

EVALUACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL IFT 2022

1 de septiembre de 2022

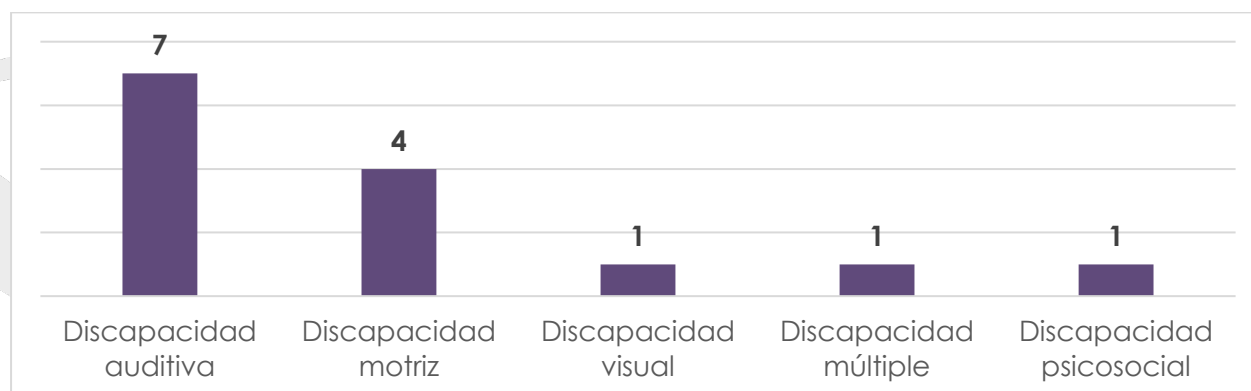
En el marco de la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI), llevó a cabo una evaluación con las 14 personas con discapacidad que han ingresado al Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), a través de las dos convocatorias especiales.

La evaluación se desarrolló a partir de una breve encuesta electrónica (disponible durante el periodo del 15 al 23 de agosto de 2022), con el objeto de conocer su percepción y experiencia sobre la inclusión laboral en el IFT, a un año de integrarse al equipo de trabajo. Lo anterior con el fin de contar con herramientas que permitan identificar focos rojos, así como poner en marcha acciones de mejora.

En primer lugar, respecto al sexo de las personas participantes, 9 hombres y 5 mujeres dieron respuesta a la encuesta:

Número de participantes en la encuesta por sexo	
Hombres	Mujeres
9	5

De igual manera, las personas participantes tienen las siguientes discapacidades:

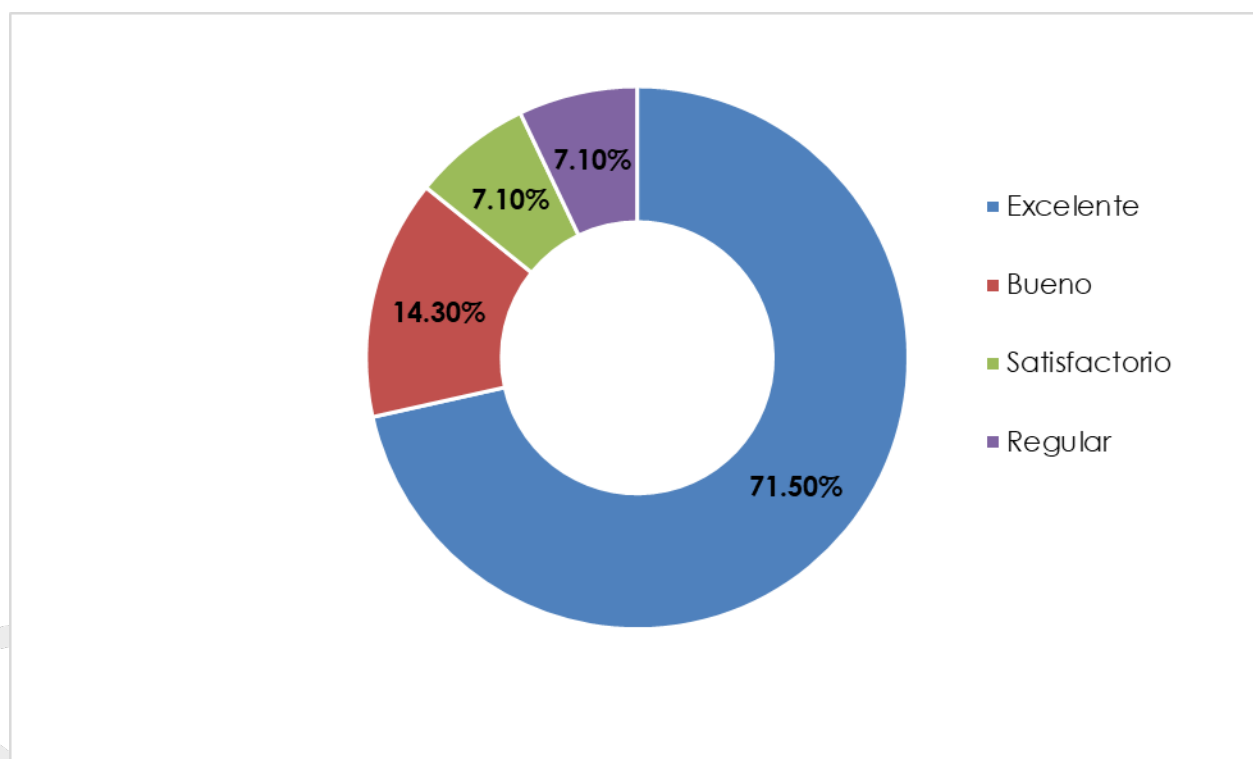


Antes de dar cuenta de los resultados de la encuesta, es importante señalar que, para las primeras cinco preguntas se hizo uso de la siguiente escala:

					No ocurrió
Excelente	Bueno	Satisfactorio	Regular	Deficiente	

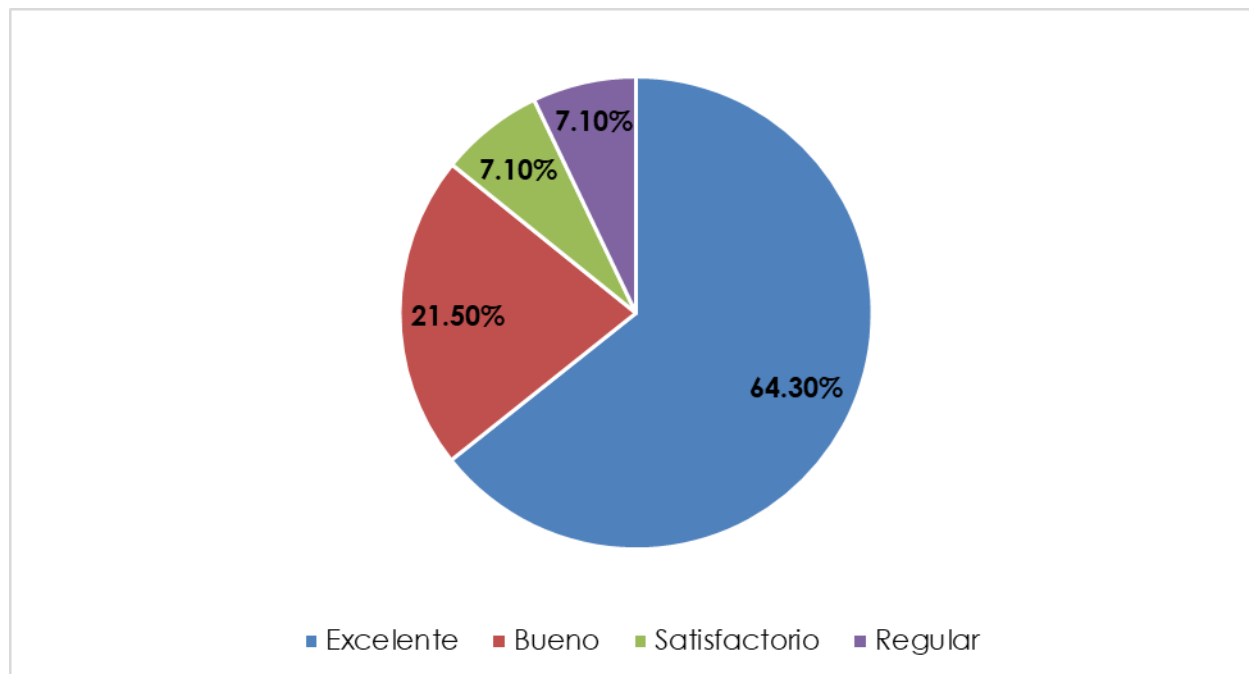
En este sentido, a continuación, se presentan los resultados, a partir de la información proporcionada por las 14 personas con discapacidad:

1. Percepción sobre la relación con las y los compañeros del área de trabajo:



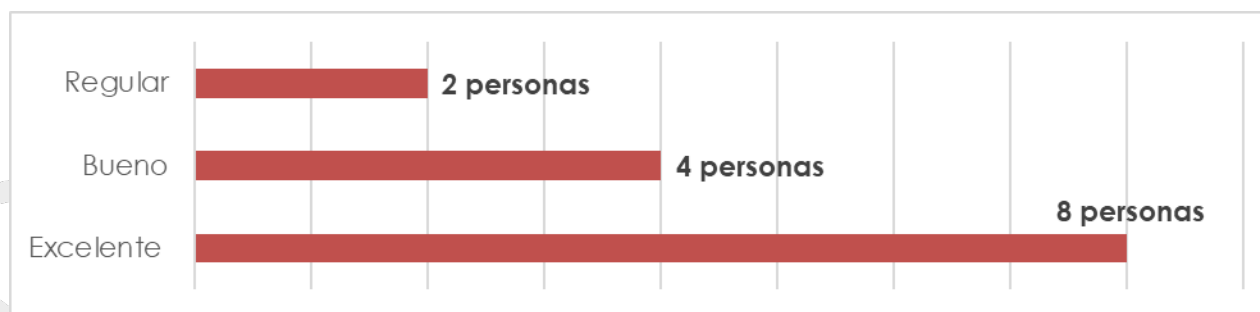
Como se muestra en la primera gráfica, 71.5% por ciento (10 personas) de las personas que participaron en la encuesta consideran que la relación con sus compañeras y compañeros de trabajo ha sido excelente desde su incorporación al Instituto. Por su parte, 14.3% (2 personas) expresaron que la relación es buena. Finalmente, destaca que, dos personas reportaron que el trato con su equipo de trabajo ha sido satisfactorio y regular, respectivamente.

2. Percepción sobre el apoyo brindado por las y los compañeros del área de trabajo:



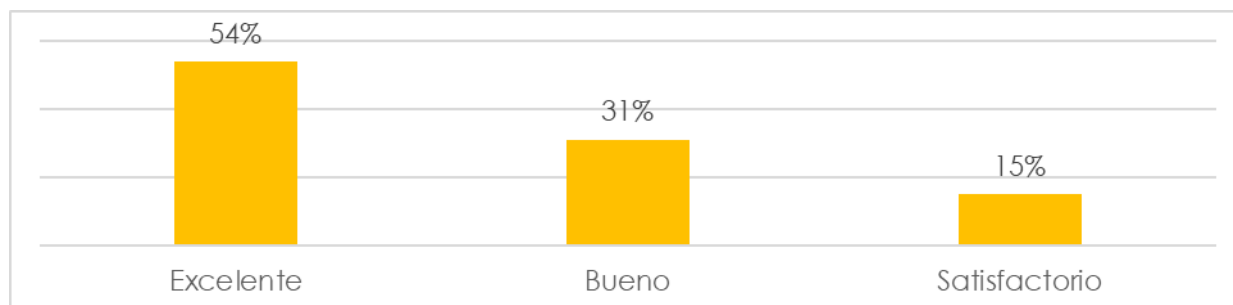
La siguiente pregunta se refirió al apoyo que les han brindado en su área de trabajo: 64.3% (9 personas) expresaron que éste ha sido excelente; en tanto que, 21.5% (3 personas) señalaron que ha sido bueno; por último, 1.7% (1 persona) percibe que ha sido satisfactorio y otra (1.7%) lo considera regular.

3. Percepción sobre la comunicación con la o el jefe inmediato:



A su vez, más de la mitad de las personas encuestadas (57.2%) señaló que la comunicación con su jefa o jefe inmediato es excelente; cuatro personas (28.5%) indicaron que es buena; y 14.3% (2 personas) mencionaron que ha sido regular.

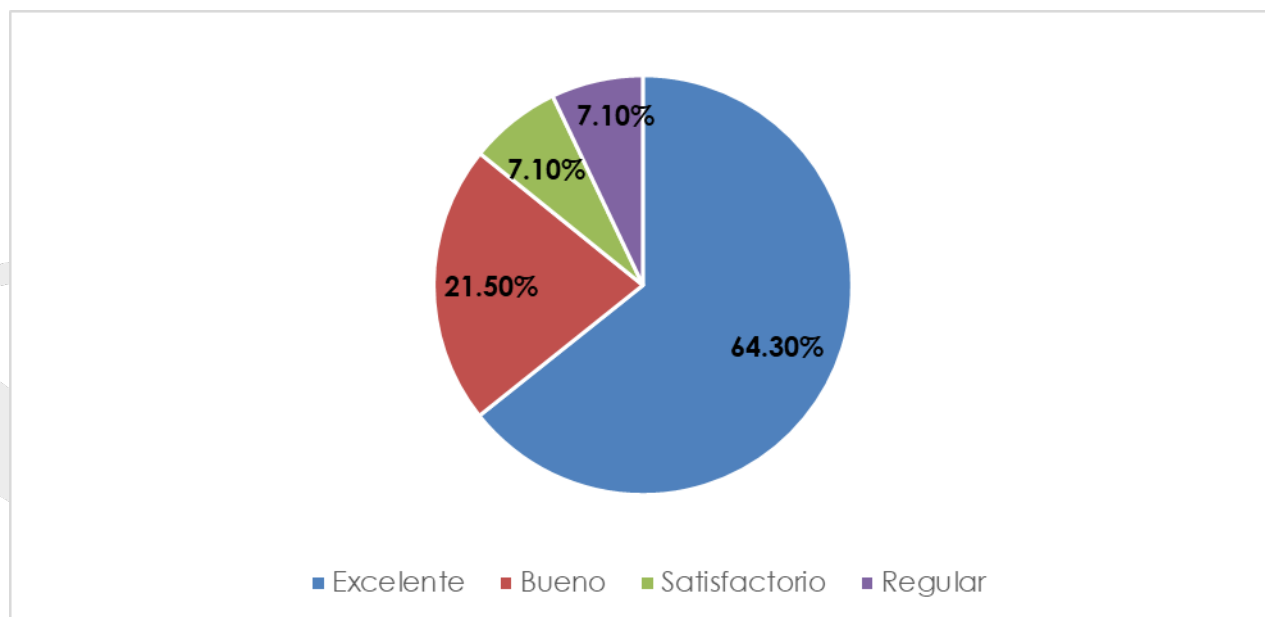
4. Percepción sobre la implementación de ajustes razonables:



Otro de los aspectos a valorar es la implementación de ajustes razonables que, en su caso, solicitaron las personas con discapacidad para integrarse a su puesto de trabajo. De las 14 personas, 13 (93%) reportan que solicitaron por lo menos un ajuste razonable desde su ingreso. Los principales ajustes razonables que se pusieron en marcha desde el 2020 consisten en contar con interpretación en Lengua de Señas Mexicana en eventos y capacitaciones. Asimismo, en las comunicaciones internas se ha hecho uso de textos accesibles para que puedan ser procesados por lectores de pantalla.

En este sentido, de esas 13 personas, 7 personas expresaron que los ajustes implementados fueron excelentes; 4 personas los califican como buenos y 2 personas como satisfactorios.

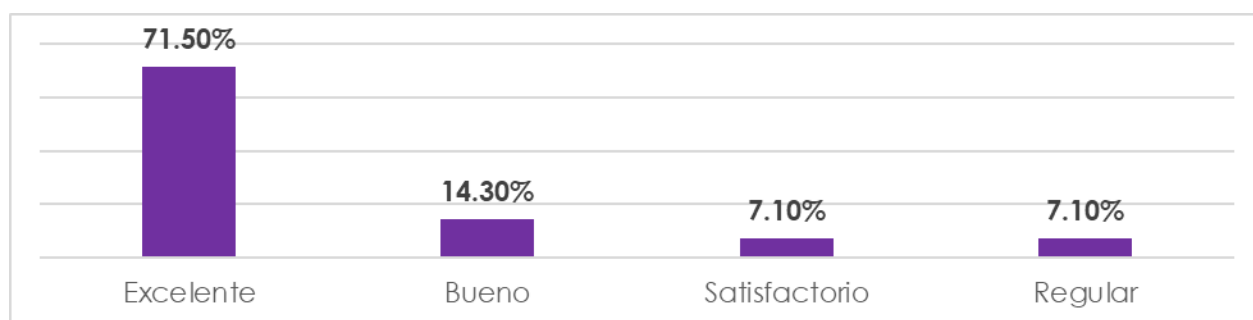
5. Percepción sobre las acciones de capacitación en igualdad y no discriminación:



La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el que, además de desempeñarse en las actividades propias de sus puestos de trabajo, las personas participan de forma plena en todas las actividades de una institución. Por ello, la encuesta buscó conocer cómo consideran las acciones de capacitación en materia de igualdad y no discriminación en las que han participado.

De esta manera, 64.3% (9 personas) opinan que las acciones de capacitación relacionadas con las temáticas de igualdad y no discriminación fueron excelentes; 21.5% (3 personas) expresaron que fueron buenas; a 7.1% (1 persona) le parecieron satisfactorias; y a 7.1% (1 persona) regulares.

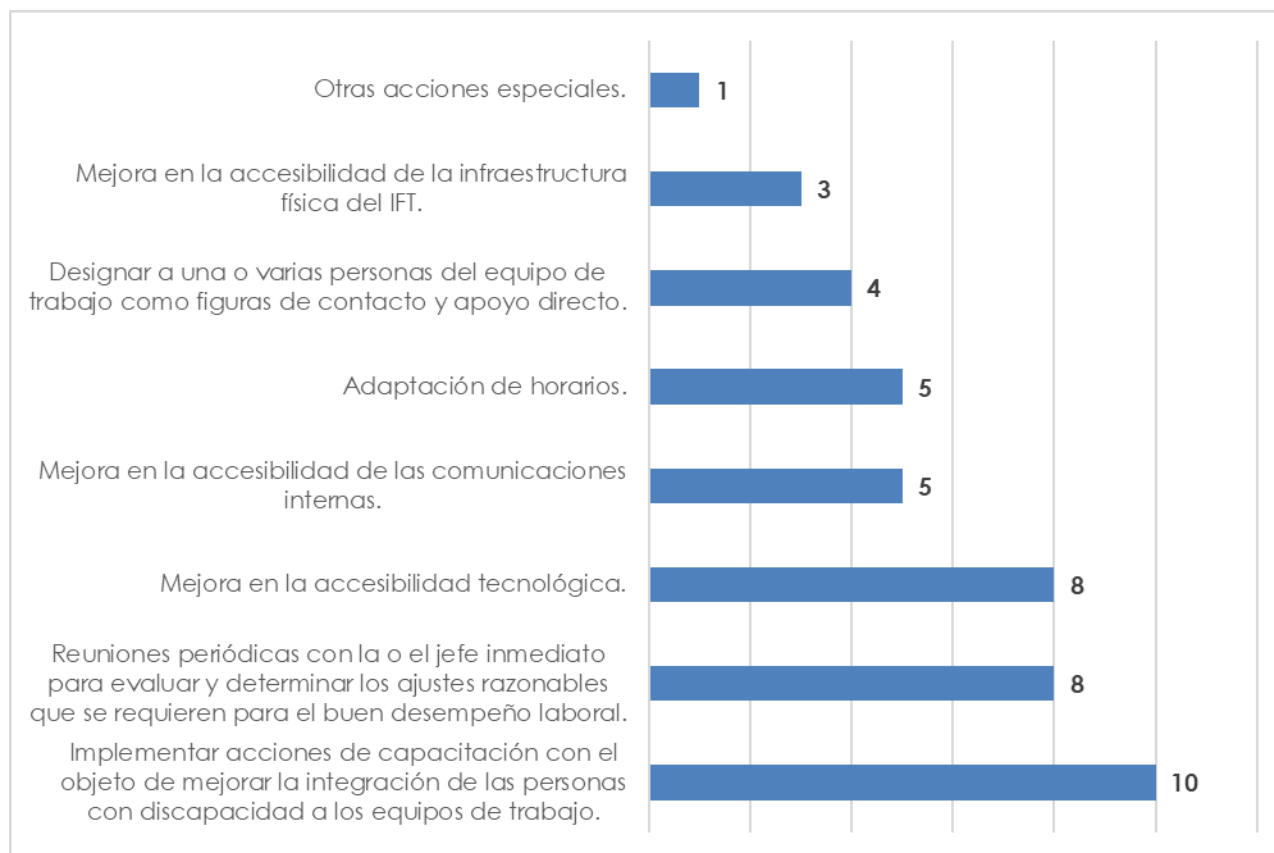
6. Percepción sobre las acciones de difusión para promover la inclusión laboral:



Adicionalmente, se les cuestionó sobre su percepción con relación a las acciones de difusión y promoción de la inclusión laboral en el IFT. Los resultados arrojan que 10 personas (71.5%) opinan que han sido excelentes; 2 personas (14.3%) indican que son buenas; una persona (7.10%) las considera satisfactorias y otra persona (7.10%), regulares.

7. Aspectos que las personas con discapacidad consideran que pueden mejorarse:

En un segundo momento, se les preguntó qué aspectos podrían mejorarse para alcanzar la plena inclusión de las personas con discapacidad en el IFT. Entre las opciones que se les plantearon, las personas tuvieron la posibilidad de elegir más de una, quedando los resultados de la siguiente manera:













La gráfica muestra que la principal área de mejora consiste en la implementación de acciones de capacitación que busquen integrar a las personas con discapacidad en sus equipos de trabajo. En segundo y tercer lugar, las personas con discapacidad sugieren establecer reuniones periódicas con su jefe/a inmediato/a para la determinación de ajustes razonables, en caso de requerirlos y, a su vez, promover una mayor accesibilidad tecnológica.

También encontramos que la mejora en la accesibilidad de las comunicaciones internas y la adaptación de horarios de trabajo son dos factores considerados como áreas de oportunidad.

Finalmente, es posible identificar que la designación de una persona que funja como contacto principal también sería un elemento que podría beneficiar a la inclusión laboral. Por otro lado, si bien bajo el esquema de teletrabajo, la accesibilidad física ya no es prioritaria, tres personas consideran que es necesaria la adecuación de la infraestructura para que sea más accesible. Por último, una persona señaló como indispensable la capacitación para realizar las acciones específicas de su puesto de trabajo y, de esta manera, adquirir mayores responsabilidades.

8. Otras acciones que las personas con discapacidad sugieren para mejorar la inclusión en futuras convocatorias especiales:

-  Implementación de ajustes razonables de tipo tecnológico para personas con discapacidad visual.
-  Cambiar la visión que se tiene de la discapacidad y considerarles como personas.
-  Designar un apoyo directo en el área para tener conocimiento sobre el rol que tienen en su equipo de trabajo.
-  Capacitaciones específicas sobre las actividades del puesto con interpretación en Lengua de Señas Mexicana
-  Promover el lanzamiento de convocatorias especiales.
-  Hacer responsables a las personas con discapacidad de sus funciones y que no justifiquen su falta de acción por su condición.
-  Promover la convivencia de las y los colaboradores con las personas con discapacidad.
-  Reuniones de retroalimentación con los equipos de trabajo.
-  En el momento del ingreso, presentar a la persona con discapacidad con el personal del área a la que se integra.
-  Promover el aprendizaje de Lengua de Señas Mexicana.

9. Tipo de acciones de capacitación en las que han participado personas con discapacidad:

Respecto al tipo de capacitación en el que han participado las personas con discapacidad, la mayoría han recibido cursos sobre gestión institucional y desarrollo humano.

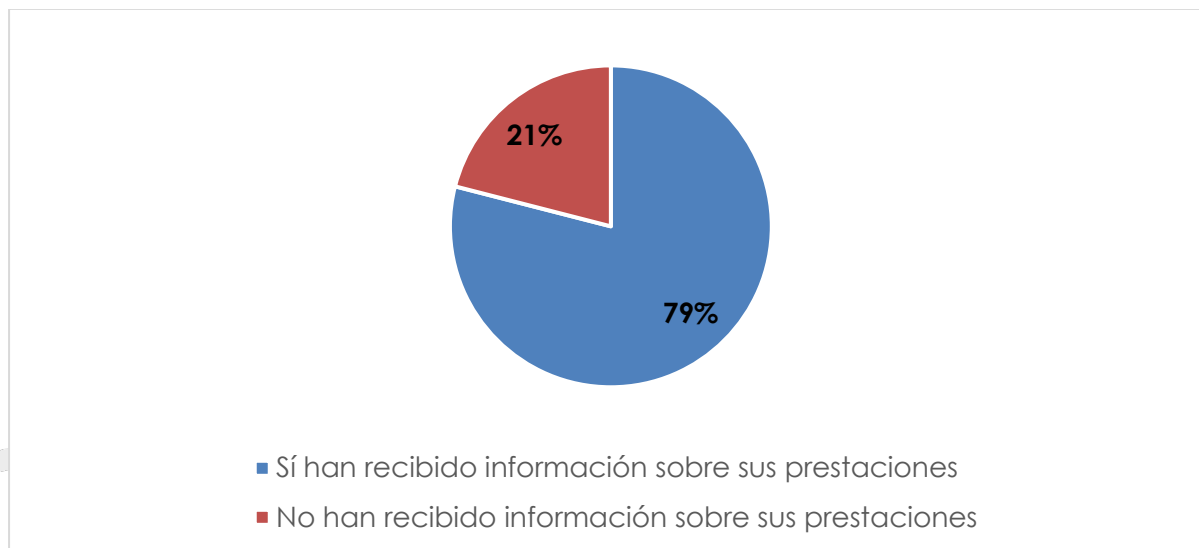
Especializaciones sustantivas	Gestión Institucional	Desarrollo humano	Desarrollo profesional
6 personas	10 personas	12 personas	4 personas

10. Temáticas en las que les gustaría capacitarse próximamente:

- Telecomunicaciones desde el ámbito internacional
- Locución y narrativas transmedia
- Gestión de procesos
- Escritura en español
- Información sobre las prestaciones
- Teletrabajo para personas con discapacidad
- Lectura y redacción
- Idiomas
- Tecnología
- Lengua de Señas Mexicana
- Informática
- Legislación de las telecomunicaciones
- Medios de comunicación y accesibilidad



11. Información sobre las prestaciones que ofrece el IFT:



Como muestra la gráfica, 79% (11 personas) conocen las prestaciones que les ofrece el IFT, mientras que 21% (3 personas) señalan no haber recibido información al respecto.

12. Percepción sobre los cambios y actitudes con las personas con discapacidad en el área de trabajo:



La figura anterior conjunta lo que expresaron las personas encuestadas en relación con los cambios y actitudes que han percibido dentro de su área de trabajo, a un año de su incorporación en el Instituto.

13. La forma en que las personas con discapacidad se han sentido desde su ingreso al IFT:

- “Creo que las aplicaciones de uso general o para uso específico de un área en particular se implementan sin evaluar la accesibilidad para todo el personal”.
- “Bien”.
- “Con oportunidades de integrarme al mercado laboral y aportar al quehacer del Instituto”.
- “Me he sentido bien dentro de IFT, pero que me gustaría que algunos de mis compañeros aprendieran un poco de LSM para que me sienta más tomada en cuenta”.
- “Considero que ha sido un muy buen ambiente laboral y con bastante responsabilidad en los temas de inclusión. Me he sentido bien, aunque a veces ha sido difícil la comunicación con otros compañeros por cuestiones sanitarias, pero comprensible desde mi punto de vista. Agradezco la oportunidad que se nos brinda y el esfuerzo que se hace para lograr condiciones óptimas para llevar a cabo el tema de la inclusión laboral”.
- “Me he sentido muy contento, feliz, porque los valores y aptitudes que representan a mi persona encajan. Me siento feliz de poder aplicar mis conocimientos sin que me limiten a la innovación, sobre todo, me siento muy feliz de ser un servidor público y que mi trabajo es parte del Instituto y aporta a un México mejor”.
- “Me siento bien porque mis compañeros me apoyan y me enseñan a trabajar mejor”.
- “Bien recibido, incluido y aceptado”.
- “Me siento útil y valioso”.
- “En un excelente ambiente de trabajo”.
- “Muy bien, me gusta mucho”.
- “Me he sentido muy bien y feliz. Me gusta mi trabajo y me encanta trabajar en equipo con mis compañeros”.
- “Bien, pero me gustaría acceder a un mejor puesto”.
- “Apoyada, pero faltan ajustes”.



ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y CONCLUSIONES

En relación con las áreas de oportunidad identificadas a partir de los resultados de la encuesta, es posible advertir que, de manera general, las personas con discapacidad que se han integrado al IFT consideran que las acciones de inclusión laboral han sido positivas. Sin embargo, destaca que, algunas personas no consideran que la relación con las y los compañeros de trabajo y la comunicación con su jefe o jefa sea excelente. Aun cuando no se reporte una calificación negativa, es oportuno reforzar los vínculos y espacios de intercambio en los equipos de trabajo.

De hecho, entre las acciones que consideran que se pueden mejorar, precisamente, se encuentran la implementación de reuniones periódicas con las áreas de trabajo y la capacitación para una mayor integración en los equipos.

Por otro lado, las personas con discapacidad exponen que es necesario reforzar las medidas de accesibilidad, particularmente, de tipo tecnológico. Con el esquema de teletrabajo existen algunas aplicaciones que no son de acceso universal para las diversas discapacidades.

Asimismo, es importante tomar en cuenta que, como señaló una de las personas participantes, el uso de cubrebocas es un obstáculo para la comunicación para las personas con discapacidad auditiva.

En comparación con los resultados obtenidos de la Evaluación realizada en el año 2021 a las 7 personas con discapacidad que ingresaron en 2020 se idéntica que las áreas de oportunidad continúan siendo las mismas. En el año 2021 se puso especial énfasis en la necesidad de reforzar los canales de comunicación con las y los superiores jerárquicos y en la mejora de la accesibilidad en las comunicaciones.

Sin lugar a duda, la implementación de ajustes razonables en materia de accesibilidad en las comunicaciones representa un reto institucional. Si bien, en el IFT se hace uso de la interpretación en Lengua de Señas Mexicana para eventos, acciones de capacitación y reuniones de equipos de trabajo, no ha sido posible contar con esta medida de tiempo completo. Sin embargo, es preciso recordar que los ajustes razonables tienen un carácter progresivo y no deben imponer una carga desproporcionada.

Asimismo, destaca que, en el año 2021 se implementó una nueva política para los contenidos de difusión internos. Desde ese momento, las postales informativas se incluye

el texto íntegro de la imagen o video, con el fin de asegurar la accesibilidad para las personas con discapacidad visual.

Bajo esta lógica, el objetivo es continuar avanzando en garantizar los ajustes y apoyos que se requieran en casos particulares, siempre y cuando sean viables presupuestalmente.

En relación con la capacitación, resalta que varias personas exponen su interés por recibir más herramientas para desempeñar las tareas que corresponden a su puesto, es decir, capacitación especializada.

También es indispensable reforzar las acciones de difusión, tanto de los derechos de las personas con discapacidad, como de información relativa a prestaciones y derechos de las y los trabajadores del IFT.








Por último, se identifican opiniones favorables y positivas respecto a cómo se han sentido las personas desde su ingreso al IFT. Además, el hecho de que no se reporten casos de discriminación, da cuenta de los esfuerzos que se han realizado para avanzar en la plena inclusión de las personas con discapacidad.

En suma, el papel del IFT como institución de un Estado de derecho democrático con relación al combate a la discriminación es el de reconocer a todos los individuos como sujetos de derechos y garantizar su ejercicio, sin importar la raza, etnia, sexo, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, o cualquier otra condición o característica de las personas. Con base en lo anterior corresponde velar porque existan las condiciones necesarias (materiales, de capacidades y del entorno) para que los derechos humanos de todas las personas, en condiciones de igualdad, se puedan ejercer a plenitud.

La discriminación, como fenómeno, exige de políticas públicas claramente definidas para su atención. En la medida en que se conozcan las percepciones de quienes se han integrado al IFT a través de las convocatorias especiales para personas con discapacidad, se contará con mayor y mejor información que permita precisar qué tipo de medidas deben ser las prioritarias para asegurar la inclusión laboral.

PRÓXIMAS ACCIONES

Derivado de la identificación de las áreas de oportunidad, la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) coordinará las acciones necesarias para que en el año 2023 se lleven a cabo las siguientes acciones:

-  Llevar a cabo una reunión entre la DGIGDI y las personas con discapacidad en enero 2023 para establecer acuerdos sobre las acciones que deben implementarse y su viabilidad.
-  Realizar reuniones periódicas con las áreas a las que se encuentran adscritas las personas con discapacidad.
-  En caso necesario, se llevarán a cabo acciones de contención para resolver situaciones de conflicto laboral.
-  Capacitar en materia de derechos de las personas con discapacidad a las personas de las unidades administrativas a las que se encuentran adscritas las personas con discapacidad.
-  Realizar una reunión entre la Dirección General de Gestión de Talento y las personas con discapacidad para que conozcan las prestaciones laborales a las que tienen derecho.
-  Incluir en el Programa Anual de Capacitación las temáticas de capacitación que son del interés de las personas con discapacidad, siempre y cuando sean viables.
-  Dar continuidad a los cursos de Lengua de Señas Mexicana.