

ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

CONSIDERANDO

PRIMERO. De conformidad con lo previsto por los artículos 100, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 14, fracciones I, V y XIV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, corresponde al Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación su administración, dictar las medidas necesarias para el buen servicio de sus oficinas y expedir los acuerdos generales que en materia de administración se requieran.

SEGUNDO. El artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las obligaciones de todas las autoridades, en el ámbito de sus

competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; asimismo, el párrafo quinto de ese precepto constitucional consagra la prohibición de discriminación, entre otros, por motivos de discapacidad. Así, el propio texto constitucional establece un vínculo entre el principio de no discriminación y la discapacidad como una categoría expresa de protección.

Por su parte el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual el Estado mexicano es parte —y que por ello constituye parámetro de regularidad de todo el orden jurídico mexicano— dispone que su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, así como promover el respeto de su dignidad inherente.

El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que son obligaciones generales de los Estados Parte: (i) adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en

la Convención; (ii) tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad, y (iii) tener en cuenta, en todas las políticas y programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Del mismo modo, en su artículo 8 la Convención de referencia hace énfasis en que los Estados Parte se comprometen a adoptar medidas para: (i) sensibilizar a la sociedad respecto a tomar mayor conciencia sobre los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad; (ii) luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas en contra de ellas en todos los ámbitos de su vida; y (iii) promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y el mercado laboral.

Asimismo, el artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad subraya la importancia que tiene la accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar en todos los

aspectos de la vida, por lo que resulta necesario adoptar medidas para asegurarles, en igualdad de condiciones con las demás personas, el acceso al entorno físico (servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público), el transporte, así como a la información y las comunicaciones.

TERCERO. Por lo que hace específicamente al ámbito laboral, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: (i) reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo libremente elegido, en igualdad de condiciones con las demás; (ii) prohíbe la discriminación por motivo de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección y contratación, la continuidad en el mismo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables y (iii) enfatiza la necesidad de emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Sobre este particular, en su 167ª sesión, celebrada el treinta de septiembre de dos mil catorce, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, a través de las observaciones finales sobre el informe inicial de México, manifestó su preocupación en relación con

el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, atendiendo a la baja tasa de empleo de este grupo de población, así como a la escasa cobertura de estrategias y programas para su fomento, encaminadas a cumplir la cuota laboral mínima del 3% en el sector público a favor de las personas con discapacidad.

CUARTO. La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: (i) en su artículo 3 vincula al Poder Judicial a observar su cumplimiento, con base en sus respectivas competencias; (ii) en el artículo 5 establece los principios que deben cumplir las políticas públicas de las instituciones, entre los que se encuentran, la equidad, la igualdad de oportunidades, el respeto de la dignidad inherente, la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, la autonomía individual e independencia de las personas con discapacidad, su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, la transversalidad, la accesibilidad y la no discriminación, y (iii) el artículo 11 busca promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, para otorgarles certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

QUINTO. De acuerdo con información del Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), existen en México 20,838,108 de personas con discapacidad o con una limitación en la actividad cotidiana.

SEXTO. Para alcanzar la inclusión laboral al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el periodo de 2015-2018, se emitió el “Acuerdo de Administración del diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal”, cuya ejecución consistió en tres convocatorias de concurso abierto para ocupar plazas exclusivas para personas con discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual trajo consigo la incorporación de 17 servidoras y servidores públicos a la plantilla laboral de este Alto Tribunal durante los referidos años.

Este Programa Integral de Inclusión Laboral fue un primer acercamiento para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo, el mismo no alcanzó a implementar las políticas transversales que buscaran avanzar hacia una

nueva cultura laboral o una estrategia para identificar e incluir en el programa a otras personas con discapacidad.

SÉPTIMO. Por las razones anteriores, así como derivado de los avances en los estándares de protección de personas con discapacidad y accesibilidad se requiere implementar una política transversal de inclusión a favor de las personas con discapacidad, a través de la adopción de medidas tendientes a implementar en la SCJN el modelo social de discapacidad, cuya idea central radica en la eliminación de aquellas barreras sociales que impiden el acceso a los derechos en condiciones de igualdad de oportunidades.

En este sentido, se transitará del Programa Integral de Inclusión Laboral hacia la política transversal de inclusión, con la firme intención de generar un cambio en la cultura de todo el personal del Alto Tribunal; fomentar la accesibilidad y respetar plenamente los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como la toma de medidas para lograr su verdadera inclusión. Asimismo, se busca eliminar las barreras tanto físicas como culturales que existen para que todas las personas servidoras públicas con discapacidad logren su inclusión plena, crecimiento laboral y óptimo desarrollo profesional a través del respeto a sus derechos humanos en igualdad de oportunidades.

La presente política transversal de inclusión buscará identificar a las personas con discapacidad o con necesidad

de algún ajuste razonable que actualmente trabajan en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; gestionar la realización de dichos ajustes; incrementar de manera progresiva el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en este Alto Tribunal; eliminar las barreras para que las personas con discapacidad estén en posibilidad de ascender; asesorar a las personas con discapacidad que trabajen en esta Institución ante posibles actos de acoso, hostigamiento laboral y/o cualquier otro acto que implique discriminación por motivos de discapacidad en que se encuentren involucradas al interior de la Institución; fomentar la realización de acciones tendientes a conseguir la accesibilidad total del Alto Tribunal, y establecer una estrategia de capacitación y toma de conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad.

OCTAVO. En cumplimiento del artículo 4.3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y como parte del proceso de validación del presente Acuerdo General de Administración, los días veintitrés a veinticinco de noviembre de dos mil veintiuno, se celebró una asamblea consultiva respecto al contenido del proyecto del este Acuerdo General de Administración, a la que fueron

convocadas todas las personas con discapacidad que prestan sus servicios a la Suprema Corte de Justicia de la Nación; ello, con el fin de escuchar los comentarios u observaciones que tuvieran respecto del mismo. Para participar en ésta, se inscribieron cuarenta y cinco personas de las cuáles asistieron veintisiete, todas ellas adscritas a los distintos órganos y áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en las disposiciones jurídicas señaladas, se expide el siguiente:

ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

DEFINICIONES

ARTÍCULO 1. Para los efectos de este Acuerdo General de Administración, se entenderá por:

- I. Accesibilidad:** las medidas pertinentes, así como los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, para asegurar que todos aquellos espacios laborales, edificios, instalaciones, transportes

y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, así como aquellos servicios, instalaciones y espacios abiertos al público o de uso público, permitan a las personas con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar sus actividades laborales en igualdad de condiciones que todas las personas;

II. Acción afirmativa: la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Estas acciones se adecuarán a la situación que quiera remediarse y se implementarán de conformidad con el principio de proporcionalidad;

III. Ajustes razonables: las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para

garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

- IV. Áreas:** las previstas con tal carácter en el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los acuerdos generales de administración emitidos posteriormente;
- V. Ayudas Técnicas:** los dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad;
- VI. Barreras:** los obstáculos o carencias del entorno que afectan a las personas con discapacidad al realizar actividades o acciones de la vida diaria, las cuales pueden impedir el ejercicio de sus derechos y su plena inclusión;

- VII. Barreras de la comunicación:** los obstáculos o dificultades que se presentan en la fuente u origen, comprensión y recepción de los mensajes, durante la comunicación verbal y no verbal y en el uso de los medios tecnológicos de la información;
- VIII. Barreras físicas:** los obstáculos que dificultan o impiden a las personas con discapacidad el libre desplazamiento y uso de un lugar o servicio, ya sea público o privado, exterior o interior;
- IX. Barreras socioculturales:** las acciones y/o actitudes de exclusión, indiferencia, estereotipos o discriminación dirigidas a las personas con discapacidad y motivadas por los prejuicios y estigmas que les atribuyen los integrantes de la sociedad, las cuales impiden o limitan su inclusión y participación plena en la comunidad;
- X. Comité:** el Comité de Accesibilidad e Inclusión;
- XI. DGDH:** la Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte;

- XII. DGRH:** la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte;
- XIII. Discapacidad:** es el producto de la interacción entre las personas con alguna diversidad funcional y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;
- XIV. Discriminación por discapacidad:** la distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, basadas tanto en la condición de discapacidad como en la denegación de ayudas técnicas o los ajustes razonables;
- XV. Inclusión de personas con discapacidad:** principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y la cohesión

social, considerando a la diversidad como una condición humana, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan acceso a las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en todos los ámbitos de su vida en igualdad de condiciones que las demás personas;

XVI. Inclusión laboral: las medidas para garantizar la plena participación y el desarrollo del personal con discapacidad para realizar sus actividades laborales en la Suprema Corte que les permita desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades;

XVII. Medidas Generales: las medidas administrativas para la inclusión y los derechos humanos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XVIII. Modelo social de la discapacidad: el concepto que apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barreras

que impidan el acceso a los derechos en condiciones de igualdad de oportunidades;

XIX. Órganos: los previstos con ese carácter en el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los acuerdos generales de administración emitidos posteriormente;

XX. Personas con dificultad: las personas que se enfrentan a ciertas dificultades para desempeñar alguna actividad laboral en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que requiera la adopción de alguna medida institucional para hacer frente a dicha dificultad u obstáculo;

XXI. Personas con discapacidad: las personas que por una diversidad física, psicosocial, intelectual y/o sensorial, al interactuar con diversas barreras que la sociedad no ha sido capaz de eliminar, ven impedidas su inclusión y participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás;

XXII. SIRAP: el Sistema de Registro Administrativo de Personal;

XXIII. Suprema Corte: la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XXIV. UGIRA: la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, y

XXV. Unidad de Inclusión: la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, adscrita a la DGDH.

PARTE GENERAL

CAPÍTULO SEGUNDO

OBJETO E INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 2. Objeto. El presente Acuerdo General de Administración tiene por objeto:

I. Establecer las Medidas Generales que se implementarán al interior de la Suprema Corte por los

órganos y áreas para fortalecer la accesibilidad, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la protección de sus derechos humanos;

- II.** Crear la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, que tiene como función principal guiar la implementación de las medidas generales, la cual estará adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte;
- III.** Señalar las atribuciones de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, así como las obligaciones a cargo de los órganos y áreas de la Suprema Corte para la debida implementación de las medidas pgenerales, y
- IV.** Crear el Comité de Accesibilidad e Inclusión mediante el cual se coordinarán los esfuerzos entre los distintos órganos y áreas de la Suprema Corte para aprobar y unificar criterios sobre temas de mayor trascendencia, por considerarse acciones estructurales o institucionales, correspondientes a la accesibilidad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad o

con necesidad de algún ajuste razonable al interior de la institución.

ARTÍCULO 3. Interpretación. El contenido del presente Acuerdo General de Administración deberá interpretarse progresivamente y en congruencia con los estándares de protección para personas con discapacidad emitidos por la Suprema Corte y organismos e instrumentos internacionales aplicables.

CAPÍTULO TERCERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en este Acuerdo General de Administración son de observancia general y obligatoria para los siguientes órganos y áreas de la Suprema Corte:

- I. Secretaría General de Acuerdos, a la que se adscribe la Subsecretaría General de Acuerdos y la Sección de Trámite de Controversias Constitucionales y de Acciones de Inconstitucionalidad;

- II.** Secretaría General de la Presidencia, a la que se encuentran adscritas la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Unidad General de Enlace con los Poderes Federales, la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis, la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, el Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes, la Dirección General de Servicios Médicos, la Unidad General de Administración del Conocimiento Jurídico, la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica, la Dirección General de Justicia TV Canal del Poder Judicial de la Federación y la Dirección General de Comunicación Social;

- III.** Coordinación General de Asesores de la Presidencia, a la que están adscritos el Centro de Estudios Constitucionales, la Dirección General de Derechos Humanos, la Dirección General de Relaciones Institucionales y la Unidad General de Igualdad de Género;

- IV.** Coordinación de la Oficina de la Presidencia, a la que se adscribe la Dirección General de Atención y Servicios, la Dirección General de Seguridad y la Dirección General de Gestión Administrativa;

- V.** Oficialía Mayor, a la que se encuentran adscritas la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación, la Dirección General de Recursos Materiales, la Dirección General de Recursos Humanos, la Dirección General de Infraestructura Física, la Dirección General de Presupuesto y Contabilidad, la Dirección General de la Tesorería y la Dirección General de Tecnologías de la Información;

- VI.** Contraloría, a la que se encuentran adscritas la Dirección General de Auditoría y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, y

- VII.** Unidad General de Transparencia y Sistematización de la Información Judicial, así como aquellos órganos y áreas administrativas que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo General de

Administración, pudieran incorporarse a las señaladas en las fracciones previas.

CAPÍTULO CUARTO
MEDIDAS GENERALES PARA LA INCLUSIÓN Y LOS
DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 5. Medidas Generales. Las medidas generales son las siguientes:

- I. Como meta mínima, el tres por ciento de la plantilla total de las personas que trabajan en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte, considerando también al personal contratado por honorarios, se integrará por personas con discapacidad. Una vez alcanzado el referido porcentaje, mediante acciones afirmativas, se buscará incrementar el mismo de manera progresiva cada año;

- II. Realización de acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad para lograr los siguientes fines:

- a) Evitar que se reduzca el porcentaje de las personas con discapacidad que laboran en la Suprema Corte;
 - b) Alcanzar y mantener el porcentaje del tres por ciento establecido como meta mínima en la fracción anterior, e
 - c) Incrementar progresivamente la meta mínima;
- III.** Implementación y administración de un sistema de registro que permita conocer el número y adscripción de todas las personas con discapacidad o con dificultades para realizar alguna actividad laboral que trabajen en la Suprema Corte, así como los ajustes razonables o ayudas técnicas que pudieran requerir;
- IV.** Establecimiento de un procedimiento para la solicitud de los ajustes razonables o ayudas técnicas que requiera el personal con discapacidad que trabaje en la Suprema Corte;

- V.** Desarrollo de acciones que permitan la adopción del modelo social de la discapacidad, así como una cultura de inclusión y respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad para generar percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto a ellas, promoviendo el reconocimiento de sus capacidades, méritos y habilidades, así como sus aportaciones en la Suprema Corte;

- VI.** Ejecución de proyectos, programas y acciones que favorezcan la inclusión, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad en la Suprema Corte sin discriminación ni barreras y con igualdad de oportunidades, que posibilite su crecimiento profesional y económico, autonomía, independencia y participación social;

- VII.** Asesoría y acompañamiento a las personas con discapacidad que trabajen en la Suprema Corte ante posibles actos de acoso sexual, hostigamiento laboral y/o cualquier otro acto que implique discriminación por motivos de discapacidad en que se encuentren involucradas al interior de los órganos y áreas

administrativas, previa solicitud de la persona interesada;

- VIII.** Adopción de medidas progresivas en la Suprema Corte tendientes a garantizar la accesibilidad en el entorno laboral de las personas con discapacidad en la infraestructura física, las comunicaciones y la información, así como en los sistemas y tecnologías de la información y el transporte, a través del diseño universal, la eliminación de barreras en los entornos ya existentes y de la implementación de ayudas técnicas y ajustes razonables en casos concretos;
- IX.** Capacitación al personal de primer contacto de los inmuebles de la Suprema Corte para brindar un trato adecuado a todas las personas con discapacidad que ingresen a los mismos;
- X.** Promoción de toma de conciencia entre el personal administrativo de la Suprema Corte mediante cursos y talleres para eliminar prejuicios, estereotipos o prácticas excluyentes y profundizar en materia de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

- XI.** Fomento de capacitaciones al personal con discapacidad que labore en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte, en aras de contribuir a su empoderamiento, así como al fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades, permitiéndoles un mejor desempeño laboral y favoreciendo su crecimiento profesional;

- XII.** Capacitar al personal a cargo de desarrollar soluciones tecnológicas y de comunicaciones, para asegurar que el diseño de éstas considere las medidas mínimas para garantizar la accesibilidad e inclusión en los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, e

- XIII.** Implementar un programa estratégico de capacitaciones al interior de la Suprema Corte en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO QUINTO

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

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

- I.** Monitorear el número y porcentaje de las personas con discapacidad que trabajen en los órganos y áreas 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 correspondientes;

- IV.** Gestionar con los órganos y áreas 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;
- V.** A solicitud expresa, brindar apoyo a los órganos y áreas en la implementación de ayudas técnicas y ajustes razonables para las personas con discapacidad;
- VI.** Solicitar la opinión de procedencia a los órganos y áreas correspondientes cuando el personal adscrito a ellas solicite ayudas técnicas y ajustes razonables;
- VII.** Determinar y notificar a los órganos y áreas 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;

- XI.** Auxiliar a los órganos y áreas 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 convocatorias y contratación accesibles, entre otras;

- XII.** Ofrecer apoyo a los órganos o áreas 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.** Informar de manera trimestral a las y los titulares de los órganos y áreas administrativas el número de personas con discapacidad 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 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 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 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 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, 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;
- XIX.** Dar seguimiento a las acciones que den cumplimiento a las medidas generales, pudiendo realizar las evaluaciones respectivas, de considerarse necesario;
- XX.** Recibir y valorar la pertinencia de las solicitudes de capacitación que realicen las personas con discapacidad, y
- XXI.** 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.

CAPÍTULO SEXTO

COMITÉ DE ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN

ARTÍCULO 7. Objeto e integración del Comité. El Comité es la instancia de coordinación y consulta para el diseño de acciones de mayor trascendencia, por considerarse acciones estructurales o institucionales, en materia de accesibilidad e inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad que laboren en la Suprema Corte.

Se integrará por las y los titulares de las siguientes áreas administrativas, quienes tendrán voz y voto: Dirección General de Presupuesto y Contabilidad; Dirección General de Recursos Materiales; Dirección General de Infraestructura Física; Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación; Dirección General de Recursos Humanos; Dirección General de Tecnologías de la Información, y Dirección General de Derechos Humanos, siendo esta última quien lo presida.

El Comité tendrá una Secretaría Técnica, que estará a cargo de la persona titular de la Unidad de Inclusión.

En caso de estimarlo procedente, el Comité podrá invitar a las personas titulares de los diversos órganos y áreas que estime

pertinente para sesionar algún tema específico sobre accesibilidad o inclusión laboral, en las cuales solo tendrán voz, pero no voto. La persona titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos será asesora permanente del Comité, con voz, pero sin voto.

Las y los titulares de las áreas integrantes del Comité podrán designar a sus suplentes, quienes deberán tener un nivel jerárquico inmediato anterior al suyo.

Las bases para su funcionamiento y organización, así como las atribuciones de la presidencia y de sus integrantes, estarán establecidas en el Reglamento Interno que para tales efectos se emita.

ARTÍCULO 8. Atribuciones del Comité. El Comité tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Conocer y, en su caso, autorizar las acciones y medidas de mayor trascendencia, a nivel estructural o institucional, en materia de accesibilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad, con base en las propuestas realizadas por los órganos y áreas;

- II.** Establecer los lineamientos sobre determinada consulta, decisión o política que autorice implementar;
- III.** Emitir recomendaciones a los órganos y áreas para promover que los bienes objeto de adquisición o arrendamiento, así como los servicios objeto de contratación y obras públicas en general, sean accesibles para las personas con discapacidad;
- IV.** Autorizar la incorporación de nuevos integrantes para el Comité;
- V.** Resolver las revisiones para acceder a las ayudas técnicas y ajustes razonables en los supuestos previstos en el artículo 18 fracción II del presente Acuerdo General de Administración;
- VI.** Promover la investigación, análisis y aplicación de mejores prácticas, orientadas a la adopción de nuevas medidas de accesibilidad o inclusión laboral;
- VII.** Aprobar la adopción de nuevas medidas de accesibilidad o inclusión laboral para ser incorporadas

en el diseño de procedimientos administrativos y laborales;

VIII. Aprobar su calendario de sesiones ordinarias;

IX. Emitir y modificar su Reglamento Interno, y

X. Las demás que, en el ámbito de su competencia, le hayan sido encomendadas por el Presidente o Presidenta de la Suprema Corte.

ARTÍCULO 9. Decisiones del Comité. El Comité sesionará de manera ordinaria por lo menos dos veces por año, y de manera extraordinaria cuando sea necesario.

Las sesiones del Comité se considerarán válidas siempre y cuando asista la mitad más uno de sus integrantes, y entre ellos se encuentre la o el Presidente del mismo.

Los acuerdos y resoluciones se aprobarán por mayoría de votos de sus integrantes presentes; en caso de empate, la o el Presidente del Comité tendrá voto de calidad.

ARTÍCULO 10. Presidencia del Comité. La o el Presidente del Comité tendrá las funciones siguientes:

- I. Presidir, coordinar y dirigir los debates de las sesiones del Comité;
- II. Aprobar la convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- III. Someter a consideración del Comité el orden del día de las sesiones, así como sus acuerdos y resoluciones;
- IV. Proponer al Comité la integración de grupos de trabajo y la realización de estudios y análisis en temas específicos;
- V. Invitar a las sesiones del Comité a las personas titulares de otros órganos y áreas administrativas cuya asistencia se estime necesaria para analizar temas particulares;
- VI. Firmar las actas de las sesiones del Comité, y

- VII.** Las demás que disponga el Comité en el ámbito de su competencia o que le hayan sido encomendadas por el Presidente o Presidenta de la Suprema Corte.

ARTÍCULO 11. Secretaría Técnica. Corresponden a la Secretaría Técnica del Comité las funciones siguientes:

- I.** Auxiliar a la o el Presidente del Comité en el desarrollo de las sesiones;
- II.** Declarar la existencia de quórum y someter a consideración del Comité el orden del día de las sesiones;
- III.** Emitir convocatoria a sesiones a petición de la o el Presidente del Comité, así como confirmar la asistencia de sus integrantes, asesores y personas invitadas;
- IV.** Integrar las carpetas y demás información de los asuntos que se discutirán en las sesiones, y enviarlas a las personas integrantes y asesoras del Comité;

- V.** Elaborar el proyecto de acta de cada sesión con los proyectos de acuerdos, así como remitirla a los integrantes y asesores del Comité;
- VI.** Firmar las actas de las sesiones del Comité;
- VII.** Registrar los acuerdos que deriven de las sesiones; dar seguimiento a su cumplimiento y comunicar su avance al Comité en la sesión correspondiente;
- VIII.** Convocar a sesiones;
- IX.** Proponer nuevos integrantes para el Comité, así como la invitación de otras áreas a las sesiones de trabajo del Comité;
- X.** Elaborar los informes de las acciones desarrolladas por el Comité, y
- XI.** Las demás que le confiera la o el Presidente y el propio Comité.

CAPÍTULO SÉPTIMO

OBLIGACIONES DE LOS ÓRGANOS Y ÁREAS EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS GENERALES

ARTÍCULO 12. Obligaciones de los órganos y áreas. Para dar cumplimiento a las Medidas Generales, las personas titulares de los órganos y áreas administrativas tendrán las obligaciones siguientes:

- I. Informar a la Unidad de Inclusión, en un plazo no mayor a tres días hábiles, si tienen la intención de terminar los efectos del nombramiento o dar de baja a alguna persona con discapacidad que se encuentre adscrita a su órgano o área, para efectos de lo dispuesto en el artículo 6 fracción XII del presente Acuerdo;

- II. Informar a la Unidad de Inclusión, dentro del plazo de tres días hábiles a partir de su recepción, sobre la renuncia de alguna persona perteneciente a este grupo poblacional adscrita a su órgano o área, previo a que surta efectos;

- III.** Emitir opinión previa respecto a la procedencia de ajustes razonables o ayudas técnicas solicitadas, la cual deberá ser emitida en un plazo máximo de tres días a partir del requerimiento que le realice la Unidad de Inclusión, a efecto de que ésta cuente con los elementos suficientes para pronunciarse en definitiva sobre su procedencia. En caso de que la Unidad de Inclusión apruebe los ajustes o ayudas y se requiera de una contratación externa, se deberá realizar el procedimiento previsto para ello en el Capítulo Noveno del presente Acuerdo, debiendo informar a la Unidad sobre el desarrollo y avances del mismo;
- IV.** Adoptar, en la medida de lo posible y de manera progresiva, acciones y medidas en materia de accesibilidad para eliminar las diversas barreras físicas, del transporte, socioculturales y de la comunicación, procurando que sus comunicaciones, contenidos, información o publicaciones, tanto internas como externas que emitan, se haga bajo estándares mínimos de accesibilidad;
- V.** Tramitar las contrataciones externas que estimen pertinentes para implementar acciones en materia de

accesibilidad y, en caso de ser de mayor trascendencia por considerarse acciones estructurales o institucionales, presentar las solicitudes respectivas ante el Comité;

- VI.** Reportar a la Unidad de Inclusión de manera anual, en la primera semana de noviembre, las acciones realizadas en su respectiva área u órgano en materia de accesibilidad e inclusión laboral de personas con discapacidad durante el año, a efecto de compilar y proporcionar dicha información para los informes correspondientes, y
- VII.** Participar en las acciones de capacitación y toma de conciencia propuestas por la Unidad de Inclusión.

Artículo 13. Atención ciudadana. Todas las áreas que tengan contacto con el público en general, así como el área de atención ciudadana adscrita a la Secretaría General de la Presidencia, brindarán orientación y trato adecuado a las personas con discapacidad que acudan a sus instalaciones o soliciten de su atención, considerando, en la medida de lo posible y de manera progresiva, los criterios de accesibilidad

en la información y comunicación. La Unidad de Inclusión apoyará en las acciones requeridas, previa solicitud del área.

Artículo 14. Protección civil. La Dirección General de Seguridad implementará en todos los inmuebles de la Suprema Corte acciones, planes, y programas en materia de seguridad y protección civil para garantizar la seguridad e integridad física de las personas con discapacidad, en especial en situaciones de emergencia o desastre, de conformidad con las normas y estándares aplicables.

El personal de protección civil y brigadistas deberán participar en las capacitaciones y campañas de toma de conciencia propuestas por la Unidad de Inclusión.

PARTE ESPECÍFICA

DESARROLLO DE LAS MEDIDAS GENERALES Y SU IMPLEMENTACIÓN

CAPÍTULO OCTAVO

SISTEMA DE REGISTRO ADMINISTRATIVO DE PERSONAL

ARTÍCULO 15. Características del SIRAP. La Suprema Corte contará con un Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), el cual será administrado y operado de manera conjunta por la DGRH y la DGDH, mediante la Unidad de Inclusión.

El SIRAP permitirá conocer el número de personas que laboran en la Suprema Corte que tienen una discapacidad y/o alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales, su adscripción, así como las ayudas técnicas y ajustes razonables que éstas requieran. Dicha información permitirá monitorear de manera constante y actualizada el porcentaje establecido como meta mínima de personas con discapacidad que trabajan en la Suprema Corte y proponer estrategias generales dirigidas a los órganos y áreas para incentivar su incremento anual y progresivo.

El SIRAP servirá como una herramienta para fines estadísticos y de registro, así como el medio idóneo para solicitar las ayudas técnicas y ajustes razonables que las personas requieran para realizar sus actividades en igualdad de condiciones. Asimismo, proporcionará información relevante a la Unidad de Inclusión que le permitirá proponer

la implementación de acciones afirmativas, estrategias y medidas institucionales que los diversos órganos y áreas podrían adoptar para fortalecer la contratación e inclusión de las personas con discapacidad en todos sus ámbitos de participación.

ARTÍCULO 16. Cuestionario. El SIRAP contará con un cuestionario dirigido al personal de la Suprema Corte, a fin de conocer si tienen alguna discapacidad y/o dificultad para realizar sus actividades laborales y, en su caso, si requieren una ayuda técnica o ajuste razonable.

La DGRH comunicará a las personas de nuevo ingreso que cuentan con un plazo de treinta días naturales a partir de su ingreso a la Suprema Corte para contestar el cuestionario del SIRAP. Asimismo, la DGRH verificará que todo el personal de nuevo ingreso responda el cuestionario respectivo.

El SIRAP estará disponible en todo momento a fin de que las personas que laboran en la Suprema Corte puedan actualizar su información en caso de sobrevenir un cambio en su condición de vida, una situación de discapacidad o una dificultad que constituya una barrera para realizar sus

actividades en el ámbito laboral, así como la necesidad de solicitar una ayuda técnica o un ajuste razonable.

Las personas servidoras públicas a las que les sobrevenga alguna situación que pueda dificultarles realizar sus actividades laborales de manera temporal y/o que requieran de algún apoyo técnico o ajuste razonable, podrán reportarlo a la brevedad posible en el SIRAP. Este reporte servirá como solicitud formal en términos del artículo 18 del presente Acuerdo General de Administración, a fin de que sea atendida por la Unidad de Inclusión y el órgano o área de la Suprema Corte a la que se encuentran adscritas, en el ámbito de sus atribuciones.

La DGRH y la Unidad de Inclusión, en colaboración, implementarán una campaña institucional anual para promover la actualización de la información en el SIRAP.

ARTÍCULO 17. Medidas de protección. Los datos personales contenidos en el SIRAP serán tratados y protegidos de conformidad con lo previsto en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley General de Transparencia y Acceso a la

Información Pública, la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO NOVENO

DE LAS AYUDAS TÉCNICAS Y AJUSTES RAZONABLES

ARTÍCULO 18. Implementación. Las personas servidoras públicas que soliciten la implementación de algún ajuste razonable o ayudas técnicas a su favor, deberán manifestarlo en el apartado correspondiente del SIRAP, para lo cual expondrán brevemente las razones que lo justifican y la mejor forma para proporcionarlos.

El SIRAP, a través de correo electrónico, enviará una notificación inmediata a la Unidad de Inclusión y a la persona solicitante respecto a la recepción de la solicitud, ante lo cual, dicha Unidad pondrá al tanto de la situación al órgano o área de adscripción correspondiente, para que emita su opinión sobre la misma en un plazo de tres días hábiles.

Una vez recibida esta opinión, la Unidad de Inclusión analizará el caso en particular, pudiendo allegarse de

opiniones especializadas, para dictaminar su procedencia y, en su caso, determinar los ajustes razonables o ayudas técnicas aplicables, en un plazo no mayor a diez días hábiles. La determinación de la Unidad de Inclusión se notificará al solicitante y a la persona titular del órgano o área de adscripción, para lo cual se atenderá lo siguiente:

- I. En caso de resultar procedente la solicitud:
 - a) Si la ayuda técnica o el ajuste razonable puede ejecutarse por alguno de los órganos y áreas administrativas sin necesidad de adquirir o arrendar bienes, o contratar servicios u obra pública, la Unidad de Inclusión acompañará la gestión con el área correspondiente y, en caso de ser requerida, asesorará la implementación de la acción solicitada, o
 - b) De requerirse una contratación externa para su implementación, la Unidad de Inclusión notificará a la o el titular del área donde labore la persona solicitante, para que solicite la contratación correspondiente ante la Dirección

General de Recursos Materiales, debiendo señalarle que el recurso para solventar el ajuste o apoyo provendrá de la DGDH, mediante la unidad responsable asignada para ese fin. La Unidad de Inclusión dará seguimiento a la solicitud con fines de monitoreo, hasta verificar su cumplimiento, y

- II. En caso de que la Unidad de Inclusión considere improcedente la solicitud por no justificarse la necesidad de la ayuda técnica o ajuste razonable o porque éstos imponen una carga desproporcionada, la persona solicitante tendrá un plazo de cinco días hábiles a partir del día siguiente a la notificación de la determinación para solicitar su revisión ante el Comité. El Comité podrá confirmar, revocar o modificar la determinación de la Unidad de Inclusión, a más tardar veinte días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud de revisión.

CAPÍTULO DÉCIMO

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 19. Inclusión de personas con discapacidad.

La Suprema Corte implementará las medidas progresivas y acciones afirmativas que sean necesarias para alcanzar, como meta mínima, que el tres por ciento del total de su plantilla laboral de los órganos y áreas, considerando también al personal contratado por honorarios, esté integrado por personas con discapacidad.

Una vez alcanzado el referido porcentaje, la Suprema Corte seguirá realizando acciones afirmativas que permitan continuar incrementando dicho porcentaje progresivamente de manera anual.

ARTÍCULO 20. Seguimiento del porcentaje. Mediante los datos aportados por el SIRAP, la Unidad de Inclusión realizará el seguimiento del avance del porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando en cada órgano o área, pudiendo recomendar medidas específicas que impulsen su crecimiento progresivo.

ARTÍCULO 21. Reclutamiento y selección de personal.

Además del cumplimiento de la normativa aplicable, en el reclutamiento y selección de personal se propiciará en todo

momento la participación de las personas con discapacidad, que cumplan con el perfil requerido, para ocupar puestos de todos los niveles y tipos de funciones.

Cuando la persona candidata requiera algún ajuste razonable o ayuda técnica, los órganos y áreas deberán adecuar el proceso de selección y facilitar las herramientas, instrumentos y apoyos que sean necesarios para garantizar una igualdad sustantiva en el mismo. Para ello, podrán solicitar el apoyo de la Unidad de Inclusión.

ARTÍCULO 22. Baja de personal. Los órganos y áreas deberán notificar a la Unidad de Inclusión, en un plazo no mayor a tres días hábiles, la intención de terminar los efectos del nombramiento o dar de baja a una persona con discapacidad, o bien, si ésta presenta su renuncia, previo a que surta efectos.

Después de haberse notificado a la Unidad de Inclusión, ésta escuchará tanto al órgano o área así como a la persona con discapacidad para que realicen las manifestaciones respectivas en un plazo de dos días hábiles. Posteriormente, contará con un plazo de tres días para emitir una opinión a la

persona titular del área u órgano correspondiente con el objetivo de prevenir una posible discriminación por motivos de discapacidad, y que sea ésta el motivo de la intención de dar por terminados los efectos del nombramiento o dar de baja a la persona servidora pública. La opinión podrá incluir alternativas para solventar la situación de la mejor forma posible para ambas partes.

La decisión final sobre la situación laboral de la persona con discapacidad corresponderá exclusivamente a la persona titular del órgano o área en cuestión. Sin embargo, quedarán expeditas las acciones que la persona con discapacidad quiera presentar ante la UGIRA por posibles actos discriminatorios.

En caso de que se resuelva la terminación de los efectos del nombramiento o la baja de la persona con discapacidad, a solicitud de la persona titular del órgano o área responsable, la DGRH y la Unidad de Inclusión podrán colaborar para que se pueda reclutar o seleccionar a otra persona con discapacidad con el perfil que se requiera.

Las personas titulares de órganos y áreas deberán alcanzar la meta mínima del tres por ciento de personas con discapacidad dentro de su platilla laboral. Una vez alcanzado dicho porcentaje, deberán aumentarlo de forma progresiva y evitar su disminución.

Como una acción afirmativa para lograr lo anterior, en el caso de la baja laboral de una persona con discapacidad, las personas titulares de los órganos y áreas deberán cubrir dicha vacante con un perfil de otra persona con discapacidad, sin que ello limite su posibilidad de ascenso o, en su caso, la solicitud de transformación de la plaza, de acuerdo al perfil de la persona.

ARTÍCULO 23. Acciones afirmativas en la selección y el ámbito laboral. Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte realizarán acciones tendientes para aumentar de manera progresiva el porcentaje de personas con discapacidad, pudiendo implementar acciones afirmativas para su cumplimiento. La Unidad de Inclusión, a solicitud de los órganos y áreas, coadyuvará con éstas y éstos para ese fin.

ARTÍCULO 24. Criterio de desempate. Con la finalidad de adoptar acciones afirmativas que permitan fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, los órganos y áreas deberán favorecer la selección de la persona candidata con discapacidad, en caso de tener los mismos méritos y cualificaciones que otra persona candidata sin discapacidad, como un criterio de desempate en la determinación del posible nombramiento o contratación.

Este criterio de mayor beneficio a la persona con discapacidad deberá ser aplicado en otros procesos de otorgamiento de beneficios laborales, tales como ascensos, becas, apoyos, estímulos laborales y ajustes en las estructuras orgánicas, e incluso en las determinaciones de recorte de personal.

ARTÍCULO 25. Ingreso. El proceso de selección de personal estará sujeto a la disponibilidad de plazas vacantes, en su caso, de personal por honorarios, así como al cumplimiento de los requisitos aplicables, pero en ningún caso la discapacidad podrá ser motivo, causa o justificación para no nombrar o contratar a una persona.

Una vez seleccionada una persona con discapacidad, se le deberá brindar la información y documentos para su firma en formatos accesibles, lo que permitirá el pleno conocimiento de su clausulado de manera efectiva. La Unidad de Inclusión podrá apoyar a la DGRH para cumplir con este fin.

ARTÍCULO 26. Servicio social y prácticas judiciales. Los órganos y áreas administrativa promoverán el ingreso de estudiantes con discapacidad a los programas de servicio social y prácticas judiciales en sus respectivas áreas.

ARTÍCULO 27. Condiciones laborales y prestaciones. Las condiciones laborales y prestaciones otorgadas al personal con discapacidad se apegarán a la normatividad vigente en la materia. Los órganos y áreas administrativas garantizarán que el respeto y ejercicio de esos derechos se otorguen en condiciones de igualdad con los demás, para lo cual, podrán contar con el apoyo de la Unidad de Inclusión.

ARTÍCULO 28. Inducción del personal con discapacidad. La Unidad de Inclusión brindará un curso de inducción para las personas con discapacidad que hayan sido nombradas o contratadas, en el cual expondrá las Medidas Generales que

en su beneficio se establecen en el presente Acuerdo General de Administración y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Asimismo, podrá 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 facilitar la inclusión laboral de la persona con discapacidad y la toma de conciencia respecto a sus derechos humanos. Estas capacitaciones y orientaciones podrán ser solicitadas a la Unidad de Inclusión por las personas con discapacidad.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

ACOMPañAMIENTO ANTE LA UNIDAD GENERAL DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 29. Acompañamiento ante la UGIRA. Previa solicitud, la Unidad de Inclusión deberá brindar acompañamiento a las personas con discapacidad que laboren en la Suprema Corte y que hayan presentado o deseen presentar una queja o denuncia ante la UGIRA en

contra de posibles actos de acoso sexual, hostigamiento laboral y/o cualquier otro acto que implique discriminación por motivos de discapacidad, así como a aquéllas que se presenten en calidad de testigo en los procedimientos.

En el supuesto de que la persona con discapacidad requiera el apoyo de la Unidad de Inclusión, esta última tendrá las funciones siguientes:

- I. Proporcionar información, orientación y asesoría oportuna, confiable y accesible a la persona con discapacidad, guardando la más estricta confidencialidad sobre la misma;
- II. Solicitar a la UGIRA las medidas cautelares necesarias para salvaguardar los derechos humanos de alguna persona con discapacidad que trabaje en la Suprema Corte, quien las determinará con autorización de la Secretaría General de la Presidencia;
- III. Proporcionar atención psicológica de primer contacto para los casos de acoso sexual, laboral, hostigamiento o discriminación por motivos de discapacidad; en los

casos que se requiera, esta atención se brindará con el apoyo de la Dirección General de Servicios Médicos. En los casos en los que se encuentren involucradas conductas de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género, la Unidad de Inclusión podrá colaborar con la Unidad General de Igualdad de Género para que la asesoría y atención se realice con la debida diligencia y con enfoque interseccional; y

- IV.** Colaborar con la implementación de ajustes al procedimiento, ayudas técnicas o ajustes razonables en los procedimientos donde intervengan personas con discapacidad, ya sea como denunciantes, denunciadas o testigos, a fin de que el desarrollo del proceso de investigación de una queja o denuncia se efectúe en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 30. El acompañamiento de la Unidad de Inclusión podrá realizarse en cualquiera de las etapas del procedimiento, pudiendo presentarse desde la interposición de la queja o denuncia, las audiencias, en la práctica de notificaciones o diligencias, en el trámite de medidas cautelares, en caso de existir, hasta la emisión del dictamen

de cierre de investigación o el informe de presunta responsabilidad administrativa y, de ser el caso, hasta la conclusión del procedimiento de responsabilidad administrativa, según corresponda.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

ACCESIBILIDAD

ARTÍCULO 31. Progresividad. Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte adoptarán, de conformidad con la disponibilidad de recursos, medidas progresivas para garantizar la accesibilidad a fin de eliminar las diversas barreras físicas, del transporte, socioculturales y de la comunicación que impiden a las personas con discapacidad ejercer plenamente sus derechos humanos.

ARTÍCULO 32. Medidas para la accesibilidad. Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte deberán implementar acciones y medidas progresivas para garantizar la accesibilidad y la inclusión laboral, teniendo la obligación de reportar anualmente a la Unidad de Inclusión los avances implementados en su área en la materia, a efecto de que ésta

reporte de manera conjunta las acciones de accesibilidad realizadas por las mismas en los informes correspondientes.

ARTÍCULO 33. Los órganos y áreas administrativas podrán poner a consideración del Comité la implementación de acciones de mayor trascendencia en materia de accesibilidad e inclusión laboral, por considerarse acciones estructurales o institucionales, así como participar en el mismo como integrantes o invitados.

Las personas con discapacidad tendrán participación ante el Comité, conforme a los términos que establezca su Reglamento, en aquellos casos donde se revise la negativa a sus solicitudes de ajustes razonables, así como en la implementación de determinados ajustes razonables y acciones de mayor trascendencia.

ARTÍCULO 34. Para incentivar el cumplimiento progresivo de la accesibilidad en la Suprema Corte se ejecutarán, entre otras, las medidas siguientes:

I. Accesibilidad física

Las características físicas de los inmuebles deben, en la medida de lo posible, facilitar la entrada, evacuación y/o uso para todas las personas usuarias, de acuerdo con las normas de accesibilidad y diseño universal que permitan el libre desplazamiento en condiciones dignas y seguras.

Los edificios deberán disponer de señalización visual, auditiva y táctil acorde con todos los tipos de discapacidad, de manera progresiva, que facilite la orientación y ubicación de las personas con discapacidad.

II. Accesibilidad en la información y las comunicaciones

Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte, en la medida de lo posible y de manera progresiva, implementarán medidas tendientes a garantizar el acceso a la información y la comunicación a las personas con discapacidad, debiendo para ello difundir, en la mayor medida posible, toda la información que publiquen mediante formatos accesibles alternativos de comunicación, tales como: macrotipos, pictogramas, sistema Braille, lectura fácil, videos subtitulados, audio descripción, Lengua de Señas Mexicana, entre otros.

Los documentos emitidos por los órganos y áreas administrativas deberán atender las pautas de accesibilidad digital desde su origen. La difusión de la información mediante redes sociales, microsítios, correos electrónicos, publicaciones, revistas, protocolos, convocatorias, y cualquier otro documento de difusión o investigación generado por las diversas áreas administrativas de la Suprema Corte, deberá realizarse, de manera progresiva y en la medida de lo posible, igualmente en formatos accesibles. Para estas labores, la Unidad de Inclusión podrá brindar asesoría a los órganos y áreas administrativas que lo soliciten.

III. Accesibilidad tecnológica

La tecnología que utilicen los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte deberá ser accesible, de manera progresiva y en la medida de lo posible, para permitir el acceso equitativo y en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad respecto a todos los servicios brindados, de acuerdo con sus necesidades visuales, auditivas, de movilidad, cognitivas y del lenguaje.

Las plataformas tecnológicas, los sistemas informáticos, los sitios web y los micrositos de la Suprema Corte, de manera progresiva, deberán cumplir con las pautas de accesibilidad especializadas en la materia.

IV. Accesibilidad en el transporte

El servicio de transporte del personal de la Suprema Corte deberá procurar las medidas necesarias para el traslado seguro y digno de las personas con discapacidad o movilidad reducida. Para ello, se deberá adaptar o adquirir, de manera progresiva y en la medida de lo posible, unidades de transporte que cuenten con las medidas de accesibilidad y equipamiento idóneo para el ascenso, descenso y traslado del personal con discapacidad. Asimismo, el personal que opere las unidades de transporte deberá capacitarse en el trato adecuado hacia las personas con discapacidad.

V. Accesibilidad y protección civil

Se implementarán acciones, planes, y programas en materia de seguridad y protección civil para brindar la debida atención a las personas con discapacidad en situaciones de

emergencia o desastre y garantizar su seguridad e integridad física, de conformidad con las normas y estándares nacionales e internacionales en la materia, atendiendo las normas de accesibilidad en la materia.

VI. Accesibilidad en adquisiciones y arrendamientos

Los órganos y áreas administrativas procurarán acciones para que, en la medida de lo posible y de ser aplicable, sus adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios requeridos se realicen solo sobre bienes y servicios accesibles o que puedan convertirse fácilmente en accesibles, con la encomienda de procurar la inclusión y propiciar el ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 35. Acceso a los edificios. Las personas con discapacidad o con dificultades para realizar alguna actividad que visiten alguno de los edificios de la Suprema Corte podrán solicitar la implementación de algún apoyo o ajuste razonable. El personal de primer contacto deberá proporcionar un trato y atención adecuada a las personas con discapacidad en su ingreso y traslado dentro de los inmuebles.

En caso de requerirse un ajuste razonable y no poderlo brindar de manera directa e inmediata, la Dirección General de Seguridad se pondrá en contacto con la Unidad de Inclusión para que coadyuve en la implementación de dicho ajuste, ya sea de manera directa o con el apoyo de otros órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN, ORIENTACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA

ARTÍCULO 36. Capacitación. La Unidad de Inclusión diseñará e implementará un programa estratégico de capacitaciones y toma de conciencia para generar una cultura de inclusión laboral y respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, dirigido a los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte.

ARTÍCULO 37. Toma de conciencia. Para generar el proceso de toma de conciencia y un cambio de cultura a favor de los derechos humanos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte, la Unidad de Inclusión podrá, por sí o

mediante las contrataciones externas que para tal efecto realice:

- I. Brindar a los órganos y áreas administrativas pláticas, cursos y talleres para eliminar prejuicios, estereotipos o prácticas excluyentes y profundizar en materia de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- II. 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 consideraciones que faciliten su inclusión laboral, toma de conciencia y el respeto a sus derechos humanos;
- III. Brindar las capacitaciones correspondientes en los procesos de inducción para las personas con discapacidad que hayan sido contratadas, señalando los objetivos, funciones y apoyos que tiene la Unidad de Inclusión a su disposición;
- IV. Capacitar a las personas con discapacidad que laboran en la Suprema Corte respecto a la defensa, promoción

y protección de sus derechos humanos, para fortalecer sus conocimientos en la materia y contribuir en su crecimiento personal y laboral;

- V. Brindar capacitación, apoyo o asesoramiento al personal de primer contacto de todos los edificios de la Suprema Corte respecto al trato y atención adecuada hacia todas las personas con discapacidad o con dificultad para realizar alguna actividad, en su ingreso y traslado en los mismos, y
- VI. Capacitar en materia de accesibilidad y ajustes razonables, al personal encargado del diseño de herramientas y servicios para la población en general y las personas con discapacidad.

Las capacitaciones podrán ser solicitadas por las personas con discapacidad a la Unidad de Inclusión.

ARTÍCULO 38. Fomento a la investigación. Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte que tengan atribuciones para ello fomentarán la investigación en materia de los derechos humanos de las personas con discapacidad,

mediante el desarrollo de estudios, análisis, proyectos, opiniones, informes, publicaciones y herramientas para el estudio, difusión, promoción e impulso de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Las investigaciones podrán elaborarse internamente o en colaboración con otras áreas u organismos especializados en la materia.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo General de Administración entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

SEGUNDO. Se abroga el Acuerdo de Administración del diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal. Sin que lo anterior afecte la permanencia en las plazas que actualmente ocupan las personas con discapacidad que integran el PIIL.

TERCERO. El Comité de Accesibilidad e Inclusión se instalará a más tardar a los treinta días posteriores a la entrada en vigor del presente Acuerdo General de Administración. A los treinta días posteriores a su instalación, el Comité de Accesibilidad e Inclusión deberá aprobar y expedir el reglamento interno que desarrolle sus funciones conforme a lo establecido en el presente Acuerdo.

CUARTO. El SIRAP entrará en operación a los quince días posteriores a la entrada en vigor del presente Acuerdo General de Administración. Todo el personal de nuevo ingreso de los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte deberá contestar el cuestionario del SIRAP, teniendo para ello un plazo de treinta días, asimismo se hará extensiva la invitación para que las personas que ya laboran en la SCJN respondan dicho cuestionario. La Dirección General de Derechos Humanos comunicará a las y los titulares de los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la fecha en que el Sistema de Registro Administrativo de Personal se encuentre en operación, para efectos de recabar el cuestionario correspondiente.

QUINTO. La Dirección General de Recursos Humanos, a partir de que el Sistema de Registro Administrativo de Personal entre en operación, añadirá a los formatos que proporciona al personal de nuevo ingreso, el compromiso de contestar el cuestionario del Sistema de Registro Administrativo de Personal al que hace alusión el presente Acuerdo General de Administración, teniendo para ello un plazo de treinta días posteriores a su ingreso. Esta Dirección General asume el compromiso de velar porque todo el personal de nuevo ingreso responda el cuestionario respectivo, para lo cual deberá implementar los mecanismos que estime necesarios para su seguimiento.

SEXTO. Publíquese el presente Acuerdo General de Administración en el Diario Oficial de la Federación y en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, así como en medios electrónicos de consulta pública de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos del artículo 70, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 71, fracción VI, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Así lo acordó y firma el Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

veintiséis de abril de dos mil veintidós, ante el Director General de Asuntos Jurídicos que da fe.

**MINISTRO PRESIDENTE ARTURO ZALDÍVAR LELO DE
LARREA**

**LUIS FERNANDO CORONA HORTA
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS**