DOF: 18/05/2026

PROGRAMA Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2026-2030.

PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2026-2030

1. Índice

1. Índice
2. Señalamiento del origen de los recursos del programa
3. Siglas y acrónimos
4. Fundamento normativo
5. Diagnóstico de la situación actual y visión de largo plazo
6. Objetivos

6.1 Relevancia del Objetivo 1: Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno

6.2 Relevancia del Objetivo 2: Fortalecer la vinculación de las personas con discapacidad al empleo formal en condiciones de trabajo digno

6.3 Relevancia del Objetivo 3: Promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad

6.4 Relevancia del Objetivo 4: Mejorar el acceso de las personas trabajadoras con discapacidad a la seguridad social

6.5 Vinculación de los objetivos del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2026-2030

7. Estrategias y líneas de acción
8. Indicadores y metas
9. Lista de dependencias y entidades participantes en el Programa

2. Señalamiento del origen de los recursos del programa

La totalidad de las acciones que se consideran en el Programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus objetivos, estrategias y líneas de acción, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación de dichas acciones, el seguimiento, reporte y rendición de cuentas de las mismas, se realizarán con cargo a los recursos aprobados a los ejecutores de gasto participantes en el Programa, en el decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal correspondiente.

3. Siglas y acrónimos

ACNUDH: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

CDPD: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

CFCRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud

CNDH: Comisión Nacional de los Derechos Humanos

CONADIS: Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

CONAPO: Consejo Nacional de Población

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

CONAVI: Comisión Nacional de Vivienda

CONOCER: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DRL: Distintivo en Responsabilidad Laboral

EAE: Estrategia Abriendo Espacios

ENADID: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación

FAM: Programa de Formación de Agentes Multiplicadores

FIFONAFE: Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal

IMER: Instituto Mexicano de la Radio

IMJUVE: Instituto Mexicano de la Juventud

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

IMSS-Bienestar: Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

INSUS: Instituto Nacional del Suelo Sustentable

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

LFT: Ley Federal del Trabajo

LOAPF: Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

LGBTIQ+: Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales y Queer, así como otras identidades no explicitadas por el "+"

MIMN: Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PAE: Programa de Apoyo al Empleo

PASST: Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

PJCF: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

PND 2025-2030: Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030

PNTEPD 2026-2030 o Programa: Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2026-2030

REVL: Red Estatal de Vinculación Laboral

RNVL: Red Nacional de Vinculación Laboral

SABG: Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

SAT: Servicio de Administración Tributaria

SE: Secretaría de Economía

SEBIEN: Secretaría de Bienestar

SECIHTI: Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación

SECTUR: Secretaría de Turismo

SEDATU: Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

SEDENA: Secretaría de la Defensa Nacional

SEGOB: Secretaría de Gobernación

SEMAR: Secretaría de Marina

SEP: Secretaría de Educación Pública

SIPINNA: Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes

SIRCE: Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial

SNDIF: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

SNE: Servicio Nacional de Empleo

SSA: Secretaría de Salud

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

VELAVO: Programa de Verificación Laboral Voluntaria

4. Fundamento normativo

Como parte de las estrategias del Gobierno de México para mejorar la calidad de vida de las y los mexicanos, especialmente de los grupos vulnerables, como lo son las personas con discapacidad, se presenta el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD), cuya finalidad es promover la inclusión de este sector de la población al campo laboral. El PNTEPD 2026-2030 es coordinado desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con la participación de otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).(1)

El PNTEPD 2026-2030, tiene como fundamento legal la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), particularmente el artículo 1o., que establece la prohibición de "toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas." En este sentido, el PNTEPD 2026-2030 retoma este mandato constitucional como base para el diseño de acciones orientadas a eliminar barreras, prevenir prácticas discriminatorias y promover el acceso efectivo de esta población al trabajo digno. En conclusión, se busca promover condiciones de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, bajo un enfoque de derechos humanos.

El artículo 26, Apartado A, de la CPEUM, señala que el Estado "...organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación." En este marco, el PNTEPD 2026-2030 se formula como un instrumento programático que deriva del PND 2025-2030 y se inscribe dentro de la planeación nacional del Gobierno de México. De esta manera se articulan las políticas públicas en objetivos y acciones concreta orientadas hacia la atención de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Adicionalmente, el artículo 40, fracción I, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF) señala que a la STPS le corresponde vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la CPEUM, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en sus reglamentos.

En ese sentido, el artículo 2o., de la LFT define el trabajo digno esencialmente como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora y no existe discriminación bajo ninguna condición o característica. Asimismo, el artículo 3o., reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, al prohibir el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras, entre otros motivos, por su discapacidad; por otro lado, el artículo 133, fracción I, de la LFT prohíbe a las personas empleadoras y a sus representantes negarse a aceptar a personas trabajadoras con discapacidad, entre otros motivos que den lugar a una conducta discriminatoria.

El artículo 20 de la Ley de Planeación establece que en el ámbito del Sistema Nacional de Planeación Democrática tendrá lugar la participación y consulta de los diversos grupos sociales, con el propósito de que la población exprese sus opiniones para la elaboración, actualización y ejecución del PND 2025-2030 y los programas que deriven del mismo.

En lo relativo a la coordinación sectorial y al sustento presupuestario, el artículo 7 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria establece que las dependencias coordinadoras de sector tienen la responsabilidad de orientar y coordinar la planeación, programación, presupuestación, control y evaluación del gasto público de las entidades bajo su ámbito. Asimismo, el artículo 45, párrafo primero de dicho ordenamiento, señala que el ejercicio del gasto público se basará en la administración por resultados, para ello los responsables de la administración en los ejecutores del gasto deberán cumplir con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos previstos en sus respectivos programas.

Por otra parte, el artículo 11, fracción III, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) establece que corresponde a la STPS elaborar e instrumentar el PNTEPD 2026-2030, que "comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas", entre otros mecanismos, al promover el derecho al trabajo y empleo de esta población en igualdad de oportunidades.

Además, el artículo 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece como acto de discriminación, entre otros, prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. De igual forma, los artículos 15 Ter y 15 Quáter, fracción II, del mismo ordenamiento, contemplan la adopción de medidas de nivelación, entendidas como aquellas acciones orientadas a garantizar la igualdad real de oportunidades para todas las personas, especialmente en el caso de las mujeres y de los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Por su parte, México ratificó en 2008 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que en el artículo 4 establece que los Estados parte tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias, incluidas las de carácter administrativo, para asegurar y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad.

El PNTEPD 2026-2030 se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 "Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos"; el ODS 5 "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"; el ODS 10 "Reducir la desigualdad en y entre los países", con un enfoque prioritario en la población con discapacidad y el ODS 8 "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos" de la Agenda 2030. La alineación con estos ODS abona al compromiso de prestar especial atención a las necesidades de los grupos vulnerados, impulsando procesos de formación accesibles para el empleo y trabajo, un crecimiento económico inclusivo y sostenible y empleo pleno y productivo para todas las personas.

En atención a todo lo expuesto, la STPS es la dependencia encargada de coordinar el diseño, la integración, publicación, instrumentación, seguimiento y rendición de cuentas del PNTEPD 2026-2030, y junto con diversas dependencias y entidades de la APF, plasma en sus cuatro objetivos las prioridades y necesidades de las personas con discapacidad en materia de inclusión laboral.

5. Diagnóstico de la situación actual y visión de largo plazo

La inclusión laboral de los grupos que históricamente han sido vulnerados, en particular de las personas con discapacidad, es una prioridad del Gobierno de México. En este marco, a través de la STPS se han establecido tareas fundamentales, con un enfoque diferenciado, para sentar las bases que permitan a las personas con discapacidad acceder a un trabajo digno.

Definiciones

De acuerdo con la CDPD y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), las personas con discapacidad son aquellas que muestran alguna deficiencia o diversidad funcional ya sea de tipo físico, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, al desenvolverse en un entorno con diversas barreras, por lo cual, enfrentan dificultades para la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas.(2),(3) La CDPD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la comunidad garantizando el pleno ejercicio de sus derechos humanos en igualdad de condiciones.

Existen distintos tipos de discapacidad que pueden afectar una o varias esferas de la vida de un ser humano. La relación entre factores individuales, como son las diversidades funcionales y factores sociales, como las barreras pueden dificultar el ejercicio de una vida plena para las personas con discapacidad.(4) De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), se identifican al menos, cinco tipos de discapacidad: sensorial visual, sensorial auditiva, motriz o física, intelectual o psicosocial y las discapacidades múltiples, que implican la suma de dos o más tipos de discapacidad.(5),(6) Además, estas discapacidades pueden variar por grados, lo que implica que pueden ser leves, moderadas o graves.(7)

Por esa razón, a pesar de pertenecer a un mismo grupo poblacional, cada persona con discapacidad vive una experiencia distinta. Estas diferencias se agudizan según la identidad de género, orientación sexual, origen étnico, estatus migratorio, grupo etario, condición económica, entre otros factores.(8)

Determinantes

Como se ha mencionado con anterioridad, las personas con discapacidad experimentan mayores barreras para acceder a la educación, al empleo y a los servicios de salud; asimismo, experimentan discriminación, lo que reproduce la desigualdad y no permite que cubran sus necesidades básicas.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la discriminación asociada a la discapacidad presenta mayor prevalencia entre los distintos motivos de exclusión social. En este sentido, 33.8% de la población de 12 años y más con discapacidad declaró haber sido discriminada, en los últimos doce meses, de este grupo, 49.6% identificó la discapacidad como el principal motivo de discriminación, mientras que 26.1% señaló la edad como causa.(9)

La falta de acceso a la educación y al trabajo genera una mayor propensión a la precariedad y pobreza para las personas con discapacidad, lo que provoca una dependencia del apoyo de sus familiares para participar en sociedad. Esta situación no sólo es perjudicial para este grupo, sino también para sus personas cuidadoras, que en su mayoría son mujeres y niñas.

Las personas con discapacidad tienen un costo de vida más elevado el cual puede incluir atención médica, tecnología y aparatos de asistencia, transporte, los servicios de apoyo o asistencia personal. Estos costos son gastos adicionales que las personas con discapacidad deben afrontar para alcanzar un nivel de participación y bienestar similar al de las personas sin discapacidad.(10)

La discriminación por discapacidad se encuentra por encima de otras formas de segregación, reflejada en el menor número de oportunidades de empleo y las microagresiones en el trabajo. De acuerdo con el Informe sobre Discapacidad y Desarrollo 2024 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de 33 países o zonas en 2018, 80% de las personas con discapacidad se encuentran en situación de pobreza multidimensional (salud, educación, empleo, y nivel de vida), frente al 60% de las personas sin discapacidad. Los adultos con discapacidad son significativamente más pobres a nivel multidimensional en comparación con los adultos sin discapacidad. Los factores más comunes que impulsan la pobreza multidimensional son los bajos niveles de educación y la falta de empleo entre las personas con discapacidad.(11)

El derecho al acceso a la educación es una de las determinantes que las personas con discapacidad enfrentan. En todas las edades y niveles educativos, las y los niños con discapacidad tienen menos probabilidades de asistir a la escuela. Sin embargo, asistir a la escuela es sólo una parte del problema. El alumnado con discapacidad que acude a clases también se enfrenta a barreras para terminar la educación primaria, secundaria y media superior que las personas sin discapacidad, estos obstáculos derivan de prácticas discriminativas(12) que no lograr brindar condiciones equitativas de acceso, participación y aprendizaje de este sector poblacional.(13) El mismo Informe de 2024, reportó que, entre 24 países o zonas, 69% de las y los niños con discapacidad completaron la educación primaria, frente al 75% de las y los niños sin discapacidad.(14)

Respecto al trabajo, las personas con discapacidad enfrentan grandes barreras en el acceso a un empleo, derivadas de los estigmas sociales. El Informe señala que la mayoría de las personas con discapacidad en todas las regiones no tienen trabajo y no se les anima a buscarlo. El bajo porcentaje de personas con discapacidad empleadas, especialmente en los países de ingresos altos, plantea retos importantes como la reducción de la inactividad, que es mucho más difícil que reducir el desempleo, ya que implica combatir el estigma y las actitudes negativas entre las y los empleadores y la población en general, así como proporcionar lugares de trabajo accesibles e inclusivos.

Cabe señalar que, este mismo Informe precisa que las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas en el trabajo por cuenta propia y son más propensas a trabajar en empleos informales. Además, el Informe señala que, a nivel mundial, 50% de las personas con discapacidad empleadas trabajan por cuenta propia, en comparación con el 41% de las personas sin discapacidad.(15)

En cuanto a la salud, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), las personas con discapacidad mueren antes, tienen peor salud y experimentan más limitaciones en su actividad cotidiana que las demás.

Desde la perspectiva de género, las mujeres con discapacidad enfrentan barreras no sólo por tener alguna discapacidad, sino por los estereotipos y prejuicios de género en diversos ámbitos de su vida, entre ellos el laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres con discapacidad enfrentan más barreras de acceso al mercado laboral perpetuando la desigualdad de oportunidades en el mundo del trabajo en comparación con los hombres. Esto implica que experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y menores índices de protección social, lo cual incrementa sus condiciones de pobreza y exclusión.

Estas determinantes influyen en el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, por lo que es indispensable considerarlas y mitigarlas en aras de alcanzar la plena integración social, particularmente, en el ámbito laboral.

Diagnóstico

De acuerdo con datos del Banco Mundial,(16) en 2020, 85 millones de personas en América Latina y el Caribe vivían con algún tipo de discapacidad; en uno de cada tres hogares vive una persona con algún tipo de discapacidad; mientras que en uno de cada cinco hogares en situación de pobreza extrema vive una persona con discapacidad.

En 2024, a nivel mundial, 56% de las personas en edad laboral sin discapacidad contaban con un empleo, mientras que entre las personas con discapacidad la proporción de las que tenía empleo fue de 27%.(17) Cabe señalar que, las mujeres con discapacidad enfrentan mayores barreras para conseguir un empleo.(18)

De acuerdo con el segundo informe del Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional (MIMN) de la CDPD,(19) las personas con discapacidad enfrentaron una mayor exclusión en todos los ámbitos del mundo laboral. El informe señala que dicho sector tiene menos probabilidades de acceder a un empleo o a condiciones laborales decentes en comparación con el resto de la

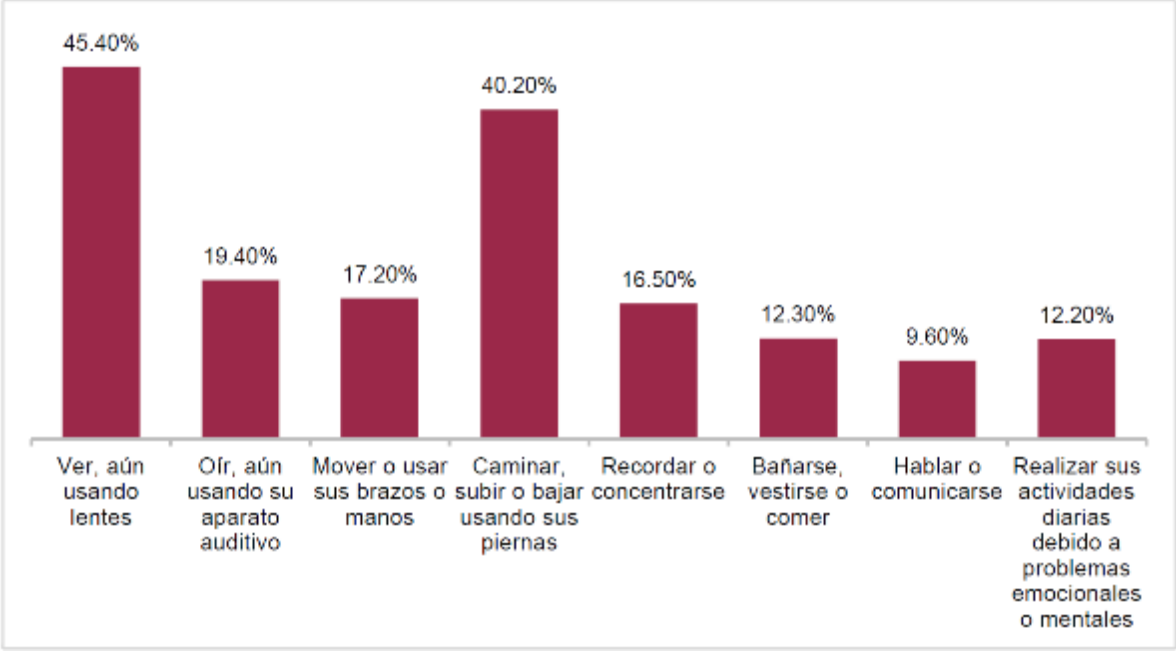
población; además, es más probable que participen en la economía informal y que no cuenten con una cobertura adecuada de protección social.

Esta población enfrenta barreras adicionales y discriminación según su género, edad y tipo de discapacidad. Las mujeres con discapacidad cuentan con una relación empleo-población más baja al enfrentar más barreras que los hombres.

En los países de ingresos bajos y medianos, menos de 20% de las personas con discapacidad grave tiene acceso a regímenes de protección social relacionados con la discapacidad.(20) En el ámbito laboral, en Latinoamérica y el Caribe, una de cada dos personas con discapacidad no participa en el mercado laboral, y quienes lo hacen ganan entre 6% y 11% menos que otras personas trabajadoras que desarrollan la misma actividad. Cabe señalar que, la exclusión afecta con un enfoque de género a otros miembros del hogar, pues 6 de cada 10 jefas de hogar con una persona con discapacidad están desempleadas.

Adicionalmente, la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023 reportó que en México había 121.6 millones de personas de 5 años y más; de ellas, 8.8 millones (7.2%) declaró tener discapacidad; 4.7 millones (53.5%) eran mujeres y 4.1 millones (46.5%) hombres.(21)

Gráfica 1. Porcentaje de la población con discapacidad, por actividad con dificultad (2023)



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENADID/ENADID2023.pdf
Nota: la suma de porcentajes es diferente de 100% ya que una persona pudo reportar en más de una actividad.

Por grupo de edad, el mayor porcentaje se concentró en las personas adultas mayores de 60 años y más (50%),(22) por lo cual se puede observar que existe una mayor condición de discapacidad conforme se aumenta la edad.(23) En la ENADIS 2022, las personas adultas mayores (60 años y más) identificaron las siguientes problemáticas: 36.3% de las personas encuestadas mencionaron que su pensión no alcanza para cubrir sus necesidades básicas; 20.9% mencionaron que faltan oportunidades para encontrar trabajo; 7.8% declaró que dependen económicamente de sus familiares; asimismo, se identificó que el mayor grado de percepción de discriminación que tiene este sector de la población es buscando empleo, ya que 44.6% de ellas identificaron mucha discriminación.(24)

De acuerdo con los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2020,(25) 6,179,890 personas vivían con discapacidad en México, lo que representaba 4.9% de la población del país. Adicionalmente, de acuerdo con la CNDH y con datos del mismo censo,(26) de las 6,179,890 personas con discapacidad 3,275,692 eran mujeres con discapacidad (53%) y de ellas sólo 18.3% participaba en el campo laboral en comparación con los 2,904,198 hombres con discapacidad (47%), de los cuales 42.3% trabajaba. Al analizar las brechas interseccionales, se observa que las mujeres con discapacidad presentan una menor participación laboral en comparación con los hombres con discapacidad. Esta disparidad está asociada a factores como la distribución desigual de responsabilidades de cuidado, estereotipos de género y la disponibilidad limitada de servicios de apoyo.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), en el Informe Especial sobre la Situación de las Personas con Discapacidad Psicosocial Institucionalizadas en México y su Derecho a Vivir de Forma Independiente y ser Incluidas en la Comunidad, ha señalado que las personas con discapacidad psicosocial enfrentan mayores obstáculos para ejercer su derecho a vivir de forma independiente y participar plenamente en la comunidad. Estas condiciones, junto con la falta de apoyos y ajustes razonables, limitan el acceso de las personas jóvenes con discapacidad a oportunidades educativas y laborales, al restringir su autonomía y su inclusión efectiva en el campo laboral.

Desde la perspectiva de juventudes, las personas jóvenes con discapacidad enfrentan barreras desde una edad temprana. De acuerdo con la ONU, las personas de entre 15 y 29 años con discapacidad tienen hasta cinco veces más probabilidades que sus pares sin discapacidad de estar fuera del sistema educativo y de no trabajar ni recibir formación.(27) Este dato pone de relieve la necesidad de fortalecer los mecanismos de vinculación y capacitación para el trabajo, a fin de garantizar la inclusión laboral de las personas jóvenes con discapacidad, al promover su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en 2025(28) el promedio de la población de entre 15 y 29 años con discapacidad que no estudia y no trabaja fue de 134,899 personas.

Según el INEGI con información del Censo de Población y Vivienda 2020, 8.56% de las personas jóvenes de entre 15 y 29 años de edad reportaron tener alguna limitación, discapacidad o condición mental, lo que equivalía a poco más de 2,656,251 personas en 2020 y de los que 52% eran mujeres.(29) De ese total, más de la mitad reportó tener una limitación o discapacidad sensorial, seguido por un 19.7% que dijo vivir alguna discapacidad o problemas mentales.(30) En el siguiente cuadro se puede apreciar la desagregación de personas jóvenes por tipo de limitación o discapacidad.

Tabla 1. Porcentaje de personas jóvenes de entre 18 y 29 años por tipo de discapacidad (2020)

Limitación o discapacidad	Porcentaje
Mental (condición mental o dificultad para concentrarse)	19.7%
Motriz (limitación o discapacidad para bañarse, vestirse o comer, o para caminar, subir y bajar)	11.5%
Sensorial (limitación o discapacidad para ver aun usando lentes, oír aun usando aparato auditivo, o hablar o comunicarse)	72.6%
Múltiple (dos o más discapacidades de forma simultánea)	15.5%

Fuente: elaboración propia con información del Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI.
Nota: la suma de porcentajes es diferente de 100% ya que hay personas que reportaron tener más de un tipo de limitación, discapacidad o problema físico y/o mental.

Del total de personas jóvenes con discapacidad, limitación física y/o mental, 37.9% pertenecía a la población no económicamente activa que no estudia y no trabaja, que es un porcentaje mayor que el 32.3% registrado por las personas jóvenes sin limitación, discapacidad o condición mental.(31)

Lo anterior es una muestra de que las personas jóvenes con discapacidad son más propensas a ser parte de la población que no estudia y no trabaja, ya que son sujetos a desigualdades estructurales que los han marginado de forma sistemática.

Participación en el mercado laboral

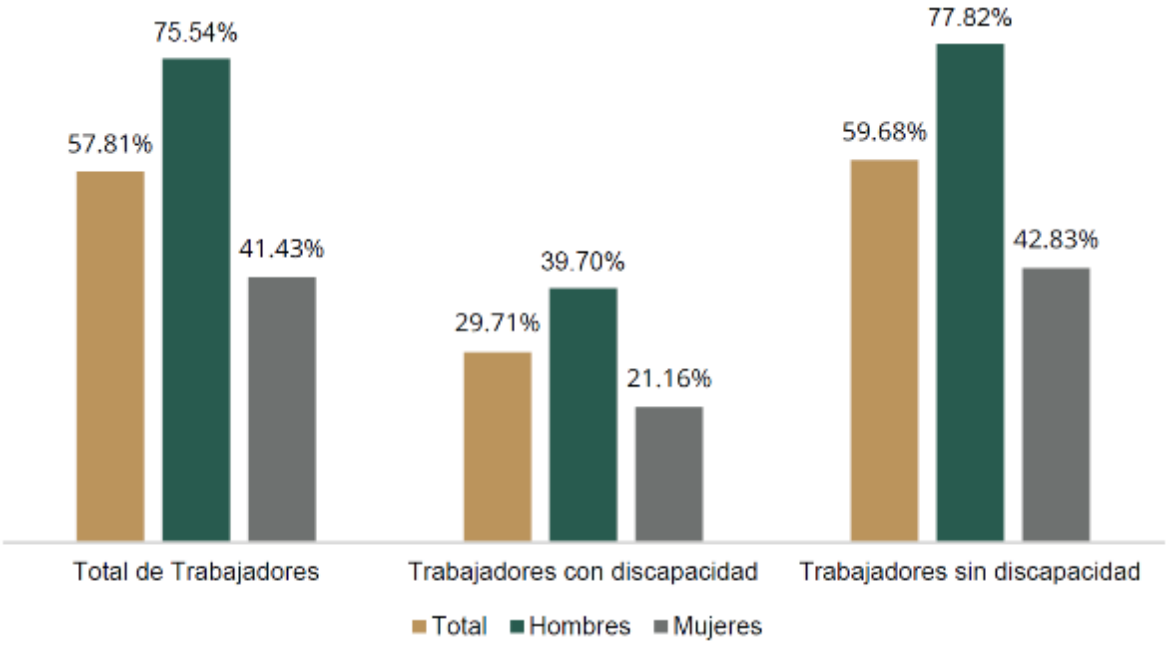
Las personas con discapacidad enfrentan desigualdades estructurales en todos los ámbitos de su vida, lo que limita su plena inclusión en la sociedad de manera independiente y autosuficiente. El ámbito laboral es uno de los entornos más importantes de la vida, pues permite que las personas con discapacidad se desarrollen por sí mismas y disfruten de una vida autónoma.

El Prontuario de Resultados de la ENADIS 2022, publicado por el CONAPRED, señala que sólo cuatro de cada nueve personas con discapacidad acceden a un trabajo remunerado. De acuerdo con esta institución, se puede conocer que el grupo con un menor acceso a la remuneración por trabajo es el conformado por las personas con discapacidad (44.1%).(32) Cabe señalar que, la población con discapacidad, junto con las personas indígenas, presentan porcentajes significativamente menores en el acceso a un contrato de trabajo.

Participar en el campo laboral es uno de los principales factores para la inclusión social y desarrollo pleno de las personas con discapacidad. Tener un empleo significa obtener un sustento para la alimentación, el vestido, la recreación, etcétera. Pero tener un empleo formal significa contar con todos los derechos establecidos por la ley, incluyendo el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional y la seguridad social.

Los datos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020 revelan que solamente 29.71% de la población con alguna discapacidad en edad laboral participa activamente en la economía; cifra significativamente inferior a 59.68% registrado en la población sin discapacidad.(33) Esta diferencia refleja un problema sistémico en la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral (ver gráfica 2).

Gráfica 2. Tasa de participación laboral

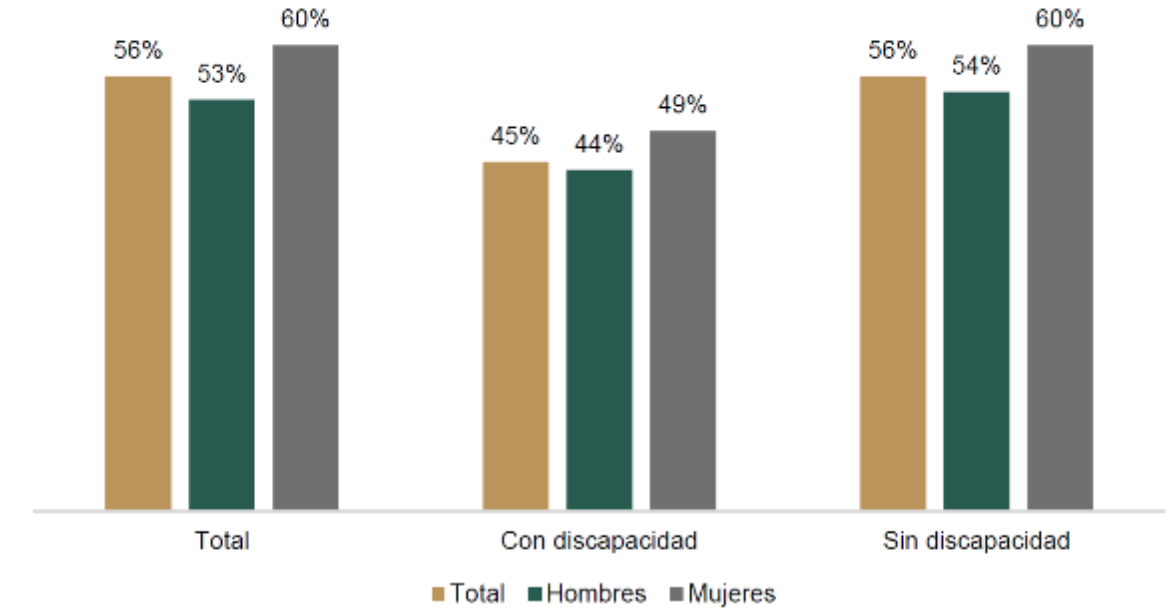


Fuente: Elaboración propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2020.

Al analizar las condiciones laborales de la población ocupada subordinada y remunerada, se observan brechas claras en el acceso a servicios médicos. En particular, entre las personas con discapacidad, solo 45% cuenta con acceso a servicios médicos, mientras que 55% no dispone de este beneficio (ver gráfica 3). En contraste, entre las personas sin discapacidad, el porcentaje con acceso asciende a 56%.

Esta diferencia evidencia una desventaja estructural para las personas con discapacidad, asociada, entre otros factores, a su mayor inserción en empleos informales, la ausencia de ajustes razonables en los centros de trabajo y las barreras persistentes en los procesos de contratación

Gráfica 3. Porcentaje de la población subordinada y remunerada con acceso a servicios médicos



Fuente: Elaboración propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2020.

Uno de los principales problemas identificados es la baja tasa de participación económica de las personas con discapacidad. Entre sus causas se encuentran la falta de políticas activas de empleo, la insuficiente capacitación laboral especializada y las barreras físicas y actitudinales presentes en los entornos laborales. Como resultado, esta población presenta mayor dependencia económica y menor autonomía personal.

Las personas con discapacidad que trabajan se enfrentan a desigualdades adicionales, según la ENADIS 2022, el salario mensual de una persona sin discapacidad fue de 8,373 pesos, mientras que el de una con discapacidad fue de 5,531 pesos. Esta problemática evidencia la necesidad de instrumentar políticas que coadyuven en el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

Lo anterior muestra que las personas con discapacidad son un grupo poblacional importante que requiere atención prioritaria en aras de garantizar la no discriminación, la inclusión y la participación en sociedad, al contemplar la igualdad de oportunidades y acceso a derechos básicos como la salud, educación, vivienda y trabajo.

En este contexto, el Gobierno de México, comprometido a continuar con la transformación, promueve la vinculación de personas buscadoras de empleo, en particular de las que viven en una situación con mayor vulnerabilidad, como lo son las personas con discapacidad, en empleos dignos, que representen seguridad, generación de ingresos y un proyecto de vida digna.

Es por eso que, en el Objetivo 1. *Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno*, se identifica como problema público la baja participación laboral de las personas con discapacidad, derivada de desigualdades estructurales y de la discriminación en los centros de trabajo, lo que se traduce en menores oportunidades de empleo, mayor precariedad e ingresos inferiores respecto de la población sin discapacidad. Este Objetivo contribuirá a atender dicha problemática al impulsar entornos laborales inclusivos, accesibles y libres de discriminación, en los que se garantice el ejercicio del derecho al trabajo digno para esta población.

Acciones para la inclusión de las personas con discapacidad a un empleo formal

La STPS y otras instituciones de la APF, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, realizan acciones que contribuyen a la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, específicamente en la esfera laboral, con el objetivo de fortalecer su empleabilidad y ampliar sus oportunidades de acceso a un empleo formal.

1. Estrategia Abriendo Espacios (EAE)

Se busca dar atención especializada a Personas Buscadoras de empleo que, por su situación física o social, presentan mayores barreras para insertarse en el campo laboral. Ésta tiene por objetivos:

I. Promover un enfoque de inclusión laboral en todos los subprogramas y modalidades del Programa de Apoyo al Empleo (PAE).

II. Proporcionar atención especial (entrevista inicial que permita identificar barreras de acceso al empleo y nivel de empleabilidad) a personas buscadoras de empleo que enfrentan mayores barreras para conseguir empleo, entre las que se encuentran personas con discapacidad; adultas mayores; mujeres que se reincorporan al campo laboral; preliberadas en cualquiera de sus modalidades; víctimas de delito o de violación de derechos humanos; de pueblos originarios o afromexicanas, y de poblaciones LGBTIQ+, entre otras.

III. Proporcionar atención especial a personas buscadoras de empleo, nacionales y extranjeras en contexto de movilidad laboral, para facilitar su acceso a un empleo formal en México, que incluye a las personas: Mexicanas Repatriadas y/o Retornadas; en Situación de Desplazamiento Forzado Interno; así como, migrantes extranjeras solicitantes o que hayan obtenido la Condición de Refugio, asilo político o Protección Complementaria.

IV. Brindar asesoramiento y apoyo a las instancias empleadoras, a través de Talleres para Instancias Empleadoras, a fin de que adopten prácticas de contratación equitativa e incluyente para estos grupos poblacionales; así como en la elaboración de las descripciones de puestos que pueden ser adaptados para ser cubiertos con estas personas.

La EAE opera a través de la identificación de perfiles integrales y orientación ocupacional, además cuando se requiera, mediante la aplicación de instrumentos de evaluación especializados, entre los que destaca el Sistema de Muestras de Trabajo VALPAR, cuyos resultados permiten orientar a las personas buscadoras de empleo hacia su mejor opción ocupacional, y realizar actividades que faciliten la empleabilidad de las personas de los grupos antes descritos.

2. Estrategia "Red Nacional de Vinculación Laboral" (RNVL)

Promueve la inclusión laboral de las personas que presentan mayores desventajas para su inserción laboral. Para ello, construyen alianzas para el intercambio de información, así como la coordinación de acciones entre las instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil que cuentan con programas, proyectos o acciones dirigidas a la atención de sectores de la población con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

Los servicios que otorgan las instituciones integrantes de la RNVL(34) contribuyen al intercambio de información y coordinación de acciones entre las y los participantes al generar una cooperación favorable para la inclusión laboral. A las personas con discapacidad que buscan empleo se les proporciona asistencia personal y especializada de acuerdo con la particularidad de cada caso, que incluyen consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, vinculación laboral, así como talleres y asesorías para contribuir a mejorar su empleabilidad de manera presencial y a distancia.

Asimismo, la RNVL ofrece servicios especializados dirigidos a los centros de trabajo, organizaciones sindicales, cámaras, asociaciones empresariales, universidades, así como instituciones gubernamentales, que están interesadas en contratar a personas en situación de vulnerabilidad. Entre estos servicios se encuentran asesorías en temas que favorecen la adopción e impulso de una cultura organizacional con responsabilidad social y laboral, además de la difusión de información sobre identificación, análisis y evaluación de perfiles de puestos para personas con discapacidad, con el fin de promover vacantes inclusivas, que permitan la construcción de entornos favorables para la inclusión y el establecimiento de centros de trabajo sin discriminación ni violencia.

Al cierre de 2025, la RNVL contaba con 30 Redes Estatales de Vinculación Laboral (REVL), las cuales operan con el objetivo de fortalecer las acciones en favor de las personas con discapacidad al generar condiciones para mejorar su empleabilidad, mediante estrategias que impulsan las oportunidades de empleo en condiciones de trabajo digno.

3. Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno

Mediante el Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, los centros de trabajo demuestran que desarrollan sus actividades cumpliendo con la normatividad laboral vigente e implementan políticas y acciones que les permiten declarar su nivel de cumplimiento, distinguirse en prácticas que exceden el marco legal y certificarse en la implementación de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema cuenta con distintos componentes que se encuentran vinculados entre sí, en los que destacan el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO), el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL). A mayor detalle, se hace una descripción de los mecanismos mencionados:

- El VELAVO es una inspección en línea de incorporación voluntaria, por la cual los centros de trabajo pueden declarar el cumplimiento de la normativa laboral en tres materias: Condiciones Generales de Trabajo; Capacitación, Adiestramiento y Productividad; y, Seguridad y Salud en el Trabajo.

  Algunas de sus características son la certeza que otorga al identificar la razón social y personalidad jurídica al utilizar la e.Firma (firma electrónica) del Servicio de Administración Tributaria (SAT); además, a través de consultas automatizadas con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), permite identificar si la empresa está dada de alta en el seguro social y se encuentra al día en sus obligaciones de seguridad social; asimismo, hace más eficiente el uso de los recursos, al permitir la revisión documental de la nómina y otras obligaciones, a través de una plataforma en línea.

- El PASST constituye una acción promocional de la STPS que tiene por objeto impulsar que las empresas instauren y operen sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la corresponsabilidad de empleadores y personas trabajadoras, a partir de estándares nacionales e internacionales, y con sustento en la normatividad vigente, a fin de favorecer el funcionamiento de centros de trabajo seguros e higiénicos.

- El DRL permite certificar a los centros de trabajo en el cumplimiento de estándares que exceden el marco normativo mexicano a través de un tronco común de requisitos y vías de especialización en materias como la igualdad laboral, la inclusión laboral o la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Respecto a este último componente, y con base en las atribuciones derivadas del artículo 40, fracción I, de la LOAPF, la STPS diseñó el DRL con el objetivo de reconocer a los centros de trabajo que implementan políticas y acciones que contribuyen al trabajo digno en sus relaciones laborales.

Con ello, se busca fortalecer en los centros de trabajo el cambio cultural que permite a las personas con discapacidad ejercer su derecho para acceder al mercado laboral sin discriminación, robustecer su empleabilidad y dinamizar su autonomía.

En lo que respecta al Objetivo 2. *Fortalecer la vinculación de las personas con discapacidad al empleo formal en condiciones de trabajo digno*, se identifica como problema público la limitada inserción de las personas con discapacidad en el empleo formal, reflejada en una menor tasa de participación económica, alta inactividad y una proporción elevada de trabajos informales y por cuenta propia, sin acceso a prestaciones laborales. Este Objetivo dará respuesta a esta situación al fortalecer los mecanismos de vinculación laboral, la articulación entre sectores y los servicios especializados que facilitan el acceso de las personas con discapacidad a empleos formales con protección de sus derechos laborales.

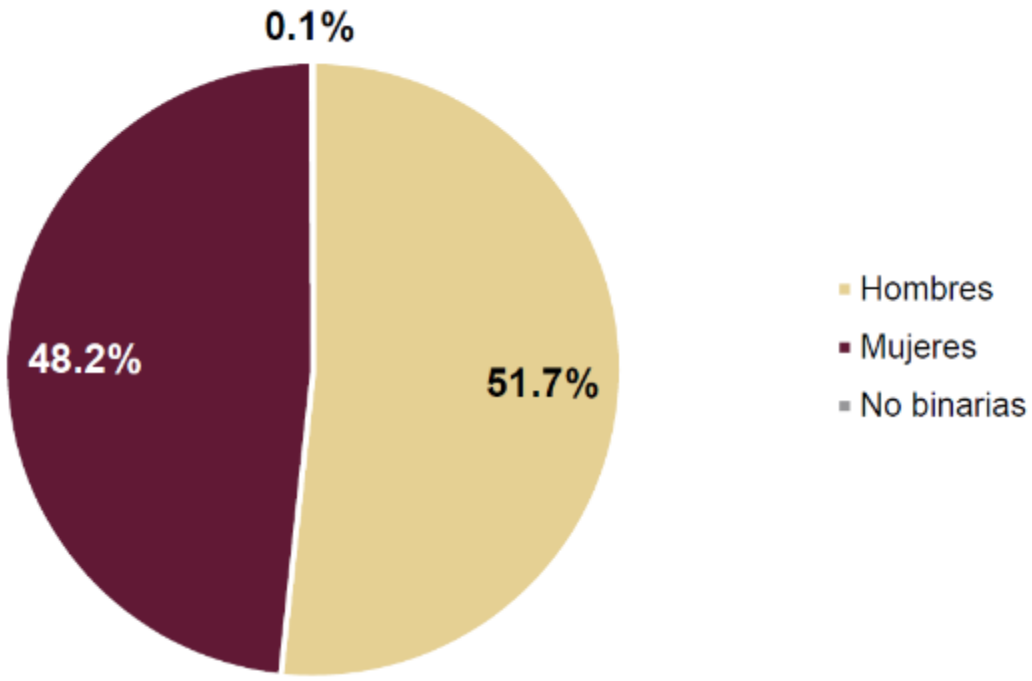
4. Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF) se ha constituido como una iniciativa clave para promover la inclusión de las personas jóvenes que no estudian y no trabajan, sin distinción por condición de discapacidad. En ese sentido, el PJCF tiene como objetivo contribuir a la incorporación de jóvenes de 18 a 29 años que no estudian y no trabajan, en actividades productivas a través de su capacitación en centros de trabajo como talleres, negocios, tiendas, empresas u otras unidades económicas que participan en el Programa y que cuentan con posibilidad de brindarla. Las personas beneficiarias del Programa reciben del Gobierno de México un apoyo económico mensual en hasta 12 emisiones equivalente al salario mínimo y cobertura médica del IMSS con un seguro de enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo.

En la implementación y operación, el PJCF da prioridad a las personas jóvenes registradas que habitan en municipios con alto índice de rezago social, con alta incidencia delictiva y a integrantes de grupos históricamente discriminados, entre los que se encuentran las personas jóvenes con discapacidad.

A través de la implementación de estrategias territoriales que acercan los beneficios del Programa a las comunidades y a las y los jóvenes, se ha fortalecido la atención a grupos en situación de vulnerabilidad. En este sentido, según registros administrativos de la plataforma digital del Programa Jóvenes Construyendo el futuro,(35) durante el periodo de enero a diciembre de 2025, el Programa benefició a 4,160 personas jóvenes con discapacidad, de las cuales 2,150 eran hombres (51.7%), 2,007 mujeres (48.2%) y 3 no binarias (0.1%).

Gráfica 4. Personas jóvenes beneficiarias del PJCF que reportaron tener alguna discapacidad, por sexo (2025)



Fuente: elaboración propia con base en los registros administrativos de la Plataforma Digital del PJCF.

Con base en los registros administrativos de la plataforma digital del PJCF,(36) en 2025, la inversión destinada a personas jóvenes beneficiarias con discapacidad alcanzó un monto de 195,792,288 pesos. Esto refleja el compromiso con su inclusión y desarrollo integral. Las 4,160(37) personas jóvenes con discapacidad recibieron capacitación para el trabajo en 978 municipios de las 32 entidades federativas del país. Las entidades con mayor número de personas beneficiarias con discapacidad fueron Estado de México (441), Ciudad de México (301), Veracruz (222), Guerrero (187) y Tabasco (187).

En cuanto al tipo de discapacidad, más de la mitad de las personas jóvenes beneficiarias (58%) tenían discapacidad sensorial (auditiva, visual, lenguaje y/o comunicación), tal como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 2. Distribución de personas jóvenes beneficiarias del PJCF por tipo de discapacidad y sexo (2025)

Limitación o discapacidad	Intelectual	Mental	Motriz	Múltiple	Sensorial	Total
Hombres	161	175	466	211	1,133	2,146
Mujeres	70	137	335	183	1,282	2,007
No binario	2				1	3
Total	233	312	801	394	2,416	4,156
	5.6%	7.5%	19.3%	9.5%	58.1%	100.0%

Fuente: elaboración propia con base en los registros administrativos de la Plataforma Digital del PJCF.

5. Accesibilidad a la capacitación y el adiestramiento

El panorama actual revela un bajo nivel de cumplimiento de la obligación legal de capacitar y adiestrar a las personas trabajadoras por parte de las empresas, lo que hace inferir que se incluye a las personas con alguna discapacidad. Hasta diciembre de 2025, el número de empresas registradas en el Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE) ascendía aproximadamente a 164,896(38) comparado con los 1,029,280 registros de patrones que se tienen en el IMSS,(39) a diciembre de 2025 lo que representa el 16.02%. Asimismo, se registraron 44,706,151 Constancias de Competencias o de Habilidades Laborales (DC-3) a través del registro de listas en el SIRCE en 2025;(40) estas representan un promedio de 1.98 constancias por persona trabajadora, al tomar como referencia los 22,517,076 puestos de trabajo registrados en el IMSS a diciembre de 2025.(41) La información recabada por el SIRCE, al tratarse de una obligación patronal de capacitación en el trabajo, no hace diferencias ni refleja cifras sobre personas empleadas y adiestradas con alguna discapacidad, por lo que no pueden concluirse cifras exactas.

Para el Objetivo 3. *Promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad*, se observa un área de oportunidad en el cumplimiento insuficiente de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a las personas trabajadoras, así como en la falta de oferta formativa accesible y adaptada a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Este Objetivo contribuirá a revertir esta situación al impulsar acciones de capacitación que fortalezcan sus competencias laborales y, de manera paralela, la formación de empleadores y plantillas laborales en materia de inclusión, creando condiciones para una inserción y permanencia más sólida en el mercado de trabajo.

6. Acceso universal y sin discriminación a los servicios de seguridad social

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en cumplimiento de su mandato de garantizar el acceso universal y sin discriminación a los servicios de seguridad social ha implementado las siguientes acciones estratégicas: 1) La difusión de derechos sociales mediante campañas informativas accesibles y con enfoque inclusivo; y 2) la integración de un sistema de registro y seguimiento que permita detectar y atender barreras institucionales que enfrentan las personas trabajadoras con discapacidad afiliadas al Instituto.

Estas acciones han generado un impacto positivo y tangible en la cultura institucional del ISSSTE al fortalecer las capacidades del personal para ofrecer un trato digno, respetuoso e inclusivo. Asimismo, han contribuido a mejorar la calidad en la atención, promover la empatía en el servicio público y consolidar al Instituto como una institución socialmente responsable y comprometida con los derechos humanos y la igualdad sustantiva.

Por su parte el IMSS cuenta con mecanismos institucionales que promueven y coordinan los esfuerzos en materia de inclusión de personas con discapacidad, tal como son: 1) Comité para el Programa Institucional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un órgano colegiado conformado por representantes normativos y personas representantes de la sociedad civil; 2) Cursos de capacitación en modalidad virtual a través de plataformas institucionales dirigidos al personal administrativo, de áreas médicas y población general acerca de inclusión de personas con discapacidad y 3) Centro de Capacitación y Rehabilitación para el Trabajo (CECART), brinda servicios de capacitación para el trabajo de forma gratuita a personas con discapacidad física, mental, intelectual o sensorial, a fin de coadyuvar en la reincorporación laboral y búsqueda de empleo a población en general.

A través de estas acciones se abona al cumplimiento de lo establecido en el artículo 27, primer párrafo de la CDPD, respecto a que los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles. El acceso al empleo contribuye al desarrollo pleno e integral de las personas con discapacidad.

En cuanto al Objetivo 4. *Mejorar el acceso de las personas trabajadoras con discapacidad a la seguridad social*, se señala como problema público el acceso limitado de las personas con discapacidad a la seguridad social, asociado a su mayor presencia en empleos informales y a las brechas en la cobertura de servicios de salud, pensiones y otras prestaciones, a pesar de enfrentar mayores costos de vida y necesidades de atención médica. Este Objetivo permitirá atender esta problemática al fortalecer los mecanismos institucionales y las acciones coordinadas para ampliar la protección social, garantizar un acceso sin discriminación a los servicios de seguridad social y reducir las brechas respecto de la población sin discapacidad.

Visión a largo plazo

En los próximos 20 años, México avanzará en la promoción de condiciones de trabajo digno para las personas con discapacidad, lo que contribuirá a mejorar su calidad de vida y a fomentar una mayor participación social.

A través de la capacitación y el adiestramiento en los centros laborales, se buscará contribuir al desarrollo integral de todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas que viven con alguna discapacidad. El objetivo es alcanzar una nación más inclusiva, que permita a este grupo desarrollarse laboralmente, al fortalecer sus competencias y habilidades, permitiéndoles llevar una vida autónoma, independiente y participativa.

La EAE del Servicio Nacional de Empleo (SNE) promueve un enfoque de inclusión laboral al brindar atención especial a personas buscadoras de empleo que enfrentan barreras de acceso al empleo, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Con esta estrategia se busca que, a largo plazo, las personas con discapacidad puedan insertarse a un empleo formal, lo que apoyará su autonomía e inclusión socioeconómica, al promover que ejerzan plenamente sus derechos en condiciones de equidad y dignidad. Al 2030, la EAA incrementará el porcentaje de personas que se colocan en un empleo formal, al promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en un empleo acorde a su perfil laboral e intereses, también orientará hacia acciones de capacitación a las personas que lo requieran por su perfil laboral o para que mejoren su empleabilidad y participará en talleres de sensibilización dirigidos al sector de instituciones empleadoras para promover una contratación equitativa e incluyente.

Asimismo, se ejecutarán mecanismos de inclusión para las personas jóvenes con discapacidad a través de la estrategia de focalización del PJCF, integrándolos como aprendices en centros de trabajo registrados en el Programa. Esta iniciativa buscará promover su capacitación para el trabajo, al facilitar su inserción en entornos productivos y contribuyendo a reducir las barreras históricas de exclusión que enfrenta este grupo en situación de vulnerabilidad. Para 2030, se espera haber incorporado de manera sostenida a personas jóvenes con discapacidad como aprendices en centros de trabajo, fortaleciendo sus trayectorias formativas y laborales.

A largo plazo, el PJCF impulsará oportunidades de desarrollo integral para las personas jóvenes con discapacidad, al fomentar su autonomía e inclusión socioeconómica, así como una participación social activa. En ese sentido, la visión del PJCF es contribuir, a través de la capacitación para el trabajo, a construir una sociedad en la que las juventudes ejerzan plenamente sus derechos en condiciones de equidad y dignidad.

6. Objetivos

El PND 2025-2030 establece que el Gobierno de México dará continuidad a la política centrada en la prosperidad compartida, fundamentada en la participación de la sociedad, bajo los principios del *Humanismo Mexicano*.

En este marco, la STPS, en el ejercicio de sus facultades, diseña, instrumenta y da seguimiento al PNTEPD 2026-2030, a través de cuatro objetivos. El Programa contribuye a la generación de estrategias enfocadas en la inclusión laboral, la vinculación al empleo formal, la capacitación para el trabajo y el acceso a la seguridad social de las personas con discapacidad.

Objetivos del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2026-2030	
1.	Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno.

2.	Fortalecer la vinculación de las personas con discapacidad al empleo formal en condiciones de trabajo digno.
3.	Promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad.
4.	Mejorar el acceso de las personas trabajadoras con discapacidad a la seguridad social.

6.1 Relevancia del Objetivo 1: Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno

El PNTEPD 2026-2030 abona al cumplimiento de lo establecido en los artículos 5 y 123 de nuestra Carta Magna, que reconocen el derecho de toda persona a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, que sea lícito, digno y socialmente útil.

A pesar de los avances iniciados durante el Primer Piso de la Cuarta Transformación, persisten barreras para que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos de manera plena. De acuerdo con la ENADIS 2022, 15.8% de las personas de 12 años de edad y más con discapacidad identificó como principal problemática declarada a la que se enfrenta, la falta de oportunidades para encontrar empleo.(42)

Por su parte, los datos de la ENADID 2023 muestran una amplia diferencia en la tasa de participación económica; entre quienes no tienen discapacidad, la tasa alcanza 68%, mientras en la población con discapacidad este indicador llega al 40.6 por ciento.(43)

El Objetivo 1 del PNTEPD 2026-2030 se vincula con el Eje General 3. Economía Moral y Trabajo del PND 2025-2030, en específico en su Objetivo 3.2. Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales. En particular, en la estrategia 3.2.2. Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Asimismo, este Objetivo prioriza la inclusión al empleo formal de las personas con discapacidad con énfasis en los grupos históricamente vulnerados de la sociedad mexicana como las mujeres, las personas jóvenes, las personas adultas mayores, los pueblos y las comunidades indígenas y afromexicanas.

Además, impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad abona al cumplimiento de los 100 Compromisos del Segundo Piso de la Cuarta Transformación, específicamente al número cinco que se refiere al respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.

En este contexto, y para los fines del presente Programa, se concibe el acceso y la permanencia en el trabajo en condiciones dignas como un derecho clave que detona que las personas con discapacidad ejerzan y gocen de otros derechos y libertades fundamentales para el disfrute de una vida plena, tales como: la seguridad social, la salud física y mental, la alimentación, el vestido, la vivienda, la educación, entre otras.

La promoción, actualización y difusión de políticas de inclusión laboral a través de la aplicación de la "NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo"; así como el cumplimiento de la misma en dichos centros, coadyuvarán a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en condiciones dignas, pero principalmente en entornos seguros y accesibles, como resultados de los ajustes razonables llevados a cabo.

A través del PNTEPD, se impulsa la cultura de la inclusión y la no discriminación hacia las personas con discapacidad buscadoras de empleo, al promover que tengan a su alcance los mecanismos y herramientas para fortalecer su empleabilidad y acceder a opciones laborales en condiciones de trabajo digno, el cual no solo garantiza contar con un ingreso, sino que representa autonomía, identidad social y participación en la vida pública.

Por su parte, las estrategias dirigidas a los sectores productivos buscan fortalecer ambientes y culturas organizacionales no discriminatorias, con el objetivo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

6.2 Relevancia del Objetivo 2: Fortalecer la vinculación de las personas con discapacidad al empleo formal en condiciones de trabajo digno

En México, únicamente 29.71% de la población con discapacidad en edad laboral participa activamente en la economía.(44) Por otro lado, del total de la población con discapacidad (población de todas las edades, sin importar su condición de actividad económica), el 76% se encuentra afiliado a un servicio de salud.(45) Asimismo, seis de cada diez jefas de hogar que tienen bajo su tutela a una persona con discapacidad se encuentran desempleadas,(46) lo que hace apremiante diseñar mecanismos que promuevan una inclusión laboral efectiva para este sector.

El Objetivo 2 del PNTEPD 2026-2030 se vincula a dos estrategias del Objetivo 3.2 del PND 2025-2030: la 3.2.2 Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación y la 3.2.7 Promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo. Además, abona a los 100 Compromisos del Segundo Piso de la Cuarta Transformación, específicamente al número 5, que busca brindar respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.

Este Objetivo impulsa la vinculación al empleo formal de las personas con discapacidad con énfasis en los grupos históricamente vulnerados como las mujeres, las personas jóvenes, las personas adultas mayores, los pueblos y las comunidades indígenas y afromexicanas, quienes experimentan mayores barreras de acceso al empleo formal.

Como punto de partida para impulsar la vinculación al empleo formal de las personas con discapacidad, es necesario reconocer que las limitaciones y barreras que enfrentan son multifactoriales y tienen mayores implicaciones que sólo la falta de accesibilidad física, arquitectónica, tecnológica y comunicacional; están incluidos otros elementos como las barreras y dificultades en prejuicios y estereotipos, así como desigualdades producto de la interseccionalidad que interactúan generando desventajas y exclusión en los ámbitos de la educación, la formación para el trabajo, la búsqueda de empleo, el acceso a la capacitación, que limitan el ejercicio de los derechos humanos laborales que les son inherentes.

Asimismo, brindar el acompañamiento integral por especialista (psicología y trabajo social) a las personas con discapacidad para favorecer su integración al campo laboral formal, el cual podrá ser a través de un seguimiento periódico de manera presencial, a distancia o vía telefónica; así como el respectivo acompañamiento por parte del área de recursos humanos para identificar áreas de oportunidad que demanden llevar a cabo los ajustes razonables correspondientes y evitar la deserción de dichas personas.

En el caso de las personas con discapacidad que requieran continuar con sus atenciones médicas, como rehabilitaciones en las instituciones de especialidad públicas, deberá ser posible justificar sus ausencias mediante constancias de tiempo, justificantes médicos o incapacidades, sin que ello repercuta o afecte su situación laboral. Para tal efecto, las autoridades de los centros de trabajo deberán realizar los ajustes razonables necesarios en la jornada y en la organización del trabajo durante los periodos en que dichas personas se encuentren en tratamiento.

Por otra parte, el INEGI, dio a conocer que existen 101,184 unidades económicas que han empleado a personas con alguna discapacidad. Por primera vez, los Censos Económicos 2024 brindan información respecto de la contratación de las personas con alguna discapacidad refiriendo que, en 2023 se identificó que la limitación más frecuente es la dificultad para ver, incluso al usar lentes, con un registro de 114,721 personas y la menos frecuente es la dificultad para recordar o concentrarse, con una cifra de 10,714 personas trabajadoras.(47)

Estas cifras visibilizan la importancia de impulsar acciones concretas bajo los principios del modelo de Humanismo Mexicano, a través de objetivos, estrategias y líneas de acción para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a empleos dignos, en igualdad de condiciones, y que las personas empleadoras tomen consciencia de la diversidad en el lugar de trabajo cuando se toma como eje central el respeto al ejercicio pleno de los derechos humanos laborales.

La atención de la problemática laboral que presentan las personas con discapacidad requiere de la sinergia de esfuerzos entre el Gobierno Federal, las y los empleadores, las instituciones educativas y la sociedad en general para disminuir y eliminar las limitaciones y barreras a las que se enfrenta este grupo en situación de vulnerabilidad para lograr acceder a un empleo digno conforme a lo mandatado en los ordenamientos legales vigentes.

Aunque en la actualidad se cuenta con un marco normativo en torno a la inclusión social, persisten diversas formas de discriminación en el campo laboral, las cuales se traducen en serios obstáculos para el acceso, permanencia y desarrollo de las personas en situación de vulnerabilidad.

Es en ese contexto que el Gobierno de México, a través de la STPS, opera la EAE, como un elemento transversal del PAE, que busca dar atención especializada a personas buscadoras de empleo que, por su situación física o social, presentan mayores barreras para insertarse en el campo laboral. Ésta tiene por objetivos:

- Promover un enfoque de inclusión laboral en todos los subprogramas y modalidades del PAE.
- Proporcionar atención especial a personas buscadoras de empleo que enfrentan mayores barreras para conseguir empleo, entre las que se encuentran personas: con discapacidad; adultas mayores; mujeres que se reincorporan al campo laboral; preliberadas en cualquiera de sus modalidades; víctimas de delito o de violación de derechos humanos; de pueblos originarios o afromexicanas, y de poblaciones LGBTIQ+, entre otras.
- Proporcionar atención especial a personas buscadoras de empleo, nacionales y extranjeras en contexto de movilidad laboral, para facilitar su acceso a un empleo formal en México, que incluye a las personas: mexicanas repatriadas y/o retornadas; en situación de desplazamiento forzado interno; así como, migrantes extranjeras solicitantes o que hayan obtenido la condición de refugio, asilo político o protección complementaria.
- Brindar asesoramiento y apoyo a las y los empleadores a fin de que adopten prácticas de contratación equitativa e inclusiva para estos grupos poblacionales; así como para el diseño de perfiles de puestos adaptables a las necesidades de cada persona.

Como ya fue mencionado, la EAE aplica instrumentos de evaluación especializados, como el VALPAR para la identificación de perfiles integrales y de orientación ocupacional, que permiten a las personas buscadoras de empleo orientación para una mejor opción ocupacional, así como la realización de actividades que faciliten su empleabilidad.

A través del Objetivo 2 del PNTEPD 2026-2030, se fortalecerá la vinculación laboral de las personas con discapacidad para promover el aseguramiento de sus derechos humanos y laborales.

6.3 Relevancia del Objetivo 3: Promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad

La exclusión histórica de las personas con discapacidad se ha configurado a través de barreras actitudinales (prejuicios, estigmatización) y estructurales (entornos inaccesibles, falta de adaptaciones), lo cual limita su acceso al mercado laboral y al desarrollo de capacidades productivas. Esta exclusión se refleja con claridad en las cifras: la tasa de participación laboral de las personas con discapacidad es de apenas 29.7%, mientras que entre la población sin discapacidad alcanza 59.7%. La brecha se amplía por sexo: los hombres sin discapacidad registran una participación de 77.8%, frente al 39.7%. de los hombres con discapacidad; en el caso de las mujeres, la diferencia es aún mayor (42.8% contra 21.1%).(48) Estas cifras evidencian desigualdades estructurales profundas que afectan el ejercicio de derechos, perpetúan la dependencia económica y representan una pérdida significativa de capital humano para el país.

Esta situación genera consecuencias multidimensionales: a nivel individual, reproduce condiciones de dependencia económica y restringe el ejercicio de derechos fundamentales; en el ámbito social, representa una pérdida de capital humano y profundiza las desigualdades estructurales; para el Estado, constituye un desafío para el cumplimiento de los compromisos de inclusión establecidos tanto en el marco jurídico nacional como en instrumentos internacionales.

Este Objetivo contribuye al cumplimiento del Objetivo 3.2 del PND 2025-2030, en específico a la Estrategia 3.2.7 que busca promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud, y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo. Asimismo, abona a los 100 Compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación, específicamente al número 5, el cual, busca brindar respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.

La promoción de la capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad se sustenta en un enfoque de derechos y justicia social, en congruencia con el modelo de desarrollo del Segundo Piso de la Cuarta Transformación, que parte del *Humanismo Mexicano* y que busca consolidar una economía con bienestar, inclusión y dignidad.

La capacitación en el trabajo es un derecho para todas las personas trabajadoras, que incluye aquellas que vivan con discapacidad. En general, la capacitación y el adiestramiento en el trabajo es fundamental para el desarrollo de competencias y habilidades, así como para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo; permite, también, la construcción de compromisos en un ambiente de responsabilidad social mediante trabajos idóneos para el crecimiento personal y organizacional, que resultan útiles para prevenir cualquier tipo de violencia y discriminación; todo esto, junto con otros factores, facilita el incremento de la productividad con beneficios compartidos. Al respecto, existen desafíos y barreras en la capacitación que las personas con discapacidad pueden enfrentar en los centros laborales, como la falta de espacios y de técnicas adecuadas, esto al considerar las diferentes discapacidades.

Se deberá de promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad, así como a aquellas personas que emplean a este sector de la población prioritaria para que puedan contar con las condiciones mínimas para desarrollar su trabajo. La capacitación será uno de los ejes principales, no el único, pero sí deberá de impulsar el desarrollo de habilidades para las personas con discapacidad y promover su incorporación al empleo, pero de forma paralela deberá ir acompañada dicha capacitación con los responsables de los centros de trabajo para una mejor incorporación al campo laboral.

La intervención del PJCF resulta particularmente relevante por su capacidad de incidir simultáneamente en la esfera individual (autonomía económica), organizacional (transformación de culturas laborales) y social (construcción de una economía más incluyente), al contribuir así al bienestar colectivo y al desarrollo nacional. Primero, impulsa la integración socioeconómica de las personas jóvenes con discapacidad mediante la adquisición de competencias laborales en entornos accesibles. Segundo, promueve la transformación de los ecosistemas productivos al incentivar a los centros de trabajo a desarrollar prácticas inclusivas y sostenibles. Tercero, garantiza condiciones materiales básicas (apoyo económico y protección social) que permiten a las personas jóvenes con discapacidad enfocarse en su desarrollo profesional y ejercer su derecho a un trabajo digno.

Es importante mencionar que, el cumplimiento de la obligación patronal de brindar capacitación y adiestramiento debe considerar a todas las personas trabajadoras, así como las necesidades específicas de aquellas con alguna discapacidad. Para lograr lo anterior, a través de la capacitación, se contribuye en la formación de instructores internos que, en su labor capacitadora, consideren la inclusión dentro de los centros de trabajo y apliquen, en la impartición de los cursos, técnicas y recursos pedagógicos que faciliten el aprendizaje de personas trabajadoras con discapacidad.

Dicha capacitación tendrá que estar dirigida en tres sentidos: 1) hacia el desarrollo de las habilidades de las personas con discapacidad enfocado a sus actividades laborales; 2) a las personas responsables de los centros de trabajo, para la promoción de una cultura de inclusión laboral; y 3) a las personas que conforman la plantilla laboral, para la promoción de una cultura de inclusión laboral entre pares, así como aquella enfocada en la atención de las personas usuarias que solicitan algún servicio o requieren llevar a cabo algún trámite.

Se deberá promover la obligatoriedad de la NOM-034-STPS-2016, así como su actualización para el debido cumplimiento el cual deberá verse reflejado como parte integrante de los Programas Internos de Protección Civil de los centros de trabajo.

6.4 Relevancia del Objetivo 4: Mejorar el acceso de las personas trabajadoras con discapacidad a la seguridad social

El derecho a la seguridad social es un componente esencial del bienestar y la dignidad humana, particularmente para grupos históricamente excluidos. En el caso de las personas con discapacidad, las cifras muestran con claridad la urgencia de atender la problemática. Las diferencias en el acceso a la seguridad social por parte de la población evidencian desigualdades estructurales que profundizan la vulnerabilidad económica, limitan la protección frente a contingencias y restringen el ejercicio pleno de derechos laborales y sociales.

Este Objetivo se vincula con PND 2025-2030 a través de su Eje General 2: Desarrollo con bienestar y humanismo. Específicamente con el Objetivo 2.1. Fortalecer la red de protección social para garantizar la inclusión social y económica de toda la población, con especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad, en su Estrategia 2.1.3. Impulsar, en coordinación con las entidades federativas, la inclusión social, económica, y la atención integral de las personas con discapacidad permanente, eliminando barreras estructurales para garantizar su plena participación, especialmente los grupos históricamente vulnerados como las mujeres, las personas jóvenes, las personas adultas mayores, los pueblos y las comunidades indígenas y afromexicanas, quienes experimentan mayores barreras para garantizar su plena participación. Además, contribuye al cumplimiento de los 100 Compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación, específicamente al número 5, que se busca brindar respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) establece que el derecho a la seguridad social es fundamental para garantizar dignidad a todas las personas, particularmente en situaciones adversas que limitan el ejercicio pleno de otros derechos, incluidos los laborales.(49) Además implica que, a pesar de que existan condiciones que

generan exclusión y discriminación, tales como la falta de ingresos procedentes del trabajo; gastos excesivos en atención médica o la falta de redes de apoyo familiar; todas las personas podrán acceder y conservar prestaciones sociales sin discriminación alguna.(50)

Adicionalmente, los sistemas de seguridad social deben reconocer que las personas con discapacidad presentan una esperanza de vida menor en comparación con la población general, con brechas que oscilan entre 10 y 20 años, y que enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo formal, lo que limita su derecho a la protección social y a los beneficios asociados, como pensiones, ahorro para el retiro y vivienda.(51)

Estas condiciones adversas afectan directamente a este grupo poblacional, que registra mayores niveles de informalidad laboral y, en consecuencia, un acceso a la seguridad social considerablemente inferior al de las personas sin discapacidad. Dicha brecha deriva de múltiples factores, como la persistencia de prejuicios y estigmas, la ausencia de ajustes razonables en los entornos laborales y las barreras para acceder a programas de formación profesional que potencien su empleabilidad.

Sin duda, fortalecer los mecanismos que inciden para que las personas con discapacidad ejerzan su derecho al empleo en condiciones de trabajo digno, que implica contar con servicio médico, seguros para la jubilación en edad avanzada, incapacidad o muerte, así como servicios sociales necesarios para el bienestar de sus familias, entre otros, requiere de la sinergia interinstitucional coordinada que se plantea en el presente Programa Especial.

Por último, con el propósito de garantizar el acceso universal y sin discriminación a los servicios de seguridad social, el IMSS y el ISSSTE implementarán una estrategia integral que comprenda la elaboración y difusión de guías informativas accesibles que permitan a las personas trabajadoras con discapacidad, conocer y ejercer plenamente sus derechos laborales.

6.5 Vinculación de los objetivos del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2026-2030

En concordancia con las prioridades nacionales, el PNTEPD 2026-2030 como programa derivado del PND 2025-2030 contribuye al cumplimiento del Objetivo 3.2, relativo a la promoción del trabajo digno para las y los mexicanos, con especial énfasis en aquellos grupos que han sido históricamente vulnerados.

De igual manera, abona en el cumplimiento del Objetivo 2.1, enfocado en el fortalecimiento de la red de protección social para garantizar la inclusión social y económica de la población, especialmente de aquella en situación de vulnerabilidad.

A través de los cuatro objetivos planteados, el PNTEPD 2026-2030 busca favorecer la inclusión y vinculación al mercado de trabajo formal, así como el desarrollo de competencias y habilidades para el trabajo a través de la capacitación y la ampliación del acceso a la seguridad social de las personas con discapacidad.

Objetivos del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2026-2030	Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2025 - 2030	Estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2025 - 2030
1. Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno.	Objetivo 3.2 Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.	Estrategia 3.2.2 Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación.
2. Fortalecer la vinculación de las personas con discapacidad al empleo formal en condiciones de trabajo digno.	Objetivo 3.2 Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.	Estrategia 3.2.2 Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación. Estrategia 3.2.7 Promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo.
3. Promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad.	Objetivo 3.2 Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.	Estrategia 3.2.7 Promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo.
4. Mejorar el acceso de las personas trabajadoras con discapacidad a la seguridad social.	Objetivo 2.1 Fortalecer la red de protección social para garantizar la inclusión social y económica de toda la población, con especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad.	Estrategia 2.1.3 Impulsar, en coordinación con las entidades federativas, la inclusión social, económica, y la atención integral de las personas con discapacidad permanente, eliminando barreras estructurales para garantizar su plena participación.

7. Estrategias y líneas de acción

Las estrategias del PNTEPD 2026-2030 están dirigidas a fortalecer las actividades en favor de las personas con discapacidad de manera transversal en coordinación con dependencias de los tres órdenes de gobierno, para impulsar ambientes laborales igualitarios, inclusivos y sin discriminación.

Objetivo 1. Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno

Estrategia 1.1 Fortalecer las políticas laborales incluyentes para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
1.1.1 Elaborar y difundir guías y manuales prácticos para la implementación de ajustes razonables y diseño universal en los centros de trabajo, facilitando la adaptación de puestos y entornos laborales.	CONADIS, SEBIEN, IMSS, FIFONAFE, PROCURADURÍA AGRARIA, STPS
1.1.2 Impulsar y promover la entrega de distintivos y certificaciones a organismos públicos y privados que promuevan la inclusión e igualdad de condiciones laborales.	STPS, CONADIS-SEBIEN, IMSS, SECTUR, CONAPRED, SEGOB
1.1.3 Difundir entre empleadores los beneficios e incentivos fiscales disponibles por la contratación de personas con discapacidad y las adaptaciones realizadas en los centros de trabajo.	STPS, CONADIS-SEBIEN, SNDIF, IMSS, SE
1.1.4 Establecer campañas informativas sobre derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad y de las y los empleadores para eliminar barreras de discriminación.	SECIHTI , SEGOB, SEDATU, CONAVI, FIFONAFE, INSUS, PROCURADURÍA AGRARIA, IMSS

Estrategia 1.2 Promover la creación de un ecosistema laboral inclusivo y accesible para personas con discapacidad, a fin de fortalecer las buenas prácticas laborales en los centros de trabajo

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
1.2.1 Asesorar a centros de trabajo en materia de no discriminación e implementación de buenas prácticas laborales, que favorezcan la inclusión de las personas con discapacidad.	STPS, SNDIF, SSA, CONAPRED, SEGOB
1.2.2 Proporcionar material informativo a los centros de trabajo para orientar la implementación de políticas laborales incluyentes y no discriminatorias.	STPS
1.2.3 Fomentar el intercambio de buenas prácticas entre empresas que implementan políticas de inclusión laboral exitosas.	STPS, SECTUR

Objetivo 2. Fortalecer la vinculación de las personas con discapacidad al empleo formal en condiciones de trabajo digno

Estrategia 2.1 Brindar servicios integrales que favorezcan la vinculación laboral de las personas con discapacidad, a fin de fortalecer la colaboración entre los sectores público, privado y social

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
2.1.1 Vincular a las personas con discapacidad atendidas a través de la RNVL a los centros de rehabilitación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, para promover su inclusión laboral y el diseño de funcionalidades de accesibilidad a personas con discapacidad.	SNDIF

Estrategia 2.2 Proporcionar atención especializada a las personas buscadoras de empleo con discapacidad, a efecto de promover su inserción laboral en condiciones de trabajo digno

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
2.2.1 Fortalecer la vinculación laboral de las personas con discapacidad mediante la "Estrategia Abriendo Espacios".	STPS, CONAVI, FIFONAFE, PROCURADURÍA AGRARIA
2.2.2 Promover dentro de las Dependencias y Entidades de la APF la contratación de personas con discapacidad; con los ajustes razonables necesarios.	CONADIS, SEBIEN, IMSS, SEGOB, SEDATU, FIFONAFE, PROCURADURÍA AGRARIA, SEDENA
2.2.3 Implementar mecanismos de referencia entre unidades médicas y los servicios de seguridad social para garantizar la continuidad de atención médica y rehabilitación sin afectar la permanencia laboral.	SSA, IMSS-BIENESTAR-IMSS

2.2.4 Promover la realización de ferias de empleo a través del SNE en las que se procure la participación de personas con discapacidad.	IMJUVE-STPS, SECTUR, STPS

Estrategia 2.3 Impulsar la empleabilidad y el desarrollo de habilidades laborales de las personas con discapacidad

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
2.3.1 Fortalecer los servicios de orientación vocacional para la búsqueda de empleo, adaptados a las necesidades individuales de las personas con discapacidad.	STPS, SEP, SNDIF, SSA
2.3.2 Fomentar el desarrollo de habilidades blandas y transversales (comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas) en las personas con discapacidad para fortalecer su empleabilidad.	SEP
2.3.3 Establecer alianzas con instituciones educativas, centros de capacitación y empresas para ofrecer prácticas profesionales y oportunidades de empleo para personas con discapacidad.	SNDIF, SSA, SECIHTI

Objetivo 3. Promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad

Estrategia 3.1 Impulsar la inclusión laboral de las personas trabajadoras con discapacidad a fin de fortalecer sus capacidades y promover el trabajo digno

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
3.1.1 Promover la formación de instructores internos con perspectiva de inclusión de personas con discapacidad en los centros de trabajo a través del Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM).	STPS
3.1.2 Actualizar los Estándares de Competencia (EC) y los procesos de evaluación con criterios de accesibilidad para personas con discapacidad en coordinación con instituciones de formación y empleo.	CONOCER-SEP
3.1.3 Diseñar e implementar programas de capacitación y estándares de competencias laborales específicos para personas con discapacidad en sectores con alta demanda de empleo.	CONOCER-SEP
3.1.4 Difundir, en las capacitaciones a las personas trabajadoras, la responsabilidad social y las condiciones del trabajo digno sin discriminación conforme a la LFT.	STPS
3.1.5 Capacitar a las personas servidoras públicas para la inclusión del personal con alguna discapacidad	STPS, SECIHTI, FIFONAFE-SEDATU, PROCURADURÍA AGRARIA-SEDATU, INSUS-SEDATU, SE
3.1.6 Capacitar a inspectores laborales y personal de recursos humanos en la identificación y prevención de la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral.	STPS
3.1.7 Establecer descuentos en el precio de la emisión de certificados para prestadores de servicio del CONOCER que atiendan personas con discapacidad en razón del tipo de certificación de los usuarios	CONOCER-SEP
3.1.8 Promover acciones de capacitación virtual dirigidas a las personas servidoras públicas en materia de inclusión para la sensibilización y mejora de la atención a las personas con discapacidad.	SABG

Estrategia 3.2 Promover la capacitación de jóvenes con discapacidad en centros de trabajo del PJCF, a fin de fortalecer sus habilidades y facilitar su empleabilidad

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
3.2.1 Promover la vinculación con organizaciones de la sociedad civil, empresas, talleres, negocios, instituciones y demás unidades económicas que brinden capacitación laboral a jóvenes con discapacidad.	STPS, SECIHTI, PROCURADURÍA AGRARIA-SEDATU
3.2.2 Desarrollar operativos territoriales para registrar a jóvenes que no estudian y no trabajan, viven con alguna discapacidad, y están dispuestos a recibir capacitación para el trabajo, mediante las oficinas móviles, en las distintas regiones del país.	STPS

3.2.3 Promover acciones de difusión para convocar a las personas jóvenes que no estudian y no trabajan, y viven con alguna discapacidad, a realizar su registro para recibir capacitación.	STPS, SEGOB
3.2.4 Emprender acciones para que los centros de trabajo diseñen planes de capacitación adaptados a jóvenes con discapacidad, a través de recursos pedagógicos y materiales orientativos.	STPS
3.2.5 Desarrollar y difundir acciones de capacitación y pláticas informativas en las que puedan participar personas jóvenes con discapacidad, con el propósito de fortalecer sus habilidades para el trabajo, a través de los canales de comunicación del Programa.	STPS

Estrategia 3.3 Ampliar las oportunidades de formación profesional de las personas con discapacidad en educación superior y posgrado para favorecer su inserción laboral y el ejercicio de sus derechos

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
3.3.1 Promover el acceso y permanencia de personas con discapacidad en educación superior y posgrado a través del otorgamiento de becas y apoyos complementarios.	SECIHTI, SEP
3.3.2 Ofrecer formación profesional gratuita a estudiantes con discapacidad en colaboración con las Instituciones de Educación Superior para contribuir al ejercicio del derecho a la educación mediante plataformas digitales.	SEP
3.3.3 Promover el acceso y permanencia de personas con discapacidad en educación superior para fortalecer su desarrollo profesional, a través de la implementación de modelos educativos flexibles y multimodales.	SEP

Objetivo 4. Mejorar el acceso de las personas trabajadoras con discapacidad a la seguridad social

Estrategia 4.1 Promover la información accesible y la sensibilización de empleadores y personas trabajadoras sobre los derechos laborales y de seguridad social de las personas con discapacidad

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
4.1.1 Sensibilizar a la sociedad en general sobre el valor y las capacidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, combatiendo prejuicios y estereotipos.	STPS, CONADIS, SEBIEN, SNDIF, IMSS, CONAPO-SEGOB, SIPINNA, SEGOB, IMER
4.1.2 Diseñar, elaborar y difundir información accesible sobre prestaciones laborales en el ámbito de la atención médica, en guías y versiones auditivas dirigidas a personas con discapacidad.	ISSSTE, IMSS, CONAVI-SEDATU, FIFONAFE-SEDATU, INSUS-SEDATU,
4.1.3 Difundir de manera clara y accesible los derechos laborales y de seguridad social de las personas con discapacidad.	STPS, CONADIS, SEBIEN, SECTUR, CONAVI-SEDATU, FIFONAFE-SEDATU, PROCURADURÍA AGRARIA-SEDATU, INSUS, SEDATU, IMER, IMSS
4.1.4 Difundir campañas de salud sobre derechos sociales y servicios accesibles, en coordinación con programas de seguridad social.	SSA, STPS, IMSS

Estrategia 4.2 Garantizar el acceso y ejercicio de los derechos laborales y de seguridad social de las personas con discapacidad a fin de fortalecer su bienestar y protección social

Línea de acción	Dependencias y/o Entidades responsables de ejecutar la línea de acción (instituciones coordinadas)
4.2.1 Fortalecer los mecanismos de denuncia y atención de casos de discriminación laboral hacia personas con discapacidad.	SECIHTI, SE, PROFEDET-STPS
4.2.2 Promover la inclusión de personas con discapacidad en esquemas de seguridad social, salud y vivienda.	ISSSTE, IMSS, SEMAR, CONAVI-SEDATU
4.2.3 Operar mecanismos de verificación del cumplimiento legal en los centros de trabajo respecto al trabajo digno.	STPS
4.2.4 Fortalecer los programas de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales dirigidos a personas con discapacidad, con énfasis en la reducción de incapacidades y accidentes de trabajo.	SSA,
4.2.5 Promover, entre las organizaciones sindicales, que los Contratos Colectivos de Trabajo incorporen cláusulas que establezcan beneficios específicos para las personas con discapacidad.	CFCRL-STPS

8. Indicadores y metas

Indicador 1.1 Tasa de variación de personas trabajadoras que abandonaron un empleo por discriminación o acoso.

ELEMENTOS DEL INDICADOR					
Nombre	Tasa de variación de personas trabajadoras que abandonaron un empleo por discriminación o acoso.				
Objetivo	Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno.				
Definición o descripción	Mide la proporción de personas trabajadoras que abandonaron su empleo debido a situaciones de discriminación o acoso, respecto a la proporción de personas trabajadoras que abandonaron su empleo debido a situaciones de discriminación o acoso el año previo.				
Derecho asociado	Derecho al empleo digno y socialmente útil.				
Nivel de desagregación	Nacional		**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual	
Acumulado o periódico	Periódico		**Disponibilidad de la información**	Mayo del siguiente año	
Unidad de medida	Porcentaje		**Periodo de recolección de los datos**	Otros	
Tendencia esperada	Ascendente		**Unidad responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social	
Método de cálculo	TVPT_ATDC = [PT_ ATDC_ ENOE_f - PT_ ATDC _ENOE_i) / (PT_ ATDC _ENOE_i] * 100 Donde: TVPT_ATDC: Tasa de variación de personas trabajadoras que abandonaron su trabajo por discriminación o acoso. PT_ ATDC _ENOE_i: Número de personas trabajadoras que abandonaron su trabajo por discriminación o acoso de acuerdo con la ENOE durante el período i. PT_ ATDC _ENOE_f: Número de personas trabajadoras que abandonaron su trabajo por discriminación o acoso de acuerdo con la ENOE durante el período f.				
Observaciones	Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENOE y de la continuidad en el cuestionario de la misma. Según el portal del INEGI, la periodicidad de la Encuesta y, por tanto, su disponibilidad, es no determinada.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Número de personas trabajadoras que abandonaron su trabajo por discriminación o acoso de acuerdo con la ENOE durante el primer trimestre de 2024 ii	**Variable 1**	21,548	**Fuente de información variable 1**	ENOE
Nombre variable 2	Número de personas trabajadoras que abandonaron su trabajo por discriminación o acoso de acuerdo con la ENOE durante el primer trimestre de 2025	**Variable 2**	19,604	**Fuente de información variable 2**	ENOE
Sustitución en método de cálculo	(19604 -21548) / (21548) *100= -9%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS							
Línea base							
Valor	-9%						
Año	2025						
Meta 2030			**Nota sobre la meta 2030**				
-7.5%			Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENOE y de la continuidad de esta				
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR							
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
-32%	40%	4%	10%	-4%	-24%	13%	-9%
METAS							
2026		**2027**	**2028**		**2029**		**2030**
-9%		-8.5%	-8%		-8%		-7.5%

Indicador 1.2 Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo

ELEMENTOS DEL INDICADOR	
Nombre	Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo.
Objetivo	Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo digno.
Definición o descripción	Representa el porcentaje de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo según la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS).
Derecho asociado	Derecho al empleo digno y socialmente útil.

Nivel de desagregación	Nacional		**Periodicidad o frecuencia de medición**	Quinquenal	
Acumulado o periódico	Periódico		**Disponibilidad de la información**	Enero	
Unidad de medida	Porcentaje		**Periodo de recolección de los datos**	Otros	
Tendencia esperada	Descendente		**Unidad responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social	
Método de cálculo	PCD-FOE = PCD-FOE_ENADIS / PCD_ENC_ENADIS * 100 Donde: PCD-FOE: Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo. PCD-FOE_ENADIS: Número de personas con discapacidad de 12 años de edad y más que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo según la ENADIS. PCD_ENC_ENADIS: Número de personas con discapacidad encuestadas por la ENADIS.				
Observaciones	Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENADIS y de la continuidad en el cuestionario de la misma. Según el portal del INEGI, la periodicidad de la Encuesta y, por tanto, su disponibilidad, es no determinada.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Número de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo en 2022	**Variable 1**	664,864	**Fuente de información variable 1**	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
Nombre variable 2	Número de personas con discapacidad encuestadas en la ENADIS 2022	**Variable 2**	4,212,868	**Fuente de información variable 2**	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
Sustitución en método de cálculo	(664,864/4,212,868)*100=15.8%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS							
Línea base							
Valor	15.8%						
Año	2022						
Meta 2030			**Nota sobre la meta 2030**				
13%			Estos cálculos dependen del levantamiento de la ENADIS y de la continuidad de ésta				
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR							
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
NA	NA	NA	NA	15.8%	N/A	N/A	N/A
METAS							
2026		**2027**		**2028**	**2029**		**2030**
N/A		13%		N/A	N/A		13%

Indicador 2. Porcentaje de personas con discapacidad que buscan empleo, colocadas a través de la Estrategia Abriendo Espacios

ELEMENTOS DEL INDICADOR			
Nombre	Porcentaje de personas con discapacidad que buscan empleo, colocadas a través de la Estrategia Abriendo Espacios.		
Objetivo	Fortalecer la vinculación de las personas con discapacidad al empleo formal en condiciones de trabajo digno.		
Definición o descripción	Mide la eficacia de la Estrategia Abriendo Espacios para vincular a personas con discapacidad, que buscan un empleo formal u ocupación productiva.		
Derecho asociado	Derecho al trabajo digno y socialmente útil.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual
Acumulado o periódico	Periódico	**Disponibilidad de la información**	Enero del año siguiente
Unidad de medida	Porcentaje	**Periodo de recolección de los datos**	Enero - Diciembre
Tendencia esperada	Ascendente	**Unidad responsable de reportar el avance**	Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE)
Método de cálculo	PPDBECAE = (TPDCEFAE / TPDBEAE) * 100 Donde: PPDBECAE: Porcentaje de personas con discapacidad que buscan empleo colocadas a través de la Estrategia Abriendo Espacios. TPDCEFAE: Total de personas con discapacidad colocadas en un empleo formal en el año t, a través de la estrategia Abriendo Espacios. TPDBEAE: Total de personas con discapacidad que buscan empleo atendidas en el año t, a través de la estrategia Abriendo Espacios.		

Observaciones	

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Total de personas con discapacidad colocadas en un empleo formal en el año 2025, a través de la estrategia Abriendo Espacios	**Valor variable 1**	2,397	**Fuente de información variable 1**	Registros administrativos de la USNE
Nombre variable 2	2.- Total de personas con discapacidad que buscan empleo en el año t, atendidas a través de la Estrategia Abriendo Espacios	**Valor variable 2**	14,222	**Fuente de información variable 2**	Registros administrativos de la USNE
Sustitución en método de cálculo	(2,397/14,222)*100=16.85%)				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS		
Línea base		**Nota sobre la línea base**
Valor	16.85%	
Año	2025	

Meta 2030	**Nota sobre la meta 2030**
21.00%	La meta considera que las personas con discapacidad que buscan empleo cuentan con los conocimientos y habilidades requeridos en el puesto vacante y que sólo requerirían ajustes razonables.

SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR.							
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
23.05%	20.40%	20.68%	20.59%	17.41%	21.13%	18.17%	16.85%

METAS				
2026	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
19.00%	19.50%	20.00%	20.50%	21.00%

Indicador 3. Porcentaje acumulado de nuevas personas beneficiarias del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que viven con alguna discapacidad

ELEMENTOS DEL INDICADOR			
Nombre	Porcentaje acumulado de nuevas personas beneficiarias del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que viven con alguna discapacidad.		
Objetivo	Promover la capacitación para y en el trabajo de las personas con discapacidad.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje acumulado de nuevas personas beneficiarias del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF) que viven con alguna discapacidad, respecto al uno por ciento de la población objetivo del PJCF durante el sexenio.		
Derecho asociado	Derecho al trabajo digno y socialmente útil.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual.
Acumulado o periódico	Acumulado	**Disponibilidad de la información**	Enero del año siguiente.
Unidad de medida	Porcentaje.	**Periodo de recolección de los datos**	Enero-diciembre.
Tendencia esperada	Ascendente.	**Unidad responsable de reportar el avance**	Unidad del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Método de cálculo	PNBD = TNBD / CPO * 100 Donde: PNBD: porcentaje acumulado de nuevas personas beneficiarias del PJCF que tienen alguna discapacidad. TNBD: número acumulado de nuevas personas beneficiarias del Programa con alguna discapacidad desde el ejercicio fiscal 2025, en el periodo t. CPO: número de personas equivalentes al uno por ciento de la población objetivo del PJCF en el sexenio.		
Observaciones	El cálculo toma como base la información provista por los registros administrativos alojados en la Plataforma Digital del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. El indicador se reportará de forma anual, con base en una meta sexenal de 1% de la población objetivo del Programa. Por tanto, se espera que una de cada cien personas beneficiarias del Programa sea un(a) joven con discapacidad.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Número acumulado de personas beneficiarias del PJCF con alguna discapacidad, en el ejercicio fiscal 2025.	**Valor variable 1**	4,011	**Fuente de información variable 1**	Registros administrativos alojados en la Plataforma Digital del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.
Nombre variable 2	Número de personas equivalentes al uno por ciento de la población	**Valor variable 2**	17,000	**Fuente de información variable 2**	Registros administrativos alojados en la

	objetivo del PJCF en el sexenio.				Plataforma Digital del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.
Sustitución en método de cálculo	4,011/ 17,000 * 100 = 23.6%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS								
Línea base						**Nota sobre la línea base**		
Valor	23.6%					Los datos presentados en la serie histórica del indicador corresponden al acumulado del sexenio 2018 a 2024, por lo que al iniciar un nuevo cálculo acumulado para el periodo 2025-2030, la referencia de 2025 es 23.6%		
Año	2025							
Meta 2030						**Nota sobre la meta 2030**		
100%						La población objetivo del PJCF para el sexenio 2025-2030 es de 1.7 millones de personas, de tal forma que el uno por ciento equivale a 17 mil personas que constituye la meta de personas con discapacidad beneficiadas por el PJCF.		
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR								
2018	**2019**	**2020**	**2021**		**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
NA	22.0%	28.6%	41.0%		47.3%	62.0%	66.1%	23.6%
METAS								
2026		**2027**		**2028**		**2029**		**2030**
36.5%		54.1%		71.8%		89.4%		100.0%

Indicador 4. Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), que emplean a personas con discapacidad

ELEMENTOS DEL INDICADOR			
Nombre	Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), que emplean a personas con discapacidad.		
Objetivo	Mejorar el acceso de las personas trabajadoras con discapacidad a la seguridad social.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo en Responsabilidad Laboral, que emplean personas con discapacidad; respecto del total de centros de trabajo reconocidos con el DRL.		
Derecho asociado	Derecho al trabajo digno y socialmente útil.		
Nivel de desagregación	Nacional	**Periodicidad o frecuencia de medición**	Anual
Acumulado o periódico	Periódico	**Disponibilidad de la información**	Febrero
Unidad de medida	Porcentaje	**Periodo de recolección de los datos**	Enero -diciembre
Tendencia esperada	Ascendente	**Unidad responsable de reportar el avance**	Dirección General de Previsión Social
Método de cálculo	CT_RDRLEPCD = CTEPCD_RDRL/CT_RDRLa *100 Donde: CT_RDRLEPCD: Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo de Responsabilidad Laboral (DRL), que emplean a personas con discapacidad. CTEPCD_RDRL: Número de centros de trabajo que emplean a personas con discapacidad reconocidos con el DRL. CT_RDRLa: número total de centros de trabajo reconocidos con el DRL.		
Observaciones	El Distintivo de Responsabilidad Laboral tiene como propósito reconocer e impulsar a los centros de trabajo que han implementado políticas, acciones y buenas prácticas que contribuyen al trabajo digno en sus relaciones laborales e impactan de forma positiva en el desarrollo integral de las personas trabajadoras.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de centros de trabajo que emplean a personas con discapacidad reconocidos con el DRL en 2025	**Valor variable 1**	0	**Fuente de información variable 1**	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
Nombre variable 2	2.- Número de centros de trabajo reconocidos con el DRL en 2025	**Valor variable 2**	0	**Fuente de información variable 2**	Registros administrativos de la Dirección General de Previsión Social
Sustitución en método de cálculo	(0/ 0) * 100= 0				
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS					

Línea base		Nota sobre la línea base
Valor	0	El Distintivo de Responsabilidad Laboral estará disponible hasta el ejercicio 2026.
Año	2025	
Meta 2030		**Nota sobre la meta 2030**
30%		La meta a alcanzar dependerá de que la Plataforma Digital supere la fase de pruebas a que sea sometida para su posterior operación.

SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR							
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0

METAS				
2026	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
10%	15%	20%	25%	30%

9. Lista de dependencias y entidades participantes en el Programa

Comisión Nacional de Vivienda

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

Consejo Nacional de Población

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Instituto Mexicano de la Juventud

Instituto Mexicano de la Radio

Instituto Mexicano del Seguro Social

Instituto Nacional del Suelo Sustentable

Procuraduría Agraria

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

Secretaría de Bienestar

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación

Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

Secretaría de Economía

Secretaría de Educación Pública

Secretaría de Gobernación

Secretaría de la Defensa Nacional

Secretaría de Marina

Secretaría de Salud

Secretaría de Turismo

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar

Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

---

1 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); el Instituto Mexicano de la Radio (IMER); el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (SABG); la Secretaría de Bienestar (SEBIEN); la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI); la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU); la Secretaría de Economía (SE); la Secretaría de Educación Pública (SEP); la Secretaría de Gobernación (SEGOB); la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA); la Secretaría de Marina (SEMAR); la Secretaría de Salud (SSA) y la Secretaría de Turismo (SECTUR). Asimismo, se cuenta con el apoyo de organismos desconcentrados y descentralizados, tales como la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI); el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER); el Consejo Nacional de Población (CONAPO); el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS); el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); el Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal (FIFONAFE); el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE); el Instituto Nacional del Suelo Sustentable (INSUS); Procuraduría Agraria, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), los Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS-BIENESTAR); el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), y el Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA).

2 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Guía para la implementación de ajustes razonables que mejoran servicios y transforman vidas. México, diversidad inclusión y Derechos. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, diciembre 2025.

3 Organización de las Naciones Unidas (2006), Convención sobre los derechos de personas con discapacidad. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

4 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Guía para la implementación de ajustes razonables que mejoran servicios y transforman vidas. México, diversidad inclusión y Derechos. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, diciembre 2025.

5 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Guía para la implementación de ajustes razonables que mejoran servicios y transforman vidas. México, diversidad inclusión y Derechos. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, diciembre 2025.

6 Organización Panamericana de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF, 2001. Disponible en: https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/6f65baa4-134d-4450-ba52-bb4962a4444b/content

7 Organización de las Naciones Unidas (2024). Disability and Development Report 2024. Accelerating the realization of Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. DESC-ONU. Disponible en: https://social.desa.un.org/sites/default/files/2025-09/DDR2024-Full-Report-Final.pdf

8 Banco Interamericano de Desarrollo, (2023). ¿Qué es la discapacidad? Definiciones y buenas prácticas para una región más inclusiva BID | ¿Qué es la discapacidad? Definiciones y buenas prácticas para una región más inclusiva

9 Encuesta Nacional sobre Discriminación ENADIS (2022). Presentación de Resultados, en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

10 Organización de las Naciones Unidas (2024). Disability and Development Report 2024. Accelerating the realization of Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. DESC-ONU. Disponible en: https://social.desa.un.org/sites/default/files/2025-09/DDR2024-Full-Report-Final.pdf

11 Organización de la Naciones Unidas, (2024). Disability and Development Report 2024. Pp 61. Disponible en https://social.desa.un.org/publications/un-flagship-report-on-disability-and-development-2024

12 Gobierno de México. La educación y personas con discapacidad, 24 de enero de 2019. Disponible en: https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-educacion-y-personas-con-discapacidad

13 UNESCO. Hacia una educación sin barreras. Avances y desafíos en la educación inclusiva que evidencian los resultados del SIRED 2024. Resumen ejecutivo, 2026, Disponible en: unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000397648/PDF/397648spa.pdf.multi

14 Organización de la Naciones Unidas, (2024). Disability and Development Report 2024. Pp 142. Disponible en https://social.desa.un.org/publications/un-flagship-report-on-disability-and-development-2024

15 Organización de la Naciones Unidas, (2024). Disability and Development Report 2024. Pp 243. Disponible en https://social.desa.un.org/publications/un-flagship-report-on-disability-and-development-2024

16 Banco Mundial (2021). INFOGRAFÍA - Rompiendo barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Un camino hacia el desarrollo sostenible, 2021, en https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/rompiendo-barreras

17 Organización de las Naciones Unidas (2024). Disability and Development Report 2024. Accelerating the realization of Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. DESC-ONU. Disponible en: https://social.desa.un.org/sites/default/files/2025-09/DDR2024-Full-Report-Final.pdf

18 Organización de las Naciones Unidas (2024). Disability and Development Report 2024. Accelerating the realization of Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. DESC-ONU. Disponible en: https://social.desa.un.org/sites/default/files/2025-09/DDR2024-Full-Report-Final.pdf

19 El Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se encuentra conformado por los 33 Organismos Públicos de Derechos Humanos a nivel nacional, en cumplimiento a sus atribuciones, promover, proteger y supervisar la aplicación de la CDPD. Esto de conformidad con el artículo 33.2 de dicho instrumento de derechos humanos. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2021). Mecanismo. Discapacidad - CNDH, en https://mecanismodiscapacidad.cndh.org.mx/Discapacidad/Mecanismo. Consultado el 8 oct. 2025.

20 CNDH (2021). Mecanismo independiente de Monitoreo Nacional de la CDPD, en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-12/2Informe_MIMN-CPD_020121.pdf. Consultado el 7 oct. 2025.

21 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2024). Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.docx

22 INEGI. ENADID 2023. en: https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2023/. Consultado el 22 de julio de 2025.

23 INEGI. ENADID 2023. en: https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2023/. Consultado el 22 de julio de 2025.

24 INEGI. ENADIS 2022, https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/. Consultado el 20 de noviembre de 2025.

25 Censo de Población y Vivienda 2020, levantado en ese año por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es el más reciente en México, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_ejecutiva_EUM.pdf.

26 Comisión Nacional de Derechos Humanos (2022). En https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-02/Violencia_Personas_Discapacidad_1.pdf

27 Organización de las Naciones Unidas (2022), Noticias ONU. Disponible en: https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192,

28 Promedio de los cuatro trimestres de 2025.

29 Censo de Población y Vivienda 2020, levantado en ese año por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es el más reciente en México, en https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados (ruta: Tabulados predefinidos, Cuestionario Básico, Nacional/Estatal, Discapacidad, Población total por tamaño de localidad, sexo y grupos quinquenales de edad según discapacidad o limitación por tipo de actividad cotidiana que realiza y población con algún problema o condición mental)

30 Censo de Población y Vivienda 2020, levantado en ese año por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es el más reciente en México, en https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados (ruta: Población total Por: Edad Según: Limitación o discapacidad y número)

31 Elaboración propia con base en el Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos. La selección de variables para obtener la consulta es: Edad > Limitación o discapacidad y número; luego, desplegar el grupo de edad De 15 a 19 años, y sumar las edades: 18 Años, 19 Años y los grupos + De 20 a 24 años y + De 25 a 29 años.

32 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2024). Prontuario de Resultados de la ENADIS 2022. Disponible en; https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/05/ENADIS_2022_prontuario_de_resultados.pdf

33 Elaboración propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2020 / Cuestionario Ampliado / Nacional/Estatal / Discapacidad, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos

34 La Red Nacional de Vinculación Laboral es una estrategia de la STPS que promueve la inclusión laboral de las personas que presentan mayores desventajas para su inserción laboral. Para ello, la Red construye y fomenta alianzas para el intercambio de información, y la coordinación de acciones entre los organismos públicos de los tres órdenes de gobierno, privados y organizaciones de la sociedad civil.

35 Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Disponible en: https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/

Los datos fueron obtenidos de los registros internos del Programa, alojados en el sitio de internet referido previamente. El acceso a tales registros requiere un usuario con permisos de administrador de la plataforma digital; en consecuencia, no son de carácter público. La ruta de acceso con un usuario administrador es: Reportes > Reporte Histórico > Grupos vulnerables.

36 Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Disponible en: https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/.

Los datos fueron obtenidos de los registros internos del Programa, alojados en el sitio de internet referido previamente. El acceso a tales registros requiere un usuario con permisos de administrador de la plataforma digital; en consecuencia, no son de carácter público. La ruta de acceso con un usuario administrador es: Reportes > Reporte Histórico > Grupos vulnerables.

37 Hay una diferencia de 4 personas ya que decidieron no declarar en el cuestionario de registro su tipo de discapacidad.

38 Datos del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE) operado por la STPS.

39 Datos del boletín No. 014/2026 Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, disponible en: https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202601/014

40 Datos del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE) operado por la STPS.

41 Datos del boletín No. 014/2026 Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, disponible en: https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202601/014

42 INEGI. ENADIS 2022. en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf, Pág. 68.

43 INEGI (2023), ENADID. Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad, Comunicado de prensa núm. 684/24, página 8, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.pdf, el documento señala que el dato fue construido con datos de la página https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2023/ Ruta: Tabulados-principales, donde se descargan el tema 12 Discapacidad y el tema 15 Condición de ocupación, los cuales se compararon los datos de población con y sin discapacidad ocupada.

44 La información fue calculada con el Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, disponible para su descarga en https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#microdatos, Archivos para descarga, Muestra (cuestionario ampliado, Base de Datos, Estados Unidos Mexicanos) Los cálculos realizados se encuentra resguardados en los datos estadísticos de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

45 Censo de Población y Vivienda 2020, levantado en ese año por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es el más reciente en México, en https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados (ruta: Tabulados predefinidos, Cuestionario Básico, Nacional/Estatal, Discapacidad, Población total por entidad federativa, sexo y condición de afiliación a servicios de salud según discapacidad o limitación por tipo de actividad cotidiana que realiza y población con algún problema o condición mental)

46 Elaboración propia con base en el Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos

47 INEGI. Censos económicos. (2025), pág. 5 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/ce/CE_2024_RO_Nal.pdf

48 La información fue calculada con el Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, disponible para su descarga en https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#microdatos, Archivos para descarga, Muestra (cuestionario ampliado, Base de Datos, Estados Unidos Mexicanos) Los cálculos realizados se encuentra resguardados en los datos estadísticos de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

49 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2023), Acerca del derecho a la seguridad social. El ACNUDH y el derecho a la seguridad social, en https://www.ohchr.org/es/social-security/about-right-social-security-and-human-rights. Consultado el 8 enero 2025

50 Ídem.

51 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social (LC/TS.2023/23), pp. 28-33. Santiago de Chile: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content