

## CAPÍTULO QUINTO

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

**ARTÍCULO 6. Atribuciones.** La Unidad de Inclusión Laboral, adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Monitorear el número y porcentaje de las personas con discapacidad o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales que trabajen en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte, a fin de proponer acciones afirmativas para alcanzar el porcentaje establecido como meta mínima y, posteriormente, para incentivar el incremento anual progresivo del mismo;
- II. Operar el SIRAP de manera conjunta con la DGRH para los fines establecidos en el presente Acuerdo General de Administración;
- III. Analizar y determinar la procedencia de las solicitudes de ayudas técnicas y ajustes razonables requeridas por el personal que labore en la Suprema Corte mediante el SIRAP o ante ella, previa opinión de los órganos y áreas administrativas correspondientes;
- IV. Gestionar con los órganos y áreas administrativas la ejecución de las ayudas técnicas y ajustes razonables que se estimen procedentes, siempre y cuando éstos puedan ser realizados internamente por alguna de ellas, sin necesidad de adquirir o tomar en arrendamiento bienes o contratar la prestación de servicios u obra pública, con cargo al presupuesto de la Suprema Corte;

\*Proyecto de AGA para consulta

- V. A solicitud expresa, brindar apoyo a los órganos y áreas administrativas en la implementación de ayudas técnicas y ajustes razonables para las personas con discapacidad;
- VI. Notificar a los órganos y áreas administrativas correspondientes cuando las ayudas técnicas y ajustes razonables sean solicitados por personal adscrito a ellas, a efecto de que emitan una opinión respecto a su procedencia;
- VII. Determinar y notificar a los órganos y áreas administrativas correspondientes, cuando las ayudas técnicas y ajustes razonables solicitados por personal adscrito a ellas sean estimados procedentes y requieran, para su ejecución, la adquisición o arrendamiento de bienes, o la contratación de servicios u obra pública, con cargo al presupuesto de la Suprema Corte. En estos casos, la Unidad de Inclusión dará seguimiento para el debido cumplimiento de la ayuda técnica o ajuste razonable solicitado;
- VIII. Brindar las capacitaciones correspondientes en los procesos de inducción para las personas con discapacidad que hayan sido nombradas o contratadas en la Suprema Corte, señalando los objetivos, funciones y apoyos que tiene la Unidad de Inclusión a su disposición;
- IX. Diseñar e implementar un programa estratégico de capacitación y sensibilización para generar una cultura de inclusión laboral y respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, dirigido al personal de la Suprema Corte;
- X. Brindar capacitaciones y orientaciones a los órganos y áreas administrativas donde se incorpore una persona con discapacidad respecto al trato adecuado hacia este grupo de población, a fin de identificar posibles oportunidades que faciliten su inclusión laboral y la toma de conciencia respecto a sus derechos humanos;

\*Proyecto de AGA para consulta

- XI. Auxiliar a los órganos y áreas administrativas que soliciten su apoyo durante el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento o contratación, en donde se encuentre vinculada alguna persona con discapacidad, así como sugerir acciones, ayudas técnicas o ajustes razonables que permitan contar con los elementos necesarios para su contratación, tales como solicitudes de empleo accesibles, descripción de perfiles del puesto con perspectiva incluyente, facilidades de comunicación durante las entrevistas, formatos de contratación accesibles, entre otras;
- XII. Ofrecer apoyo a los órganos o áreas administrativas de la Suprema Corte, en conjunto con la DGRH, para incentivar, facilitar y coadyuvar en el proceso de búsqueda y nombramiento o contratación de una persona con discapacidad con el perfil que requiera;
- XIII. Notificar de manera trimestral a las y los titulares de los órganos y áreas administrativas, el número de personas con discapacidad o con dificultad para realizar alguna actividad que laboren en ellas, para que tengan conocimiento del porcentaje de este grupo poblacional que ocupa su plantilla, así como de sus necesidades de ajustes razonables;
- XIV. Proponer a las y los titulares de los órganos y áreas administrativas medidas para facilitar un diálogo, mediación, sensibilización o capacitación, según se estime conveniente, ante el conocimiento de algún conflicto relacionado con una persona con discapacidad o dificultad para realizar alguna actividad laboral, que se encuentre adscrita a ellas;
- XV. Brindar asesoría y acompañamiento a las personas con discapacidad que hayan presentado o deseen presentar una queja o denuncia ante la UGIRA, en contra de posibles actos de acoso, hostigamiento laboral y/o cualquier otro acto que implique

\*Proyecto de AGA para consulta discriminación por motivos de discapacidad, así como a aquéllas que se presenten en calidad de testigo en los procedimientos;

- XVI. Brindar orientación y soporte a los órganos y áreas administrativas que busquen implementar medidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad;
- XVII. Llevar un registro de las Medidas Generales implementadas por los órganos y áreas administrativas, a efecto de compilarlas y reportarlas para su incorporación en los informes que correspondan;
- XVIII. Proponer planes de capacitación sobre los derechos humanos de personas con discapacidad y su trato adecuado para el personal de los órganos y áreas administrativas;
- XIX. Dar seguimiento a las acciones que den cumplimiento a las Medidas Generales, pudiendo realizar las evaluaciones respectivas, de considerarse necesario, y;
- XX. Las demás que le confieren las disposiciones jurídicas aplicables, así como las que le sean encomendadas en el ámbito de su competencia por la persona titular de la DGDH.