



**PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

# **Empresas que facilitan el acceso laboral a mujeres con alguna discapacidad.**

---

Lic. Paulina Lomelí García.



**2018**



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## **Resumen**

En el presente documento se analizarán las prácticas de las empresas incluyentes que contratan mujeres con alguna discapacidad, dejando a un lado la discriminación respecto a este tema. En ese sentido, se describirá el cambio de mentalidad de las empresas para laborar bajo principios inclusivos, fomentando un mejor clima laboral. Todo ello a partir de cambios en la legislación y de la instrumentación de políticas públicas.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## Contenido

<b>I.- Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>II.- Justificación de la realización de la investigación.....</b>	<b>4</b>
<b>III.- Objetivo .....</b>	<b>6</b>
<b>IV.- Planteamiento y delimitación del problema.....</b>	<b>7</b>
<b>V.- Problemática abordada y posibles soluciones .....</b>	<b>8</b>
<b>VI.- Marco teórico .....</b>	<b>9</b>
<b>VII.- Formulación de la hipótesis.....</b>	<b>11</b>
<b>VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación: .....</b>	<b>12</b>
<b>IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.....</b>	<b>28</b>
<b>X.- Bibliografía.....</b>	<b>30</b>



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## I.- Introducción

Las mujeres en México enfrentan retos importantes para ingresar al mercado laboral, pero aquellas que tienen algún tipo de discapacidad son aún más vulnerables y por ello resulta tan importante analizar las barreras que les han impedido vincularse de manera más digna y segura con el mercado laboral.

Hoy en día, la discapacidad se asocia con temas de derechos humanos y en ese sentido, se señala que la condición de discapacidad la impone muchas veces la sociedad (al marginar) y no el propio cuerpo como tal. Por ello, el Gobierno, las organizaciones civiles y las familias pueden trabajar juntas para quitar los obstáculos que las mujeres con discapacidad padecen al querer incorporarse al sector productivo.

Respecto a las cifras, se puede afirmar que México no cuenta con estadísticas confiables sobre personas con discapacidad (PCD), por tipo, localización, edad, ni género; esto se refleja en los censos dado que en el 2000, el INEGI reporta una cifra de 2.3 millones de habitantes con discapacidad, mientras que el 2010 se informa que esta cifra subió a 5.7 millones, lo cual significa un aumento de más del doble. Mientras que la OMS señala que el número de discapacitados es de 16.6 millones.<sup>1</sup> Respecto a esta brecha en las cifras es importante señalar que para emprender medidas adecuadas e integrales es necesario contar con datos veraces a fin de dar seguimiento a las políticas públicas con base en resultados.

Es necesario atender a este segmento de la población para romper los círculos viciosos respecto a esta situación, tal y como lo señala el Banco Mundial: “La pobreza puede aumentar el riesgo de discapacidad a través de problemas como la malnutrición, el acceso inadecuado a educación y atención de salud, condiciones laborales inseguras, ambientes contaminados y la falta de agua potable y saneamiento. En tanto, la discapacidad puede incrementar el riesgo

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la publicación conjunta de Organización Mundial de la Salud (OMS) – Banco Mundial (2011), Informe Mundial sobre la Discapacidad. Resumen, OMS, Impreso en Malta, 27 p, se reconoce que “más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando”. Es muy probable que esta cifra de 16.6 millones se refiera a todo tipo de discapacidad aunque se considere menor.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

de pobreza mediante factores como el desempleo y la falta de oportunidades educativas, menores salarios y costos de vida más elevados<sup>2</sup>”.

Por su parte, la Convención de sobre los Derechos de las personas con discapacidad, ratificada por México desde 2008<sup>3</sup> establece: “Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo, promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover su empleo en el sector privado y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo (Artículo 27)”.

Ante este mandato, México se ha dado a la tarea de avanzar en la adecuación de su legislación y de sus acciones de política pública para elevar las oportunidades de las personas con discapacidad y en especial de las mujeres que enfrentan esa condición.

Por ello, el objetivo de la presente investigación es analizar los retos que enfrentan las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad y su inserción laboral dentro de las empresas.

Las preguntas al realizar la investigación son las siguientes:

¿En qué momento se considera discapacitada una mujer?

¿Cuáles son los retos que presenta una mujer al presentar algún tipo de discapacidad al salir al campo laboral, específicamente, al empresarial?

¿En qué ha consistido el cambio de visión de las empresas en cuanto a la contratación de mujeres discapacitadas?

---

<sup>2</sup> Ver <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

<sup>3</sup> Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad - CONADIS (2015), “La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 28 de mayo de 2015, ver en <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-convencion-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad?idiom=es>



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

¿Qué cambios ha habido en la legislación para respaldar a este sector de la población?

¿Qué avances ha habido en cuanto a la incorporación laboral de las mujeres en las empresas?

¿Qué propuestas podrán agilizar la incorporación de las mujeres discapacitadas al mundo empresarial?

La presente investigación tendrá una metodología descriptiva y será de tipo cualitativa y cuantitativa a partir de los últimos datos de INEGI, la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial.

El orden por seguir es el siguiente:

En la primera sección se analiza, en el sector laboral empresarial, qué es lo que discapacita a una persona. En la siguiente, se enumeran algunas barreras que ponen las empresas respecto al tema de contratar mujeres con alguna discapacidad. A continuación, se explica la nueva visión incluyente de algunas empresas, relacionándolas con los principios de la responsabilidad social y lo acordado en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Enseguida y los pasos a seguir para ser una empresa incluyente. Enseguida, se explica el marco legal que respalda a las mujeres con alguna discapacidad. Posteriormente se señala y ha habido o no avances respecto a la contratación y condiciones laborales de las personas con discapacidad y en especial de las mujeres en esta situación. Posteriormente, se dan propuestas para lograr una mayor inclusión laboral de mujeres con alguna discapacidad dentro de las empresas. Por último, se dan las conclusiones señalando si la hipótesis fu verdadera o no.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## II.- Justificación de la realización de la investigación.

La importancia de la presente investigación radica en continuar con el cambio de visión de las empresas respecto a las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad a fin de aprovechar su potencial en el momento de incorporarse al campo laboral.

La relevancia del presente estudio radica en que la sociedad debe dejar de discapacitar (marginar) a un segmento de la población, como lo son las mujeres que padecen algún tipo limitación física o mental a fin de contribuir en su plena inserción laboral para desarrollar sus talentos, específicamente, en el sector empresarial.

Las soluciones estarán encaminadas en la incorporación de los principios establecidos en La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la legislación y dentro de la visión empresarial, enfatizando los beneficios y estímulos para llevar a cabo dicha incorporación.

Es conveniente llevar a cabo este estudio dado que el país debe potenciar los talentos y capacidades de las mujeres que padecen algún tipo de discapacidad para que ellas puedan incorporarse dignamente en el mercado laboral empresarial y de este modo se pueda reducir la probabilidad de que vivan en pobreza, marginadas y con agravantes en su condición física por falta de motivación y atención médica oportuna.

Los beneficios esperados son los siguientes:

Contar con un diagnóstico aproximado de la situación que viven las mujeres con algún tipo de discapacidad al incorporarse o pretender hacerlo, al mundo empresarial.

Valorar el cambio de visión que han tenido muchas empresas a partir de la incorporación de principios de La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Señalar y ser reiterativo en aquello que es necesario cambiar en la legislación y en la cultura ciudadana a fin de abrir más oportunidades en el mundo empresarial a las mujeres discapacitadas.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

La relevancia social, tal y como se mencionó anteriormente radica en dejar de discapacitar a las mujeres (marginar) que presentan alguna limitación física o mental y enfocar la vista en aquello en lo que sí pueden hacer, a fin de darles la oportunidad de desarrollarse plenamente en el mundo empresarial.





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## III.- Objetivo

El objetivo de la presente investigación consiste en analizar los retos que enfrentan las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad y su inserción laboral dentro de las empresas. A fin de dar recomendaciones para su plena inserción laboral y su desarrollo.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## IV.- Planteamiento y delimitación del problema

El problema que se plantea en el presente documento es la marginación que sufren las mujeres que enfrentan algún tipo de discapacidad, lo cual provoca una gran desventaja a la hora de competir por un puesto dentro de una empresa. Esta situación recurrente es lo que realmente las “discapacita”, por ello, resulta tan interesante el cambio de visión de muchas empresas a partir de La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, aunque todavía hay muchos retos en los cuales avanzar para lograr la plena inclusión de las mujeres con alguna discapacidad en el campo laboral empresarial.

Las preguntas por resolver son las siguientes:

¿En qué momento se considera discapacitada una mujer?

¿Cuáles son los retos que presenta una mujer al presentar algún tipo de discapacidad al salir al campo laboral, específicamente, al empresarial?

¿En qué ha consistido el cambio de visión de las empresas en cuanto a la contratación de mujeres discapacitadas?

¿Qué cambios ha habido en la legislación para respaldar a este sector de la población?

¿Qué avances ha habido en cuanto a la incorporación laboral de las mujeres en las empresas?

¿Qué propuestas podrán agilizar la incorporación de las mujeres discapacitadas al mundo empresarial?

El análisis será de tipo cualitativo y cuantitativo, utilizando cifras de INEGI y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (BM)



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## V.- Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática de la investigación, tal y como se planteó anteriormente es la marginación que padecen las mujeres que enfrentan algún tipo de discapacidad, lo cual provoca una gran desventaja a la hora de competir por un puesto dentro de una empresa. Esta situación es lo que realmente las “discapacita”. Respecto a este tema muchas empresas han cambiado su visión a partir de La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo cual significa un avance aunque todavía hay muchos retos en los cuales se debe seguir trabajando para lograr la plena inclusión de las mujeres con alguna discapacidad en el campo laboral empresarial.

Las soluciones propuestas estarán enfocadas en la incorporación de los principios establecidos en La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la legislación y dentro de la visión empresarial, enfatizando los beneficios y estímulos para llevar a cabo dicha incorporación.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## VI.- Marco teórico

Del asistencialismo a la inserción laboral digna bajo el principio de la subsidiariedad (Economía Social de Mercado<sup>4</sup>)

Es bien sabido que el asistencialismo crea dependencia y sólo se debe aceptar con los más vulnerables quienes no tienen posibilidad alguna de salir de esa situación; sin embargo, en la gran mayoría de las personas con discapacidad, existen talentos que pueden desarrollar y aportar a la sociedad a fin de no permanecer en una situación de marginación; para ello es necesario ayudarlas hasta que puedan por sí mismas salir adelante (principio de subsidiariedad). Es decir, a este segmento de la población no se le debe apoyar indefinidamente sino hasta que se hayan insertado adecuadamente al sector laboral.

En ese sentido, es necesario evaluar su condición, se les debe apoyar para desarrollar sus talentos y habilidades y, por último, se debe hacer un puente (legislativo, cultural y de infraestructura adecuada para la libre movilidad) para que dichas personas se incorporen de manera digna al sector laboral. Esto se justifica en el marco de la Economía Social de Mercado la cual señala que ni siquiera un sistema de mercado altamente eficiente satisface todas las necesidades de una sociedad, por lo que justifica que el Estado intervenga en donde haya un menoscabo de los derechos de la sociedad, por ejemplo: la restricción de una libertad ilimitada del mercado, la compensación de fallas de mercado y la corrección de resultados adversos generados por el mercado.

Por ello, La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2007) es un parteaguas para los Estados y el enfoque en el diseño de sus políticas públicas ya que plantea un cambio de enfoque respecto a las políticas de igualdad, para superar la perspectiva meramente asistencial y dar paso a una verdadera atención a los derechos humanos, ya que considera a las personas con alguna discapacidad como sujetos titulares de derechos y no como meros objetos de “tratamiento y protección social”. En ese sentido, dicha Convención obliga a los Estados a modificar leyes o lo que sea necesario para avanzar en el tema de

---

<sup>4</sup> RESICO, Marcelo. Introducción a la Economía Social de Mercado. Edición Latinoamericana. Konrad Adenauer Stiftung. <https://bit.ly/2AY4bpQ> (20/11/2018)



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

incorporar a la sociedad el talento y valores de las personas con discapacidad, a partir del desarrollo de sus habilidades y creando puentes entre las empresas y estas personas.

La discapacidad queda definida como<sup>5</sup> *"la circunstancia personal y ecosistema social resultante de la interacción del hecho diferencial de algunas personas con un entorno inadecuado por excluyente en relación con lo establecido para persona normal", insistiendo en que una sociedad debe modificar tal entorno con solidaridad para acoger a las personas que son, sin duda, elementos enriquecedores del colectivo social*<sup>6</sup>.

De modo que de lo anterior se refuerza la idea de que el concepto de discapacidad no sólo es un estado meramente personal, sino que es un estado que también resulta de la exclusión social como resultado de prejuicios e ideas infundadas, mismas que son acogidas por algunas empresas. Todo ello, hace más vulnerables a las mujeres con discapacidad y las coloca aun más en desventaja. En ese sentido es importante seguir avanzado en objetivos y metas para que las personas con discapacidad y en especial, las mujeres que enfrentan estas situaciones puedan insertarse de forma adecuada a las empresas y al sector productivo en general.

---

<sup>5</sup> Muñoz Álvarez, G. (2011), "Los derechos de las personas con discapacidad", en Columna Cinco Días de El País Economía Ver [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/10/27/economia/1319828148\\_850215.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/10/27/economia/1319828148_850215.html)



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## VII.- Formulación de la hipótesis

El cambio de visión empresarial (y gubernamental) a partir de La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha logrado una inclusión mayor de las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad al mercado laboral, lo cual ha permitido avanzar hacia un desarrollo pleno de sus habilidades y ha mejorado el clima laboral.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación:

En México, como en el mundo es urgente fortalecer a las políticas inclusivas para que las mujeres discapacitadas se incorporen a distintas actividades sociales, de corte laboral y cultural. ¿Quién no conoce a alguien con algún problema de discapacidad en México? Sin embargo, los mitos y estereotipos que prevalecen sobre este grupo de personas y las barreras que se dan para su óptima inclusión social y laboral no se han debilitado del todo.

*¿Prejuicio o discriminación?, ¿obstáculo o no? “La discapacidad no debería ser una barrera para el éxito: yo mismo he sufrido una neuropatía motora durante casi toda mi vida adulta y no por ello he dejado de desarrollar una destacada carrera profesional como astrofísico y de tener una feliz vida familiar”* escribió Stephen Hawking en el prólogo del **Informe Mundial sobre la Discapacidad**.<sup>7</sup> Sin duda, se requieren agallas para afirmar esto, pero son varios los ejemplos de que la incorporación de personas discapacitadas a las distintas actividades sociales y económicas es algo muy real.

Preocupa entonces que el problema que enfrentan las mujeres con alguna discapacidad se esté convirtiendo en una situación de mayores dimensiones, como lo afirma la Organización Mundial de la Salud (OMS), debido al envejecimiento de la población y por la aparición de enfermedades crónico – degenerativas del tipo de la diabetes y cáncer, además de registrarse trastornos de salud mental.

Por todo ello, se reconoce que México está en un buen momento para desarrollar una política inclusiva como se mencionó al principio de esta sección, muy en particular, dirigida hacia los grupos que se encuentran en mayor desventaja como son, precisamente, las mujeres discapacitadas. Lamentablemente, el país es uno de los que más discriminación registra hacia las personas discapacitadas, dada la débil instrumentación de políticas inclusivas.

Según el Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México (2014) realizado por la Secretaría de Desarrollo Social, el número de personas con alguna

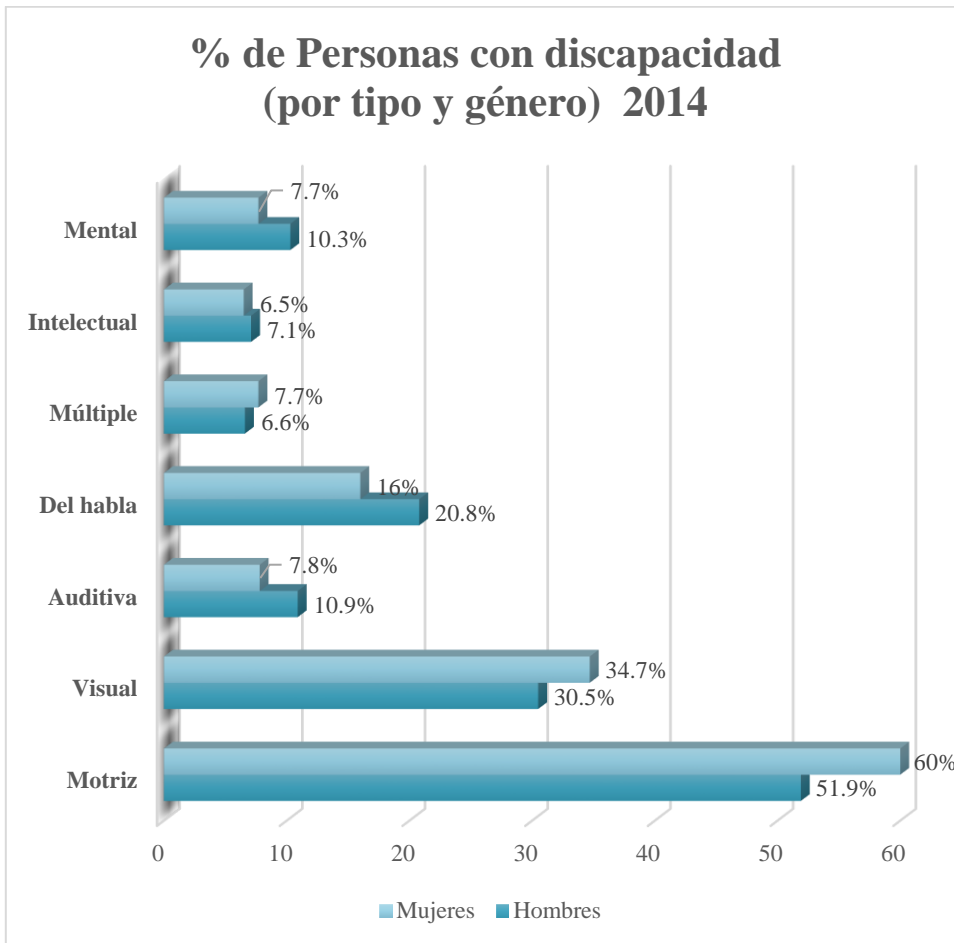
---

<sup>7</sup> Organización Mundial de la Salud – Banco Mundial (2011), *op. cit.*, p. 3.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

discapacidad es de 7.7 millones y a continuación esta cifra se desglosa entre el tipo de discapacidad y el género con datos de 2014 (los más recientes). En dicha gráfica que existen más mujeres con discapacidad visual y motriz, que los hombres.



Fuente Elaboración propia con datos del Módulo del Condiciones Socioeconómicas-ENIGH 2014

## **Barreras que han puesto algunas empresas en la contratación de mujeres con discapacidad.**

- Algunas empresas y personal de recursos humanos piensan que las personas con algún tipo de discapacidad tienen bajo rendimiento y son poco productivas. Para superar este prejuicio es necesario hacer una revisión de requerimientos y exigencias del puesto al cual se está aplicando y ver la mujer con algún tipo de incapacidad puede realizarlo, independientemente de su condición.





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- Existen barreras económicas para invertir en instalaciones que permitan el libre acceso a las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad. Sin embargo, lo que se observa es que en muchos de los casos la inversión es mínima para adaptarse a los requerimientos de la norma.
- Se piensa que las mujeres con discapacidad faltan mucho porque se enferman reiteradamente. Sin embargo, la discapacidad no es una enfermedad y esta condición no aumenta la propensión a ser enfermizo.
- Existe el prejuicio de que las personas con alguna discapacidad no cumplen adecuadamente con las tareas asignadas, pero la realidad muestra que éstas tienen un alto sentido de compromiso y de preocupación por conservar un puesto, esto se refleja en el bajo índice de rotación.
- Se teme al rechazo por parte del resto del personal, lo cual no dé incentivos a trabajar por equipo; pero lo que se ha observado es que, al impulsar los principios de una empresa con responsabilidad social, al ser inclusiva, lo que se crea es un clima laboral sano en donde hay mecanismos de motivación, solidaridad, lo cual crea ciudadanos más comprometidos con los objetivos de la empresa.
- Se puede argumentar que hay problemas adicionales si se quiere desvincular de una empresa a una mujer con discapacidad. Esto no debería ser cierto si las causas de la desvinculación se encuentran correctamente justificadas.
- Existe el temor infundado de que los clientes se pueden incomodar si tienen que tratar personas con discapacidad. Toda empresa con responsabilidad debe ayudar a impulsar una cultura de inclusión de las personas con discapacidad.

## **Empresas inclusivas: nuevo enfoque**

En el informe de la OMS, previamente citado, se afirma que actualmente “la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos”.<sup>8</sup> Podemos decir con base en esta afirmación

---

<sup>8</sup> Ibid, p. 5.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

que las mujeres que se encuentran discapacitadas realmente *están discapacitadas por la sociedad*, más que por los problemas que presentan sus cuerpos.

Para derribar muros lo primero que se debe entender es que la discapacidad es una construcción social, y esa discapacidad desaparece si eliminamos barreras.

Organizaciones como *Linkenium* trabajan en el objetivo de lograr una sociedad más inclusiva y libre de prejuicios hacia las personas discapacitadas,<sup>9</sup> para lo cual sostienen que: “las personas con discapacidad se ven limitadas en su actuación si el entorno es adverso, pero si eliminamos barreras esas personas pueden ser productivas”. Por lo tanto, se hablará de *mujeres discapacitadas*, no de *mujeres minusválidas*. Después de entender este concepto, se debe identificar cuáles son los mecanismos que facilitan la incorporación de mujeres discapacitadas a la planta laboral.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es, de acuerdo con el Global STD Certification,<sup>10</sup> una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente con la gestión empresarial, independientemente de los bienes o servicios que esta ofrezca. Así que, RSE y respeto por la condición de las personas es una mancuerna que hoy por hoy se encuentra o debe encontrarse en las organizaciones de tipo empresarial. Dejar fuera mujeres que presenten condiciones de discapacidad significa perderse de un talento especial y privar de oportunidades a quien tiene las posibilidades de efectuar un buen trabajo.

Más aún, con lo acordado en *La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad*, lo cual tiene carácter obligatorio, las empresas tomaron más medidas para contratar sin criterios discriminatorios a las mujeres y personas en general, con alguna discapacidad, enfocándose en sus competencias.

**¿Cuál es el proceso que debe seguir toda empresa para volverse incluyente?**

---

<sup>9</sup> Ver su página web en: <http://lkm.medicavial.mx/>

<sup>10</sup> Global STD Certification, “Guía básica de responsabilidad social empresarial”, en *Global STD Blog*. Ver en página web: <https://www.globalstd.com/networks/blog/guia-basica-de-responsabilidad-social-empresarial>



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Una de las bases sobre la cual descansa la RSE es la inclusión laboral; es decir, la posibilidad de que grupos vulnerables como son las mujeres discapacitadas puedan obtener un trabajo remunerado, de manera segura, con el objetivo de que sus vidas se normalicen lo más posible. Este ingrediente empresarial es un importante activo que las organizaciones de ciertas dimensiones (más adelante se dirá de cuáles dimensiones), deben incorporar a sus lógicas y estructuras laborales. El proceso para ser una empresa incluyente de mujeres con discapacidad es:<sup>11</sup>

## **1. Generar procesos de sensibilización a todo el personal en temas de inclusión**

Si realmente se desea ser una organización que cuente con RSE, es imprescindible generar condiciones de empatía, como primer paso. Y es que este factor facilita los procesos de inclusión laboral. ¿Por qué? Porque la empatía sensibiliza a las personas y motiva los acercamientos. La cercanía ayuda a entender que la discapacidad por ningún motivo puede ser vista como una enfermedad, ni como un problema tampoco. Sino que, siendo justos, la discapacidad es una condición de vida, un estado y una circunstancia en la que se encuentran determinadas mujeres.

Será un reto para todo departamento de Recursos Humanos (RH) que se ubique dentro de una organización empresarial, comprender que, a la hora de reclutar, se debe enfocar en las capacidades de las personas, no en sus discapacidades.

Pero no se trata de hacerles el favor o de asumir una buena actitud hacia las mujeres discapacitadas, por el hecho de serlo. Este no es el camino, sino estar listos como organización para que cuando una mujer con discapacidad quiera ser contratada por determinada organización, el personal dedicado a reclutar se muestre abierto a considerar si la persona interesada en obtener un puesto, en las circunstancias de discapacidad en que se encuentra, cuenta o no con las debidas competencias que se requieren para cumplir con las funciones que eventualmente se le vayan a encomendar.

---

<sup>11</sup> Ramos, E. (2015), “3 claves para convertirse en empresa incluyente. El secreto está en convertir la diversidad en un activo de la organización”, en página web de Entrepreneur del 4 de diciembre de 2015. Ver en la dirección web: <https://www.entrepreneur.com/article/269299>



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Ahora bien, no está por demás señalar que es recomendable que el proceso de sensibilización se dirija al total de la empresa para que este proceso la permee en su totalidad y no únicamente al área de RH, por lo que es conveniente incluir cursos de capacitación sobre el tema de la discapacidad para todo el personal de la organización, que no resulten inferiores de 16 horas para ver los primeros resultados en materia de sensibilización.

## **2. Adecuaciones físicas para la accesibilidad de personas con discapacidad**

La sección anterior se puede considerar como una de adecuación mental para las empresas, y la presente, como una de adecuación física. Pero esto no significa que se deba llevar hasta que se dé por finalizado el proceso de sensibilización, sino que este tipo de accesibilidad se debe ir trabajando en forma paralela.

Cada oficina o lugar de trabajo requerirá de recomendaciones grandes o pequeñas y de adecuaciones específicas, incluidos los señalamientos o información de soporte que se debe colocar en idioma braille, por ejemplo. Las adecuaciones que se lleven a cabo no tendrían por qué ser onerosas, sino que únicamente deben ajustarse al presupuesto de cada empresa. Esto lo establece la legislación mexicana dentro de la fracción XVI Bis del Artículo 132 de La Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, por lo que las empresas con más de 50 empleados deben contar con instalaciones adecuadas y accesibles para que las personas con discapacidad desarrollen sus actividades de manera normal.<sup>12</sup>

Para tranquilidad de las empresas deben saber que cualquier adecuación que lleven a cabo en la materia, les da la oportunidad de deducir el 100% del impuesto sobre la renta retenido (ISR) por contratar mujeres con discapacidad que cuenten con las siguientes características:

1. Tener discapacidad motriz y que para poderla superar requieran usar permanentemente:

---

<sup>12</sup> Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (1970), “Ley Federal del Trabajo”, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), última reforma publicada en el DOF 12-VI-2015, México, 236 p. la fracción citada se ve amplificada dentro de la Norma Oficial Mexicana: NOM-034-STPS-2016, “Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo” en el capítulo 5 de Obligaciones del Patrón. En la obligación específica, número 5.2, además de señalar lo expresado en el Art. 132 de la LFT, se solicita: realizar ajustes “a fin de permitir el libre desplazamiento para librar desniveles; facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo a las actividades a desarrollar, con base en lo que prevé el Capítulo 8 de esta Norma. En su caso, proporcionar asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas, para la movilidad del trabajador con discapacidad y de su perro guía cuando éste lo auxilie, si las escaleras o rampas presentan dificultades durante su desplazamiento”.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

prótesis, muletas y sillas de ruedas. 2. Tener discapacidad mental, auditiva o de lenguaje en un 80% o más, y 3. Ser invidentes,<sup>13</sup> con todas las adecuaciones que ello implica realizar en el centro de trabajo.

Precisamente, el capítulo ocho de la Norma Oficial Mexicana: NOM-034-STPS-2016 de “Requerimientos físicos de las áreas de los centros de trabajo” fija las medidas, especificaciones y señalamientos a cumplir para que las mujeres discapacitadas cumplan con sus actividades de manera normal,<sup>14</sup> más adelante se detallarán algunas de estos requerimientos. Cumplir por tanto con las obligaciones específicas que señala la LFT, entre otras leyes, y las normas específicas en la materia, abre la puerta para recibir los estímulos citados.

Por otra parte, se debe reconocer que en tiempos de una informatización acelerada, no es casual que se haya creado software, hardware y aplicaciones que optimizan las labores de personas con discapacidad. Incluir este tipo de herramientas tecnológicas forma parte del proceso de accesibilidad laboral para que mujeres discapacitadas se incorporen a alguno de los centros de trabajo en los que están interesadas, trabajando en condiciones lo más adecuadas posibles.

---

<sup>13</sup> Dicho estímulo consiste en deducir, en función de los ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta retenido (ISR) y enterado por contratar personas con discapacidad que cuenten con las siguientes características: 1. Discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente: prótesis, muletas y sillas de ruedas. 2. Discapacidad mental, auditiva o de lenguaje en un 80% o más, y 3. Invidentes. Para aplicar este estímulo, es necesario: inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como determinar cuotas obrero – patronales y obtener certificado de discapacidad para el trabajador, y más específicamente para la trabajadora, en nuestro caso, que esté expedido por el IMSS con el grado de discapacidad. Última modificación: 11 de marzo de 2016 a las 13:16. Ver en dirección web [http://omawww.sat.gob.mx/fichas\\_tematicas/estimulos\\_patrones\\_discapacidad/Paginas/requisitos\\_deducion\\_discapacidad.aspx](http://omawww.sat.gob.mx/fichas_tematicas/estimulos_patrones_discapacidad/Paginas/requisitos_deducion_discapacidad.aspx). Todo ello se fundamenta en el Artículo 186 de la “Ley del Impuesto sobre la Renta”. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2013), Diario Oficial de la Federación del 11 de diciembre de 2013, 273 p. Última modificación: 30-XI-2016.

<sup>14</sup> Estos requerimientos, en términos generales, consideran las siguientes especificaciones: 1. Accesibilidad, señalización y circulación acordes a discapacitados para vincularse interna y externamente con el centro de trabajo; 2. Medidas de los medios de circulación (pasillos, escaleras, rampas, entre otros); 3. Espacios adecuados para maniobrar con sillas de ruedas; 4. Especificaciones de los dispositivos de sujeción y/o apoyo (barandales, pasamanos, agarraderas, entre otros); 5. Señalizaciones visibles, 6. Señalizaciones táctiles y 7 Señalizaciones audibles. En Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Norma Oficial Mexicana: NOM-034-STPS-2016.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## **3. Mecanismos que canalicen el talento de mujeres discapacitadas hacia el mercado laboral**

Las mujeres discapacitadas, deseosas de trabajar, poseen un *plus* que consiste en dar más de lo que pueden dar, pues se saben constantemente monitoreadas.

¿Cómo se puede apoyar a las mujeres discapacitadas a incorporarse a la planta laboral, pasando por encima de los prejuicios que prevalecen en torno a sus habilidades y talentos? Cabe señalar, al respecto, que existen asociaciones civiles (AC) encargadas de estimular el desarrollo de habilidades que demanda el mercado laboral para que las mujeres que presentan alguna discapacidad puedan acceder con mayor facilidad a dicho mercado. Este es el caso de *Linkenium*.<sup>15</sup>

No obstante, se deben multiplicar los esfuerzos para generar más medios y mecanismos como es el brindar más apoyos a las ACs encargadas de canalizar este talento al mercado laboral, afinar el marco legal y normativo, entre otros aspectos, que ya se verán con más detalle en las propuestas. Pero sobre todo, parece prevalecer la idea de fortalecer la cultura incluyente y el fomento de políticas inclusivas en nuestro país.

## **4.- Fomentar el desarrollo de políticas inclusivas y de una cultura incluyente**

Si bien es cierto, se puede ver en la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*<sup>16</sup> que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) “busca promover una cultura laboral de no discriminación, donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor”, todavía falta mucho por hacer. De las afirmaciones a los hechos hay un buen trecho, por lo que es necesario materializar la inclusión con acciones concretas.

Por ejemplo, la norma citada contempla que las empresas deben instrumentar medidas de inclusión que consideren el “contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal (compuesto por hombres y mujeres)”, lo cual se

---

<sup>15</sup> Ver la dirección web: <http://lkm.medicavial.mx/lo-que-hacemos>

<sup>16</sup> Secretaría de Economía (2015), op. cit., 88 p.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

valida con la incorporación de este personal, no sólo a la planta laboral, sino que además “las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio” por parte del IMSS.<sup>17</sup> Sin embargo, no se necesita una inspección muy minuciosa para comprobar que la mayoría de las empresas mayores a 50 empleados en nuestro país no cumplen con este parámetro. Ante esta realidad lo conveniente no es penalizarlas sino incentivarlas a ser inclusivas.

## **5. Mayores incentivos para las empresas que contrates mujeres con discapacidad.**

Los incentivos fiscales, sin duda, son importantes, pero también es necesario dar incentivos de reconocimiento, los cuales hagan atractivo a las empresas el ser incluyentes, de tal forma que puedan buscar metodologías para contratar mujeres con alguna discapacidad y al mismo tiempo, para que sean aceptadas al interior de una empresa.

### **Marco legal que respalda a las mujeres que presentan alguna discapacidad**

En 2011 se creó la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, con la finalidad de reglamentar lo establecido en el Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se señala que el Estado debe promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, creando las condiciones para su plena inclusión a la sociedad bajo los principios de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades. Asimismo, cada estado de la República posee su reglamentación en materia de discapacidad.

La fracción II del Artículo 15 Quáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), si bien está orientada a los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, solicita efectuar una “Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad”, que no es otra cosa que eliminar las barreras que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las

---

<sup>17</sup> Ibid, p. 35.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad (Art. 15 Ter de la LFPED).<sup>18</sup>

De forma más específica la NORMA Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016,<sup>19</sup> como se vio con anterioridad, se establecen las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

En dicha norma se define a las personas con discapacidad **como a** *“aquéllos que, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal”*.

## **Además, se establecen las obligaciones del patrón, dentro de las que se encuentran:**

- Determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador.
- Cuando el centro laboral cuente con más de 50 trabajadores deberá contar con instalaciones que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad al centro de trabajo, o realizar, los ajustes, a fin de permitir el libre desplazamiento.
- Establecer por escrito las acciones preventivas y correctivas que se deben instrumentar en el centro de trabajo para prevenir riesgos a los trabajadores con discapacidad.
- Instalar en las áreas del centro de trabajo que lo requieran, las señalizaciones para el desplazamiento, la estadía y las acciones a seguir en caso de emergencia.
- Contar con un plan de atención a emergencias e informar a los trabajadores con discapacidad sobre los riesgos, las medidas de seguridad y las acciones a seguir en caso de emergencia.

---

<sup>18</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2003), “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”, en Diario Oficial de la Federación del 11 de junio de 2003, 36 p. Última modificación: 20-III-2014.

<sup>19</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016), NORMA Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, “Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo”, en Diario Oficial de la Federación del 20 de junio de 2016, 14 p.





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## **En esa misma norma se especifican las obligaciones de los trabajadores con discapacidad**

- Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo, cuando el patrón lo requiera.
- Atender las acciones preventivas y correctivas establecidas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la capacitación para el trabajo.
- Mantener al tanto al patrón de cualquier cambio que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad.

## **Beneficios de contratar a una mujer con alguna discapacidad**

Incluir a personas con discapacidad dentro de una organización va a generar un impacto muy positivo en una empresa, porque mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, hace real un compromiso mayor con los valores y se aprende a ser incluyente.

Convertir los problemas en oportunidades de negocio lleva a tener menores costos, mayores ingresos y aumento de beneficios. Esto se da gracias a que la visión de una persona con discapacidad es la superación constante de retos para salir adelante y este tipo de actitud inspira a otros para cada día dar lo mejor en un ambiente de cooperación e innovación.

## **Otras especificaciones para recibir beneficios fiscales al contratar personas con discapacidad en México**

En el caso de México, estos beneficios aplican directamente sobre los impuestos que se pagan, los cuales se estipulan en el Artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), como ya se mencionó líneas atrás dentro de este documento.

Para obtener los beneficios fiscales, el patrón que pretenda contratar a la mujer trabajadora con discapacidad no debe obviar la obtención del certificado de discapacidad en el IMSS. El certificado es un oficio que constituye un documento por medio del cual se establece el tipo y grado de la discapacidad de la mujer trabajadora. Para solicitar la expedición de dicho certificado, el patrón debe contratar a la persona con discapacidad e inscribirla en el Régimen



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Obligatorio del Seguro Social. El patrón mismo o su representante legal llenan la solicitud de certificado de discapacidad y la turnan al IMSS.

Asimismo, se refuerza la deducción fiscal al 100% para las empresas cuando se efectúen mejoras al activo fijo como lo señala la fracción XII del Artículo 34 de la LISR, “siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de esta Ley”.

## **¿Ha habido avances en la inserción laboral de mujeres discapacitadas en las empresas?**

Lo que se observa es lo siguiente:

- En la actualidad existe un mayor reconocimiento a los actos en favor de los derechos humanos no sólo a Gobiernos u organizaciones civiles, sino también en empresas responsables o que actúan bajo la RSE.
- En caso contrario, cuando las empresas atentan contra los derechos humanos se suelen castigar severamente con vetos a sus productos.
- Se debe resaltar que las empresas dedicadas a fomentar una cultura de inclusión mejoran su reputación entre inversionistas y consumidores.
- Al interior de las organizaciones, lo que se ha observado, es que una visión incluyente fomenta un ambiente laboral de mayor cooperación; se facilita la apreciación del talento de cada persona, además, se resalta su importancia y valor como ser humano.

Uno de los principales indicadores que permiten reconocer cómo se han insertado las PCD en el mercado laboral es su nivel de ingresos. Se pueden recomendar muchas opciones de inserción para estas personas, así como condiciones laborales lo más amables posibles, pero el *quid* de la cuestión radica en cuál es su nivel real de ingresos, además del número de horas trabajadas como PCD en promedio y con relación a Personas Sin Discapacidad (PSD).<sup>20</sup> Asimismo, el que también se les brinde a las PCD acceso a los beneficios que aporta la seguridad social, como ya se mencionó con anterioridad.

Los datos demuestran que las PCD alcanzan un porcentaje menor en relación con las PSD en cuanto a acceso a seguridad social, mientras que las primeras ascienden a tan sólo el 19.57%,

---

<sup>20</sup> Secretaría de Desarrollo Social - SEDESOL (2016), Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México, 84 p.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

las segundas lo hacen al 37.94%. Esto es lógico, en virtud de que más personas sin discapacidad acceden a empleos formales.

Sin el respaldo de la seguridad social, las personas con discapacidad se enfrentan a condiciones de vulnerabilidad social y económica muy fuertes, debido a que sus gastos en cuestión de tratamientos y medicamentos pueden significar un elevado porcentaje de sus ingresos. Tan es así que las personas con discapacidad pueden llegar a gastar 85% más en cuestiones de salud y tratamientos médicos que las personas sin discapacidad.<sup>21</sup>

En cuanto al rubro de jornada semanal relativo a las actividades formales, éste no cambia en cuanto al número de horas trabajadas a la semana, siendo 48 tanto para las PCD como para las PSD. Pero este factor de número de horas trabajadas a la semana, definitivamente cambia cuando se rompen los esquemas de la formalidad. Aquí si disminuye el número de horas para los PCD dentro de los esquemas de la informalidad. Sin embargo, se desconoce el número exacto de horas en las que trabajan las personas con discapacidad por la dificultad de obtener datos precisos.<sup>22</sup>

Aún más complicado resulta el desglose por género, pero se puede afirmar que los ingresos recibidos en la informalidad por mujeres discapacitadas suelen ser menores con relación a los varones discapacitados.

El hecho es que deben diseñarse políticas públicas muy precisas e integrales en donde se respalde mediante acciones afirmativas (pero considerando sus aptitudes y capacidades) el acceso a las mujeres con discapacidad a los mercados laborales, se garantice su seguridad social y se les brinden servicios alternos para un mejor desempeño de sus actividades (apoyo en transporte, programas de nutrición y recreación, apoyo en la obtención de vivienda y mantenimiento de ésta).

---

<sup>21</sup> Ibid, p. 36.

<sup>22</sup> Ibid, p. 31.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

La cuestión es perfilar una política integral de respaldo a las mujeres discapacitadas para sacar lo mejor de ellas, brindándoles las mejores condiciones de vida para su plenitud y seguridad y la de sus familias, con lo que México ganará en desarrollo e inclusión social.

Toda la reflexión hecha a lo largo de esta investigación tiene el objetivo de pasar de un enfoque asistencial a uno productivo, en el cual se reconozca que una mujer que presente un tipo de discapacidad tiene talentos que puede desarrollar dentro de una empresa, lo cual cambia su condición de ser contratada por hacerle un favor, a contratarla por sus méritos y potencialidades. Sin duda, toda persona que decide dejar a un lado sus propias limitaciones para avanzar es una vida que inspira a otros a dar lo mejor de sí dentro de las empresas y esto redundará en una mayor productividad y un mayor compromiso.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## Propuestas

Reformar la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad para hacer obligatorio un Registro Nacional de Personas con discapacidad, a partir de un esfuerzo conjunto entre el INEGI, la SEP, SEDESOL, el Consejo Nacional para el Desarrollo e Inclusión de las personas con discapacidad, en el cual se especifique tipo de discapacidad (motriz, auditiva, mental etc), edad, género, ubicación, condición (autismo, síndrome de Down, etc.).

### Propuestas específicas para mujeres discapacitadas:

- Crear mecanismos que faciliten la contratación y participación de mujeres estudiantes y personal femenino con discapacidad.
- Dar cursos de desarrollo de habilidades y competencias a mujeres discapacitadas para vincularlas a los puestos requeridos por las empresas.
- Premiar a las empresas que sean más inclusivas dentro de los principios de las Empresas Socialmente Responsables y lo ratificado en *La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Realizar adecuaciones a la infraestructura vial para que las personas con alguna discapacidad puedan trasladarse con mayor facilidad y seguridad a sus centros de trabajo.
- Dar financiamiento a mujeres con discapacidad a fin de que puedan desarrollar sus propios negocios, si así lo desean.
- Facilitar el acceso a las fuentes de empleo para las mujeres con discapacidad, asegurando que la contratación sea equitativa y que se ofrezcan adaptaciones adecuadas en los centros de trabajo para favorecer las actividades de estas personas.
- Brindar prestaciones laborales que apoyen a las mujeres con discapacidad para ellas y su familia.
- Permitir un mayor acceso a fuentes y programas de financiamiento, y que las mujeres con discapacidad que quieran desarrollar sus propios negocios, se les oriente al respecto.
- Garantizar que las innovaciones tecnológicas en materia de información y comunicación estén accesibles para las mujeres discapacitadas, en sus centros de trabajo.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- Considerar políticas de recursos humanos que incluyan compensaciones en caso de accidentes en el centro de trabajo, beneficios que estimulen su cumplimiento, horas laborables flexibles y cuidados específicos para las mujeres discapacitadas y sus familiares.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a las mujeres trabajadoras con discapacidad en temas de seguridad, tales como<sup>23</sup>:
  - a) Riesgos de trabajo.
  - b) Acciones preventivas.
  - c) Señalizaciones y acciones en caso de emergencia.
  - d) Planes de emergencia en los que estas personas puedan participar.

## **Para la sociedad en general:**

- Asegurar que más cursos de formación profesional para los empleados de las organizaciones públicas y privadas (e incluso para el público en general), incluyan información adecuada sobre la discapacidad, basada en los principios de los derechos humanos;
- Solicitar a la Comisión Nacional de Derechos Humanos que incluya cursos sobre discapacidad y derechos humanos en su plantilla de cursos en línea, pues actualmente no los incluye;

---

<sup>23</sup> Esta propuesta se retoma de la NOM-034-STPS-2016, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016), op. cit., p. 6.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.

A partir de la información proporcionada en el presente documento se puede concluir que existe evidencia de que el cambio de visión empresarial (y gubernamental) a partir de *La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad* ha logrado una inclusión mayor de las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad al mercado laboral, lo cual ha permitido avanzar hacia un desarrollo pleno de sus habilidades y ha mejorado el clima laboral.

Sin duda, el concepto de Empresa Socialmente Responsable ha permitido cambiar la visión empresarial sobre aspectos fundamentales para el país, tales como la inclusión; en ese sentido, principios como los establecidos en La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad han podido permear el actuar de las empresas y del Gobierno para apoyar el emprendimiento de mujeres con alguna discapacidad.

Sin duda, el primer paso, para ser una empresa inclusiva, en este tema, es tomar la decisión de contratar mujeres, tomando en cuenta sus habilidades y los requerimientos de un puesto, no discriminándolas si presentan algún tipo de discapacidad.

Esta decisión reforzará los principios del respeto, de la aceptación, de la inclusión, de la meritocracia y de la no discriminación, sin dejar de lado al factor productivo, el logro de objetivos y metas, entendiendo, además, que las personas con discapacidad pueden dar un gran aporte para la organización, dado su nivel de compromiso.

Este cambio de visión en las empresas mejora el clima laboral, ayuda a impulsar el trabajo en equipo, compromete más a los trabajadores y mejora la reputación corporativa.

Sin duda, falta mucho por avanzar en el tema de inclusión de mujeres discapacitadas en el mundo empresarial, pero sí ha habido avances con base a los estímulos fiscales que se han dado.

Como ya se dijo con anterioridad, no se trata de penalizar a las empresas que no cumplan con las cuotas de contratación, pero sí es necesario ser insistente en la sensibilización y en la



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

responsabilidad para que las mujeres con discapacidad puedan insertarse de forma digna en el mercado laboral, a fin de ser lo más independientes posible.

Poseer una visión de superación continua y permear al personal de una empresa de esta visión, es un plus que se recibe al dar una oportunidad laboral a estas mujeres.

De no avanzar en el tema de inclusión de mujeres con discapacidad en el mundo empresarial, se seguirá fomentando una cultura de discriminación y al mismo tiempo se les orillará a enfrentar una situación de mayor pobreza y desaprovechamiento de sus talentos.

Incorporar a una mujer con discapacidad al sector empresarial hará que se rompa con mitos y se aproveche su nivel de compromiso para optimizar resultados dentro de las metas de la empresa.

En ese sentido, la nueva agenda de investigación estará dirigida a los negocios exitosos de personas con discapacidad.





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## X.- Bibliografía

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN (1970), “Ley Federal del Trabajo”, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), última reforma publicada en el DOF 12-VI-2015, México, 236 p.

\_\_\_\_\_ (2003), “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”, en Diario Oficial de la Federación del 11 de junio de 2003, 36 p. Última modificación: 20-III-2014.

\_\_\_\_\_ (2013), “Ley del Impuesto sobre la Renta”, Diario Oficial de la Federación del 11 de diciembre de 2013, 273 p. Última modificación: 30-XI-2016.

CENTRO EMPRESARIAL DE INVERSIÓN SOCIAL – THE GLOBAL COMPACT – PNUD, La Responsabilidad Social Empresarial. Una prioridad en el mundo empresarial moderno, 12 p.

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - CONADIS (2015), “La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 28 de mayo de 2015, ver en <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-convencion-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad?idiom=es>

GLOBAL STD CERTIFICATION, “Guía básica de responsabilidad social empresarial”, en Global STD Blog. Ver en dirección web: <https://www.globalstd.com/networks/blog/guia-basica-de-responsabilidad-social-empresarial>

MUÑOZ ÁLVAREZ, G. (2011), “Los derechos de las personas con discapacidad”, en Columna Cinco Días de El País Economía Ver [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/10/27/economia/1319828148\\_850215.htm](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/10/27/economia/1319828148_850215.htm)

SECRETARÍA DE ECONOMÍA (2015), Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 88 p.

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL - SEDESOL (2016), Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México, 84 p.

RAMOS, E. (2015), “3 claves para convertirse en empresa incluyente. El secreto está en convertir la diversidad en un activo de la organización”, en página web de Entrepreneur del 4 de diciembre de 2015. Ver en la dirección web: <https://www.entrepreneur.com/article/269299>



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

RESICO, Marcelo. Introducción a la Economía Social de Mercado. Edición Latinoamericana. Konrad Adenauer Stiftung. <https://bit.ly/2AY4bpQ> (20/11/2018)

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2016), NORMA Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, “Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo”, en Diario Oficial de la Federación del 20 de junio de 2016, 14 p.

## Páginas web

<http://lkm.medicavial.mx/>

<http://omawww.sat.gob.mx>

<https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

<https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/>

<http://www.who.int/es/>