

PACTO MUNDIAL MÉXICO + FUNDACIÓN TELETÓN

INCLUSIÓN EN EL SECTOR PRIVADO



Red México



Teletón
CAPACIDAD SIN LÍMITES



PERSPECTIVA DEL
SECTOR PRIVADO
SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS
DERECHOS DE LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
A LA LUZ DE LA AGENDA 2030



Red México



Teletón
CAPACIDAD **SIN LÍMITES**

INTRODUCCIÓN	03
METODOLOGÍA	06
MESAS DE TRABAJO	10
■ MESA DE TRABAJO 1: TOMA DE CONCIENCIA + PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD	11
Introducción mesa de trabajo	
Contexto. Mesa de trabajo 1: Toma de Conciencia + Principio de Universalidad	
Reflexión de la mesa	
• Retos	
• Buenas prácticas	
• Aprendizajes y aspectos clave a considerar	
Conclusiones / reflexiones	
Moderadores de la mesa	
■ MESA DE TRABAJO 2: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN + PRINCIPIO DE NO DEJAR A NADIE ATRÁS	22
Introducción mesa de trabajo	
Contexto. Mesa de trabajo 2: Igualdad y No Discriminación + Principio de No Dejar a Nadie Atrás	
Reflexión de la mesa	
• Retos	
• Buenas prácticas	
• Aprendizajes y aspectos clave a considerar	
Conclusiones / Reflexiones	
Moderadores de la mesa	
■ MESA DE TRABAJO 3: PARTICIPACIÓN Y ACCESIBILIDAD + PRINCIPIO DE INTERCONEXIÓN E INDIVISIBILIDAD	32
Introducción mesa de trabajo	
Contexto. Mesa de trabajo 3: Participación y Accesibilidad + Principio de Interconexión e Indivisibilidad	
Reflexión de la mesa	
• Retos	
• Buenas prácticas	
• Aprendizajes y aspectos clave a considerar	
Conclusiones / reflexiones	
Moderadores de la mesa	
■ MESA DE TRABAJO 4: TRABAJO Y EMPLEO + PRINCIPIO DE INCLUSIÓN	39
Introducción mesa de trabajo	
Contexto. Mesa de trabajo 4: Trabajo y Empleo + Principio de inclusión	
Reflexión de la mesa	
• Retos	
• Buenas prácticas	
• Aprendizajes y aspectos clave a considerar	
Conclusiones / reflexiones	
Moderadores de la mesa	
■ MESA DE TRABAJO 5: SECTOR PÚBLICO - PRIVADO + PRINCIPIO DE COOPERACIÓN	47
Introducción mesa de trabajo	
Contexto. Mesa de trabajo 5: Sector Público - Privado + Principio de Cooperación	
Reflexión de la mesa	
• Retos	
• Buenas prácticas	
• Aprendizajes y aspectos clave a considerar	
Conclusiones / reflexiones	
Moderadores de la mesa	
CONCLUSIONES FINALES	55



■ INTRODUCCIÓN



Respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad no es sólo un asunto de derechos humanos, también es un asunto de éxito empresarial. Entre otras cosas, las personas con discapacidad constituyen un enorme potencial y fuerza por su calidad como personas trabajadoras, proveedoras, consumidoras, inversionistas, y socias empresariales.

Las empresas son cada vez más conscientes de lo costosa que es la discriminación, y fomentan la diversidad (de la que forman parte las personas con discapacidad) entre su personal, proveedores, proveedoras y clientes para adquirir una ventaja competitiva. Al centrarse en las habilidades más que en los estereotipos, las empresas pueden aprovechar el talento frecuentemente inexplorado de las personas con discapacidad.

Las distintas habilidades y puntos de vista de las personas con discapacidad tienen efectos positivos en las empresas. Entre ellos: mejorar la capacidad organizacional para la resolución de problemas e incrementar la innovación. Las empresas que se han adentrado en el mundo de la inclusión de las personas con discapacidad han logrado reflejar mejor la composición de la población de las comunidades en las que operan, y se han beneficiado de una imagen de liderazgo empresarial incluyente.

Al prestar atención a las personas con discapacidad para ocupar puestos de liderazgo y promover la inclusión de la discapacidad a través de sus políticas y actividades, las empresas pueden conseguir acceder a un mercado próspero, pero actualmente ignorado y desatendido.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9 % de la población total del país. De ellas, 53 % son mujeres y 47 % son hombres. Una mejor comprensión de las distintas demandas de su clientela hace que las empresas sean más receptivas a necesidades específicas, incluyendo las de las personas con discapacidad. Esto les permite desarrollar productos y servicios de mayor calidad y más innovadores.

Por otro lado, aunque las convenciones y las declaraciones internacionales de derechos humanos se dirigen a los Estados y no directamente a las empresas, los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos, hacen un llamado a las empresas para que respeten las normas internacionales sobre derechos humanos en sus actividades y en sus relaciones empresariales. Esto incluye a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), como el instrumento internacional fundamental que aborda los derechos de las personas con discapacidad.

Bajo este contexto, Pacto Mundial México y Fundación Teletón presentan la publicación "Perspectiva del Sector Privado sobre la Implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la Luz de la Agenda 2030". Ésta ofrece información relevante para las empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad, su interpretación bajo los principios de la Agenda 2030, además de presentar los retos, las buenas prácticas y las oportunidades para mejorar su competitividad y sostenibilidad, siguiendo los convenios y marcos aplicables de las Naciones Unidas.

Este documento es el resultado de tres encuentros multiactor que también llevaron por nombre "Perspectiva del Sector Privado sobre la Implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la Luz de la Agenda 2030", con el objetivo de recabar los testimonios de las empresas del centro, sur y norte del país, con el fin de identificar las barreras que obstaculizan la inclusión de personas con discapacidad en el sector privado. El primer encuentro se llevó a cabo en la Ciudad de México, el 18 de junio 2019; el segundo en Mérida, Yucatán, el 4 de octubre 2019; y el tercero, debido a la pandemia por COVID-19, se realizó en formato online, con especial atención en empresas del norte del país, el 15 de octubre de 2020.

Este documento comparte acciones puntuales para respetar e incluir a personas con discapacidad, señalando el camino para el liderazgo corporativo inclusivo y no discriminatorio en un mundo cambiante y volátil. Asimismo, busca visibilizar prácticas exitosas en el contexto mexicano para la formulación de políticas de diversidad e inclusión dentro de sus operaciones, asegurando que no se deje a nadie atrás. Cada encuentro se estructuró en cinco Mesas de Trabajo que a continuación se mencionan y que serán descritas en cada capítulo de este documento.

Temáticas para mesas de trabajo

1. Toma de Conciencia + Principio de Universalidad
2. Igualdad y No Discriminación + Principio de No Dejar a Nadie Atrás
3. Participación y Accesibilidad + Principio de Interconexión e Indivisibilidad
4. Trabajo y Empleo + Principio de Inclusión
5. Sector Privado – Público + Principio de Cooperación



■ **METODOLOGÍA**



Este documento es el resultado de un esfuerzo colaborativo de más de 12 meses. Sus conclusiones y recomendaciones se basan en revisión documental, revisión de información pública, literatura y casos prácticos, ejemplos de buenas prácticas de empresas de todo el mundo, y tres amplias consultas nacionales con empresas y otros sectores interesados.

Se realizaron cinco mesas de trabajo, cada una coordinada por una persona de Fundación Teletón, acompañada por la Secretaría y Relatoría conformada por personas representantes de asociaciones de la sociedad civil de y para personas con discapacidad. En cada una de las mesas participaron instancias públicas, con la finalidad de establecer un diálogo público-privado que permitiera integrar ambas perspectivas. Todas contaron con la participación de 88 empresas, organizaciones de sociedad civil, personas representantes de gobierno y personas representantes de la academia.



Foto de 25 personas participando en una sesión de trabajo virtual. Todos sonríen.

El rol del **Sector Privado** fue compartir sus motivaciones e intereses. Este documento refleja su voz, su realidad y sus ideas puestas en práctica, es un ejemplo de acciones locales que responden a objetivos globales.

El rol de las **Personas con Discapacidad** también fue el de compartir sus motivaciones e intereses. El documento también refleja su voz, su realidad y sus ideas puestas en práctica.

El rol de las organizaciones de la **sociedad civil** de y para personas con discapacidad fue el de proveer datos duros sobre la situación de este colectivo en nuestro país, así como compartir prácticas y experiencias para lograr en cada mesa el establecimiento de líneas de acción y compromisos entre las partes.



El rol del **Pacto Mundial México** fue brindar un marco de referencia a partir de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, además de convocar y coordinar al sector privado para su participación en las mesas de trabajo.

El rol de **Fundación Teletón** fue brindar un marco de referencia con base en la CDPD, además de convocar y coordinar a las organizaciones de la sociedad civil, a la academia y a otras instancias para la Secretaría y Relatoría de las mesas de trabajo.



Los instrumentos y principios clave internacionales que aparecen en este documento incluyen:

- La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).
- Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



■ **MESAS DE TRABAJO**





MESA DE TRABAJO 1

TOMA DE CONCIENCIA + PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD

■ Ilustración de dos personas saludándose. A la izquierda, una mujer que utiliza el apoyo de una prótesis en la pierna derecha. A la derecha, un hombre.

INTRODUCCIÓN MESA DE TRABAJO 1

Coalición México por los Derechos de las Personas con Discapacidad (COAMEX)

En su encomienda de monitorear el cumplimiento de la CDPD, la sociedad civil mexicana reconoce que en nuestro país se ha avanzado en promover políticas públicas incluyentes en favor de las personas con discapacidad. Sin embargo, se identifica que aún existen desafíos y asuntos pendientes que deberán atenderse con urgencia en todos los sectores.

En primer lugar, debemos entender que las personas con discapacidad no son un “grupo homogéneo”, y si además las reconocemos como una parte importante de la diversidad humana, lograremos comprender que dos personas con la misma discapacidad no enfrentarán las mismas barreras, ni tendrán las mismas necesidades de apoyo. Finalmente, al incluir en esta ecuación el componente de ser parte de “diferentes sectores de la población”, según el género, la identidad, la autoidentificación, el origen, la edad o cualquier otro factor de identidad y del contexto de desarrollo, será imperativo que se generen acciones mucho más integrales que nos permitan ser conscientes de todas las dimensiones de una persona. En esta lógica, si ampliamos nuestra percepción, podremos observar cómo existen ciertos grupos que pueden estar en mayor riesgo de ser víctimas de discriminación, violencia o exacerbarse las brechas de desigualdad, como el caso de las niñas y mujeres con discapacidad, quienes se identifican como una persona indígena, las y los hablantes de otra lengua, las personas migrantes y refugiadas, o las personas LGBTTTIQA+ con discapacidad, por lo que cobra mayor sentido impulsar acciones afirmativas diferenciadas y de manera coordinada entre el gobierno, la sociedad civil, el sector privado, la academia y la comunidad en general, a fin de dar respuesta a las necesidades específicas de cada persona, pero también de cada grupo, conforme a los principios de inclusión, no discriminación e igualdad de oportunidades.

En la mesa de trabajo 1: Toma de Conciencia + Principio de Universalidad se reflexionó sobre la importancia de fortalecer los mecanismos y las estrategias para promover el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas con discapacidad, reconociendo sus capacidades, habilidades y aportaciones en el mundo laboral, asimismo se reconoció la necesidad de redoblar esfuerzos para contribuir en mejorar las percepciones y coadyuvar en la construcción de una imagen social más positiva

sobre este grupo. Ante este escenario, los retos son múltiples y el primero será derribar las brechas arquitectónicas y actitudinales para generar en las empresas una verdadera cultura de inclusión, que permita la plena participación de las personas con discapacidad. Esto será posible si se establecen mecanismos de información y comunicación efectivos. El debate estará en reconocer que no se necesita únicamente sensibilizar a la población, sino que quienes integran una empresa - incluidas las áreas directivas de más alto nivel, así como el más pequeño engranaje - sean conscientes y formen parte de los planes de acción que permitan cristalizar la inclusión como un hecho en todas sus dimensiones, y no sólo como un discurso de buena voluntad de un área de Responsabilidad Social.

Sin lugar a dudas, este espacio de diálogo permitió identificar buenas prácticas. Es digno de reconocerse que existen algunas instancias de gobierno y empresas que han impulsado acciones concretas para transversalizar los principios de diversidad e inclusión dentro de sus planeaciones estratégicas, pero aún se hace necesario adoptar medidas al corto, mediano y largo plazo para garantizar que todas las personas puedan participar en igualdad de condiciones dentro de una empresa o sistema productivo.

Desde COAMEX celebramos esta iniciativa y les invitamos a seguir profundizando en el debate, porque tenemos la convicción de que la toma de conciencia es el primer paso para generar cambios profundos en nuestras sociedades, lo cual será posible si en los planes y programas de todos los sectores - incluido el privado - no sólo se concibe a las personas con discapacidad "como un grupo prioritario", sino como sujetos plenos de derechos para los cuales habrá que establecer líneas de acción, partidas presupuestales y mecanismos de monitoreo para cumplir con las metas de las políticas de inclusión que se establezcan.

La inclusión y la igualdad de oportunidades son un derecho, no un favor, ni una dádiva, porque podemos ser sensibles ante las necesidades de otras personas, pero ser conscientes nos convoca, por sobre todo, a tomar acción y ser agentes de cambio.

Juntos generemos **acciones con conciencia**.

*Guillermo Hernández
Coalición México por los Derechos de las Personas con Discapacidad
(COAMEX)*

MESA DE TRABAJO 1 TOMA DE CONCIENCIA + PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD

En la mesa número uno, representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil compartieron sus experiencias sobre la importancia de generar acciones de toma de conciencia para la inclusión de las personas con discapacidad, tomando como base el principio de universalidad de la Agenda 2030 que invita a que estas acciones se realicen y repliquen en todos los ámbitos de la vida laboral y personal. A continuación, se presenta una breve explicación del artículo 8 de la CDPD y el Principio de Universalidad de la Agenda 2030.

Artículo 8 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con referencia a la toma de conciencia

Hace referencia a la obligación de los Estados Parte para implementar medidas orientadas a

- que la sociedad tome mayor conciencia respecto a las personas con discapacidad, fomentando el respeto de sus derechos y dignidad;
- reconocer las capacidades, méritos, habilidades y aportaciones de las personas con discapacidad;
- promover percepciones positivas y una imagen de las personas con discapacidad que refleje la importancia de la interacción con el entorno.

Primer principio sobre el cual se sustenta la Agenda 2030 con referencia a la Universalidad

Se refiere a encomendar a todos los países, independientemente de sus niveles de desarrollo, a que contribuyan a un esfuerzo global a favor del desarrollo sostenible. La Agenda 2030 se aplica permanentemente en todos los países y en todos los contextos.

CONTEXTO SOBRE LA TEMÁTICA DE LA MESA 1

En las mesas de discusión se dieron elementos para que las personas participantes tuvieran información objetiva que diera pie a la discusión y reflexiones. De manera textual, aquí el contexto con el que trabajaron los grupos en la mesa 1: En la presentación de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis), 2017, el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Conapred) señala que: "pertenecer a un grupo discriminado genera maltrato y sanción social, pero además define las posibilidades que cualquier persona tiene de desarrollarse en ámbitos como la escuela, el trabajo y la salud. Así, la discriminación en México es un problema estructural que alimenta las asimetrías sociales".

Es por lo anterior que la toma de conciencia sobre el ejercicio de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad es de gran relevancia y se debe trabajar en todos los sectores y contextos de la población.

¿Qué dicen los datos?

- 48.1 % de las personas con discapacidad (12 años y más) perciben poco o nulo respeto a sus derechos. Enadis, 2017.
- Del total de personas con discapacidad que fue víctima de alguna situación asociada a la discriminación, cerca del 70 % reportó que recibió miradas incómodas, 63.2 recibió insultos o burlas y 33.2 % amenazas o empujones. Enadis, 2017.

Empezando por el lenguaje y la comunicación

Muchas formas de lenguaje y expresiones de nuestro vocabulario construyen y refuerzan estereotipos. El lenguaje refleja la forma de pensar, los usos y costumbres: la cultura de una sociedad. La comunicación y el lenguaje se han convertido en una herramienta que naturaliza la discriminación y las desigualdades.

La CDPD señala un "cambio paradigmático" de las actitudes y enfoques sobre las personas con discapacidad. Uno de sus principios rectores es el respeto por la diferencia y el reconocimiento de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.

Las campañas de toma de conciencia y las prácticas del uso de lenguaje incluyen contribuyen a visibilizar a todas las personas y sus aportes, punto de partida para la inclusión social. Recordemos que, para alcanzar el desarrollo sostenible, tenemos que tomar en cuenta: el crecimiento económico, la protección ambiental y el desarrollo social.

Imprescindible para la toma de conciencia será entender a la discapacidad como el resultado de la interacción de la persona con su entorno: a mayores barreras, mayor discapacidad.



DEL TOTAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD QUE
FUE VÍCTIMA DE ALGUNA
SITUACIÓN ASOCIADA A LA
DISCRIMINACIÓN,



REFLEXIÓN DE LA MESA

De acuerdo con el trabajo realizado por personas representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil, las personas encargadas de relatoría y secretaría documentaron y organizaron la información tomando en cuenta los retos identificados, las buenas prácticas, aprendizajes y aspectos claves, así como las conclusiones obtenidas de manera colectiva.

Retos

- Es necesario derribar las brechas arquitectónicas, culturales y sociales hacia las personas con discapacidad en las empresas para lograr la accesibilidad y participación, en igualdad de condiciones, para todas las personas.
- La forma de comunicar sobre discapacidad en medios masivos sigue teniendo tintes asistenciales, lo que coloca a las personas con discapacidad en desventaja, ya que las empresas (de forma errónea) las ven como enfermas o como un problema para su organización.
- La condición de pobreza y desigualdad en el ejercicio de los derechos humanos es una problemática estructural que limita el acceso de las personas con discapacidad a la educación y formación profesional. Estas causas sociales afectan tanto en las oportunidades laborales como en los procesos de recorte de personal dentro de las empresas.
- Falta de sensibilización y toma de consciencia del sector privado y público. Es necesario prestar especial atención en las áreas de contratación, reclutamiento y/o Recursos Humanos.
- Existen personas dentro de las empresas que, de forma injustificada, aún consideran que incluir personas con discapacidad en su organización traerá más problemas que beneficios.
- Las empresas detectan resistencia de sus empleados y empleadas a la inclusión de personas con discapacidad ya que, ante la falta de información, las consideran poco eficientes.
- Algunas empresas deben decidir si preparar su entorno, considerando lineamientos generales de inclusión y accesibilidad, o comenzar los ajustes tras identificar necesidades específicas.
- Las empresas consideran que el tema de promover la inclusión de personas con discapacidad traerá consigo la inversión de recursos económicos, tiempo, personal, e infraestructura. Es por esto que el porcentaje de empresas que implementan acciones puntuales en estos temas aún son mínimas.
- Algunas personas con discapacidad viven violencia en su núcleo familiar, situación por la cual sus oportunidades de inclusión se ven truncadas.
- La invisibilización de otras condiciones de discapacidad, además de la motriz, que genera menos opciones de inclusión laboral.

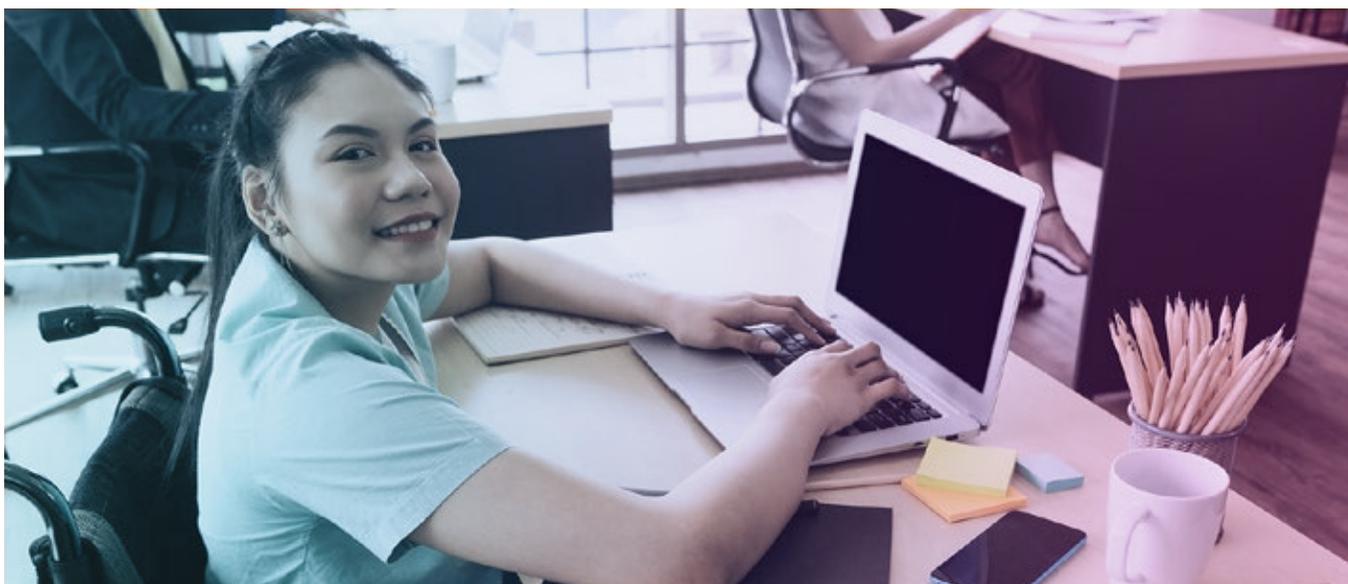
Buenas Prácticas

- En un mundo globalizado como el actual, la tolerancia adquiere un papel más protagonista, siendo su principal medio de implementación, la educación. Además, se subraya la necesidad de que exista un marco legal que la avale, así como acciones locales y una toma de consciencia individual.
- Diversidad e inclusión como un eje transversal dentro de la planeación estratégica de la empresa, no solamente con un enfoque orientado a la plantilla laboral, sino también con una visión de negocio y posicionamiento en el mercado para la atracción de clientes potenciales.

- Generación de alianzas y redes entre el sector privado y el social, facilitando el modelo de sinergias entre ambos sectores.
- Vinculación de empresas transnacionales y nacionales con organizaciones de la sociedad civil.
- El trabajo en red de municipalidades para compartir las mejores experiencias con el sector privado, planes, proyectos y acciones innovadoras en diferentes rubros como: salud, educación, empleo.
- Generación de investigaciones de mercado que incorporen las necesidades e intereses de diferentes grupos en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las personas con discapacidad.
- Desarrollo de campañas (accesibles) de concientización, sensibilización y diálogo social que apoyan y refuerzan la estrategia de diversidad e inclusión.
- La generación de proyectos sustentables anclados con los objetivos de la empresa, hablamos de tres pilares esenciales: sostenibilidad económica, sostenibilidad social y sostenibilidad ambiental. Para lograr este objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser

inclusivo; con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad.

- Espacios de diálogo diseñados con diferentes formatos y dirigidos a diferentes grupos de interés (trabajadoras y trabajadores, direcciones, clientes y comunidades locales).
- Capacitación dentro de la empresa a las personas con discapacidad en talleres de destrezas profesionales (inglés, office, etc.), con el objetivo de fortalecer estas habilidades y actitudes necesarias en este proceso.
- Campañas internas accesibles para promover la percepción de que las personas con discapacidad cuentan con competencias diversas que enriquecen a la empresa. De este modo, la visión de una empresa inclusiva busca generar valor, potenciar una sociedad diversa a través del ejemplo y reconocer el talento de estas personas.
- Revisión de normativa laboral interna como parte del diagnóstico inicial.
- La realización de acciones de promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ejemplo: "Así Soy" del Museo Memoria y Tolerancia realizada en 2018 con el apoyo de organizaciones de la sociedad civil.



Aprendizajes y aspectos clave

- Es necesario que la responsabilidad social corporativa compruebe la coherencia entre los fines sociales, económicos y éticos a partir de los indicadores de igualdad (de oportunidades, participación y transparencia), trabajo (empleos generados y condiciones laborales, desarrollo personal), cooperación e intercambios con entidades no lucrativas y desarrollo del mercado social, compromiso con el entorno y sustentabilidad financiera. Uno de los métodos para medir los indicadores, es la auditoría social, a la cual se le sugiere evaluar los fundamentos del diálogo y la implicación con los grupos de interés, la medición del impacto real, la observación, escucha, reflexión y análisis, la importancia del contexto y entidades similares, legitimación externa del proceso y el equipo responsable con representación de todos los actores.
- Promover el intercambio de buenas prácticas, a través de grupos de trabajo, foros temáticos, mesas de diálogo entre gobierno, sociedad civil, empresas y academia, con el fin de lograr un aprendizaje mutuo y significativo.
- Vincular la toma de conciencia con valores económicos, sociales, culturales y ecológicos: eliminando las brechas económicas. De acuerdo con el padrón electoral, alrededor de 1,500 personas con discapacidad están buscando empleo en CDMX (2018).
- Impulsar iniciativas sectoriales de manera conjunta, sumando presupuestos de diferentes empresas para pasar de discursos a acciones puntuales que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad.



- Es importante que el gobierno genere incentivos para que el sector privado incluya mensajes sobre diversidad e inclusión que motiven la contratación de personas con discapacidad, además de fomentar una cultura que impulse de manera progresiva la construcción de entornos laborales cada vez más incluyentes.
- Se requiere la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo de manera expedita y eficaz para contribuir a que todas las personas puedan participar dentro de la empresa en igualdad de condiciones.
- Es importante implementar un programa de capacitación y sensibilización sobre la toma de conciencia, la discriminación y la discapacidad a nivel empresa; siendo el lenguaje incluyente un tema significativo dentro de la capacitación, el cual requiere generar una línea estratégica de comunicación, así como guías de información que sirvan de apoyo para proteger adecuadamente la salud física, mental y emocional de la población con discapacidad.
- Las estrategias empresariales deben alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el éxito de la Agenda 2030, a partir de un modelo de negocio y hacer los ajustes necesarios para romper con barreras estructurales que bloquean la contratación de personas con discapacidad.

CONCLUSIONES / REFLEXIONES

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

La CNDH observó con satisfacción los trabajos de la mesa, la participación de organizaciones sociales, instituciones del Estado mexicano e integrantes del sector empresarial. De manera particular tomó nota de la existencia de la concientización de las y los integrantes del sector privado, respecto a la necesidad de eliminación de barreras arquitectónicas y culturales para las personas con discapacidad.

No obstante, a través de sus aportaciones se registró la percepción de que prevalecen prejuicios y estereotipos hacia las personas con discapacidad que son reproducidos por medios de comunicación y narrativas de toda índole. Además, prevalecen ampliamente difundidas imágenes y discursos que las identifican como personas sujetas de asistencia, contrario al enfoque de derechos que prevé la CDPD, lo que las ubica en desventaja en diversos ámbitos como el laboral.

Para que se garantice plenamente el ejercicio de todos los derechos, debe considerarse como prioridad cambiar el paradigma de la discapacidad en la sociedad en general. En los trabajos de la mesa se obtuvo un consenso respecto a que en México no existe una estrategia de comunicación dirigida a la sociedad en su conjunto que contribuya a cambiar la percepción hacia las personas con discapacidad, tanto en lo general, como en el caso de personas con discapacidad que se encuentren en otra condición de vulnerabilidad, como pueden ser niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad; así como las personas con discapacidad intelectual y psicosocial, entre otras, que siguen siendo objeto de una acentuada discriminación, marginación y estigmatización.

Se encontró necesaria la regulación del Estado y la generación de condiciones sociales para el respeto pleno de los derechos y la dignidad de las personas, sin embargo, se mostró esencial la participación del sector empresarial para que incorpore y haga suyos los principios y valores fundamentales de los derechos humanos, particularmente con un enfoque central de igualdad y no discriminación para las personas con discapacidad.

El Primer Informe del Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional 2018 – 2019 (2020), elaborado por el Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional, señala como una preocupación que el conocimiento y respeto de los derechos de las personas con discapacidad son escasos, tanto en la sociedad como en las autoridades, por lo que consideran necesario emprender acciones de toma de conciencia encaminadas a desarticular las prácticas estructurales que discriminan, segregan y excluyen a las personas con discapacidad y a sus familias.

Lo anterior debe darse a través de una coordinación estrecha con las organizaciones de las personas con discapacidad para su empoderamiento, con las autoridades para que reconozcan y garanticen el disfrute pleno de sus derechos humanos, con el sector académico para que generen investigaciones y documentos de referencia en la materia, además de la participación del sector empresarial para generar espacios de inclusión.

Con respecto a la situación de necesidades específicas que garantice el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, considerando su interrelación con otros derechos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos desarrolló y difundió desde septiembre de 2018 la Guía con recomendaciones para considerar a las personas con discapacidad en protocolos de protección civil – Elaboración de un Plan Personal de Evacuación de Emergencia, ya que diversas instituciones del Estado y de la iniciativa privada señalaron la falta de criterios a este respecto, aunado a la ausencia de una normatividad emitida por las autoridades correspondientes.

Este trabajo de difusión de más de dos años ha evidenciado que la falta de legislación, políticas y estándares que permitan al Estado garantizar que las personas con discapacidad ejerzan su derecho, en igualdad de condiciones, a ser evacuados ante una emergencia. Tanto empresas, como profesionales de la gestión de riesgos, así como autoridades estatales y municipales, comentaron a esta Comisión Nacional la necesidad de contar con más información y capacitación sobre la gestión de riesgos inclusiva y dirigida a los centros laborales, ya que señalaron expresamente que existe temor de empresas de distinto tamaño y giros, a contratar a personas con discapacidad, al no tener capacitación ni normatividad suficiente en esta materia.

Como resultado de lo anterior, se destacó como una de las principales vías para lograr la inclusión, a la generación de alianzas y redes entre el sector privado y social que privilegien la cooperación y compartición de experiencias, así como la implementación de estrategias de comunicación asertivas en el nivel público y privado que permitan la eliminación de entornos discriminatorios para las personas con discapacidad.

Por último, se puso de manifiesto la necesidad de que los Estados asuman el compromiso de llevar a cabo fuertes y sólidas campañas de toma de conciencia para todos los sectores. Estas deberán ser dirigidas y permanentes, con el fin de que la comprensión de la discapacidad esté basada en el paradigma plasmado en la CDPD, particularmente, que los preceptos contenidos en su artículo 8º permeen en la vida pública y privada del país.

Joaquín Alva
Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

MODERADORES DE LA MESA

Encuentro en Ciudad de México

- Moderación: Jorge Font Ramírez / Fundación Teletón
- Secretaría: Joaquín Alva Ruiz Cabañas / CNDH
- Relatoría: Guillermo Hernández / COAMEX

Encuentro en Mérida, Yucatán

- Moderación: Tania Karasik / Fundación Teletón
- Secretaría: Joaquín Alva Ruiz Cabañas / CNDH
- Relatoría: Karina Quijano / AIPAZ, A.C.

Encuentro Virtual

- Moderación: Tania Karasik / Fundación Teletón
- Coordinación general: Victoria Tapia / Pacto Mundial México



MESA DE TRABAJO 2

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN + PRINCIPIO DE NO DEJAR A NADIE ATRÁS

INTRODUCCIÓN MESA DE TRABAJO 2

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)

El pasado martes 18 de junio de 2019 se llevó a cabo, en las Instalaciones de Pacto Mundial México, ubicadas en Montes Urales 440, en la Ciudad de México, el “Encuentro Perspectiva del Sector Privado acerca de la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la luz de la Agenda 2030”.

La iniciativa de Fundación Teletón en conjunto con Pacto Mundial México fue realizar este encuentro con diversas empresas y centros de trabajo del sector privado con el fin de escuchar sus experiencias en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y generar con ello el presente documento, que contempla los siguientes puntos:

- La visión del sector privado
- Experiencias exitosas en las empresas y con su cadena de valor
- Pendientes y propuestas

La participación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), incluyó la presencia de la Maestra Tania Ramírez Hernández, entonces Directora General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación, manifestó durante su mensaje en la inauguración, la importancia de esta iniciativa en aras de promover la igualdad e inclusión laboral, así como la no discriminación de las personas con discapacidad en el empleo y el compromiso del Conapred por promover y formar parte de esta clase de acciones.

La Licenciada Lilibian Pérez Gutiérrez, entonces Jefa de Departamento de Fomento de este Consejo Nacional, participó en la Secretaría de la Mesa 2 en la cual se trabajó el tema: “Igualdad y no discriminación + principio de no dejar a nadie atrás”.

La reflexión que se dio durante las diversas intervenciones de las personas que formaron parte de la Mesa, fue la necesidad de implementar acciones y prácticas a favor de la accesibilidad y de los derechos de las personas con discapacidad, quienes, en la mayoría de los casos, no son valoradas ni consideradas debido a prejuicios y estereotipos sociales que impiden su acceso a puestos laborales en igualdad de oportunidades.

En la Mesa de trabajo participaron personas pertenecientes a diversos centros de trabajo del país, particularmente del sector privado, las cuales promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad con prácticas que van desde encontrar empleos en los que se puedan desempeñar hasta el seguimiento de sus actividades en dichos lugares para que dichas personas se desarrollen y conserven su trabajo.

Dentro del diálogo, se mencionó la importancia del cambio cultural que debe gestarse en el seno de los centros de trabajo mediante la adopción de prácticas que se sumen a la inclusión laboral, tomando como punto de referencia herramientas existentes como la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, dirigida a todos los centros de trabajo del país, que precisamente reconoce las acciones a favor de la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral que realizan las instituciones, organismos, organizaciones, asociaciones y empresas de cualquier giro, tamaño y sector.

El Conapred, reconoce la importancia de espacios como este encuentro, en el que, no solo se habla de la importancia de la inclusión laboral, sino que son generadores de documentos que podrán tener trascendencia en la vida laboral, social y pública de las personas con discapacidad mediante la escucha de las percepciones y experiencia de aquellos centros de trabajo que viven día a día los obstáculos y resistencias aun existentes en perjuicio de este grupo de población.

Fue de gran interés para el Consejo poder conocer a más organizaciones de la sociedad civil cuya labor y objetivos se encuentran encaminados a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, ya que lograr alianzas con estas asociaciones podrá ayudar a tener cada vez más espacios de retroalimentación y colaboración alcanzando fines conjuntos que se sumen a la no discriminación de personas y colectivos históricamente discriminados.

Liliana Pérez
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)

MESA DE TRABAJO 2 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN + PRINCIPIO DE NO DEJAR A NADIE ATRÁS

En la mesa número dos, las y los representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil compartieron sus experiencias sobre la importancia de generar acciones de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, tomando como base el principio de no dejar a nadie atrás de la Agenda 2030 que invita a que estas acciones se realicen y repliquen en todos los ámbitos de la vida laboral y personal.

A continuación, se presenta una breve explicación del artículo 5 de la CDPD y el principio de no dejar a nadie atrás de la Agenda 2030.

Artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con referencia a la Igualdad y no Discriminación

Hace referencia a la obligación de los Estados Parte para implementar medidas orientadas a:

- Prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad.
- Las personas con discapacidad tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida.
- Adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. Esas medidas no se consideran discriminatorias.

Segundo principio sobre el cual se sustenta la Agenda 2030 con referencia a no dejar a nadie atrás.

Se refiere a llegar a todas aquellas personas necesitadas y marginadas, estén donde estén, a fin de responder a sus problemas y vulnerabilidades específicas.

CONTEXTO SOBRE LA TEMÁTICA DE LA MESA 2

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala que la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir o menoscabar el reconocimiento o goce de los derechos humanos y libertades.

En nuestro país la discriminación sigue siendo una constante en varios ámbitos de la vida pública y privada, por lo que realizar acciones que disminuyan esta práctica es de suma importancia para garantizar el ejercicio de los derechos de todas las personas.

¿Qué dicen los datos?

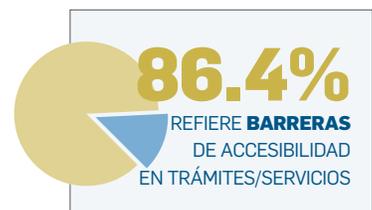
- 20.2 % de la población de 18 años y más, declaró haber sido discriminada en el último año. ENADIS, 2017
- 25.1 % de las personas con discapacidad reconoce haber sido discriminada en el último año. ENADIS, 2017
- Del total de personas con discapacidad que fue víctima de alguna situación asociada a la discriminación, cerca del 70 % reportó que recibió miradas incómodas, 63.2 % recibió insultos o burlas y 33.2 % amenazas o empujones. ENADIS, 2017

Considerando como marco contextual la ENADIS 2017, se pusieron en la mesa algunos datos significativos para dar inicio al debate...

- La mitad de la población con discapacidad refiere que no se respetan sus derechos
- 30 % señala algún incidente de negación a sus derechos
- 30 % identifica una situación de discriminación por su condición de discapacidad
- 86.4 % refiere barreras de accesibilidad en trámites/servicios
- 71.5 % de las personas con discapacidad son rechazadas por la mayoría de la gente.

Ámbito Laboral:

- El 24 % de la población piensa que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo - prejuicio.
- 30 % tienen un grave problema para encontrar empleo.
- 30 % identifica inaccesibilidad / transporte.
- El tono de piel en México incide en el puesto laboral que se asigna a las personas.
 - Piel más claras/niveles directivos
 - Más oscuras/tienen puestos más bajos o no tienen un salario mínimo.



REFLEXIÓN DE LA MESA

De acuerdo con el trabajo realizado por las y los representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil, las personas encargadas de relatoría y secretaríodo documentaron y organizaron la información tomando en cuenta los retos identificados, las buenas prácticas, aprendizajes y aspectos claves, así como las conclusiones obtenidas de manera colectiva.

Retos

- Existen empresas que se encuentran interesadas en realizar acciones de prevención sobre igualdad y no discriminación, sin embargo, la mayoría lo hace por cumplimiento legal o por una cuestión política, sin generar acciones inclusivas de fondo.
- El problema que se suscita en ocasiones es que, se busca dar oportunidades a las personas con discapacidad, pero ha pasado que algunas han abusado de su condición para obtener otros beneficios.
- Algunas empresas buscan cumplir y hacer un trabajo de sensibilización sólo por reconocimiento y reputación.
- Un comentario que se repitió en varias ocasiones es que "Hay muchas organizaciones de sociedad civil especialistas, pero no es fácil encontrarlas". Es importante para su impulso, generar plataformas de vinculación que conecte a las organizaciones de sociedad civil con las empresas y generar los medios para que las personas sepan de su existencia para llegar a ellas.
- La accesibilidad debe ser considerada en todas sus dimensiones: arquitectónicas, culturales, económicas, sociales y de respeto a los Derechos Humanos.
- Las personas con discapacidad están estereotipadas en puestos operativos y no de acuerdo a las habilidades que han desarrollado de acuerdo a su discapacidad. En consecuencia, se genera un techo de cristal que no permite que exista una ruta clara para que crezcan.
- Un comentario frecuente fue: "Si se pudiera visualizar a una persona con discapacidad en un mando directivo, sería difícil, se tiene más bien una visión de personas con lástima o pidiendo limosna, es difícil verles en espacios de éxito", por lo tanto, es importante romper con estereotipos, y mostrar a las personas con discapacidad como personas productivas y con múltiples habilidades.
- Sí hay procesos de modificación en las empresas, pero hay resistencias para que se den las adecuaciones por temas financieros y de cultura organizacional.
- Se trata de un problema estructural, pues las instituciones tienen limitaciones para que las personas accedan a niveles educativos más allá del nivel básico.

Buenas Prácticas

- Algunas de las empresas que participaron en esta mesa, mencionaron que se contratan personas de grupos discriminados, quienes son egresadas de psicología, por ejemplo, como una medida afirmativa para la igualdad.
- Promover una cultura de inclusión desde la misión, visión y objetivos de la empresa. Ello implica hacer explícito el valor que agrega la diversidad humana a la empresa, así como poner el énfasis en los aportes y talentos de las personas más allá de su condición.
- Todos los frentes son necesarios (empleadoras y empleadores - plantilla laboral). Las prácticas con mayor impacto involucran acciones coordinadas entre todas las áreas y niveles de la organización.
- Se requiere que el más alto nivel de cada unidad de negocio, área y proyecto se comprometa con una visión inclusiva. Cuando viene desde la parte más alta de la empresa, esta visión cae en cascada.
- Consultorías y organizaciones ofrecen servicios para analizar un perfil de puesto y el empareje con las habilida-

des para que la persona no cumpla con cuotas de colocación, sino que el trabajo se realice de la mejor manera.

- Creación del Comité de Diversidad e Inclusión dentro de las empresas para el control y monitoreo en la implementación de la estrategia.
- Plataformas de comunicación compartida, para que las personas puedan capacitarse y desarrollar habilidades y competencias interpersonales.
- Uso de herramientas y apoyos tecnológicos. Muchos de ellos en plataformas abiertas y gratuitas.
- Generar alianza con comités de atención a las personas con discapacidad de las universidades de la localidad para la capacitación y oferta de vacantes.

Aprendizajes y aspectos clave

- Las empresas deben defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación. Las actividades dentro de las empresas deben incluir una estrategia de Diversidad e Inclusión para que todas las personas puedan participar en igualdad de condiciones y eliminar todas las formas de discriminación.
- Es diferente cumplir con los lineamientos a cumplir con la inclusión. La Agenda 2030, es un compromiso que necesita de acciones integrales, de sensibilización del personal para que llegue a sus familias, esas son realmente las mediciones de impacto.

- La principal base para la contratación de personas con discapacidad es la motivación intrínseca de la empleadora o el empleador más allá de los distintivos o beneficios que pueden obtenerse.
- El éxito para determinar la contratación de personas con discapacidad debe fundamentarse en sus competencias y habilidades para el puesto, igual que con una persona sin discapacidad.
- La empresa puede tener la mejor intención para que las personas con discapacidad accedan al trabajo, pero la capacitación dentro y fuera de la empresa es fundamental.
- Todas las personas, incluyendo quienes viven con una discapacidad deben conocer sus derechos y obligaciones dentro de la empresa.
- Con la finalidad de garantizar la participación de todas las personas, deben implementarse de manera progresiva los ajustes razonables para todas las discapacidades, con el propósito de lograr la accesibilidad en la información y la comunicación, entre otros elementos.
- Existen prejuicios que causan miedo con respecto a las discapacidades psicosociales. En algunos casos son condiciones imperceptibles. Es preciso informar y promover la toma de conciencia en todo el personal, así como contar con guías de actuación para situaciones particulares.
- Es importante que las empresas se acerquen a las organizaciones e instituciones especialistas en el tema.



CONCLUSIONES / REFLEXIONES

Fundación Teletón

Bien dijo Nelson Mandela que nunca consideró a ninguna persona como su superior, ni en la vida fuera, ni dentro de la cárcel. Esa frase que hace alusión a la igualdad en derechos y libertades refleja la vivencia y perspectiva de esta mesa de trabajo, que coincidió en la vital importancia de generar entornos de justicia, derechos e inclusión para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

Es una realidad que las personas con discapacidad y, en general, los grupos en situación de vulnerabilidad se enfrentan a retos generados por la sociedad, de manera injustificada, basándose en prejuicios y estigmas. Por ello se deben tomar cartas en el asunto en el ámbito gubernamental y empresarial.

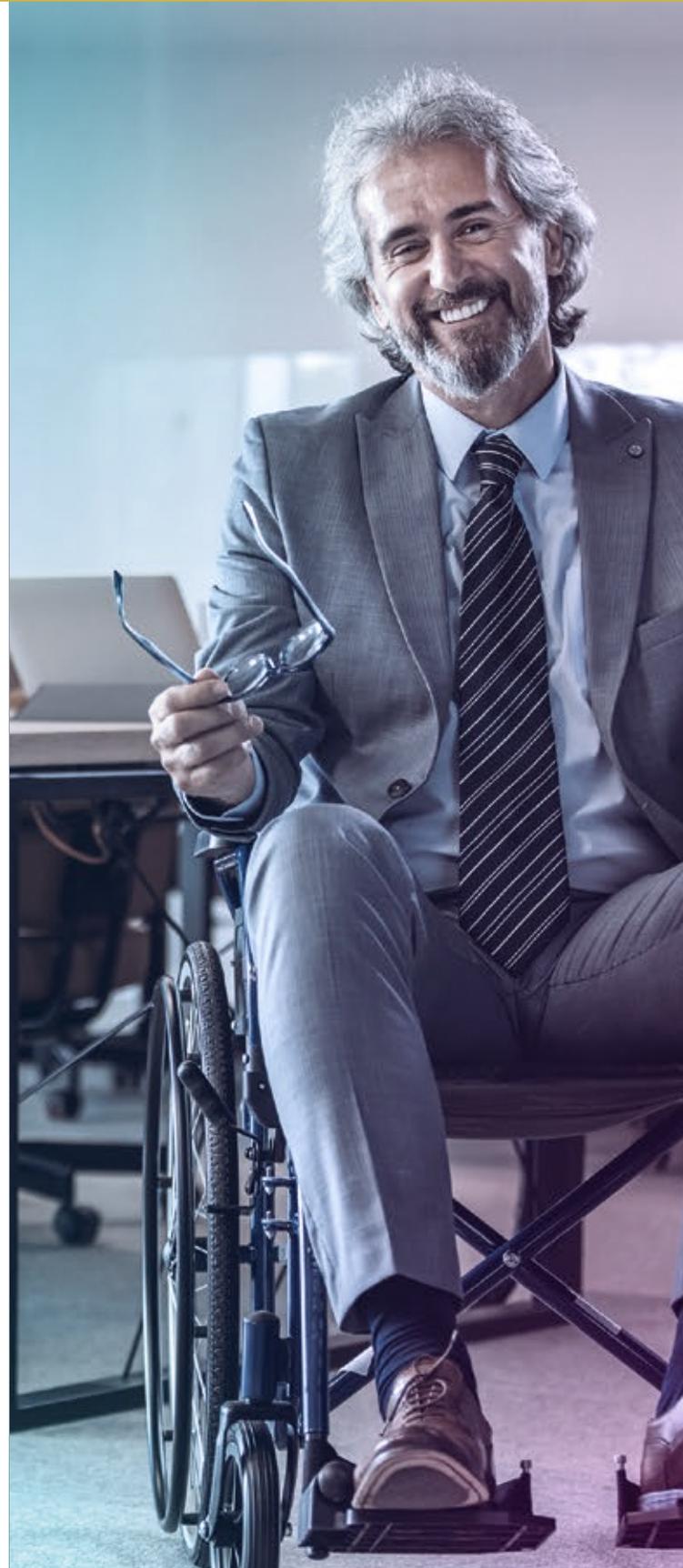
Una barrera que debe ser derribada tiene que ver con la educación en dos vertientes:

1. Educación inclusiva para generar un enfoque de derechos en todas las personas. Así, los grupos vulnerados no se enfrentarán a barreras causadas por desconocimiento o cánones sociales.



2. Más y mejores oportunidades educativas para personas con discapacidad, que les permitan llegar más allá de la contratación en puestos operativos.

■ Un hombre utilizando un traje, sentado en una silla de ruedas, sostiene unos lentes en su mano derecha.



Para generar cambios en el comportamiento organizacional es de total relevancia realizar modificaciones en la cultura organizacional (misión, visión, valores). Se deben marcar directrices inclusivas que sean el eje rector del actuar de las colaboradoras y los colaboradores en las empresas.

Con la finalidad de garantizar la ejecución de buenas prácticas en materia de diversidad e inclusión, es importante que existan grupos dentro de las organizaciones que promuevan y garanticen una vivencia de derechos humanos.

De vital importancia es que los planes estratégicos en las organizaciones tanto para las y los CEO como para Capital Humano, contemplen más allá de "las obligaciones o lineamientos", acciones que fomenten la sana convivencia en un marco de respeto y libre de cualquier tipo de violencia o acoso laboral así como discriminación.

Al fomentar la igualdad y la no discriminación, las personas con discapacidad deben ser vistas como lo que son: personas, esto para evitar visiones que promuevan la lástima o en su defecto el favoritismo. Cualquier persona debe ser tratada en igualdad de circunstancias y con base en los reglamentos de trabajo de las empresas en estricta concordancia con lo marcado en la ley respecto a sus derechos y obligaciones.

Si bien, pareciera lejano, el principio de no dejar a nadie atrás toma impulso dentro de la sociedad, misma que evoluciona y avanza hacia la creación de ambientes favorables para todas y todos. Es importante no hacer pausas para continuar día a día con pequeñas acciones que impacten en el principal objetivo: la igualdad.

Adrián Gutiérrez
Fundación Teletón

MODERADORES DE LA MESA:

Encuentro en Ciudad de México

- Moderación: Adrián Gutiérrez / Fundación Teletón
- Secretaría: Liliana Pérez / Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
- Relatoría: Camerina Robles / Discapacitados Visuales I.A.P.

Encuentro en Mérida Yucatán

- Moderación: Sergio Zaragoza / Fundación Teletón
- Secretaría: María Paula Balam / Más Derechos Humanos
- Relatoría: Rosa Amalia Barrera / CODHEY

Encuentro virtual

- Moderación: Sergio Zaragoza / Fundación Teletón
- Coordinación general: Victoria Tapia / Pacto Mundial México



MESA DE TRABAJO 3

PARTICIPACIÓN Y ACCESIBILIDAD + PRINCIPIO DE INTERCONEXIÓN E INDIVISIBILIDAD

■ Ilustración de dos personas sonrientes dentro de una galería, una de ellas utiliza un bastón y audífonos, además de colocar una de sus manos sobre la descripción en Braille de la pintura que tiene enfrente.

INTRODUCCIÓN MESA DE TRABAJO 3 POR LIBRE ACCESO

Hablar de accesibilidad es un concepto que ha logrado integrarse al lenguaje de las empresas, organizaciones y autoridades, al buscar garantizar la inclusión a las personas con discapacidad, sin embargo, su aplicación bajo la perspectiva de hacer efectivos los preceptos que determina el Art. 9 de la CDPD, en nuestro país es una tarea de largo aliento.

En el diálogo entre las personas participantes en la mesa de trabajo, celebrada el 18 de junio de 2019, surgieron diversas interrogantes, para en conjunto lograr encontrar posibles factores del por qué la accesibilidad es inconclusa, parcial, o solo se relaciona con la infraestructura: ¿acaso es la falta de normatividad? ¿La carencia de presupuesto? ¿El desconocimiento? ¿La falta de sanción? ¿Cuál consideras tú que es la razón?

Es una combinación de factores, de lo anterior referido pero también se tiene avances en la materia, por ejemplo, la cultura por la inclusión va en aumento ante las buenas prácticas que emprenden las empresas para la inclusión laboral, la denuncia ante la falta de accesibilidad, que sí existe normativa que regule la accesibilidad en la Ciudad de México así como diversas Entidades Federativas o Municipios; y una conclusión común es la falta de sanciones ante el incumplimiento es uno de los principales factores que siguen generando las barreras.

También, la accesibilidad debe enfocarse desde una realidad que evoluciona, lograr nivelar el ejercicio de derechos sociales, ser el medio para reducir las brechas en la aplicación, así como goce de otros derechos y mirarla desde un enfoque transversal, integral, múltiple e incluso cambiante.

Es una suma de elementos como son la arquitectura, la información, las comunicaciones, el transporte, los servicios, la capacitación e incluso las plataformas, así como herramientas digitales. Por ejemplo, hablar de accesibilidad es que una página web se encuentre al alcance operativo de uso para una persona con discapacidad sensorial.

Retomando la perspectiva en Derechos Humanos que se traza desde el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la garantía de inclusión en la cual ante la negación del derecho a la accesibilidad se violenta el derecho de igualdad y por ende se discrimina a la persona con discapacidad.

Laura Bermejo / Libre Acceso, A.C.

MESA DE TRABAJO 3 PARTICIPACIÓN Y ACCESIBILIDAD + PRINCIPIO DE INTERCONEXIÓN E INDIVISIBILIDAD

En la mesa número tres, representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil compartieron sus experiencias sobre la importancia de generar acciones que promuevan la participación y accesibilidad de las personas con discapacidad, tomando como base el principio de interconexión e indivisibilidad de la Agenda 2030 que invita a que estas acciones se conecten con todas las esferas de la vida.

A continuación, se presenta una breve explicación de los artículos 30 y 9 de la CDPDy el principio de interconexión e indivisibilidad de la Agenda 2030.

Artículo 30 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con referencia a la participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte.

Hace referencia a la obligación de los Estados Parte para implementar medidas orientadas a:

- Las personas con discapacidad tienen derecho al acceso en igualdad de condiciones a actividades recreativas, de descanso, de esparcimiento y deportivas.
- Asegurar la disponibilidad de actividades culturales como el cine, el teatro, los museos y los monumentos en formatos accesibles (por ejemplo, lengua de señas, braille, subtítulos).

- Tomar todas las medidas pertinentes para que las actividades culturales se celebren en lugares accesibles para las personas con discapacidad.

Artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con referencia a la Accesibilidad.

- Velar porque los servicios de comunicación e información, el transporte, los edificios y otras estructuras estén diseñados y construidos de forma que las personas con discapacidad puedan utilizarlos, acceder a ellos o alcanzarlos.

Tercer principio sobre el cual se sustenta la Agenda 2030 con referencia a la interconexión e indivisibilidad.

Se refiere a que la Agenda 2030 se sustenta en la naturaleza interconectada en sus 17 objetivos, es crucial que todas las entidades responsables de la consecución de los ODS los aborden en su totalidad, en lugar de enfocarlos como una lista de objetivos.

CONTEXTO SOBRE LA TEMÁTICA DE LA MESA 3

El acceso a actividades recreativas, culturales, de esparcimiento y deportivas para las personas con discapacidad sigue siendo mínimo, derivado de la poca accesibilidad en el entorno que limita la movilidad e inclusión, así como los estereotipos que encasillan a las personas con discapacidad como sujetas de caridad y sin oportunidad de participación en igualdad de condiciones.

El día 12 de enero de 2017, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México la Ley de la Accesibilidad para la Ciudad de México, misma que tiene por objeto que en la Ciudad de México se garantice el derecho a la accesibilidad, al entorno físico, las edificaciones, los espacios públicos, la información y las comunicaciones; incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y el transporte, especialmente para las personas con discapacidad y personas con movilidad limitada.

Lo anterior, es un ejemplo de una buena práctica en política pública que debiera generalizarse en todas las entidades.

¿Qué dicen los datos?

- El 48.1 % de las personas con discapacidad opina que en su país sus derechos se respetan poco o nada. ENADIS 2017.
- El 31.1 % de las personas con discapacidad considera que el principal problema al que se enfrenta es la poca accesibilidad a calles, instalaciones y transportes. ENADIS 2017.



REFLEXIÓN DE LA MESA

De acuerdo con el trabajo realizado por las personas representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil, las personas encargadas de relatoría y secretaría documentaron y organizaron la información tomando en cuenta los retos identificados, las buenas prácticas, aprendizajes y aspectos claves; así como las conclusiones obtenidas de manera colectiva.

Retos

- En México siguen arraigados prejuicios y estereotipos sobre las personas con discapacidad que limitan que sean tomadas en cuenta para actividades de acuerdo a las habilidades que han desarrollado.
- Las empresas y el espacio público no cuentan con la infraestructura adecuada para permitir a las personas con discapacidad desplazarse. Dichas barreras arquitectónicas impiden que las personas con limitaciones en la movilidad puedan desplazarse de forma independiente.
- La sociedad desconoce o está mal informada sobre la discapacidad y la evolución de este concepto.
- Se sigue catalogando a las personas con discapacidad como aquellas que no pueden tomar decisiones por sí mismas.
- Aunque ya se cuenta con adecuaciones de accesibilidad en el transporte público, son poco útiles ante la falta de empatía de las personas.
- La reglamentación existente sobre accesibilidad en edificios públicos y privados, pocas veces es tomada en cuenta y vigilada por la autoridad.

Buenas prácticas

- La accesibilidad universal al interior de la empresa asegura que todas las personas puedan desplazarse y participar de forma efectiva.

- Implementar ajustes razonables de acuerdo con la persona y el entorno en que desarrolla su trabajo.
- Algunos museos han implementado recorridos accesibles con el uso de intérpretes y señalética.
- Incluir en programas de televisión, comerciales y eventos, la interpretación en Lengua de Señas Mexicana.
- Campañas publicitarias en las que aparecen personas con discapacidad, reflejando la diversidad humana, las capacidades y aportaciones de las personas independientemente de su condición
- Espacios reservados y funcionales para personas con discapacidad en lugares públicos y privados.

Aprendizajes y aspectos clave

- El tema cultural se coloca como una de las principales barreras para permitir la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, ya que, aunque se cuenta con ajustes de infraestructura, las personas frecuentemente, ya sea debido a falta de conocimiento o actitudes negativas, no respetan los espacios ni ajustes para quienes viven con discapacidad, viéndolas como un privilegio y no como un derecho.
- Cuando se planean actividades de integración dentro de la empresa, éstas deben estar bajo una perspectiva de diversidad que asegure la participación de todas las personas.
- Brindar capacitación al personal sobre temas de discapacidad, servirá para que se encuentren mejor preparadas o preparados para la atención de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades.

CONCLUSIONES / REFLEXIONES

Por Fundación Teletón

El encuentro fue una buena oportunidad para conocer la manera en la que la iniciativa privada está abordando la inclusión y la participación de las personas con discapacidad. Es bueno saber que varias empresas están sumadas al cambio, generando empleos y espacios incluyentes, contribuyendo así a la vida independiente de las personas con discapacidad.

Las y los participantes de la mesa tenemos claro que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y deberían tener las mismas oportunidades. Fue grato conocer a personas que contratan directamente a las personas con discapacidad, y que valoran y comprenden su potencial como personas trabajadoras. También tienen la intención y están trabajando para eliminar barreras.

Es fundamental el involucramiento de toda la sociedad y, en este caso, de la iniciativa privada, para transitar hacia la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, pero también estamos convencidos de que es muy importante el trabajo conjunto con las autoridades, organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas, etc., ya que la unión es la mejor fórmula para lograr objetivos, eliminar barreras y generar mejores condiciones y oportunidades para las personas con discapacidad.

El tema de la accesibilidad debe ser abordado no sólo desde un enfoque arquitectónico, sino incluso en lo relativo al acceso a la información y a servicios tanto públicos como privados.

Promover el uso de ajustes razonables puede ser un camino que permita a más personas preparar su entorno y, de esta manera, participar con mayor facilidad en el mismo.

Garantizar que las personas puedan no solamente entrar a los lugares sino participar en ellos es fundamental ya que, por ahora, la accesibilidad se queda en lo arquitectónico.

La accesibilidad y la participación van de la mano y son piezas fundamentales en los procesos de inclusión.

Alejandra Vázquez
Fundación Teletón

MODERADORES DE LA MESA:

Encuentro en Ciudad de México

- Moderación: Alejandra Vázquez / Fundación Teletón
- Secretaría: Tania de la Garza / Colectivo la Discapacidad Nos Une
- Relatoría: Laura Bermejo / Libre Acceso A.C.

Encuentro en Mérida, Yucatán

- Moderación: Ernesto Flamenco / Fundación Teletón
- Secretaría: Otto Castillo / Inkubers Consultores
- Relatoría: Claudia Chan / AIPAZ, A.C.

Encuentro Virtual

- Moderación: Tania Karasik / Fundación Teletón
- Coordinación general: Victoria Tapia / Pacto Mundial México

EDUCACIÓN PÚBLICA



MESA DE TRABAJO 4 TRABAJO Y EMPLEO + PRINCIPIO DE INCLUSIÓN

■ Ilustración de dos personas sonrientes de cuerpo completo. Del lado derecho un hombre vestido de traje. Tiene una amputación en el brazo derecho. Del lado izquierdo, una mujer de perfil, camina.

INTRODUCCIÓN MESA DE TRABAJO 4

Alianza Éntrale

Desde una perspectiva de encuentro humano, las empresas son espacios de interacción entre personas con aspiraciones de realización y satisfacción, es decir, entre personas libres, con talentos y sueños.

Las empresas se organizan intencionadamente para optimizar la generación de valor y el cumplimiento del propósito que ambicionan, pero también para concretar una cultura específica, un modo de ser y hacer, un modo de actuar. La cultura organizacional toca a todas las personas en la empresa.

Aún con la mejor de las intenciones es muy común que en las empresas se cometa el error de tratar a las personas con discapacidad como objeto de atenciones y no como personas con talento. Personas que, como quienes colaboran en las organizaciones, también pasan un tercio de su vida diaria en la empresa, interactúan, aportan valor, tienen aspiraciones de realización personal y buscan que lo que son y hacen en la empresa ofrezca sentido y satisfacción a sus vidas.

Por eso, la vinculación entre empresa y personas con discapacidad debe partir de un principio igualitario mucho mayor desde el punto de vista de la gente: la empresa debe organizarse con la intención de propiciar interacciones fecundas, productivas y con sentido entre sujetos con talento.

Desde esta perspectiva, el reclutamiento, los espacios, políticas, recursos, instrumentos, horarios, etcétera deben ser organizados y adaptados para que toda persona pueda desarrollar sus talentos y encontrar satisfacción por su quehacer en la empresa. Por tanto, el foco de atención hay que llevarlo a un siguiente nivel: lo relevante es que toda persona que labora en la empresa sea tratada como sujeto con talento propio, no como objeto de atención específica.

Las personas con discapacidad pueden laborar en las empresas porque poseen talentos.

*Fernando Estrada
Alianza Éntrale*

MESA DE TRABAJO 4 TRABAJO Y EMPLEO + PRINCIPIO DE INCLUSIÓN

En la mesa número cuatro, las y los representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil compartieron sus experiencias sobre la importancia de promover el acceso al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, tomando como base el principio de inclusión de la Agenda 2030 que invita a que todas las personas tengan acceso a todos sus Derechos.

A continuación, se presenta una breve explicación del artículo 27 de la CDPD y el principio de inclusión de la Agenda 2030.

Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con referencia al trabajo y empleo.

Hace referencia a la obligación de los Estados Parte para implementar medidas orientadas a:

- Promover el ejercicio del derecho al trabajo
- Adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado.
- Velar porque se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público y privado.

Cuarto principio sobre el cual se sustenta la Agenda 2030 con referencia a la inclusión.

Se refiere a que la Agenda 2030 llama a la participación de todos los segmentos de la sociedad, independientemente de su raza, género, grupo étnico e identidad, para que contribuyan en su aplicación.

CONTEXTO SOBRE LA TEMÁTICA DE LA MESA 4

En el 2017, la “Encuesta de Victimización y Percepción sobre Seguridad”, estimó que a nivel nacional la población considera el desempleo como el tercer problema más importante que aqueja a su entidad.

¿Qué dicen los datos?

- Alrededor del 80 % de las personas con discapacidad están en edad de trabajar.
- De cada 10 personas con discapacidad de 15 años y más de edad que residen en el país, solamente cuatro participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10. ENADID 2014.
- Entre la población con discapacidad, los adultos varones son quienes más participan en actividades económicas (73.5 %), con una tasa similar a la que presentan los jóvenes sin discapacidad, ni limitación (72.8 %), pero muy por debajo de la participación de los adultos sin discapacidad ni limitación (97.6 %) ENADID, 2014.
- En 2014, de cada 100 personas con discapacidad que residen en el país, 60 no participan en actividades económicas; en cambio, entre la población sin discapacidad ni limitación están en la misma condición de actividad, 34 de cada 100. ENADID, 2014.



REFLEXIÓN DE LA MESA

De acuerdo con el trabajo realizado por las y los representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil, las personas encargadas de relatoría y secretaría documentaron y organizaron la información; tomando en cuenta los retos identificados, las buenas prácticas, aprendizajes y aspectos claves, así como las conclusiones obtenidas de manera colectiva.

Retos

- Algunas empresas consideran que las personas con discapacidad ocasionarán más problemas que beneficios en su organización.
 - Se piensa que la contratación de personas con discapacidad debe realizarse por caridad, aunque no realicen una actividad específica en la empresa.
 - Algunas empresas comparten que, implementar un proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad se traduce en un gasto considerable y prefieren no hacerlo.
 - Existen barreras de accesibilidad física, eliminarlas se traduce en un gasto considerable.
 - Hay empresas que limitan el crecimiento y desarrollo profesional de las personas con discapacidad.
 - Los cursos que algunas consultorías ofrecen para el tema de inclusión laboral se quedan cortos y no profundizan a los ejemplos del día a día.
 - Algunas empresas comentan que no pueden contratar personas con discapacidad, ya que no cuentan con el personal capacitado para la atención de esta población.
 - La mayoría de las personas con discapacidad se ubica en posiciones básicas, ya que, por su formación académica, no cuentan con las competencias necesarias para posiciones de mayor nivel dentro de la organización.
- Ciertas áreas de recursos humanos consideran que contratar personas con discapacidad, requerirá mayor tiempo de capacitación del que se destina a una persona que no la tiene.
 - Implementar políticas y mecanismos para garantizar la igualdad en sueldos y prestaciones de las y los empleados con discapacidad.

Buenas Prácticas

- Áreas y equipo dedicados a responsabilidad social que trabajan en la adaptación de las políticas para permear la inclusión en todos los procedimientos y a todos los niveles de la organización.
- Las empresas se acercan a las organizaciones y consultorías expertas en temas de discapacidad e inclusión laboral para generar proyectos.
- Se realizan análisis de puestos para identificar las barreras del entorno y hacer un plan que las elimine de manera progresiva. Dicho análisis de puesto sirve como una herramienta para empatar la funcionalidad del puesto y la funcionalidad de la persona.
- Algunos supermercados comienzan a realizar adecuaciones de accesibilidad, no solamente pensado en las y los clientes, sino en sus personas colaboradoras con discapacidad.
- Las empresas dejan a un lado la necesidad de cubrir un lugar solamente por alcanzar una meta numérica y priorizan el buen desempeño de la persona contratada.
- Algunas empresas han implementado programas de becarios con discapacidad, proyecto que les sirve para ir generando conciencia y realizando los ajustes necesarios antes de sumarlos de manera formal a la fuerza laboral.



- Conformar un comité de diversidad e inclusión en el que las personas integrantes reflejen la diversidad teniendo perfiles distintos, perspectivas diferentes, experiencias de vida diversas, siendo de diferentes culturas, con representación de todos los niveles de la organización. Este comité se da a la tarea de fortalecer la cultura inclusiva impulsando prácticas para que todas las personas que colaboran en la empresa se sientan bienvenidas y valoradas. Los ejes principales en los que deben enfocarse las responsabilidades de este comité son:

- Estrategia: definir rumbo, trazar objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- Plan y seguimiento: asignar prioridades y medir avances.
- Estándares de calidad: comparar a la empresa con los principales referentes del mercado y las mejores prácticas.

Aprendizajes y aspectos clave

- Las empresas necesitan un traje a la medida que les permita cubrir todos los aspectos a considerar en su proyecto de inclusión laboral, en congruencia con su misión, visión y valores institucionales.

- Las y los líderes de las empresas que abanderan y respaldan los esfuerzos de inclusión laboral, llevan a buen puerto el proyecto logrando un cambio de cultura en la organización.

- Hablar de concientización, promueve el reconocimiento de las capacidades, méritos y habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones al equipo y centro de trabajo.

- Ciertas organizaciones elaboraron manuales de inclusión con directrices y procesos claros que contribuyen a que cualquier persona de la organización tenga rumbo y claridad para la implementación exitosa en la eliminación de barreras, la construcción de liderazgos incluyentes, de espacios y proyectos accesibles con igualdad de oportunidades; así como guía y lineamientos para evitar todas las formas de discriminación en el centro de trabajo.

- Contar con un comité de diversidad e inclusión, permitirá implementar acciones concretas en la empresa para generar entornos más tolerantes, inclusivos y humanos en temas como: género, origen étnico y cultural, diferentes generaciones, orientación sexual y discapacidad. Así como atraer y retener al mejor talento, facilitar los procesos de adaptación y la comunicación abierta en los centros de trabajo.

CONCLUSIONES / REFLEXIONES

Fundación Teletón

Aunque en los últimos años el interés de las empresas en temas de inclusión laboral y desarrollo sostenible ha crecido, seguimos encontrando importantes barreras culturales y físicas que limitan la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

Una de las barreras más importantes es la cultural. Hay quienes continúan catalogando a las personas con discapacidad como aquellas que no tienen capacidad de realizar una u otra actividad. Este pensamiento limita el crecimiento y desarrollo de las personas dentro de una organización, colocándolos en puestos básicos o de menor dificultad o retos.

Lo anterior, derivado de procesos de atracción de talento sesgados por prejuicios y sin priorizar el talento, la trayectoria y el crecimiento de las personas. Esta situación impide gestionar la diversidad de las y los colaboradores. Analizar la funcionalidad del puesto con la funcionalidad de las personas ayudará a reducir riesgos de fracaso en los procesos de inclusión laboral.

Entre los avances más importantes para generar entornos de inclusión están los ajustes de accesibilidad que la mayoría de las empresas ya realizan en sus edificios, y que permiten mejorar la movilidad para todas las personas.

Actualmente, las empresas realizan esfuerzos y prácticas que permiten que las personas con discapacidad encuentren mejores opciones para ejercer su Derecho al trabajo, buscando reducir las barreras en el entorno para que las personas se desarrollen profesionalmente. El camino aún es largo, pero lo realizado hasta ahora sienta un precedente para un futuro más prometedor en temas de inclusión laboral.

En esta mesa logramos identificar y compartir buenas prácticas que permiten que las personas con discapacidad ejerzan su derecho al trabajo con las menores barreras posibles, colocándolos en igualdad de condiciones que todas y todos.

Sergio Zaragoza
Fundación Teletón

MODERADORES DE LA MESA:

Encuentro en Ciudad de México

- Moderación: María Gutiérrez / Fundación Teletón
- Secretaría: Fernando Estrada / Éntrale, "Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad"
- Relatoría: Agustín de Pavía / Yo También A.C.

Encuentro en Mérida, Yucatán

- Moderación: María Gutiérrez / Fundación Teletón
- Secretaría: Jesús Campos / Construyendo Vínculos de Oportunidades A.C.
- Relatoría: Ángeles Cruz / Universidad Autónoma de Yucatán

Encuentro virtual

- Moderación: Ángeles Cruz / Universidad Autónoma de Yucatán
- Coordinación general: Victoria Tapia / Pacto Mundial México



MESA DE TRABAJO 5

SECTOR PÚBLICO - PRIVADO + PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

■ Ilustración de una persona usando una silla de ruedas, saludando de forma alegre. A su lado hay una persona de pie, también saludando.

INTRODUCCIÓN MESA DE TRABAJO 5

Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE)

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es indispensable para implementar la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, exigiendo la participación comprometida de todos los sectores sociales para lograrlo. La visión de la población con discapacidad en el lema “nada de nosotros, sin nosotros” implica la visualización de la persona, sin distinción de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales, de una persona, con capacidades, habilidades y competencias para realizar diferentes actividades. Bajo esta premisa, las organizaciones sociales deberán formar y resaltar las competencias de las personas con discapacidad, identificando los ajustes razonables a realizar y descubrir, en coordinación con las empresas, los requerimientos productivos y económicos de beneficio para la persona y la empresa.

Posteriormente y en colaboración con el gobierno, promover programas que evalúen e incentiven la implementación de la integración laboral, reflejando los resultados en el desarrollo del país.

Es así como juntas y juntos, persona con discapacidad, familia e instituciones, redescubren las oportunidades del empleado con discapacidad y definen, de inicio, el plan para la transición y crecimiento al interior de la empresa, motivando e impulsando el valor de la institución al confirmar el derecho intrínseco de la vida de un ser humano, ser para trascender.

Modificar la percepción de las personas con discapacidad: de objetos de asistencia a sujetos con derechos y obligaciones implica grandes cambios. Se debe lograr una inclusión exitosa, que implique el desarrollo, la productividad y la autodeterminación de todos los involucrados, que involucre todos los niveles de las organizaciones. Debemos tener la certeza de que la inclusión será directamente proporcional a los beneficios para las organizaciones y la sociedad.

*Mtra. Taide Buenfil Garza.
Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE)*

MESA DE TRABAJO 5 SECTOR PÚBLICO – PRIVADO + PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

En la mesa número cinco, las y los representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil compartieron sus experiencias sobre la importancia de la participación de los sectores público y privado en la implementación de la CDPD, tomando como base el principio de cooperación de la Agenda 2030.

A continuación, se presenta una breve explicación de los artículos 32 y 33 de la CDPD y el principio de cooperación de la Agenda 2030.

Artículo 32 y 33 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con referencia a la cooperación internacional, aplicación y seguimientos nacionales

Hacen referencia a la obligación de los Estados Parte para implementar medidas orientadas a:

- Promover la cooperación internacional.
- Garantizar la participación de la sociedad civil en la implementación y seguimiento de la Convención.

Cuarto principio sobre el cual se sustenta la Agenda 2030 con referencia a la cooperación

Se refiere a que la Agenda 2030 llama a establecer una alianza mundial nueva y equitativa mediante la creación de nuevos niveles de cooperación entre los Estados, los sectores clave de las sociedades y las personas.

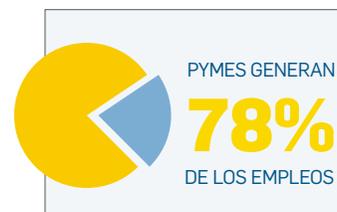
CONTEXTO SOBRE LA TEMÁTICA DE LA MESA 5

António Guterres, Secretario General de la ONU, en su mensaje del día 3 de diciembre de 2018, con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, afirmó que: "Más de mil millones de personas de todo el mundo viven con alguna forma de discapacidad. En muchas sociedades, las personas con discapacidad a menudo terminan desconectadas, viviendo aisladas y discriminadas. Con su promesa de no dejar a nadie atrás, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible representa el compromiso de reducir la desigualdad y promover la inclusión social, económica y política de todos, incluidas las personas con discapacidad, lo que conlleva a aplicar la CDPD en todos los contextos y en todos los países".

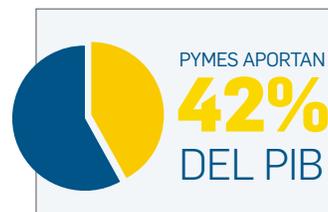


¿Qué dicen los datos?

De acuerdo con el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2018, existen importantes avances en el sector privado con respecto a su compromiso con la sostenibilidad, especialmente en empresas grandes y multinacionales; el reto está sobre todo en las medianas y pequeñas empresas.



En México las PYMES generan el 78% de los empleos y aportan 42% del PIB, sin duda juegan un papel fundamental en la economía y la vida del país.



Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprobó que, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas sin discapacidad, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2.5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente). Informe mundial de la discapacidad, OMS, 2018.



REFLEXIÓN DE LA MESA

De acuerdo con el trabajo realizado por personas representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil, las personas encargadas de relatoría y secretaría documentaron y organizaron la información; tomando en cuenta los retos identificados, las buenas prácticas, aprendizajes y aspectos claves, así como las conclusiones obtenidas de manera colectiva.

Retos

- Existe dificultad para encontrar información con referencia a la inclusión y su incorporación en los programas de trabajo.
- Establecer indicadores y lineamientos para medir los niveles de inclusión y la vivencia de los valores.
- El compromiso con la inclusión debe existir a todos los niveles de la empresa, principalmente desde la alta gerencia, lo que en numerosas ocasiones no sucede.
- Falta de protocolos para implementar de manera adecuada la total incorporación de personas con discapacidad, por lo que su talento se desperdicia.

Buenas prácticas

- Colaborar con organizaciones de la sociedad civil que se dedican al acompañamiento de las personas con discapacidad, es un beneficio importante para las empresas, ya que pueden compartir su experiencia.
- Conocer las formas de implementación de proyectos de inclusión laboral en otros países, es una fuente de información para enriquecer los proyectos locales.
- Fomentar alianzas entre el gobierno y la iniciativa privada, por ejemplo: ferias de empleo inclusivas y accesibles, campañas conjuntas, proyectos de incentivos.

- Documentar la experiencia y el valor generado dentro de todos los proyectos y planes que se realizan, tanto en el sector público como en el privado en distintos temas; publicar y difundir dicha información.

- Establecer grupos de intercambio de experiencias con las y los representantes de la iniciativa privada, organizaciones de la sociedad civil, instancias gubernamentales locales y organismos internacionales.

Aprendizajes y aspectos clave

- El trabajo en equipo y la cooperación es clave para el éxito de los proyectos. Es imprescindible que estos trabajos tengan una estructura, metodología y medición de impacto.
- Aunque algunas empresas emprenden proyectos de inclusión únicamente por el logro de certificaciones o acreditaciones, con el paso del tiempo se refleja ya en una cultura organizacional inclusiva.
- Trabajar de la mano con instituciones gubernamentales como el servicio nacional de empleo, podría facilitar la colocación de personas con discapacidad en una vacante.
- Además de promover el empleo incluyente para las personas con discapacidad, las empresas que generan espacios para la diversidad mejoran la percepción que tienen sus trabajadores y trabajadoras de ésta.
- Se deben crear alianzas entre las empresas, organizaciones no gubernamentales, instituciones educativas, así como, con el Gobierno para lograr cambios verdaderos en materia de inclusión. Creación de grupos de trabajo interempresariales.
- Utilizar el sistema de indicadores para el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030, como apoyo y monitoreo de los avances en la empresa, confederaciones, cámaras; así como para generar estadísticas locales y regionales.



Fotografía de una persona con discapacidad intelectual realizando una actividad manual.

CONCLUSIONES / REFLEXIONES Por Fundación Teletón

*“Si quieres ir rápido ve solo,
si quieres llegar lejos ve acompañado”.*

Proverbio africano.

En México contamos con grandes avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Empresas, organizaciones civiles y gobierno han dado importantes pasos en la consecución de este objetivo de la agenda 2030. Desafortunadamente, estos logros se han alcanzado de manera individual, por lo que no han tenido un impacto duradero en el grueso de la población con discapacidad en edad laboral.

El principio de cooperación es fundamental para alcanzar los objetivos de inclusión laboral a nivel global. Es necesario generar alianzas estratégicas entre gobierno, iniciativa privada y organizaciones civiles para generar documentación que sirva como ruta crítica para lograr esta meta.

1. Definir la inclusión laboral en México
2. Generar protocolos de inclusión laboral
3. Generar incentivos gubernamentales
4. Generar certificaciones

Esta ruta crítica constaría de lo siguiente:

1. Definir la inclusión laboral en México:

- a. ¿Qué significa en nuestro contexto?
- b. ¿Qué es necesario para alcanzarla?
- c. ¿Cuáles son sus posibilidades?
- d. ¿Cuáles son sus alcances?

2. Generar protocolos de inclusión laboral, donde se incluyan:

- a. Necesidades
 - i. Por ejemplo, el gobierno debe crear infraestructura de accesibilidad ciudadana para permitir el libre flujo de las personas con discapacidad a sus áreas de trabajo.
 - ii. Por ejemplo, los sectores público y privado deben impulsar la inclusión escolar de las personas con discapacidad en todos los niveles, para prepararles para mejores puestos de trabajo.
- b. Lineamientos
- c. Mejores prácticas
- d. Indicadores

3. Generar incentivos gubernamentales para promover la inclusión laboral.

4. Generar certificaciones que permitan valorar y calificar la inclusión laboral.

El esfuerzo de Pacto Global Red México es fundamental para dar inicio a la cooperación entre instituciones públicas y privadas. Los organismos involucrados debemos trabajar en conjunto, con objetivos claros, para generar los materiales que impulsen la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de nuestro país.

*Raquel López Perdomo
Fundación Teletón*



MODERADORES DE LA MESA:

Encuentro en Ciudad de México

- Moderación: Raquel López Perdomo / Fundación Teletón
- Secretaría: Taide Buenfil / CONFEE
- Relatoría: Charly Villanueva / AMEXCID

Encuentro en Mérida Yucatán

- Moderación: Erika Enríquez / Fundación Teletón
- Secretaría: Roger Romero / CODHEY
- Relatoría: Lisset Flota / Más Derechos Humanos A.C.

Encuentro virtual

- Moderación: Michelle Benítez / Pacto Mundial México
- Coordinación general: Victoria Tapia / Pacto Mundial México



■ **CONCLUSIONES FINALES**



“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Ésta es la primera frase de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Hoy en día las personas con discapacidad viven la exclusión en diferentes ámbitos, así como la imposibilidad de disfrutar el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, aprobada el 13 de diciembre de 2006, refleja el resultado de la lucha de personas y organizaciones por reconocer a la discapacidad como una problemática social y no como un “problema personal”. Este documento pone de manifiesto que para hacer real el acceso a los derechos de esta población, es preciso voltear la mirada hacia el entorno. Es solamente así que podremos construir sociedades inclusivas que valoren la diversidad humana y creen las condiciones para poner al servicio del desarrollo global la perspectiva y el talento de todas las personas, incluidas aquellas que tienen una condición de discapacidad.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

¿Cómo alcanzar objetivos que parecen aspiracionales? ¿Son rutas separadas?

Las organizaciones de la sociedad civil, la academia, el sector público, el sector privado y quienes las integran, han constatado que movilizar e intercambiar conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos potencia el desarrollo y fortalece las acciones que, en el día a día, permiten transitar a realidades en las que todos y todas podamos disfrutar de nuestros derechos.

Precisamente esta publicación muestra, desde el sector privado, qué barreras son las más comunes, ejemplos de prácticas exitosas y los pendientes que se vislumbran. En resumen, podemos encontrar que:

- Las diferentes mesas de trabajo afirmaron que las principales barreras para la inclusión de personas con discapacidad en las empresas tienen que ver con la cultura de discriminación, ello confirma lo que varios estudios sostienen: que la discriminación se genera y mantiene en varios “niveles”, incluyendo el cultural. Los estereotipos frecuentemente generan discrimi-

nación debido a que condicionan la manera en que se perciben e interpretan la identidad y las capacidades de las personas; la mayor parte de las veces marcan la manera en que se trata a ciertas personas. Ello impacta en todos los procesos dentro de los centros de trabajo, desde el reclutamiento y selección de talento, hasta el desarrollo profesional y la mercadotecnia. Fuente de los de "varios estudios":

http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CTD-H_AspectosCulturalesDiscriminacion1aReimpr.pdf

- Los trabajos realizados permiten identificar como factores clave para las mejores prácticas de inclusión laboral: un liderazgo incluyente; estrategias incorporadas con la misión, valores y cultura de la empresa; indicadores y monitoreo continuo de los mismos; prácticas institucionales de mejora continua con el eje transversal de diversidad e inclusión.
- La metodología de trabajo permitió potenciar el conocimiento de las empresas, así como determinar que los Derechos Humanos no son un asunto responsabilidad exclusivo de los Estados y gobiernos, sino que el sector privado ha consolidado e implementado estándares laborales que, progresivamente, contribuyen, en el día a día, a que las personas puedan gozar de sus derechos en el trabajo.
- Se subrayó la importancia de generar espacios que reconozcan la relevancia de la salud mental y permitan fortalecer las competencias de liderazgo orientado a las personas, considerando opciones de trabajo remoto y flexibles. Ello demostró que contribuye al equilibrio entre la vida laboral, la personal y familiar, dando mayores nivel de compromiso y eficiencia en los equipos.

Desde Pacto Mundial Red México y Fundación Teletón, se presenta esta publicación como un documento de trabajo, un punto de partida sólido en el que se logró plasmar la experiencia y el conocimiento de una muestra de 88 empresas de diferentes giros a nivel país, son ellas quienes han constatado que la inclusión no es un tema asistencial sino que agrega valor y ventaja competitiva en un ambiente volátil, incierto, complejo y ambiguo.

En este documento, el sector privado "revela sus secretos" y pone a disposición de toda la comunidad las estrategias que han llevado más allá a sus empresas. La metodología utilizada permite que lo documentado aporte valor y rigor en sus contenidos, lo que constituye una plataforma para dar continuidad a estos esfuerzos bajo una agenda de trabajo compartida.

Agradecemos a todas las personas representantes de empresas, instituciones y asociaciones que participaron en la creación de este documento.

Adecco
 AIPAZ, A.C.
 Alcaldía Álvaro Obregón
 Alpha Hardin
 Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AMEXC
 Asociación Mexicana de Mujeres de Yucatán, A.C. - AMMEYUC
 Aprendamos Juntos
 Asociación Autismo Ángel IAP
 Asociación Paso a Pasito A.C.
 Acción Social de la Universidad Anáhuac - ASUA
 Auditoría Superior del Estado de Puebla
 Banorte
 BASF Chemical de México
 BBVA
 Belapack S de RL de CV
 Bepensa
 BEST BUY
 BNR
 CANACO Mérida
 CANIRAC Mérida
 Capital Seguros
 Casas Javer
 CB Coast S.A de C.V
 Chocolatera Ibarra
 Chubb Seguros
 Ciclo Corporativo
 CIE Eventos Especiales
 Citibanamex
 Comisión Nacional de los Derechos Humanos - CNDH
 Coalición México por los Derechos de las Personas con Discapacidad - COAMEX
 Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán - CODHEY
 Colectivo, la Discapacidad nos Une
 Comité Paralímpico Mexicano
 Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación - CONAPRED
 Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual - CONFE
 CONSTRUCCASA
 Constructores de Ciudadanía
 Cultura Savia A.C.
 Despertares Derechos Humanos
 Discapacitados Visuales IAP
 Ecolab
 Alianza por la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad -Éntrale
 Fundación Aptus, A.C.
 Fundación del Empresariado Yucateco A.C. - FEYAC
 GNP Seguros
 Grupo Bimbo
 Grupo Cosmic
 Grupo Empresarial CE & FERR
 Grupo IMU
 Grupo Ponce
 Hyatt
 Iké Asistencia
 Iluminemos de Azul, A.C.
 Inkubers Constructora
 Innovación Antropológica Consultores, S.A. de C.V.
 InspiraRSE
 Instituto de estudios superiores David Alfaro Siqueiros - Escuela de Derecho
 Instituto Yucateco de Emprendedores - IYEM
 Izzi
 Kadima, A.C.
 Kepler Constructora, S.A. de C.V.
 Libre Acceso, A.C.
 Más Derechos Humanos, A.C.
 Mexsic, Consultoría en Impacto Social
 Museo de Memoria y Tolerancia
 Nestlé
 Polo Angels Yucatán A.C.
 Secretaría Técnica de planeación y Evaluación - SEPLAN
 Seshir S.A. de C.V.
 Softtek
 Somos Aliados A.C.
 Sports World
 Stratacache Latam
 Tecnológico de Monterrey, Campus Cd. México
 Telefónica Movistar México
 TIER Sustainable Finance
 Universidad Mesoamericana de San Agustín - UMSA
 Universidad Anáhuac Mayab
 Universidad Autónoma de Yucatán - CIR Lab. Genética
 Universidad Estatal de Sonora
 Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
 Villavicencio North American Trade Company
 Visión Humanas
 Yo También, A.C.

*“Ayudar nos hace mejores personas,
nos hace mostrar nuestro mejor lado humano”*

Mtro. Emilio Guerra Díaz
1963-2019

Este documento se logró gracias a la iniciativa y promoción del Mtro. Emilio Guerra Díaz, quien fungía como director ejecutivo de Pacto Mundial México y promovió desde el inicio, la inclusión como un tema importante en su agenda de trabajo.

Emilio construyó una sólida carrera de más de 28 años como filántropo y promotor de voluntariado a nivel nacional dejando a su paso varias publicaciones en Desarrollo Institucional y Voluntariado. Creó profundos lazos con múltiples corporaciones nacionales y globales, siempre poniendo toda su pasión en cada iniciativa.

Destacó por su sentido alegre y entusiasta, sus discursos eran de una narrativa descriptiva que siempre invitaban al cambio, a la acción. Estudió Sociología en la UNAM y concluyó estudios de Maestría en Administración y Emprendimiento Social que lo llevó a crear seis fundaciones empresariales y varios programas de voluntariado corporativo.

Desde julio de 2017, se desempeñó como director de la Red Mexicana del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en donde trabajó arduamente para ofrecer una visión distinta de sostenibilidad corporativa mexicana, más allá de la filantropía y de la RSE, y facilitar el involucramiento de empresas, personas y gobiernos bajo los Diez Principios del Pacto Mundial.

Gracias por impactar positivamente en la transformación de nuestro México.



Fotografía de Emilio Guerra, quien sonríe a la cámara. A su lado derecho la bandera de México y la bandera de las Naciones Unidas.



Red México



Teletón
CAPACIDAD **SIN LÍMITES**