



Dirección de Promoción e Información

Boletín de prensa 182/2023

Ciudad de México, a 22 de diciembre de 2023.

CDHCM EMITE RECOMENDACIÓN 19/2023, SOBRE LA OMISIÓN DE GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

1

El día de hoy, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México emitió la Recomendación 19/2023 dirigida a la Secretaría de Medio Ambiente de la Ciudad de México (SEDEMA) por la violación al derecho a la igualdad en el trabajo y a la seguridad jurídica de una mujer con discapacidad psicosocial.

Lo anterior, ya que entre 2019 y 2022, la víctima se enfrentó a diversos obstáculos en el ámbito laboral para llegar a un acuerdo respecto a los ajustes razonables que podían proporcionarse por la dependencia en el marco de negociación entre la necesidad de la víctima y la posibilidad de la Secretaría. Ante la imposibilidad para concretarse, la dependencia solicitó su baja laboral.

El trabajo es parte esencial en la vida de las personas no sólo porque es la vía para obtener un ingreso necesario para cubrir las necesidades materiales, sino porque llevarlo a cabo en condiciones dignas permite el desarrollo personal más amplio.

A pesar de su centralidad, es frecuente que las personas con discapacidad vivan condiciones de desigualdad en el ámbito laboral

que, sumado a la marginación académica y a la suma de otras formas de discriminación, resultan en la dificultad o incluso imposibilidad de subsistencia autónoma, así como para ejercer una vida independiente, para participar de la movilidad social, entre otras cuestiones.

Es decir que la discriminación estructural que afecta a todas las personas con discapacidad -intelectual, física, psicosocial y/o sensorial- sumada a la estrecha oferta de trabajo digno y decente que existe en nuestro país, la persistencia de otras barreras físicas y actitudinales que hacen aún más compleja la participación inclusiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral, son factores que contribuyen a perpetuar la discriminación para ese grupo de atención prioritaria tan diverso.

De acuerdo con el INEGI, en 2021, 5.7% de la población del país vivía con algún tipo de discapacidad, es decir, más de 7 millones de personas. De ellas, casi 20% era analfabeta. Por su parte, en 2020, la Ciudad de México registraba a 1 millón 703 mil 827 de personas con discapacidad, alguna limitación o condición mental, de las cuales 56% son mujeres.

Uno de los medios para avanzar progresivamente en la inclusión laboral al tiempo que se garantiza directamente el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en el trabajo es contar con un mecanismo claro y accesible para presentar solicitudes individuales de ajustes razonables en los espacios de trabajo, contar con la posibilidad y flexibilidad para que éstos sean acordados entre

las partes, concretarlos y darles seguimiento a lo largo del tiempo, pues tanto las necesidades como las posibilidades de ambas partes - solicitantes y parte empleadora- pueden cambiar.

Para la CDHCM, aun cuando muchos empleadores públicos y privados llevan a cabo este tipo de ajustes, incluyendo la SEDEMA, resulta relevante normalizar el procedimiento para incorporarlo a la vida laboral con el objeto de que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad a otras ya sea por medio de horarios diferenciados, permiso para trabajar en un lugar distinto de los demás, modificaciones a equipo o mobiliario ergonómico, adecuación de las formas de comunicación y de los espacios para evitar o limitar la exposición a estímulos externos, adquisición de tecnología accesible, entre muchas otras posibilidades.

Este Organismo tiene la confianza en que el instrumento recomendatorio emitido por su Quinta Visitaduría General, contribuya a impulsar el fortalecimiento de estos procedimientos.

www.cdhcm.org.mx