



Contratación de
**personas con
discapacidad**
en el servicio público

Resumen de política / boletín especial

Contratación de personas con discapacidad en el servicio público.

Resumen de política / boletín especial.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dispone la obligación del Estado de adoptar medidas pertinentes, incluidas las legislativas, a fin de salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, entre ellas, emplear a personas con discapacidad en el sector público.

El artículo 22, fracción IV de la Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad refiere la obligación de las autoridades de formular y ejecutar acciones específicas de incorporación de personas con discapacidad como servidoras públicas del Estado y los municipios, debiendo garantizar que al menos el 2% del total de la plantilla laboral de la administración pública sea destinada a la contratación de personas con discapacidad. El artículo segundo transitorio del Decreto publicado en el Periódico Oficial el 3 de abril de 2019, establece: “las autoridades Estatales y municipales, tendrán tres años a partir de haber entrado en vigor el presente Decreto para implementar de forma completa las acciones para impulsar la contratación, así como para completar el porcentaje de contratación mínima del 2 por ciento de personas con discapacidad en sus administraciones públicas”.

En el marco del Mecanismo de Monitoreo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León y con fundamento en la atribución de observancia¹ de los derechos humanos en la entidad, este organismo remitió solicitudes de colaboración a las autoridades estatales y municipales, a fin de conocer el estado que guarda la obligación de contratación mínima de personas con discapacidad en el servicio público. En este documento se presentan los resultados.

I. Metodología

Para este estudio se elaboró un oficio que fue dirigido al total de los municipios del estado de Nuevo León, así como a una muestra de organismos estatales.

Las preguntas realizadas fueron las siguientes:

¹ Artículos 2 y 6, fracción V de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

- Número de personas con discapacidad empleadas, desglosado por género, edad, tipo de discapacidad, área y puesto de trabajo.
- Porcentaje total de personas con discapacidad empleadas, desglosado por área de trabajo.
- Acciones implementadas para impulsar la contratación de personas con discapacidad en la institución/ la administración pública municipal.

Del total de los 51 municipios, solo 21 remitieron información.

Los organismos estatales a los que se solicitó información fueron los siguientes:

- Secretaría de Administración
- Presidencia de la Mesa Directiva del HCNL
- Presidencia del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura
- Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León
- Comisión Estatal Electoral²
- Presidencia del Tribunal Electoral
- Universidad Autónoma de Nuevo León
- Fiscalía General de Justicia
- Secretaría General de Gobierno

De los cuales contestaron 4.

Con la información recibida, se determinó segregarla en los siguientes rubros:

- Género
- Edad
- Tipo de discapacidad
- Puestos de trabajo

Se detallan los datos remitidos, el porcentaje de personas con discapacidad contratadas y las acciones implementadas para impulsar su contratación.

II. Resultados generales con base en la respuesta de autoridades

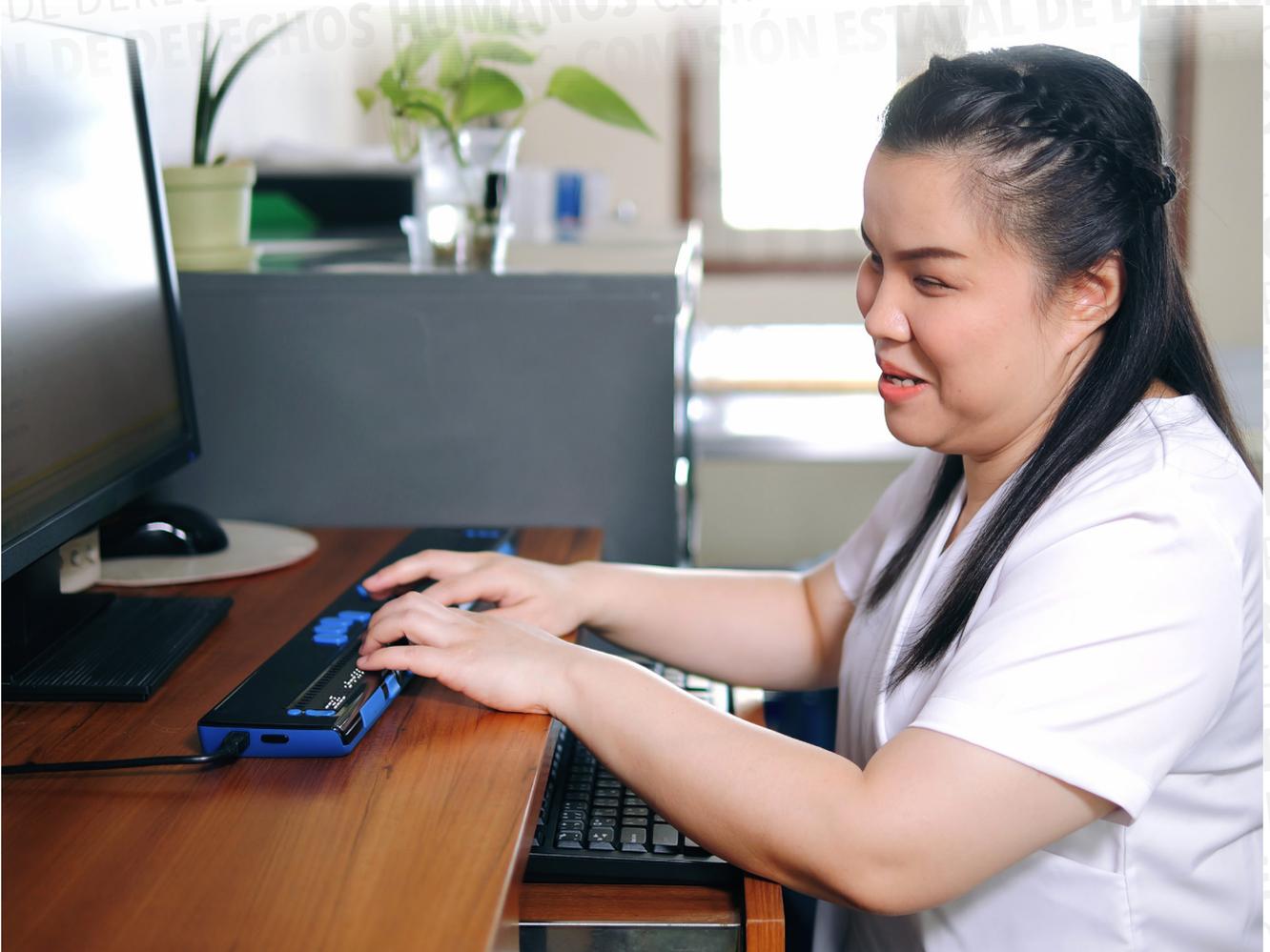
Se reportan a 478 personas con discapacidad laborando (en las administraciones estatal y municipales). De 25 municipios o autoridades de Gobierno del Estado que dieron respuesta, solamente 10 informaron que las personas con discapacidad contratadas igualan o superan el 2% de sus plantillas laborales.

² La Comisión Estatal Electoral modificó su denominación a "Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana", esto en atención a lo previsto en el artículo Transitorio Octavo contenido en la reforma a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 01 de octubre de 2022, en el decreto número 248.

	Ámbito	Autoridad	Porcentaje de personas con discapacidad contratadas	Cantidad de personas con discapacidad contratadas	Iguala o supera el 2%
1	Municipal	Allende	1	5	
2	Municipal	Apodaca	0.82	33	
3	Municipal	Cadereyta Jiménez	2.5	28	X
4	Municipal	China	2	5	X
5	Municipal	Galeana	Sin información	12	
6	Municipal	García	2.64	13	X
7	Municipal	General Terán	2	4	X
8	Municipal	General Treviño	4	4	X
9	Municipal	Guadalupe	2.91	85	X
10	Municipal	Hualahuises	4	13	X
11	Municipal	Iturbide	3.6	5	X
12	Municipal	Marín	0	0	
13	Municipal	Melchor Ocampo	5.55	10	X
14	Municipal	Mier y Noriega	1.16	4	
15	Municipal	Montemorelos	Sin información	18	
16	Municipal	Parás	Sin información	8	
17	Municipal	Pesquería	1.81	17	
18	Municipal	Sabinas Hidalgo	1.06	7	
19	Municipal	San Nicolás de los Garza	1.53	37	
20	Municipal	San Pedro Garza García	1.33	36	
21	Municipal	Santa Catarina	1.5	20	
22	Estatal	Gobierno del Estado de Nuevo León	1.15	108	
23	Estatal	Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana	1.58	3	
24	Estatal	Tribunal Electoral del Estado de Nuevo León	4	2	X
25	Estatal	Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León	0.79	1	

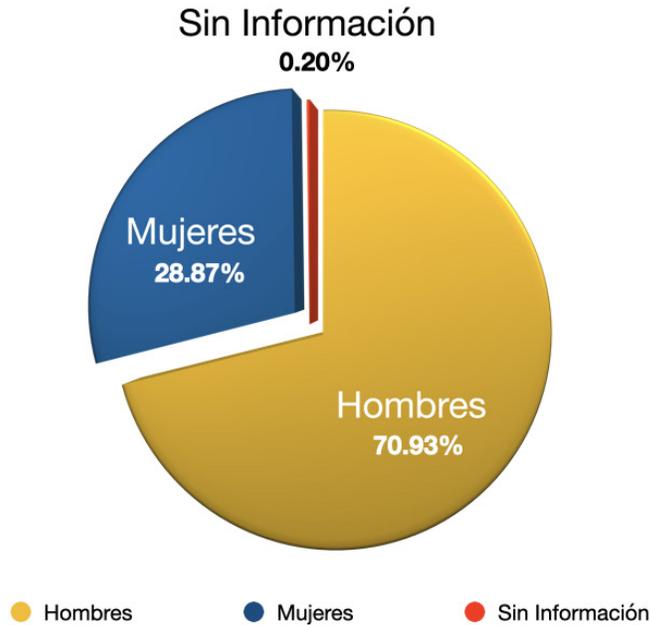
III. Información por variables

En este apartado se desagrega la información relacionada con las 478 personas con discapacidad que laboran en el servicio público en Nuevo León, en razón de diversas variables.



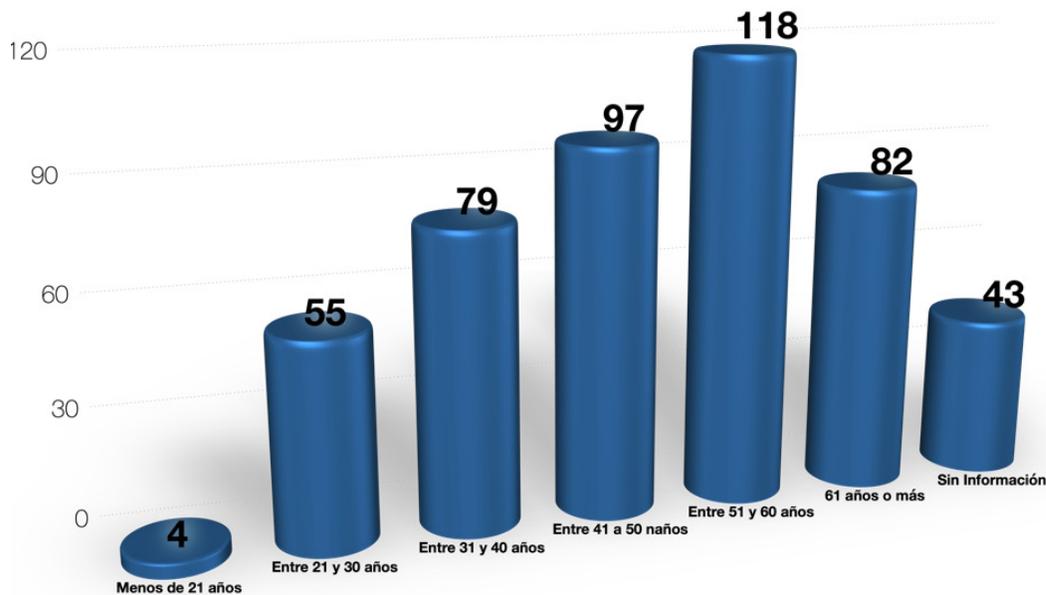
Género

Los hombres representan más del 70% de personas con discapacidad contratadas en el servicio público en la entidad, siendo 339. En contraste, son solamente 138 mujeres que laboran en el servicio público. Se reporta a 1 persona de la cual no se registra su sexo.



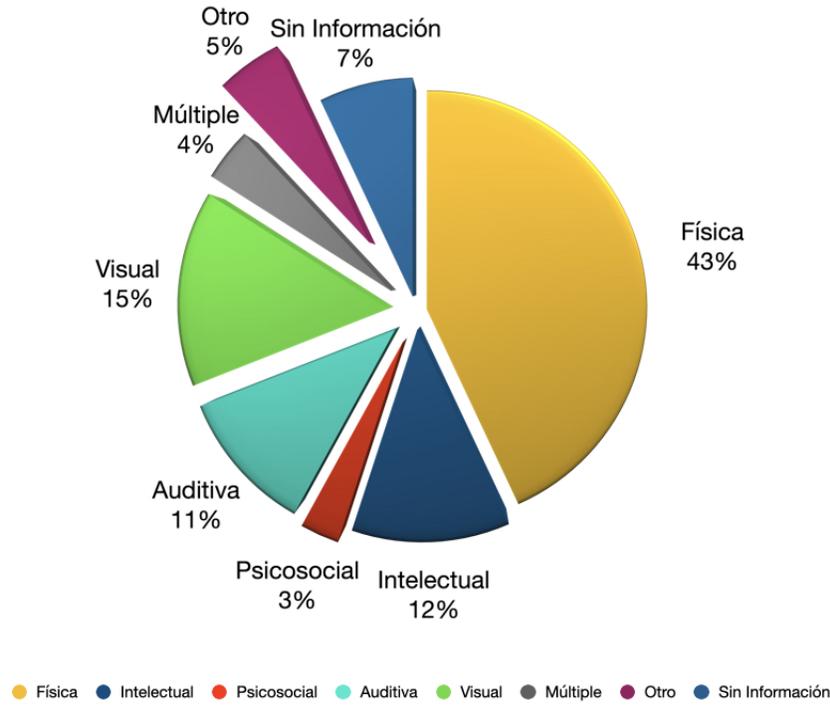
Edad

El grupo etario con mayor representación es de 51 a 60 años de edad. En contraste, el de menor representación es el de personas menores de 21 años.



Tipo de discapacidad

Las personas con discapacidad física son el grupo con mayor representación y las personas con discapacidad psicosocial son las menos representadas.



Tipo de discapacidad	Número de personas
Física ³	205
Visual ⁴	73
Intelectual ⁵	58
Auditiva ⁶	53
Otra	22
Sin información	33
Múltiple ⁷	20
Psicosocial ⁸	14

³ Discapacidad física: Es la que resulta de una afección en cualquier órgano o sistema corporal. Por lo regular, es una condición que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla, capacidad visual y respiración de las personas, pudiendo limitar su desarrollo personal y social.

⁴ Discapacidad visual: La disminución o pérdida de la percepción y agudeza visual.

⁵ Discapacidad intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores tales como la inteligencia y el aprendizaje. Incluye dificultades para aprender, realizar algunas actividades de la vida diaria, o relacionarse con otras personas.

⁶ Discapacidad auditiva: Es la dificultad o imposibilidad de utilizar el sentido de la audición.

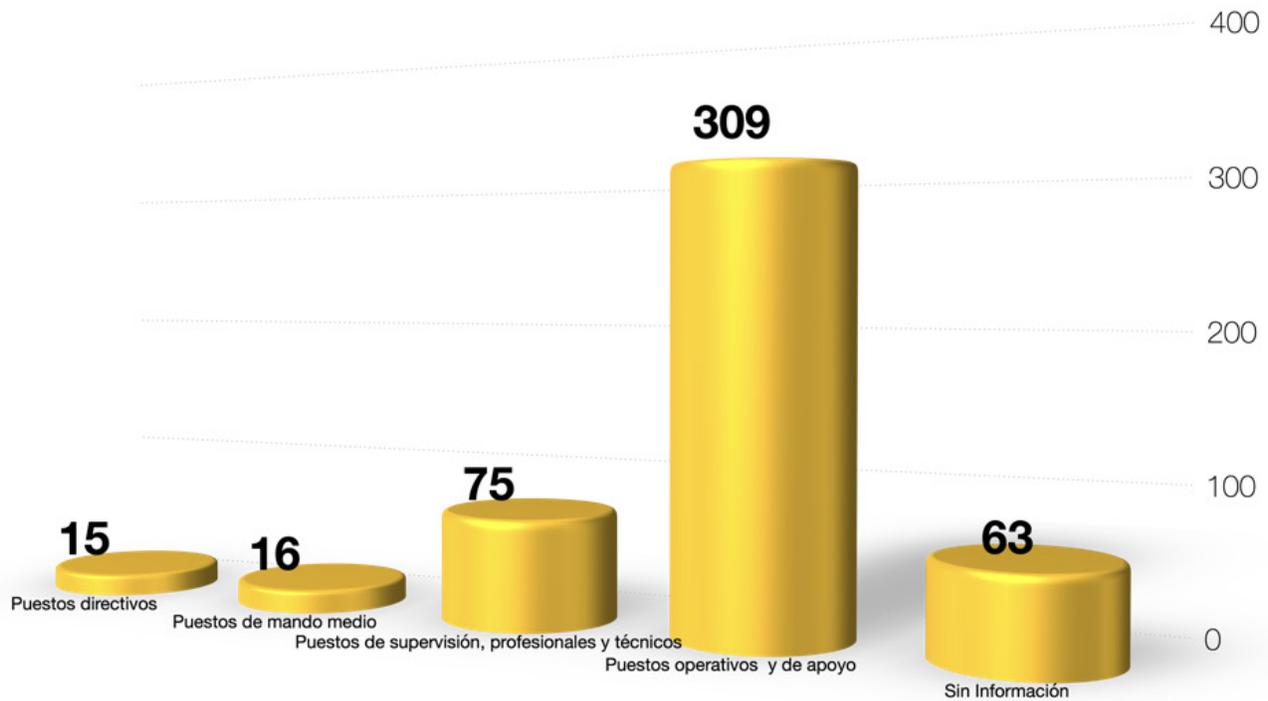
⁷ Discapacidad múltiple: Presencia de dos o más discapacidades. Por ejemplo, personas con sordo-ceguera o personas que presentan a la vez discapacidad intelectual y discapacidad motriz. La persona requiere, por tanto, apoyos en diferentes áreas de las conductas socio-adaptativas y en la mayoría de las áreas del desarrollo.

⁸ Discapacidad psicosocial: Es la condición de restricción causada por el entorno social y centrada en una deficiencia de la psique debida a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado de las disfunciones mentales, como depresión mayor, trastorno bipolar, trastorno límite de la personalidad, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de ansiedad, trastornos generalizados del desarrollo, trastorno por déficit de atención con hiperactividad, trastorno de pánico con estrés post-traumático, trastorno fronterizo, esquizofrenia, trastorno esquizoafectivo, trastornos alimentarios y trastorno dual.



Puestos de trabajo

El 64% de las personas con discapacidad empleadas en el servicio público tienen puestos operativos y de apoyo. Estos abarcan la labor de limpieza, intendencia, auxiliar de administración y policía. En seguida, el 15% tiene puestos de supervisión, profesionales y técnicos. El 3% tiene puestos de mando medio como coordinaciones y regidurías (en municipios). El mismo porcentaje tiene puestos directivos. Del resto, no se tiene información.



IV. Informe por autoridad

Cantidad y porcentaje de personas con discapacidad empleadas

Parte 1

		Allende	Apodaca	Cadereyta Jiménez	China	Galeana	García	General Terán	General Treviño	Guadalupe	Hualahuis
Información general	Cantidad	5	33	28	5	12	13	4	4	85	13
	Porcentaje	1	0.82	2.5	2	-	2.64	2	4	2.91	4
Sexo	Mujeres	1	8	2	2	4	5	1	3	26	3
	Hombres	4	25	26	3	8	8	3	1	59	10
	Sin información	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Edad	Menos de 21	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0
	21-30	0	7	7	0	1	4	1	0	4	2
	31-40	1	5	4	3	3	0	0	1	10	4
	41-50	1	8	6	1	3	4	1	1	13	4
	51- 60	1	8	6	1	2	3	1	0	29	2
	61 o más	0	5	3	0	3	1	0	2	29	1
	Sin información	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tipo de discapacidad	Física	4	12	0	1	3	9	0	3	52	5
	Intelectual	0	1	0	2	5	0	1	0	6	4
	Psicosocial	0	1	0	0	0	0	0	0	5	0
	Auditiva	0	6	0	0	1	1	2	0	5	0
	Visual	1	4	0	0	3	3	0	0	11	1
	Múltiple	0	0	0	2	0	0	0	1	6	3
	Otro	0	9	0	0	0	0	1	0	0	0
	Sin información	0	0	28	0	0	0	0	0	0	0
Puestos	Directivos	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	De mando medio	0	1	0	0	1	0	0	0	3	0
	De supervisión, profesionales y técnicos	2	12	2	0	0	1	0	0	8	0
	Operativos y de apoyo	3	20	26	5	11	3	4	3	67	13
	Sin información	0	0	0	0	0	9	0	0	6	0

Parte 2

		Iturbide	Marín	Melchor Ocampo	Mier y Noriega	Montemorelos	Parás	Pesquería	Sabinas Hidalgo	San Nicolás de los Garza	San Pedro Garza García
Información general	Cantidad	5	0	10	4	18	8	17	7	37	36
	Porcentaje	3.6	0	5.5	1.16	-	-	1.81	1.06	1.53	1.33
Sexo	Mujeres	0	0	0	3	3	4	3	0	11	13
	Hombres	5	0	10	1	15	4	14	7	26	23
	Sin información	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Edad	Menos de 21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21-30	1	0	0	2	2	0	2	1	0	4
	31-40	1	0	1	0	3	1	8	3	0	8
	41-50	2	0	3	1	2	2	4	1	0	13
	51- 60	0	0	3	0	9	2	1	2	0	8
	61 o más	1	0	3	1	2	3	2	0	0	3
	Sin información	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0
Tipo de discapacidad	Física	0	0	4	4	10	2	6	4	17	0
	Intelectual	0	0	2	0	3	4	2	0	4	20
	Psicosocial	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
	Auditiva	0	0	1	0	2	2	0	1	7	7
	Visual	0	0	0	0	3	0	4	0	8	8
	Múltiple	0	0	1	0	0	0	2	2	1	1
	Otro	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	Sin información	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puestos	Directivos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	De mando medio	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
	De supervisión, profesionales y técnicos	0	0	0	1	1	0	2	0	0	9
	Operativos y de apoyo	5	0	10	3	16	7	15	7	0	23
	Sin información	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0

Parte 3

		Santa Catarina	Gobierno del Estado de Nuevo León	Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana	Tribunal Electoral del Estado de Nuevo León	Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León
Información general	Cantidad	20	108	3	2	1
	Porcentaje	1.5	1.15	1.58	4	0.79
Sexo	Mujeres	1	42	2	1	0
	Hombres	19	66	1	1	0
	Sin información	0	0	0	0	1
Edad	Menos de 21	0	0	0	0	0
	21-30	3	14	0	0	0
	31-40	5	17	0	1	0
	41-50	7	20	0	0	0
	51- 60	5	34	0	1	0
	61 o más	0	23	0	0	0
	Sin información	0	0	3	0	1
Tipo de discapacidad	Física	13	54	1	1	0
	Intelectual	4	0	0	0	0
	Psicosocial	0	4	1	0	0
	Auditiva	1	14	1	1	1
	Visual	1	26	0	0	0
	Múltiple	1	0	0	0	0
	Otro	0	10	0	0	0
	Sin información	0	0	0	0	0
Puestos	Directivos	0	0	1	0	0
	De mando medio	0	16	0	0	0
	De supervisión, profesionales y técnicos	0	30	2	2	1
	Operativos y de apoyo	0	62	0	0	0
	Sin información	20	0	0	0	0

Acciones implementadas para impulsar la contratación de personas con discapacidad

1. Allende

Una de las principales acciones que implementamos en el municipio de Allende es la creación por primera vez del Reglamento para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad, la cual marca el eje y rumbo que debe de tomar la administración pública municipal para lograr un municipio incluyente y sin discriminación. Las personas con discapacidad que han solicitado un empleo se atienden a través de la revisión de su perfil y sus habilidades, así mismo son contratadas para tareas donde ellos se desarrollan y tienen oportunidad de crecimiento laboral.

2. Apodaca

- Creación de condiciones que garanticen la inclusión laboral de las personas con discapacidad a fin de lograr su independencia económica para alcanzar un desarrollo pleno personal y ejercer el derecho a elegir un empleo.
- Se realizarán las acciones necesarias para impulsar la contratación de personas con discapacidad, utilizando fuentes de información sobre los empleos, cargos, perfiles y que estas sean adaptadas a los diferentes tipos de discapacidad.

3. Cadereyta Jiménez

Sin respuesta a esta pregunta.

4. China

Por el momento, en nuestra dependencia no contamos con acciones implementadas para impulsar la contratación de las personas con discapacidad en la Administración Pública Municipal, pero estamos sumamente atentos a las necesidades de las personas con discapacidad en nuestro municipio, y abiertas a la inclusión de nuevo personal con discapacidad, tratando de darle seguimiento a sus peticiones cuando sea el caso que ellos se acerquen a pedir trabajo, se evaluará y tomarán en cuenta para alguna actividad que puedan realizar dentro de nuestra Administración.

5. Galeana

Sin respuesta a esta pregunta.

6. García

Las autoridades competentes realizarán las acciones para impulsar la contratación de personas con discapacidad a fin de garantizar que, en ningún caso, la discapacidad

sea motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo, tal como lo establece el artículo 22, fracciones I, II, III y IV de la Ley para la Protección de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Actualmente, contamos con un reglamento orgánico reformado para el Municipio de García, y trabajamos en la implementación de un nuevo organigrama operacional para todas las dependencias de este municipio.

7. General Terán

Esta Administración Municipal (2021-2024) es cien por ciento incluyente, implementando acciones consistentes en avisos publicitarios, tanto en medios electrónicos como impresos, con la finalidad de acarrear personas con algún tipo de discapacidad, refrendando la confianza en ellos mismos, haciéndoles saber que son útiles y queridos por la sociedad.

8. General Treviño

Todas las personas están consideradas para concursar por un puesto sin tomar en cuenta la discapacidad que tengan solo sus aptitudes según el puesto ofertado.

9. Guadalupe

Las acciones para impulsar la contratación del personal discapacitado en la administración municipal, actualmente, nos encontramos trabajando en un convenio con la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León, con “abriendo espacios” que es un área estratégica que atiende a buscadores de empleo en situación de vulnerabilidad.

10. Hualahuises

Se sensibiliza al personal de la administración pública para que brinden la ayuda técnica necesaria a las personas con discapacidad para que puedan llevar a cabo sus funciones.

11. Iturbide

Se desarrollan las acciones de la contratación de las personas discapacitadas (sic) de acuerdo a sus aptitudes en el entorno a desarrollar, respetando en todo momento su discapacidad.

12. Marín

Sin respuesta a esta pregunta.

13. Melchor Ocampo

En la presente administración nos hemos caracterizado por dar la oportunidad de desarrollo laboral a cualquier persona que lo requiera, independientemente de su condición física o mental, ya que sabemos de antemano que dichas condiciones requieren de mayor atención y adaptación en nuestra sociedad.

14. Mier y Noriega

Se impulsa el programa de igualdad laboral, para brindar oportunidades laborales en igualdad de condiciones a todas las personas.

15. Montemorelos

Sin respuesta a esta pregunta.

16. Parás

Sin respuesta a esta pregunta.

17. Pesquería

Sin respuesta a esta pregunta.

18. Sabinas Hidalgo

El municipio se apega a las legislaciones vigentes en la materia con el propósito de ser incluyente y evitar la segregación y/o discriminación de los grupos en el municipio.

19. San Nicolás de los Garza

Constantemente revisamos y mejoramos el proceso interno de reclutamiento de personal, teniendo bolsa de empleo virtual y en las instalaciones de recursos humanos, brindando en todo momento la atención necesaria a todas las personas que se acercan al área.

20. San Pedro Garza García

Las convocatorias de vacantes son abiertas sin limitaciones, el proceso de reclutamiento es realizado de manera inclusiva, los programas y planes de reclutamiento se han ido ajustando en el tiempo derivado de la contingencia por el COVID-19, habiendo contrataciones de personas con discapacidad en estos periodos.

21. Santa Catarina

Por el momento no se han implementado acciones orientadas a este propósito, pero tampoco es impedimento para que una persona en esta situación al demostrar los conocimientos para una posible vacante pueda ser considerada para ocuparla.

22. Gobierno del Estado de Nuevo León

- Elaboración del curso obligatorio: “Capacitación al Servicio Público sobre inclusión y derechos humanos de las Personas con Discapacidad”, el cual contó con asistencia de autoridades de la SA, y se brindó el apoyo profesional de una intérprete de lengua de señas mexicanas. El curso tuvo como objetivo principal sensibilizar al personal de la administración pública respecto a la importancia de contar con una cultura y compromiso de convertirnos en una sociedad incluyente donde se lleven a cabo acciones para favorecer la educación, accesibilidad y autonomía de las personas con discapacidad.
- La certificación de CONOCER a intérpretes de la Lengua de Señas del Centro Evaluador del IP. Contar con una persona intérprete propia en el IP es necesario para el trabajo en ese aspecto.
- Llevar a cabo la capacitación y sensibilización del personal que trabaja con personas con discapacidad en el sector público a través de cursos impartidos de forma presencial, así como adecuar los que existen en la plataforma Aprendiendo, para así lograr que los mismos lleguen al mayor número de servidores públicos.
- Fomentar una bolsa de trabajo en la que las dependencias puedan tener acceso a la información de personas con discapacidad que cuenten con los perfiles adecuados a los puestos que tienen vacantes, siendo el área de Reclutamiento y Selección un vínculo entre éstas y las Organizaciones Civiles que estén en posibilidad de brindar dicha información.
- Concretar reunión con representantes de la Subsecretaría de Igualdad e Inclusión, la Dirección de Recursos Humanos y el Consejo para las Personas con Discapacidad del Estado de Nuevo León, con la finalidad de generar un diálogo donde se puedan proponer las acciones necesarias a implementar para dar cumplimiento a la fracción IV del artículo 22 de la Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad, tomando en cuenta la visión de cada una de las áreas para lograr solventar los posibles retos que se pueden presentar en el proceso de lograr el mencionado objetivo.

23. Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana

Los procesos de reclutamiento, selección y contratación con que cuenta este organismo se realizan sin algún tipo de discriminación por razón de raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, discapacidad, apariencia física, embarazo, lengua

o cualquier situación protegida por las leyes aplicables, promoviendo siempre una cultura con igualdad de oportunidades de empleo, inclusión y libre de discriminación; garantizando el desarrollo integral de todo su personal; no obstante, se encuentran en desarrollo, las acciones siguientes:

- Emisión de una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Estatal Electoral;
- Adecuación de la normatividad con lenguaje incluyente y no discriminatorio; y
- Se está evaluando la implementación de adecuaciones físicas y tecnológicas, mismas que están sujetas a la disponibilidad presupuestal del organismo, lo cual permitirá lograr de una manera gradual la accesibilidad a personas con alguna discapacidad; y con ello reforzar las acciones para impulsar la incrementación en la contratación de personas con discapacidad.

24. Tribunal Electoral del Estado de Nuevo León

Actualmente no se cuenta con una política de acciones específicas para impulsar la contratación de las personas con discapacidad. Sin embargo, como órgano autónomo, el Tribunal protege el ejercicio de los derechos humanos, por lo que desde hace varios años el Tribunal ha integrado a su planilla laboral personas con alguna discapacidad, quienes se encuentran plenamente integrados al desempeño de las funciones que les corresponden de acuerdo a su puesto.

25. Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León

Actualmente no tenemos implementadas acciones que permitan impulsar la contratación de las personas con discapacidad en la institución, sin embargo, seguimos trabajando en la propuesta de proyectos que nos permitan tener más accesibilidad que apoyen con este propósito.

De los resultados de este informe, la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, emite un atento y respetuoso exhorto:

- A los municipios y entidades estatales a los que se solicitó información y no contestaron el cuestionario o lo hicieron parcialmente, a fin de que complementen los datos requeridos. Y, respecto a los municipios y entidades estatales que no cumplen con el porcentaje mínimo de la plantilla laboral para la contratación de personas con discapacidad, a realizar un plan para cumplir, progresivamente y a la brevedad posible, con esta obligación.

- A los municipios y entidades estatales, en general, a realizar un plan para la contratación de personas con discapacidad en la administración pública, en el cual, considerando el diagnóstico particular, se establezcan acciones para:
 - a) Garantizar el acceso igualitario, sin discriminación por género o edad.
 - b) Se contrate a personas de los distintos tipos de discapacidad.
 - c) Se promueva la incorporación de personas con discapacidad a puestos directivos, mandos medios, y de supervisión, profesionales y técnicos.





OFICINA CENTRAL
Cuauhtémoc 335N
Centro; Monterrey, NL

OFICINA REGIONAL ZONA SUR
Juárez 517
Centro; Linares, NL

cedhnl.org.mx

¡Síguenos!



**¡Contra el abuso de
autoridad defendemos
tu dignidad!**