diagnóstico de apoyo.

#### b.

*Enfocarse en las competencias y habilidades*

Contratar personas con discapacidad no es una cuestión de “caridad”, es encontrar a más personal que tenga las habilidades para contribuir en el desarrollo de la organización y de la sociedad.

#### c.

*Extender la cultura de inclusión a todas las áreas de la empresa*

Quienes están a cargo de los programas de inclusión deberán dirigir estrategias que motiven a los managers de cada una de las áreas a incluir a personas con discapacidad.

#### d.

*Comunicar de forma inclusiva*

El área de Recursos Humanos al publicar una vacante, deberá dar a conocer que la empresa es inclusiva y accesible para todas las personas. El mensaje de inclusión debe ser claro y comprensible para todas las personas.

#### e.

*Ofrecer dinámicas de concientización*

Esta es una práctica clave para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. Si los equipos de trabajo no tienen esta conciencia de las capacidades, habilidades y competencias que tiene una persona con discapacidad, una empresa no va a lograr cumplir al 100% su objetivo de inclusión a pesar de contar con la accesibilidad y ajustes necesarios.

Se pueden ofrecer talleres, actividades y conferencias que tengan como objetivo concientizar a los equipos de trabajo con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales entre éstos y las personas con discapacidad.

MDA 10: Formato de diagnóstico de apoyo  
MDA 11: Política de inclusión y accesibilidad

f.

### *Promover la flexibilidad de horario*

Se podrán implementar horarios flexibles de acuerdo al tipo de discapacidad que tenga la persona. Por ejemplo, a una persona con silla de ruedas le toma más tiempo llegar y salir de su trabajo debido a su condición, por lo que la distribución flexible de la jornada laboral le puede ser de gran ayuda. Sin embargo es importante analizar muy bien el caso de la persona, ya que no todos necesariamente requieren de esta flexibilidad.

g.

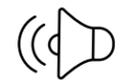
### *Hacer accesible la comunicación*

La información que difunda la empresa podrá ser comunicada en distintos formatos accesibles. Esto quiere decir que los mensajes comunicativos deberán ser comprendidos por todos los equipos de trabajo.

Algunos ejemplos son:



Proveer material físico que pueda ser leído en sistema Braille o que esté escrito en letra grande para que las personas con discapacidad visual puedan leer.



Grabaciones o comunicados que puedan ser leídos por lectores de pantalla.



Describir las imágenes presentes de un mensaje o presentación para que las personas con discapacidad visual puedan comprender lo que la imagen o representación gráfica está comunicando.



Los materiales audiovisuales deberán ir subtítulos o tendrán la grabación de un intérprete de Lengua de Señas Mexicana en una esquina del video para hacer accesible la información a personas con discapacidad auditiva.

h.

### *Respetar los criterios de confidencialidad*

Siempre se deberá respetar el criterio de privacidad que tiene la empresa con respecto a la información dada por la persona acerca de su discapacidad. Se informará y capacitará al equipo de trabajo sobre la discapacidad en general, y posteriormente se informará acerca del tipo de discapacidad particular de la persona sin entrar a detalles específicos.

i.

### *Abrir un Grupo de Recursos para Empleados de personas con discapacidad (GRE)*

Los GRE son estructuras internas conformadas por colaboradores de la empresa que comparten ciertas características, intereses e identidades en común. Estos buscan brindar oportunidades para que las personas de un grupo de diversidad específico de la empresa, conformen redes de apoyo, compartan inquietudes, intereses y experiencias. Más que un club social, es una estrategia de negocios.

Un GRE de personas con discapacidad tiene como principio promover tanto una cultura de diversidad en la empresa, como el proceso de inclusión de Pcd en la misma.

### **Algunas de las funciones que realizan las personas con discapacidad en el GRE son:**

- Revisar las políticas y procesos de la empresa que afectan a las Pcd.
- Identificar oportunidades en el mercado para productos y servicios dirigidos a las Pcd.
- Colaborar con equipos internos sobre temas de la accesibilidad en el espacio, la tecnología, y todo el ambiente de trabajo.
- Concientizar a todas las personas dentro de la empresa sobre temas que afectan a las Pcd.

Las empresas que cuentan con un GRE de personas con discapacidad serán capaces de fortalecer las iniciativas de inclusión en sus centros de trabajo y de darle a las Pcd un mayor sentido de pertenencia y oportunidades para un mejor desarrollo personal y profesional dentro de la organización.

En esta imagen te compartimos un ejemplo del GRE de Caterpillar:

#### NUESTRA CULTURA DE TRABAJO

## GRUPOS DE RECURSOS DE EMPLEADOS

Nuestra fuerza de trabajo es tan diversa como los clientes a quienes atendemos. Tenemos diversos orígenes y experiencias, pero dondequiera que trabajemos, hagamos lo que hagamos, compartimos un conjunto único de valores que unen a nuestra empresa. Vivimos y trabajamos por estos valores: integridad, excelencia, trabajo en equipo y compromiso, lo cual significa que debemos tratar a los demás con respeto y apreciar la contribución de cada persona.

En Caterpillar, reconocemos la necesidad de celebrar la diversidad y la naturaleza única de cada persona mientras garantizamos la inclusión de las ideas y contribuciones de la persona. Haga clic en los vínculos siguientes para obtener más información sobre nuestra realidad de diversidad e inclusión, que incluye detalles sobre nuestro compromiso de liderazgo, premios y logros, y los grupos de recursos de empleados.

AFRICAN AMERICAN NETWORK

AFRICA BUSINESS RESOURCE GROUP

ARMED FORCES SUPPORT NETWORK

ASIAN INDIAN COMMUNITY

ABLED & DISABLED EMPLOYEES PARTNERING TOGETHER

CHINESE RESOURCE GROUP

EXPERIENCED PROFESSIONAL RESOURCE GROUP

KOREAN RESOURCE GROUP

LAMBDA NETWORK

LATINO CONNECTION

MIDDLE EASTERN RESOURCE GROUP

WOMEN'S INITIATIVE NETWORK

YOUNG PROFESSIONALS OF CATERPILLAR

j.

*Tener un Comité de Diversidad e Inclusión de personas con discapacidad.*

El comité está integrado por un grupo de personas de la empresa que se encargan de darle seguimiento a un asunto o proyecto. Quienes conforman los comités tienen la responsabilidad de reunirse cada determinado tiempo para discutir sobre un asunto y tomar decisiones en común para la solución de un problema o para el desarrollo de un proyecto.

El formar un comité de diversidad e inclusión de personas con discapacidad en la empresa, que además esté compuesto por personas de distintas áreas de trabajo, cuenta como una estrategia fundamental para demostrar el compromiso que la organización tiene con la inclusión y promoción de la diversidad en sus equipos de trabajo. Sin embargo, para que este genere resultados eficaces, se requiere de la responsabilidad, iniciativa y constancia de todos los integrantes del comité.

<https://www.caterpillar.com/es/careers/culture/employee-resource-groups.html>

# CAPÍTULO 5

*Empresa Incluyente*

---

## EMPRESA INCLUYENTE

Una empresa debe tener una cultura organizacional que transmita sentimientos, actitudes, valores y tradiciones que favorezcan la interacción entre los equipos de trabajo. Si eres una empresa incluyente, es importante que lo comuniques tanto al interior como al exterior de la organización.

Por ello, te recomendamos utilizar algunos de los siguientes mensajes:

1

Fomentamos una cultura incluyente para personas con discapacidad.

2

Tenemos el compromiso de implementar programas de inclusión laboral para la contratación, retención y desarrollo de personas con discapacidad.

3

Sabemos que la inclusión laboral de personas con discapacidad es una cuestión de derechos y que con la contratación de personas talentosas toda la población gana.

4

Colaboramos con todos los actores del sector para construir una base de datos nacional de personas con discapacidad que trabajen o quieran trabajar.

5

Trabajamos en la construcción de alianzas y redes de colaboración entre empresas, asociaciones y personas con discapacidad con la finalidad de facilitar la inclusión laboral en México.

6

Intercambiamos experiencias y mejores prácticas con otras empresas y organizaciones de la sociedad civil para seguir aprendiendo y construyendo una empresa más incluyente.

7

Favorecemos la implementación de programas de educación profesional y capacitación laboral para personas con discapacidad.

1

Cuido las instalaciones de la empresa y respeto el mobiliario accesible para todas las personas.

2

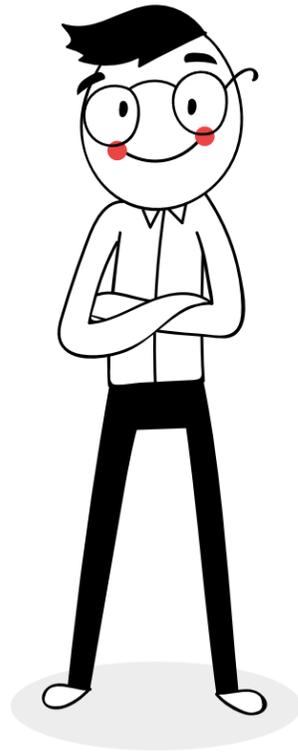
Soy consciente de que todas las personas somos valiosas y dignas de respeto.

3

Reconozco que todas las personas tenemos capacidades diferentes y complementarias.

4

Sé que trabajando en equipo logramos mejores resultados.



5

Respeto los tiempos y espacios de todos.

6

Busco integrarme con todos los que colaboran en mi empresa.

7

Me dirijo a todas las personas con amabilidad y hablándoles por su nombre.

8

Mantengo la confianza de mi equipo honrando siempre mi palabra.

9

Practico una actitud de servicio y ofrezco mi ayuda.

10

Encuentro riqueza en la diversidad y aprendo de quienes son diferentes a mí.

# CAPÍTULO 6

*Red FaSIL*

## ¿QUIÉNES SON?

La Red de Facilitadores de Servicios en Inclusión Laboral (Red FaSIL) de Éntrale está conformada por Organizaciones de la Sociedad Civil y Empresas Sociales que cuentan con la experiencia y las herramientas para acompañar a las Empresas Aliadas en la implementación de sus programas de inclusión.

Dentro de los compromisos de la Red FaSIL se encuentran:

1 |

Acompañar en la implementación de los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas aliadas brindando servicios en sus diferentes fases y asesorar a las empresas aliadas en la construcción de una cultura organizacional más incluyente.

2 |

Apoyar las iniciativas de la Alianza en materia de capacitación y formación de personas con discapacidad.

3 |

Reportar de forma trimestral los avances y acciones realizadas con cada una de las Empresas Aliadas.

4 |

Brindar un servicio preferencial y profesional a las Empresas Aliadas.

## RED FASIL

A continuación presentamos un agradecimiento a aquellas organizaciones que conforman la Red FaSIL y que han trabajado arduamente por la inclusión de personas con discapacidad en México.

1. Acce-soría
2. APAC, I.A.P. Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral.
3. Asociación Mexicana para la Atención de Personas con Discapacidad Visual I.A.P (Proyecto Ágora)
4. Asperger México A.C.
5. Best Buddies México
6. Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C. CAPYS
7. Centro de Rehabilitación e Integración Social C.R.I.S. DIF Naucalpan
8. Centro Panamericano Colabore
9. Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE)
10. Consultoría TIC y Discapacidad
11. Daunis Gente Excepcional, I.A.P
12. Débiles Visuales
13. Discapacidad Motriz
14. Federación Mexicana de Sordos
15. Fundación Blaumeer
16. Fundación CTDUCA Atención Integral de Personas Down, I.A.P.
17. Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (FHADI), I.A.P.
18. Fundación Inclúyeme
19. Fundación Mandala
20. Fundación ManpowerGroup
21. Fundación para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad, A.C.
22. Fundación Paralife
23. Fundación Teletón México A.C.
24. Fundación Vuelo Libre AC
25. Hearcolors SAPI
26. Hermanos en la discapacidad
27. ILUNKA, ESTRATEGIA SUSTENTABLE
28. INKLUSION
29. Integración Down I.A.P
30. Juntos
31. Kadima A.C.

32. Leer nos incluye a todos, IAP/ IBBY México
33. Libre Acceso A.C.
34. Linkenium Consulting S.C
35. Movimiento Congruencia
36. Red Iberoamericana
37. Red Voces
38. T-Ac-Zora Consultoría en RSE e Inclusión
39. Todo Accesible S.C
40. Unidos Somos Iguales D.F, I.A.P.
41. WMF Foundation
42. Xicani, Consultoría y Coaching
43. Interpretación, Traducción y Accesibilidad EN

## FUENTES DE CONSULTA

Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación. 12 de junio de 2018.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017) Encuesta Nacional sobre Discriminación [ENADIS] Obtenido de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/358027/enadis2017\\_resultados.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/358027/enadis2017_resultados.pdf)

Gobierno de la República (2015) La inclusión laboral en México: Avances y retos. México: Biblioteca Mexicana del Conocimiento.

Secretaría del Trabajo y Previsión Laboral (2012) Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH, 2012. México, D.F: Vivir Mejor.

Meuser, P; Tobolla, J. (2015) Arquitectura accesible: Manuales de arquitectura y construcción. España: Promopress.

Suárez, R. (2017, 1 de abril) Pensar y diseñar en plural: Los siete principios del diseño universal. Revista digital universitaria. Obtenido de: <http://www.revista.unam.mx/vol.18/num4/art30/art30.pdf>

Asociación Empresarial para el Desarrollo (2015) Caja de herramientas para Empresas Inclusivas: El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Obtenido de: [http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_4.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2008) Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Ley Federal del trabajo, Diario Oficial de la federación México 9 de abril 2012.

Organización Mundial de la Salud (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

Ley de impuesto sobre la renta. Diario Oficial de la Federación. México, 30 de noviembre de 2016.

Ley de ingresos de la federación para el ejercicio fiscal. México, 28 de diciembre de 2018.

Secretaría de Administración Tributaria (2014) Inversiones en adaptaciones que faciliten el uso de instalaciones para facilitar el acceso y uso de las instalaciones a personas con discapacidades diferentes. Obtenido de: [http://omawww.sat.gob.mx/fichas\\_tematicas/estimulos\\_patrones\\_discapacidad/Paginas/inversiones\\_adaptaciones\\_faciliten\\_uso\\_instalaciones\\_personas\\_discapacidades.aspx](http://omawww.sat.gob.mx/fichas_tematicas/estimulos_patrones_discapacidad/Paginas/inversiones_adaptaciones_faciliten_uso_instalaciones_personas_discapacidades.aspx)

Save the Children en México (s.f) Manual para la inclusión de niños y niñas con discapacidad y sus familias en Centros Comunitarios de Desarrollo Infantil. México: Fundación Alfredo Harp Helú.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las PcD. Diario Oficial de la Federación. México, 12 de marzo de 2001.

Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las personas con Discapacidad, AG/RES. 2339 (XXXVII-O/07), Argentina, 5 de junio de 2007.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. México, 5 de febrero de 1917.

Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación. Diario Oficial de la Federación. México, 11 de junio 2003.

Gobierno de México (2019) Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI 2015). Obtenido de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Sebastián, M y Noya R. (2009) Adaptación de puestos. (figura). Obtenido de: <http://ceapat.org/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/adaptacionpuestra.pdf>

Antezana, P; Linkimer, M. (2015) Autodiagnóstico empresarial y pasos para la elaboración de una política empresarial inclusiva de personas con discapacidad. Obtenido de: <http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/CajaHerramientas>

Empresas SB (2015) Política de inclusión, diversidad y no discriminación. Obtenido de: [http://accionempresas.cl/docs/noticias/0306035713\\_POLITICA\\_INCLUSION\\_SB\\_final.pdf](http://accionempresas.cl/docs/noticias/0306035713_POLITICA_INCLUSION_SB_final.pdf)

Corradi, C y Sucarrat, M.J (2015) Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas : actores y procesos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.

Metts, R.L. (2000) Disability issues, trends and recommendations for the World Bank. Obtenido de: <http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/280658-1172606907476/DisabilityIssuesMetts.pdf>

Nesa (s.f) Desarrollo e Impacto, ¡Ya! Herramientas prácticas para impulsar y apoyar la innovación social. Obtenido de: [https://es.diytoolkit.org/media/DIY\\_Spanish.pdf](https://es.diytoolkit.org/media/DIY_Spanish.pdf)

R.E.D. de empresas por la diversidad (2015) Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Actores y Procesos. Buenos Aires: Espacio de Negocios Inclusivos, Universidad Torcuato Di Tella.

## ANEXOS Y MATERIALES DE APOYO

En ésta sección encontrarás las ligas por las que podrás acceder a a las carpetas de Anexos y Materiales de Apoyo (MDA) presentados en la guía.

### MATERIALES DE APOYO

<https://bit.ly/2YahpW>



### ANEXOS

<https://bit.ly/2LeHfZM>



# CMN

CONSEJO MEXICANO DE NEGOCIOS