

COMENTARIOS REALIZADOS DURANTE LA ASAMBLEA CONSULTIVA RESPECTO AL TEXTO DEL PROYECTO DE ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN 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

ARTÍCULO	COMENTARIO
CAPÍTULO PRIMERO DEFINICIONES	
Comentarios generales al Capítulo Primero	<p>_____ señaló que le parecería adecuado que el AGA incluya dos conceptos adicionales: el de “inclusión” y el de “inclusión laboral”.</p> <p>_____ propuso establecer en el AGA la distinción entre personas trabajadoras de base y de confianza.</p>
<p>Artículo 1, fracción III. Ajustes razonables: las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura, los procedimientos y los servicios cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, cuando se requieran en un caso particular para garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan todos sus derechos humanos en igualdad de condiciones con las demás;</p>	<p>_____ argumentó que la frase “que afecte derechos de terceros” es contraria al principio de progresividad de los derechos humanos, pues crea una limitación que no está prevista en la normativa nacional o internacional.</p> <p>_____ adujo que el concepto necesita ser precisado de mejor manera, pues la redacción actual es muy ambigua, pues da pie a que pueda entenderse que aspectos relacionados al diseño universal, como el diseño de los lugares de trabajo, son en realidad ajustes razonables.</p> <p>_____ señaló que no tiene sentido que exista la limitante de “derechos de terceros”.</p> <p>_____ argumentó que el concepto “desproporcionado” es muy laxo, pues puede ser utilizado de manera discrecional. Además, señaló que la frase “derechos de terceros” puede ser en realidad una barrera actitudinal.</p> <p>_____ estimó que sí puede haber un choque de derechos al establecer ajustes razonables, y que se deben tener en cuenta los derechos de terceras personas.</p> <p>_____ propuso que en esta definición se aclare que cualquier persona que tenga una condición que afecte su vida laboral pueda solicitar un ajuste razonable, pero que el AGA se mantenga dirigido exclusivamente a las personas con discapacidad (relacionado con el art. 1 fr. XVI y artículo 18).</p>

Artículo 1 Fr. XIII. Discapacidad: el concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con determinadas condiciones 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;

señaló que la frase “determinadas condiciones” es muy amplio y no refleja adecuadamente el sentido de la discapacidad. A pesar de lo anterior, estuvo de acuerdo en no utilizar la palabra “deficiencia” prevista en la CDPD.

Artículo 1 Fr. XVI. Personas con dificultad: las personas que tienen dificultad para llevar a cabo actividades consideradas básicas, como: ver, caminar subir o bajar, comprender información o llevar a cabo dos o más instrucciones básicas, escuchar, caminar, hablar y/o comunicarse, lo cual les impide el debido desempeño de sus funciones laborales al interior de la Suprema Corte;

A favor:

mencionó que es importante incluir a las personas con dificultad, pero el concepto previsto en el AGA debe ser más claro, pues una dificultad no es equiparable a una discapacidad.

Posteriormente escribió en el chat: “Existen diversas Aristas respecto del término persona con dificultad, yo considero que es una muy buena oportunidad para ampliar derechos, sin embargo como lo dije pueden confundir los términos y regresarnos a un modelo anterior en atención a la discapacidad, por tanto, creo que es bueno incluir a más personas, creo que aquí el acuerdo lo que tendría que hacer es delimitar, es decir concretarnos a lo que marca la evolución en temas de discapacidad, recordar que la discapacidad se genera cuando nos topamos con barreras para nuestra participación, de esta manera aquellas personas que tengan una condición que les genere un contexto de discapacidad, en ese caso desde luego que debe arroparse por el derecho”.

entiende que se busca proteger a más personas con este concepto, pero observó que el concepto “dificultad” no queda claro o acotado de ninguna manera. Señaló que este concepto **tiene repercusiones en todo el AGA**, y puede traducirse en que las personas con discapacidad sean invisibilizadas en el porcentaje meta de 3%. Estimó que la forma en la que se plantea este concepto debería cambiar.

consideró válido incluir el concepto de “persona con dificultad”, pues existen personas como él cuya discapacidad no es visible. En el mismo sentido, consideró que las personas con dificultad puedan recibir “ayudas especiales”.

consideró importante el apoyo a las personas con , y o estimó como parte de un impulso a la “cultura de la discapacidad”.

argumentó que “sería injusto” no considerar a las personas con dificultad en el AGA, pero que se debe tener cuidado con este tipo de definiciones, pues podría haber personas que busquen sacar provecho de las mismas.

[REDACTED] estimó que se debe delimitar más el concepto de persona con dificultad. Además, consideró que éstas no deberían incluirse dentro del porcentaje meta de 3% **(relacionado con el Considerando tercero y artículo 5 fr. I)**.

[REDACTED] estimó que sí se deben incluir a las personas con dificultad en el AGA, pero el concepto debe modificarse por ser demasiado ambiguo.

[REDACTED] consideró que el concepto es muy amplio, y puede ser utilizado por otras personas para sacar provecho del AGA.

[REDACTED] consideró que el concepto es impreciso, y puede llevar a que haya retrocesos en el lenguaje de los derechos de las personas con discapacidad; en ese sentido, le gustaría que quedara mejor definido.

[REDACTED] agradeció que se incluya a las personas con dificultad en el AGA, pues se considera una de ellas.

[REDACTED] consideró importante contemplar a las personas con dificultad en el AGA; también se considera una de ellas.

En contra:

[REDACTED] señaló que no le parece justificable basarse en lineamientos estadísticos (se relaciona con el Considerando Quinto) para promover políticas de inclusión laboral; en ese sentido puntualizó que toda la normativa nacional e internacional, en específico la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, no prevé el concepto de “persona con dificultad”, únicamente el de “persona con discapacidad”.

Por otro lado, consideró que el concepto de “persona con dificultad” podría ser utilizado inapropiadamente para cumplir con la cuota de 3% que busca alcanzar el AGA, por lo que el porcentaje meta de 3% debería ser exclusivo de personas con discapacidad, no con dificultad (relacionado con el Considerando Tercero y artículo 5, fr. I).

[REDACTED] consideró que la definición se remite al modelo médico rehabilitador, y no al social.

Artículo 1 Fr. XIX. Modelo social de la discapacidad: el concepto que apunta a la

[REDACTED] consideró que la redacción actual no refleja de manera adecuada el sentido de este modelo: que las personas


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;

con discapacidad sufren por las barreras impuestas por la sociedad.

CAPÍTULO SEGUNDO OBJETO E INTERPRETACIÓN

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

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 conformada por el personal que actualmente integra la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad, adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte, así como establecer sus atribuciones;

 señaló que la Unidad de Inclusión debería e evarse a una Dirección de Área y darle más fuerza y poder de decisión.


Artículo 3: 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.

 manifestó estar de acuerdo con la redacción.

CAPÍTULO TERCERO ÁMBITO DE APLICACIÓN


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

...

 cuestionó por qué el ámbito de aplicación del AGA se limita a los órganos y áreas administrativas.

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

Comentarios generales al Capítulo Cuarto

 consideró que se deberían definir procedimientos específicos sobre cómo se van a implementar las medidas generales.

	<p>XXXXXX solicitó que el AGA se preocupe también por atender el derecho a la salud de las personas con discapacidad que laboran en la SCJN.</p> <p>XXXXXX coincidieron en lo anterior, sugiriendo revisar las pólizas del Seguro de Gastos Médicos que contrata la Corte.</p>
<p>Artículo 5 fr. 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 o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales. Una vez alcanzado el referido porcentaje, mediante acciones afirmativas, se buscará incrementar el mismo de manera progresiva cada año;</p>	<p>XXXXXX cuestionó por qué el 3% al que hace referencia este artículo se limita a los órganos y áreas administrativas.</p> <p>XXXXXX propuso que diga “3% inicial”, en vez de únicamente “3%”, pues de lo contrario parecería que únicamente se busca cumplir con una cuota.</p> <p>XXXXXX señaló que el 3% de contrataciones debería ser efectivamente de PcD, sin incluir a las personas con dificultad; compartieron su comentario XXXXXX</p>
<p>Artículo 5 fr. 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;</p>	<p>XXXXXX cuestionó si las acciones encaminadas a favorecer a las personas con discapacidad en la “permanencia y promoción laboral” afectarán a las plazas que ya ostentan.</p>
<p>Artículo 5 fr. 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;</p>	<p>XXXXXX argumentó que se considere el teletrabajo como una de las medidas progresivas a las que hace referencia esta fracción.</p> <p>XXXXXX manifestó también su interés en que se haga hincapié en el teletrabajo como una opción viable para las personas con discapacidad que laboran en la SCJN.</p> <p>XXXXXX coincidió con lo anterior.</p>
<p>Artículo 5 fr. 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;</p>	<p>XXXXXX señaló que las campañas de concientización deberían ir dirigidas también a las mismas personas con discapacidad, pues es importante que éstas también tengan conocimiento de sus derechos y sobre aspectos relacionados con los mismos (relacionado con los artículos 5 fr. V, 5 fr. XI, 12 fr. VII, 28, 36 y 37).</p> <p>XXXXXX consideró que se debe establecer que los cursos y talleres a los que hace referencia este artículo sean obligatorios (atribución ya prevista en el art. 12, fr. VII).</p>

Artículo 5 fr. XI: Fomento de capacitaciones al personal con discapacidad que labore en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte, en aras de contribuir al fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades, permitiéndoles un mejor desempeño laboral y favoreciendo su crecimiento profesional;

consideró que una de las mayores áreas de oportunidad es el “**empoderamiento de las personas con discapacidad**”, por lo que le gustaría que quedara plasmada esta frase en el AGA.

CAPÍTULO QUINTO

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

Artículo 6. Atribuciones, fr. 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;

argumentó que no quedaba claro cómo apoyaría la Unidad de Inclusión en el reclutamiento de las personas con discapacidad (relacionado con los artículos 21 y 25).
Adujo además que las convocatorias deberían realizarse en formatos accesibles.

CAPÍTULO SEXTO

COMITÉ DE ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN

Artículo 7. Objeto e integración del Comité:
[...]

Se integrará por las y los titulares de las siguientes áreas administrativas: 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; quienes tendrán voz y voto.

consideró que debería haber participación y representación de personas con discapacidad en el Comité de Accesibilidad y en sus decisiones.

coincidió en que debería haber participación y representación de las personas con discapacidad en el Comité de Accesibilidad; propuso que hubiera al menos una que tuviera voz y no voto. Argumentó que son las personas con discapacidad quienes entienden mejor las necesidades de ese grupo poblacional.

comentó en el chat: "Estoy totalmente de acuerdo con el comité debe contar también con personas con discapacidad".

coincidió en que debe haber representación de personas con discapacidad en el Comité.

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

...

III. Emitir recomendaciones a los órganos y áreas administrativas para promover que los bienes objeto de adquisición o arrendamiento, así como los servicios objeto de contratación y obras públicas en general, sean accesibles;

consideró que debiera haber una obligación de los órganos y áreas para atender las recomendaciones que haga el Comité de Accesibilidad.

CAPÍTULO SÉPTIMO

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

Artículo 12. Obligaciones de los órganos y áreas, fr. 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 o con dificultades para realizar alguna actividad laboral que se encuentre adscrita a su órgano o área, para efectos de lo dispuesto en el artículo 6 fracción XII del presente Acuerdo;

observó que la remisión que se realiza en este precepto a la fracción XII del artículo 6 es incorrecta, pues este último no hace alusión a alguna facultad de la Unidad de Inclusión respecto a las bajas de personas con discapacidad.

Artículo 12. Obligaciones de los órganos y áreas, fr. VII: Participar en las acciones de capacitación y toma de conciencia propuestas por la Unidad de Inclusión.

señaló que las capacitaciones y las campañas de concientización deberían ser también a solicitud de las personas con discapacidad. Del mismo modo, argumentó que se debe ser contundente en cuanto a las campañas de sensibilización, y se podría dejar plasmado en el AGA que es obligación de las áreas atender las recomendaciones de la Unidad o el Comité.

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.

señaló que en la actualidad no hay planes de actuación específicos para ayudar a las personas con discapacidad; pone de ejemplo que cuando fue el temblor, no tenían manera de sacar a las personas con discapacidad del edificio sede. Además, pidió que la toma de conciencia al personal administrativo se haga extensiva al personal de protección civil y brigadistas.

mencionó que se debieran de usar luces de emergencia en los edificios para que se activen ante algún siniestro y puedan ser vistas por las personas sordas.

CAPÍTULO OCTAVO

SISTEMA DE REGISTRO ADMINISTRATIVO DE PERSONAL

Artículo 16. Cuestionario: el SIRAP contará con un cuestionario dirigido al personal de la Suprema Corte, a fin de conocer si tienen alguna

preguntó si el contenido del cuestionario del SIRAP será sometido a consulta.

condición de discapacidad y/o alguna dificultad para realizar sus actividades laborales y, en su caso, si requieren una ayuda técnica o ajuste razonable.

Del mismo modo preguntó respecto a la forma en cómo se identificará si alguien es una persona con discapacidad.

CAPÍTULO NOVENO DE LAS AYUDAS TÉCNICAS Y AJUSTES RAZONABLES

ARTÍCULO 18. Implementación.

...
...

Una vez recibida esta opinión, la Unidad de Inclusión analizará el caso en particular, dictaminará su procedencia y, en su caso, determinará 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.

XXXXXX consideró que cuando se vaya a determinar e implementar un ajuste razonable, se debería contar con la asesoría adecuada de instituciones o especialistas en la materia de que se trate.

CAPÍTULO DÉCIMO RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INGRESO

Artículo 21. Reclutamiento y selección de personal: [...] En caso de presentarse la candidatura de alguna persona con discapacidad y que ésta requiera algún ajuste razonable o ayuda técnica, los órganos y áreas administrativas 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.

XXXXXX preguntó si se puede añadir una cláusula que permita identificar si una persona requiere un ajuste razonable; ello, pues en muchas ocasiones las personas con discapacidad tienen miedo de compartir que tienen una discapacidad para que no les nieguen las plazas.

XXXXXX argumentó que las medidas de inclusión se deberían dar desde el reclutamiento de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 22. Baja de personal. Los órganos y áreas administrativas 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 con dificultad para realizar sus actividades laborales, o bien, si ésta presenta su renuncia, previo a que surta efectos.

XXXXXX señaló que no se percibe que la persona con discapacidad participe en la opinión que emite la Unidad de Inclusión, por lo que sugirió que esto se encuentre considerado en la redacción.

Respecto a la frase “en la medida de lo posible” del párrafo cuarto de este artículo, consideró que mantenerla, puede desembocar en que no sean contratadas personas con discapacidad, por lo que sugirió eliminar esa frase.

Dentro de los tres días siguientes a haber sido notificada, la Unidad de Inclusión podrá emitir una opinión a la persona titular del área u órgano correspondiente con el objetivo de prevenir que la condición de discapacidad, las barreras en torno a ella o una posible discriminación por motivos de discapacidad, sea el motivo de la

XXXXXX apeló que la decisión final sobre la situación laboral de la persona con discapacidad sea exclusiva de la persona titular del órgano o área, y preguntó si se le pueden dar facultades a la Unidad de Inclusión o a la UGIRA en ese sentido.

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.

La decisión final sobre la situación laboral de la persona con discapacidad corresponderá exclusivamente a la persona titular del órgano o área en cuestión.

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, **en la medida de lo posible**, se pueda reclutar o seleccionar a otra persona con discapacidad con el perfil que se requiera.

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 administrativas 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 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 28. Inducción del personal con discapacidad: [...]

Asimismo, podrá brindar capacitaciones y orientaciones a los órganos y áreas administrativas donde se incorpore una persona con discapacidad respecto al trato adecuado

señaló que le gustaría que quedara más clara la redacción del criterio de desempate.

mencionó sobre la necesidad de brindar documentos accesibles para los procesos de ascensos y dar más claridad en estos procesos.

señaló que es una buena idea considerar a las personas con discapacidad en estos programas.

recomendó que se le permita a la misma persona con discapacidad solicitar capacitaciones en materia de discapacidad dentro de su área de trabajo cuando lo considere necesario.

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.

██████████ argumentó que los cursos y talleres de sensibilización de inducción deberían hacerse de manera periódica y no únicamente cuando las personas con discapacidad llegan a su lugar de trabajo.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

ACOMPANIAMIENTO 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;

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.

██████████ preguntó sobre cómo se garantizará la seguridad y discreción sobre las posibles represalias contra las personas denunciantes.

██████████ preguntó en el mismo sentido respecto a cómo se protegerá a las personas con discapacidad que hagan una denuncia sobre las posibles represalias contra ellas por haber presentado una denuncia (relacionado con artículo 29 fr. II)

En el mismo sentido comentó ██████████ quien tuvo la experiencia de haber presentado una queja y se le comunicó de ello a su jefa.

██████████ inquirió si el acompañamiento también se realizará en los procedimientos de impugnación ante la UGIRA.

██████████ preguntó si hay un recurso de revisión respecto al procedimiento ante la UGIRA.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

ACCESIBILIDAD

Artículo 31. Progresividad: Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte adoptarán, en la medida de lo posible, 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 invitadas.

Artículo 35. Acceso a 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.
[...]

_____ cuestionó si habrá medidas de fiscalización o responsabilidad si los órganos o áreas no cumplen con este precepto, dado que está la frase “en la medida de lo posible”. Compartieron la crítica _____

_____ coincidió con lo anterior, y propuso que se sustituya por la frase: “que las áreas ejecuten lo que esté a su alcance”.

_____ propuso sustituir esa frase por la palabra “adoptar”.

_____ comentó en el chat: podría ser en lugar de en medida de lo posible, por: “se realizará tomando en cuenta o considerando a las personas con discapacidad”.

_____ señaló que no se desprende que haya participación directa de las personas con discapacidad en la implementación de las medidas de accesibilidad. Compartió el comentario _____

_____ opinó que se debería tener en consideración a las personas de talla baja en esta fracción.

_____ señaló que se le podrían proporcionar sillas de ruedas a las personas que lo necesiten.

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

_____ comentó que le parece importante que las áreas jurisdiccionales sean incluidas en este apartado.

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;

señaló que las capacitaciones deberían ser obligatorias, y podrían incluir talleres prácticos; estuvieron a favor de esto último.

consideró oportuno incorporar en la redacción que el personal directivo se involucre en los procesos de toma de conciencia. (En relación con el art. 37, fr. I)

A también le preocupó la indiferencia del personal directivo respecto a los derechos de las personas con discapacidad.

TRANSITORIOS

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 los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte deberá contestar el cuestionario del SIRAP, teniendo para ello un plazo de treinta días contados a partir de que dicho sistema entre en operación. 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.

se cuestionó el por qué no es obligación de las personas que integran las áreas jurisdiccionales responder el cuestionario del SIRAP.

COMENTARIOS ADICIONALES QUE PODRÍAN REPERCUTIR EN EL CONTENIDO DEL AGA

██████████ comentó que le gustaría que quedara asentado en el AGA la distinción entre las plazas de base y las de confianza, pues daría más claridad sobre qué aspectos del mismo impactan en unas u otras.

██████████ comentó en un sentido similar, recalcando que le gustaría que existieran facilidades para las personas con discapacidad para acceder a puestos de base, pues éstos permiten crecimiento laboral.

██████████ comentó que le gustaría caridad respecto a los procesos de ascensos laborales.

██████████ señaló que tienen exactamente el mismo seguro de gastos médicos que las personas sin discapacidad.

██████████ comentó en el mismo sentido, señalando que las pólizas de las personas con discapacidad se disparan en razón de su discapacidad.

██████████, sobre el mismo tema, agregó que las pólizas de seguro deberían ser diferenciadas, pues el tiempo de recuperación de las personas con discapacidad es mayor.

██████████ insistió sobre el mismo punto, solicitando que se busquen alternativas y estrategias para que no exista discriminación en razón de discapacidad en el ámbito médico.

██████████ argumentó que la SCJN tiene precedentes relacionados con discriminación en razón de discapacidad por parte de empresas aseguradoras, por lo que instó a que aquella sea congruente y exija a las anteriores no ejercer esas prácticas.

██████████ comentó que en otras dependencias gubernamentales se proporciona transporte entre casa y hogar a personas con discapacidad empleadas por las mismas, lo cual podría ser una buena práctica para la SCJN.