



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Entornos laborales con accesibilidad universal*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de accesibilidad	3
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas.....	4
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	5
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	6



1. Introducción

El indicador de Entornos Laborales con Accesibilidad Universal promueve que los espacios de trabajo sean accesibles para personas con discapacidad, eliminando barreras físicas, tecnológicas y actitudinales.

La Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad y la NOM-034-STPS-2016 establecen obligaciones de accesibilidad en centros de trabajo. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) refuerza estos compromisos a nivel internacional.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de entornos accesibles alineados con el Distintivo ESR® y las certificaciones de igualdad laboral.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Igualdad de género	Derechos Laborales	La accesibilidad es componente de la inclusión integral y la no discriminación.
Instalaciones limpias y seguras	Derechos Laborales	Las adaptaciones de accesibilidad se integran al diseño de instalaciones seguras.
Cultura organizacional	Derechos Laborales	La cultura inclusiva elimina barreras actitudinales hacia personas con discapacidad.
No discriminación	Derechos Humanos	La accesibilidad es condición para la no discriminación efectiva de PcD.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Servicios y oficinas	Espacios de trabajo administrativo donde la accesibilidad arquitectónica y tecnológica es prioritaria.
Comercio y retail	Atención al público y espacios comerciales que requieren accesibilidad para empleados y clientes.
Gobierno y sector público	Obligación legal reforzada de accesibilidad en instalaciones gubernamentales.
Educación	Instituciones educativas con obligación de inclusión de personal y estudiantes con discapacidad.
Tecnología	Accesibilidad digital y de herramientas de trabajo como factor crítico de inclusión.
Manufactura	Adaptación de puestos de trabajo y líneas de producción para inclusión de PcD.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	Ley General Inclusión PcD	Inclusión de personas con discapacidad	Obligaciones de accesibilidad en centros de trabajo y servicios.
Ley	Ley Federal Prevenir Discriminación	Prevención y eliminación de discriminación	Prohíbe discriminación por discapacidad en el ámbito laboral.
NOM	NOM-034-STPS-2016	Acceso y desarrollo en centros de trabajo	Condiciones de accesibilidad para PcD en centros de trabajo.
Certificación	NMX-R-025-SCFI-2015	Igualdad Laboral y No Discriminación	Certifica prácticas de inclusión laboral incluyendo accesibilidad.
Certificación	Distintivo Gilberto Rincón Gallardo	Empresa incluyente	Reconoce la contratación e inclusión de PcD.
ODS	ODS 10	Reducción de desigualdades	Inclusión social y económica de personas con discapacidad.
Internacional	CDPD (ONU)	Convención Derechos PcD	Derecho a la accesibilidad y ajustes razonables en el trabajo.
Estándar	GRI 405	Diversidad e igualdad de oportunidades	Reporte sobre diversidad e inclusión en la fuerza laboral.

5. Factores que influyen en la implementación

- Infraestructura existente: los edificios antiguos presentan mayores desafíos de adaptación arquitectónica que las construcciones nuevas.
- Tipo de discapacidad: la accesibilidad debe considerar discapacidades motoras, visuales, auditivas, intelectuales y psicosociales.
- Costos de adaptación: las inversiones en accesibilidad tienen retorno en inclusión de talento y estímulos fiscales disponibles.
- Tecnología asistiva: la disponibilidad de software y hardware accesible facilita la inclusión de PcD en puestos administrativos y técnicos.
- Cultura organizacional: las barreras actitudinales son frecuentemente más difíciles de eliminar que las físicas.
- Marco legal: la CDPD establece la obligación de ajustes razonables que las empresas deben implementar.

6. Cómo crear un programa de accesibilidad

- Realizar diagnóstico integral de accesibilidad en todas las instalaciones: arquitectónica, tecnológica, comunicacional y actitudinal.
- Elaborar plan de adaptaciones priorizando las áreas de mayor impacto y uso.
- Implementar ajustes razonables en puestos de trabajo para empleados con discapacidad.
- Adquirir e implementar tecnología asistiva (lectores de pantalla, subtítulo, señalización inclusiva).
- Capacitar a todo el personal en trato digno e inclusión de personas con discapacidad.



- Establecer política de contratación inclusiva con metas de empleo de PcD.
- Buscar certificaciones como NMX-R-025 y Distintivo Gilberto Rincón Gallardo.
- Monitorear y reportar indicadores de inclusión y accesibilidad periódicamente.

7. Beneficios empresariales

- Inclusión efectiva de talento diverso que enriquece la organización.
- Cumplimiento de obligaciones legales de accesibilidad y no discriminación.
- Acceso a estímulos fiscales por contratación de personas con discapacidad.
- Mejora de imagen corporativa como empresa incluyente y responsable.
- Obtención de certificaciones de igualdad laboral que fortalecen la reputación.
- Cultura de respeto a la diversidad que beneficia a toda la organización.
- Reducción de riesgos legales ante CONAPRED y organismos de derechos humanos.

8. Riesgos de no implementar

- Discriminación por omisión hacia personas con discapacidad.
- Demandas ante CONAPRED y comisiones de derechos humanos.
- Incumplimiento de la CDPD y la Ley General de Inclusión de PcD.
- Pérdida de talento diverso por barreras de acceso no atendidas.
- Exclusión de certificaciones de igualdad y reconocimientos de inclusión.
- Daño reputacional por prácticas excluyentes documentadas.

9. Herramientas y recursos

- Guía de accesibilidad universal del CONADIS para centros de trabajo.
- Criterios de la NMX-R-025-SCFI-2015 para evaluación de prácticas de inclusión.
- Catálogo de tecnología asistiva disponible en México por tipo de discapacidad.
- Manual de trato digno e inclusión de personas con discapacidad del CONAPRED.
- Directorio de organizaciones especializadas en inclusión laboral de PcD.
- Herramientas de evaluación de accesibilidad digital (WCAG 2.1).

10. Mejores prácticas

- Diseñar nuevas instalaciones con criterios de accesibilidad universal desde el proyecto.
- Involucrar a personas con discapacidad en el diagnóstico y diseño de adaptaciones.
- Establecer alianzas con organizaciones especializadas para reclutamiento inclusivo.
- Implementar programas de mentoring y acompañamiento para empleados con discapacidad.
- Reportar indicadores de diversidad e inclusión conforme a GRI 405.
- Aspirar a la certificación NMX-R-025 como validación externa de prácticas inclusivas.



11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Diagnóstico de accesibilidad	Porcentaje de instalaciones con diagnóstico de accesibilidad actualizado	$(\text{Instalaciones con diagnóstico} / \text{Total de instalaciones}) \times 100$	Bienal	Ley de Inclusión de PcD; NOM-034-STPS; CDPD
Plan de adaptaciones	Existencia de plan de adaptaciones con presupuesto y cronograma	Plan documentado (Sí/No) + presupuesto asignado	Anual	Ley de Inclusión de PcD; NOM-034-STPS
Capacitación en inclusión	Porcentaje de personal capacitado en trato incluyente y accesibilidad	$(\text{Personal capacitado} / \text{Total de personal}) \times 100$	Anual	NMX-R-025; CDPD; mejores prácticas
Política de ajustes razonables	Existencia de política de ajustes razonables documentada y difundida	Política documentada (Sí/No) + porcentaje de personal informado	Anual	CDPD art. 2; Ley de Inclusión de PcD

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Ajustes razonables implementados	Número de ajustes razonables implementados para trabajadores con discapacidad	Conteo de ajustes razonables realizados en el periodo	Anual	CDPD; Ley de Inclusión de PcD; NOM-034-STPS
Inversión en accesibilidad	Porcentaje del presupuesto de infraestructura destinado a accesibilidad	$(\text{Inversión en accesibilidad} / \text{Presupuesto de infraestructura}) \times 100$	Anual	Ley de Inclusión de PcD; mejores prácticas
Barreras eliminadas	Porcentaje de barreras identificadas que han sido eliminadas o mitigadas	$(\text{Barreras eliminadas} / \text{Barreras identificadas}) \times 100$	Anual	NOM-034-STPS; CDPD
Quejas por accesibilidad	Número de quejas por falta de accesibilidad recibidas y atendidas	Conteo de quejas + porcentaje atendidas en plazo	Semestral	CONAPRED; Ley de Inclusión de PcD



11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Contratación de PcD	Porcentaje de personas con discapacidad en la plantilla total	$(\text{Trabajadores PcD} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Anual	Ley de Inclusión de PcD; ODS 10; GRI 405
Certificación de igualdad	Estatus de certificación NMX-R-025 o Distintivo Gilberto Rincón Gallardo	Certificación vigente (Sí/No) + nivel + fecha de vencimiento	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015; Distintivo GRG
Clima de inclusión	Calificación de inclusión en encuesta de clima laboral	% de respuestas favorables en dimensión de inclusión	Anual	NMX-R-025; mejores prácticas de clima
Retención de PcD	Tasa de retención de trabajadores con discapacidad vs. tasa general	Tasa de retención PcD / Tasa de retención general	Anual	Mejores prácticas de diversidad e inclusión

12. Conclusión

La accesibilidad universal en entornos laborales es un derecho y una oportunidad de inclusión que enriquece a las organizaciones. La eliminación de barreras físicas, tecnológicas y actitudinales permite a las empresas acceder a talento diverso y cumplir con sus obligaciones legales e internacionales.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde el compromiso de accesibilidad hasta la construcción de una cultura de accesibilidad universal que trasciende el cumplimiento normativo.