

CAPÍTULO QUINTO

DE LA UNIDAD DE INCLUSIÓN LABORAL Y DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 6. ATRIBUCIONES (Funciones que le toca hacer a la Unidad de Inclusión Laboral, que es un área dentro de la Dirección General de Derechos Humanos).

Estas son las atribuciones de la Unidad de Inclusión:

- Observar el número de personas con discapacidad o con alguna dificultad para desarrollar sus actividades laborales que trabajen en los órganos y áreas de la Suprema Corte, para mantener y a futuro incrementar la meta del porcentaje de 3 por ciento en las áreas administrativas de la SCJN, proponiendo acciones afirmativas, de ser necesario.
- Encargarse del Sistema de Registro Administrativo del Personal (SIRAP), en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos.
- Revisar y decidir si se hacen los ajustes razonables y ayudas técnicas que soliciten las personas con discapacidad o con dificultades para realizar sus actividades laborales, pidiendo la opinión de las áreas donde trabajen dichas personas.

- Decidir cuándo pueden aplicarse los ajustes razonables y ayudas técnicas y cuándo no, así como los objetos o servicios que se necesiten para hacer esos ajustes y si se requiere de una contratación externa que deba pagar la Suprema Corte.
- La Unidad de Inclusión Laboral también puede ayudar a las áreas administrativas para que realicen los ajustes razonables o ayudas técnicas que se necesiten.
- Capacitar a las personas con discapacidad o con dificultades para realizar sus actividades laborales que entren a trabajar a la Suprema Corte, para que sepan cuáles son las funciones de la Unidad de Inclusión y los apoyos que les puede dar.
- Elaborar y aplicar un programa de capacitación hacia el personal administrativo de la Suprema Corte para crear una cultura de inclusión laboral y respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Capacitar a las áreas administrativas en donde trabaje una persona con discapacidad o con alguna dificultad para realizar sus actividades laborales sobre cómo tratarla y se facilite su inclusión laboral.
- Dar apoyo a las áreas administrativas que lo soliciten, cuando vayan a contratar a una nueva persona y en ese proceso haya alguna persona con discapacidad involucrada que cumpla con el perfil que se está buscando. Además sugerir acciones, ayudas técnicas o ajustes razonables que ayuden a la contratación.

- Avisar a las personas que dirigen las áreas administrativas, cuántas personas con discapacidad o con alguna dificultad para realizar sus actividades trabajan en cada una de esas áreas, y decirles sus necesidades de ajustes razonables. Esto se debe hacer cada tres meses.
- Proponer a las y los titulares de las áreas administrativas medidas para facilitar un diálogo, mediación, sensibilización o capacitación, ante el conocimiento de algún problema relacionado con una persona con discapacidad o dificultad para realizar alguna actividad laboral.
- Asesorar y acompañar a la persona con discapacidad que se lo solicite, para poner una queja ante la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas cuando exista un posible acto de acoso sexual, hostigamiento laboral o cualquier otro acto que implique discriminación por motivos de discapacidad.
- Ayudar a las áreas administrativas que quieran aplicar medidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tener un registro de esas medidas generales, darles seguimiento y proponer las evaluaciones que se necesiten.
- Además de las anteriores, la Unidad de Inclusión Laboral podrá realizar otras acciones que le indiquen otras reglas o decisiones de la Suprema Corte, así como las acciones que le pida realizar la persona que dirija la Dirección General de Derechos Humanos.