

VERSIÓN ESTENOGRÁFICA DE LA PRIMERA SESIÓN DE LA ASAMBLEA CONSULTIVA 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” CELEBRADA EL MARTES 23 DE NOVIEMBRE DE 2021

ASISTENCIA:

a) DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS

1. Regina Castro Traulsen, Directora General de Derechos Humanos
2. Daniela del Carmen Suárez de los Santos, Subdirectora General de Planeación Estratégica y Seguimiento de Proyectos
3. Andrea Ivonne Santos Aguilar, Asistente de Gestión y Seguimiento
4. Aarón Ernesto Flores Velasco, Subdirector de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
5. Catalina Rodríguez Pérez, Jefa de Departamento de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
6. Monserrat Ramírez Valencia, Profesional Operativa de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
7. Yocelin Sánchez Rivera, Profesional Operativa de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
8. Karina Valades Martínez, Técnica Operativa de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
9. Carlos Rocha de Arredondo, prestador de prácticas judiciales en la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
10. Jessica Janeth Padilla Márquez, prestadora de servicio social en la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad

b) PERSONAS PARTICIPANTES

[REDACTED] Casas de la Cultura Jurídica en
Aguascalientes, Aguascalientes

[REDACTED] Secretaría de Acuerdos de la
Primera Sala Penal y Civil

[REDACTED] Departamento de Desarrollo Laboral,
Dirección General de Recursos Humanos

[REDACTED] Casa de la Cultura Jurídica en
Campeche

[REDACTED] Módulo de Información
(San Lázaro), Unidad General de Transparencia y Sistematización de la
Información Judicial

[REDACTED] Ejecución, Dirección General de
Relaciones Institucionales

[REDACTED] Área
de Sesiones Públicas, Secretaría General de Acuerdos

[REDACTED] Centro de Desarrollo
Infantil "Artículo 123"

[REDACTED] Dirección General de la
Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis

[REDACTED] Dirección General de Recursos
Humanos

[REDACTED] Casa de la
Cultura Jurídica en Villahermosa, Tabasco

[REDACTED] Procedimientos de Contratación, Dirección
de Recursos Materiales

[REDACTED] Dirección General de
Justicia TV Canal del Poder Judicial de la Federación

[REDACTED] Dirección General de
Justicia TV Canal del Poder Judicial de la Federación

	Coordinación de la Oficina de la Presidencia
	Centro de Desarrollo Infantil "Artículo 123"
	Subsecretaría General de Acuerdos
	Secretaría General de Acuerdos
	Oficialía Mayor
	Dirección General de Derechos Humanos
	Dirección General de Derechos Humanos
	Dirección General de Seguridad
	Dirección General de Relaciones Institucionales
	Secretaría General de la Presidencia
	Subsecretaría General de Acuerdos
	Oficialía Mayor

(SE APERTURÓ LA SESIÓN A LAS 17:10 HORAS)

Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos: Damos comienzo a la segunda fase del Acuerdo General que propone una Política de Inclusión y Medidas Generales para la Protección de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en la Suprema Corte. Es muy importante mencionar que las personas que están participando el día de hoy en estas Asambleas son quienes se auto adscriben como personas con discapacidad y trabajan en este Alto Tribunal.

Durante estos tres días, estaremos llevando estas Asambleas todo el personal que conforma la Subdirección de Programas de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos, su titular Aarón Flores y una servidora, quien es Subdirectora General de Derechos Humanos en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sin más, tengo el honor de dar el uso de la voz a la Mtra. Regina Castro, Directora General de Derechos Humanos, quien nos explicará las razones por las que se propone la emisión del presente Acuerdo.

Mtra. Regina, la escuchamos con muchísima atención.

Mtra. Regina Castro Traulsen: Muchísimas gracias, Daniela.

Bienvenidas a todas y a todos, desde la Dirección General de Derechos Humanos les doy la más cordial bienvenida a la primera Asamblea del Mecanismo de Consulta del Proyecto de Acuerdo General de Administración por el que se establecen las Políticas de Inclusión y las Medidas Generales para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad que trabajan en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Acuerdo que estamos poniendo a su consideración tiene como finalidad promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad que trabajan en la Suprema Corte, y esta consulta forma parte de las políticas que permiten adoptar plenamente el modelo social de la discapacidad en la Suprema Corte.

La idea central de éste radica en la eliminación de aquellas barreras que les impiden a las personas con discapacidad el acceso a los derechos en condiciones de igualdad que las demás personas; como parte del mismo y garantizando su derecho a la participación y a la consulta previa reconocido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es que se lleva a cabo esta Asamblea.

El primer esfuerzo realizado por la Suprema Corte para alcanzar la inclusión laboral al interior de la institución fue en el periodo de 2015-2018, en dicha ocasión se emitió un Acuerdo en el que se creó el Programa Integral de Inclusión Laboral conocido como “PIIL”, cuya ejecución consistió en tres convocatorias de concurso abierto para ocupar plazas exclusivas para personas con discapacidad, lo que trajo consigo la incorporación de 17 personas con discapacidad a la plantilla laboral de la Corte.

Sin embargo, durante esta administración se realizaron ejercicios internos de consulta y diagnóstico para evaluar los resultados de este programa desde su creación. Asimismo, el Ministro Presidente decidió adscribir la Unidad de Inclusión Laboral que operaba dicho PIIL a la Dirección General de Derechos Humanos.

Lo que advertimos de este análisis del PIIL fue que, si bien se trató de un primer gran esfuerzo al crear plazas exclusivas y, por tanto, diferenciadas para personas con discapacidad; se generó la falsa percepción de que dichas plazas estaban limitadas a una categoría o rango salarial sin posibilidad de crecimiento, que no existía la necesidad de un plan progresivo para la contratación de más personas con discapacidad, ni políticas transversales que buscaran avanzar a una nueva cultura laboral.

Por estas razones, y derivado de los avances en estándares nacionales e internacionales de la protección de personas con discapacidad y accesibilidad, a cinco años de la creación del PIIL, consideramos que era necesario darlo por concluido y sustituirlo por una política transversal de inclusión a favor de las personas con discapacidad a través de medidas tendientes a implementar el modelo social de la discapacidad en la Suprema Corte. Para ello se tomó como base lo manifestado por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en 2014, quien, a través de las Observaciones finales sobre su 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 poblacional; así como la escasa cobertura de estrategias y programas para su fomento encaminados a cubrir la cuota laboral mínima del 3% en el sector público a favor de las personas con discapacidad.

Es por ello que, la primera medida general de este proyecto de Acuerdo es que, como meta mínima, logremos que el 3% de la plantilla total de las personas que trabajan en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte se integre por personas con discapacidad o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales. Una vez alcanzado el referido porcentaje, mediante distintas acciones afirmativas se buscará aumentar el número de manera progresiva.

Estas son las razones principales por las que consideramos la creación de este nuevo Acuerdo, que ahora sometemos a su consideración y les agradezco muchísimo su participación para esta importante Consulta.

Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos: Agradece la participación de la Mtra. Regina y cede el uso de la voz a la Mtra. Catalina Rodríguez Pérez.

Mtra. Catalina Rodríguez Pérez: Agradece la participación a la Mtra. Regina Castro y a la Mtra. Daniela del Carmen Suárez.



Agradece a su vez la participación a las personas y explica la dinámica de trabajo para las Asambleas Consultivas.


Cede el uso de la voz al Lic. Aarón Flores para la presentación de la estructura del Proyecto de Acuerdo, así como el Capítulo Primero.

Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco: Exposición de la estructura del Proyecto de Acuerdo.


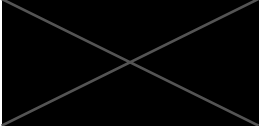
Tema: Estructura del Proyecto de Acuerdo Presenta: Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco Duración de la presentación: 5 minutos			
Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
N/A	N/A	N/A	N/A




Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco: Exposición del Capítulo Primero. Definiciones.


Tema: Capítulo Primero. Definiciones Presenta: Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco Duración de la presentación: 22 minutos			
Primera ronda de participaciones			
Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	Buenas tardes  la Casa de la Cultura Jurídica en Villahermosa, a asco. Mi discapacidad son secuelas de poliomielitis, me afectó la parte izquierda de mi cuerpo y parte de la derecha. El único problema que tengo es que, no puedo con mi mano izquierda manejar computadoras porque tengo en la mano derecha "reflejo espejo".	N/A	N/A






	<p>Por otro lado, hace dos años me tuvieron que hacer una operación y me incapacitaron, no me pagaron todo un mes de sueldo.</p> <p>Muchas gracias.</p>		
	<p>Buenas tardes.</p> <p>Trabajo en la Primera Sala de Acuerdos.</p> <p>Mi participación es respecto a la relación entre protección civil y personas con discapacidad, debido a que no existen lineamientos claros sobre cómo evacuarlas en situaciones de emergencia.</p> <p>Gracias.</p>	<p>Mtra. Catalina Rodríguez Pérez</p>	<p>Agradece la participación, a la vez que señala que el tema de protección civil será retomado más adelante cuando se exponga el capítulo del Proyecto de AGA relativo a la accesibilidad.</p>
	<p>Hola.</p> <p>Yo quiero comentar respecto a las definiciones que se encuentran en el artículo 1. En su momento, las hice llegar a través del micrositio.</p> <p>La primera es respecto del concepto de ajustes razonables. El concepto contemplado en el AGA establece que una de las limitantes para no conceder un ajuste razonable es que se afecten derechos de terceros. Me parece que esa limitación incluso contraría el principio de progresividad toda vez que están creando una limitación nueva no prevista en legislación alguna. Por lo tanto, considero que esa porción de “afectación a derechos de terceros” se tendría que eliminar.</p> <p>El segundo aspecto es sobre el concepto de personas con discapacidad y personas con dificultades. Ya escuché la participación de Aarón Flores, pero no me parece que sea justificable basarnos en lineamientos estadísticos que se llevaron a cabo para poder implementar políticas de inclusión laboral. En la Convención se contempla el concepto de persona con discapacidad y el concepto de discapacidad, no se habla de persona con dificultad.</p>	<p>Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco</p>	<p>Agradece los comentarios planteados por  desde el micrositio.</p> <p>A su vez, señala que, en cuanto al concepto de ajustes razonables, este fue retomado de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y en ella se retoma lo de afectación a derechos de terceros.</p> <p>Se reitera que el motivo por el cual se añadió el concepto de personas con dificultad radica en la ampliación del marco de protección.</p>

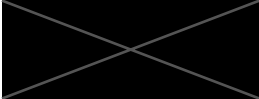

	<p>Yo creo que no se debería considerar, ni retomar el concepto de persona con dificultad. Es persona con discapacidad y punto.</p> <p>Me parece que el introducir el término de personas con dificultades es dejar demasiado laxo el parámetro para considerar a las personas que van a formar parte del 3% mínimo inicial de la plantilla laboral, por ello, yo creo que debería eliminarse.</p> <p>Hasta ahorita, sería todo lo que voy a comentar. Gracias.</p>		
	<p>Hola, qué tal. Muchísimas gracias por esta consulta porque aquí se concreta el “nada sobre nosotros, sin nosotras, sin nosotros”.</p> <p>En primer lugar, me planteo ¿por qué no tener en este aparatado de definiciones una definición de inclusión y/o inclusión laboral?</p> <p>En segundo lugar, yo también considero que habría que definir más el tema de ajustes razonables.</p> <p>En tercer lugar y en cuanto al concepto de personas con dificultad, me parece muy importante que se tomen en cuenta a todas y todos. Sin embargo, sí considero que debería haber una delimitación clara, los lineamientos que especifique esos temas, dado que podemos confundir el concepto de discapacidad con dificultad e implicaría una regresión en materia de discapacidad.</p> <p>Muchas gracias.</p>	<p>Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco</p>	<p>Agradece la participación de [REDACTED] y señala que, e ec vamente, sería relevante plantear un concepto de inclusión y/o inclusión laboral en aras de que puedan ser establecidos estándares para el resto de las instituciones.</p> <p>Se reitera que el motivo por el cual se añadió el concepto de personas con dificultad radica en la ampliación del marco de protección.</p>
	<p>Buenas tardes a todos.</p> <p>En mi caso, el problema es auditivo.</p> <p>El Proyecto es muy bueno porque nos están incluyendo, razón por la que siento una enorme satisfacción de que nos estén considerando.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

	<p>Buenas tardes.</p> <p>Yo soy la única persona sorda y como mi discapacidad no es visible, a veces las personas se llegan a molestar cuando me hablan y no respondo. En este sentido, hace falta difusión en torno a los tipos de discapacidad en aras de derribar las barreras socioculturales.</p> <p>Por otro lado, yo no escucho las alarmas contra incendios, me gustaría que se implementaran alarmas visuales para saber que hay una emergencia.</p> <p>Muchísimas gracias.</p>	N/A	N/A
	<p>Buenas tardes.</p> <p>Yo fui diagnosticado, aproximadamente hace 12 años, con cistopatía mitocondrial, por lo que siento dolor generalizado en el cuerpo todo el tiempo.</p> <p>A mí, sí se me hace válido incluir el término “persona con dificultad” toda vez que existen más personas como yo que necesitamos laborar y ayuda.</p> <p>Yo trabajo en un cuarto piso y con motivo de la pandemia, se nos ha indicado que no podemos hacer uso de los elevadores, lo cual me dificulta la movilidad en mi espacio laboral.</p> <p>Yo celebro esta reunión y que se considere el término “personas con dificultad” porque me encuentro en ese grupo de población.</p>	N/A	N/A
Segunda ronda de participaciones			

Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	<p>Sobre el concepto de discapacidad, entiendo que el término "deficiencias" utilizado en la Convención ha sido rechazado por la comunidad de personas con discapacidad, por lo que se ha tratado de reformular en el AGA como "determinadas condiciones"; sin embargo, ese fraseado es muy amplio y no refleja el sentido de la discapacidad.</p> <p>En cuanto al concepto de "modelo social de la discapacidad", oculta el propio sentido toda vez que apunta a que la sociedad debe hacerse cargo de la eliminación de las barreras.</p> <p>Por último, en cuanto a personas con dificultad, me parece que no hay una delimitación en cuanto a lo que se refiere por dificultad. Lo anterior, es preocupante porque este concepto se retoma a lo largo de todo el AGA y puede suceder que personas con discapacidad no se vean beneficiadas en sí por estas medidas.</p>	Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos y Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco	<p>Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco: Agradece la participación de todas y todos.</p> <p>Señala que se considerará establecer en que apartados del AGA se empleará el término personas con discapacidad y/o personas con dificultad.</p> <p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos: Expresa su agradecimiento por la confianza y participación.</p>
	<p>Buenas tardes.</p> <p>Considero que debe darse difusión acerca de qué es discapacidad y de los tipos de discapacidad, a fin de promover una cultura inclusiva.</p> <p>En mi área, no existe una andadera, la cual necesito para realizar mi movilidad plena. Además, en el otorgamiento de uniformes, considero que deberían brindarme botas para mi mejor movilidad.</p>		<p>Señala que se podrá acudir inmediatamente al personal de la Unidad de Inclusión a fin de revisar caso por caso en caso de requerir algún ajuste razonable o ayuda técnica.</p>
	<p>Muchas gracias por dejarme participar.</p> <p>A mí en cuanto a los conceptos, me parece muy interesante incluir a todas y todos en el término de "personas con dificultad" y sería injusto no considerarlas. Sin embargo, debería limitarse más la definición de manera que terceras personas no se aprovechen indebidamente de este Acuerdo.</p>		<p>Por otro lado, refiere que en este AGA no se busca equiparar "persona con discapacidad" a "persona con dificultad", toda vez que el objeto de este AGA es la eliminación de las barreras.</p>





	<p>En cuanto al término de “no afectar derechos de terceras personas” en el concepto de ajustes razonables, considero que es contrario a la Convención.</p> <p>Por otro lado, en algún momento solicité un ajuste razonable para poner cintas de contraste en las escaleras de acceso al edificio donde laboro, el cual estuvo en dictaminación alrededor de 3 meses, posteriormente, un directivo sufrió un accidente en esa área y en poco tiempo fue implementado dicho ajuste previamente solicitado.</p> <p>En cuanto a los alimentos, yo laboro en el edificio de República del Salvador, en el cual no existe comedor, por lo que, tras una serie de correos, logramos que a las personas con discapacidad se nos diera un box lunch; sin embargo, debíamos ir por el, lo que era muy difícil debido a nuestra condición.</p> <p>Señalo mi preocupación en cuanto al tema de las letras y los ascensos laborales, que son temas sumamente discrecionales.</p> <p>Finalmente quiero señalar que, en cuanto al transporte, en el SAT a las personas con discapacidad se les brinda transporte desde su casa al lugar de trabajo y viceversa, me gustaría que al menos, el transporte entre sedes fuera accesible y el personal sea capacitado respecto al trato adecuado.</p>		
	<p>En cuanto al concepto de “ajustes razonables” considero que es sumamente laxo el término de “no se impongan cargas desproporcionadas”, pues no se sabe cuáles son los lineamientos o los parámetros para ello.</p>		
	<p>Debemos considerar que la Suprema Corte está facultada para realizar una protección más favorable en cuanto al concepto de ajustes razonables.</p> <p>Además, considero que “afectación a derechos de terceros” pudiera tratarse en realidad de una barrera actitudinal de esa tercera persona, por lo cual considero inadecuado mantenerlo en la redacción del concepto.</p> <p>Por otro lado, en cuanto al término de “persona con dificultad” me remite al modelo médico rehabilitador, lo cual es inadecuado seguirlo utilizando.</p>		


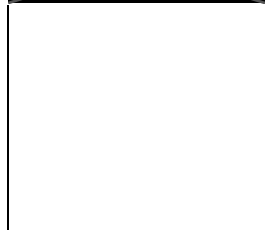


	Buenas tardes.		
	Considero que sí es relevante que se tomen en cuenta a las personas con dificultad, pues me encuentro en ese grupo poblacional y pocas veces somos visibilizadas. Debido a esta condición, no me animo a usar el elevador, por lo que sólo uso las escaleras.		
	En cuanto al capítulo de definiciones, específicamente en ajustes razonables, considero que sí son posibles las afectaciones a derechos de terceras personas, por lo que habría que tenerlas en cuenta.		
	Por otro lado, en cuanto al término “personas con dificultad” no estoy de acuerdo en la forma que este se redactó en el AGA, pues es sumamente amplio y esto podría dar cabida a que otras personas que no tienen alguna discapacidad se vean beneficiadas de derechos que les corresponden únicamente a las personas con discapacidad.		
	Yo también difiero en cuanto al término de “personas con dificultad”, me gustaría que quedara más definido.		
Tercera ronda de participación			
Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	Quiero agradecer la preocupación por nosotros, lo cual implica a hacer partícipes a otras personas. Buenas noches, hasta mañana.	N/A	N/A
	Buenas tardes. El problema del término de “personas con dificultad” radica en que es muy ambiguo. Sí debe ser considerado en el Proyecto de AGA, pero debe ser acotado o redefinido.	N/A	N/A



	En el tema de ajustes razonables, la solución consiste en que durante su implementación se cuente con la asesoría adecuada de instituciones o especialistas.		
	Buenas noches. A mí lo que me causa conflicto es el concepto de “personas con dificultad”, toda vez que no está muy delimitado y esto impactará negativamente en la medida del porcentaje meta de 3%, pues implicará que otras personas se vean beneficiadas y no en sí las personas con discapacidad.	N/A	N/A
	<u>Comentario desde el chat:</u> “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 con una condición que les genere un contexto de discapacidad, en ese caso desde luego que debe arroparse por el derecho”.	N/A	N/A

Mtra. Catalina Rodríguez Pérez: Cierra el apartado de comentarios y cede el uso a la voz a la Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos para la exposición del Capítulo Segundo. Objeto e Interpretación.

Tema: Capítulo Segundo. Objeto e interpretación
Presenta: Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos
Duración de la presentación: 5 minutos

Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
 	<p>Considero que es necesario darle más dientes a la Unidad de Inclusión, es decir, darle mayor poder de decisión.</p> <p>Por ello sugiero que la Unidad de Inclusión se eleve a ser una Dirección de Área y no sólo una Subdirección, pues siento que se está subestimando nuestro tema, dándole un rango menor que el que merecen las personas con discapacidad.</p>	<p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Señala que la Unidad de Inclusión Laboral, adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos será quien tenga la batuta en la implementación de estas medidas. Además, de que está integrada por personas especialistas en la materia, quienes, en un primer momento, decidirán sobre la implementación de ajustes razonables y ayudas técnicas.</p> <p>No obstante, señala que la importancia de este AGA radica en que se están creando obligaciones a los órganos y áreas de la Suprema Corte.</p>
 	<p>Yo estoy de acuerdo con  quisiera que la Mtra. Daniela nos representara por tener una calidad humana enorme.</p>	<p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Agradece muchísimo el comentario, le asegura que desde la DGDH se va a luchar siempre por la protección de sus derechos humanos, lo cual se ve reflejado en la interpretación progresiva conforme a los estándares nacionales e internacionales en la materia.</p>
 	<p>Yo no he tenido la oportunidad de leer este Proyecto de AGA, me gustaría que me compartieran el documento, a fin de estar en posibilidades de realizar comentarios concretos sobre este.</p>	<p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Señala que en el chat se le hará llegar el link del micrositio.</p> <p>Por otro lado, refiere que parte de los estándares nacionales e</p>

			<p>internacionales es someter a consulta aquellas políticas que tendrán un impacto en la vida de las personas con discapacidad, para lo cual, se creó un micrositio en el cual se encuentra el Proyecto de AGA, así como sus versiones en formato de lectura facilitada, Lengua de Señas Mexicana, audios e infografías.</p> <p>* En el chat de la sesión de Zoom, la Mtra. Daniela y el Lic. Aarón compartieron sus correos electrónicos institucionales, a fin de que las personas pudieran estar en posibilidad de contactarles.</p>
	<p>Buenas noches. Agradezco el espacio y les felicito por este esfuerzo.</p>		
	<p>Considero que, debido a mi situación médica, me encuentro en el rango de “personas con dificultad”, por lo que insisto en que permanezca este término en el Proyecto de AGA. Además, sugiero que se brinde una capacitación a las y los titulares en torno a lo que implican ciertos padecimientos y discapacidades.</p>	N/A	N/A
	<p>Externo mi reconocimiento de que en el micrositio se encuentran diversas versiones del Proyecto de AGA, sumamente comprensibles.</p>	Mtra. Catalina Rodríguez	Señala que en el chat ya se compartió la liga de acceso al micrositio.
	<p>Reitero mi preocupación sobre el tema de personas con dificultades debido a que en el artículo 2, Objeto, se establece que el 3% mínimo de la plantilla laboral deberá estar integrado por personas con dificultad y/o personas con discapacidad. Únicamente deberá señalarse que en este ámbito son sujetos de derecho las personas con discapacidad.</p>	Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos	Señala que ya se ha referido anteriormente en lo relativo al término de “personas con dificultad”.

	<p>Segundo, es sumamente relevante la capacitación, no solo para el personal de la Suprema Corte, sino también para las personas con discapacidad.</p>		<p>Por otro lado, refiere que en lo relativo a la capacitación y el modelo social de la discapacidad, este Acuerdo lo aborda frontalmente, al haber contemplado un capítulo específico, el cual será abordado en próximas sesiones.</p>
	<p>No me queda claro sobre el procedimiento que se debe de seguir para el ascenso laboral.</p> <p>He cumplido con todos los horarios y he trabajado en las mismas condiciones que mis compañeras y compañeros, sin embargo, me sigo manteniendo en la misma "letra".</p> <p>Por último quisiera comentar respecto a una situación, ya que un día que lo requerí a mis superiores, no me permitieron salir a comprar las pilas necesarias para el correcto funcionamiento de mis auxiliares auditivos, lo cual me complicó poder escuchar de forma adecuada todo el día.</p>	<p>Mtra. Catalina Rodríguez Pérez</p>	<p>Señala que parte de lo que comenta  sobre el tema laboral, será abordado en otro capítulo.</p> <p>Reitera que todas las peticiones de ajustes razonables pueden hacerlas saber a la Unidad de Inclusión para encontrar la mejor forma de resolver la situación.</p>

Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos: Les agradecemos muchísimo su participación.

Sus comentarios, observaciones y experiencias son sumamente relevantes para nosotras y nosotros.

Los esperamos el día de mañana en el mismo horario y con la misma liga.

Todos los comentarios, críticas son más que bienvenidas, para eso es este espacio.

Mtra. Catalina Rodríguez Pérez: Muchas gracias a todas y todos.

Damos por concluida esta sesión.

Las y los esperamos el día de mañana.

Les pedimos conectarse nuevamente por la misma liga con la que ingresaron el día de hoy.

Buenas noches.

(SE LEVANTÓ LA SESIÓN A LAS 19:40 HORAS)