



ACCESIBILIDAD
INCLUSIÓN

DIVERSIDAD
IGUALDAD

5	Presentación
6	Introducción
10	¿QUÉ ES?
11	Objetivo general y particulares
11	Metas
11	Enfoque
12	¿PARA QUÉ APLICAR LA GUÍA ICI?
12	Beneficios
13	¿Qué ofrece el Conapred a las instituciones que desean aplicar la <i>Guía ICI</i> ?
13	¿Quiénes participan?
13	Tiempo de aplicación
13	Costo
14	¿CÓMO SE APLICA LA GUÍA ICI?
14	Metodología
18	OTRAS CONSIDERACIONES
18	¿La <i>Guía ICI</i> constituye una certificación?
18	¿Cuál es la relación entre la <i>Guía ICI</i> y los demás modelos del gobierno federal?
21	FASES DE LA ICI
21	1. Compromiso institucional
22	2. Creación de un Comité Permanente
23	3. Diagnóstico
38	4. Elaboración del Plan de Mejora
40	5. Aplicación del Plan de Mejora
41	6. Evaluación y verificación
43	REFLEXIÓN FINAL
44	ANEXOS
44	MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL
45	MARCO PROGRAMÁTICO
47	GLOSARIO
53	BIBLIOGRAFÍA

La “Institución Comprometida con la Inclusión” (ICI) es una Guía de Acción contra la discriminación en escuelas, empresas, organizaciones civiles, gobiernos, iglesias, clubes, instituciones u organismos públicos o privados, que propone diferentes medidas para alcanzar la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades sin importar origen étnico, sexo, edad, discapacidad, embarazo, religión, opinión, apariencia, preferencia sexual, o cualquier otra condición o diferencia. La ICI nos brinda elementos para iniciar un proceso institucional que mejore el desarrollo de cualquier organismo dentro de la pluralidad.

La discriminación divide a las personas, a los grupos sociales, a la sociedad. Denigra la dignidad, pone obstáculos inmerecidos y provoca profundos estragos en la vida. Abre el espacio para normalizar la exclusión y para que en nuestra sociedad la desigualdad esté presente en todos los ámbitos. Por eso no podemos aceptar la discriminación. Por eso debemos erradicarla. Todo tipo de organismos, organizaciones, clubes o instituciones públicas y privadas, deben ser espacios para la dignidad de cualquier persona, para el respeto a la diversidad.

México es un país donde aún se discrimina: En la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010, podemos observar que la discriminación está presente y que afecta de manera diferenciada a grupos en situación de vulnerabilidad. Variables tales como la apariencia física, el embarazo, la discapacidad, el origen, la edad, la preferencia sexual, la religión o el sexo son, entre otras, características o condiciones identificadas por la población como motivos por los que sus derechos no han sido respetados cuando se relacionan con alguna institución.

Comprometerse con la inclusión trae beneficios tanto al interior como al exterior de las instituciones. Al interior genera confianza, respeto y credibilidad, crea un clima de trabajo agradable, estimulante y participativo, favorece la eficiencia, la productividad y la calidad, y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al exterior, aplicar la ICI significa mejorar bienes o servicios, ampliar horizontes y fortalecer las relaciones entre la institución y la sociedad. Significa dar un mensaje social de que las personas son el centro y el fin de las instituciones sociales. La Guía ICI es un instrumento dirigido tanto a la administración pública, como a los sectores educativo, privado y social. Es una guía para el autodiagnóstico y la autoaplicación, que apoya los procesos de prevención y eliminación de la discriminación al interior de las instituciones y en su relación con su entorno. Contiene una serie de materiales en línea, de fácil acceso y comprensión, que permiten identificar problemas y áreas de oportunidad, que facilitan la elaboración de un plan de acción, la toma de decisiones, y avanzar gradualmente hacia los propósitos incluyentes.

México vive momentos de enormes y muy complejos desafíos, uno de los cuales es que las diferencias sean expresión de la pluralidad y riqueza de una sociedad que expande sus libertades y sus horizontes, y no motivo de conflicto, de violencia, de exclusiones. No fuente de desigualdad.

Nuestro país es la suma de sus instituciones. Si éstas son Instituciones Comprometidas con la Inclusión, México tendrá más posibilidades de ser un lugar para el desarrollo, la libertad, la cohesión social, la paz y la igualdad. Un lugar de esperanza y de futuro para todos y todas.

Ricardo Bucio Mújica

Presidente

Consejo Nacional contra la Discriminación

La discriminación implica una afectación real a la vida y a la dignidad de las personas que la sufren. Por su origen, nacionalidad, sexo, edad, condición de salud, condición económica, religión, preferencia sexual, apariencia o por sus opiniones, son obstaculizados o negados los derechos, oportunidades, bienes o servicios a millones de personas de forma inmerecida e injusta.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) tiene como principal facultad promover acciones que busquen erradicar este fenómeno social. Pero impulsar acciones por la igualdad y contra la discriminación es una tarea que le toca al conjunto de las instituciones públicas, educativas, empresariales y sociales en general.

Esto se debe a que, la cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan un trato desigual a las personas o grupos de población, existen y se reproducen en todos los ámbitos de la vida, y su transformación requiere corresponsabilidad y compromiso, así como conocimiento y herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional al interior y en relación con el entorno.

Tomarse en serio la agenda antidiscriminatoria en México significa que el Estado se haga cargo de su obligación de garantizar la protección de los grupos que han sido históricamente discriminados, y que la sociedad y los sectores que la componen se hagan cargo de su responsabilidad en razón de generar espacios sociales respetuosos de la dignidad de todas las personas.

Una de las posibles rutas para combatir la discriminación de manera conjunta es una estrategia de “cambio de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas, en las que las personas se socializan y desarrollan trayectorias vitales y profesionales, con el propósito de que se conviertan en mecanismos de cohesión social y no en reproductoras de la discriminación y la exclusión”.¹

Para apoyar este proceso el Conapred diseñó la guía de acción contra la discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (ICI) que busca que las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país tomen parte por la igualdad y contra la discriminación. Que no sean neutras, o no crean que lo son.

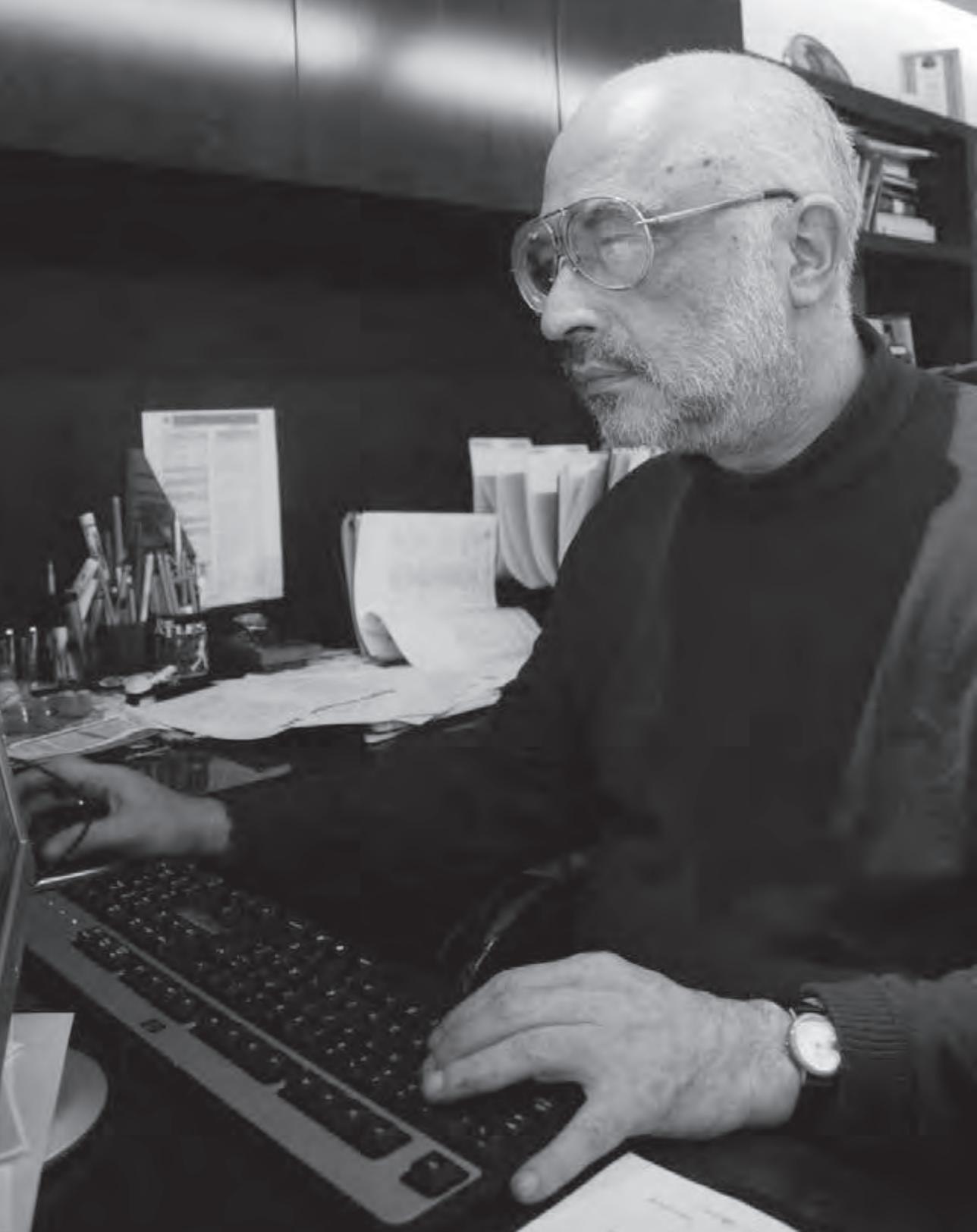
La ICI se desarrolla en cinco apartados diferentes:

El primero define y explica sus objetivos; el segundo plantea el propósito de su aplicación, así como los beneficios dentro de las instituciones y lo que implica para la sociedad este compromiso. En tercer lugar se presenta cómo se debe aplicar y sus etapas; en cuarto, se precisa sobre el sentido del compromiso que se adquiere al aplicarla. El quinto apartado aborda las políticas institucionales que se sugiere implementar para promover acciones a favor de la igualdad y la no discriminación.

El Conapred reconoce la disposición, decisión y compromiso que requiere implementar la ICI, y asume la responsabilidad de asesorar e impulsar los procesos de las diversas instituciones u organizaciones que la asuman. Y apuesta a que la suma de las transformaciones que se vayan generando nos dará beneficios directos y un mejor horizonte como sociedad.

La democracia, la paz, la sustentabilidad o el desarrollo no tienen espacio sin la inclusión.

¹ Jesús Rodríguez Zepeda, “La otra desigualdad: la discriminación en México”, México, ponencia inédita, 2011.



*GUÍA DE ACCIÓN
CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN*

INSTITUCIÓN COMPROMETIDA CON LA INCLUSIÓN (ICI)



¿QUÉ ES?



Es una herramienta que propone diferentes medidas autoaplicables para que las instituciones públicas, privadas, empresas u organizaciones de la sociedad civil deseen alcanzar la igualdad de derechos sin distinción de personas por su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, apariencia, preferencias sexuales, o cualquier otra, tengan elementos para iniciar un proceso de fortalecimiento institucional.

Objetivo general

La *Guía ICI* apoya a las instituciones a prevenir y eliminar la discriminación con el fin de desarrollar condiciones para alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato en las instituciones, empresas u organizaciones.

Objetivos particulares

- Desarrollar capacidades internas para integrar la no discriminación en el quehacer de la institución.
- Fomentar el desarrollo y la aplicación de acciones para la igualdad y la no discriminación en la institución.
- Promover un ambiente de colaboración y de paz en el trabajo con base en la diversidad del personal.

Metas

La guía no es un punto de llegada sino un punto de partida. En tal sentido, las instituciones deben estar abiertas a la constante evaluación, aprendizaje y reflexión crítica de sus actividades y del impacto de éstas sobre el personal. La mejora continua supone la revisión constante de los objetivos y las metas relacionadas con el derecho a la no discriminación.

A corto plazo

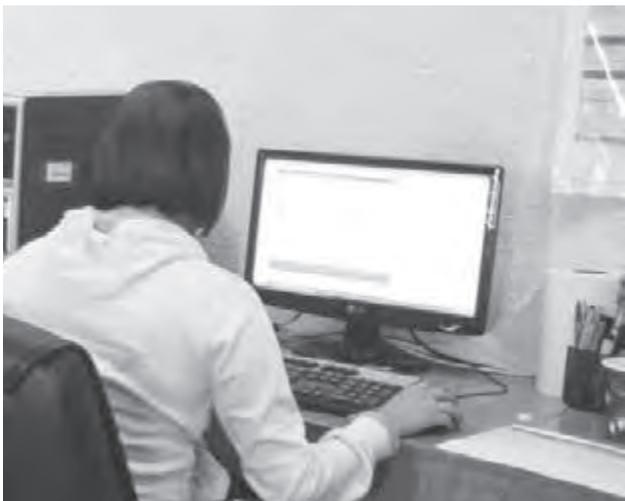
- Contar con personal sensible que promueva la igualdad de trato y oportunidades entre sus compañeros y compañeras, beneficiarios, clientes y proveedores.
- Tener un programa o política para el desarrollo y ejecución de acciones concretas por la igualdad y la no discriminación.

A largo plazo

- Contar con un reconocimiento social como Institución Comprometida con la Inclusión en la contratación del personal, las condiciones del trabajo, el desarrollo profesional, la atención a personas beneficiarias y usuarias de los servicios de la institución.
- Contar con una agenda contra la discriminación en la institución.

Enfoque

Es una propuesta con un enfoque integral que permite detectar, visibilizar y prevenir las acciones de discriminación, así como elaborar un plan de fortalecimiento institucional y mejora continua. Se propone una ruta para impulsar acciones concretas para desarrollar una cultura de igualdad y no discriminación en seis fases.



¿PARA QUÉ APLICAR LA GUÍA ICI?

Beneficios

La *Guía ICI* contribuye a generar entornos laborales más armónicos para las y los integrantes de la empresa, institución u organización de la sociedad civil y asume que el bienestar de la ciudadanía es parte de sus propósitos. Asimismo, promueve derechos universalmente reconocidos por las disposiciones legales que se mencionan en el apartado A de los anexos de esta guía de aplicación.

Entre otros beneficios se encuentran:

Al interior

- Visibilizar las medidas de igualdad y corregir eventuales actos de discriminación en la institución.
- Generar confianza y credibilidad institucional.
- Propiciar un clima laboral positivo.
- Favorecer el incremento de la productividad y la calidad.
- Promover y hacer más eficiente el trabajo en equipo y el rendimiento en el trabajo.
- Crear un ambiente de trabajo favorable, estimulante y participativo.
- Generar un empleo digno.
- Crear líderes proactivos al interior de la institución, empresa u organización.
- Impulsar el desarrollo personal y profesional de las personas.
- Contar poco a poco con locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.





Al exterior

- Visibilizar el compromiso de la institución con la igualdad y la no discriminación.
- Mejorar la imagen corporativa e institucional.
- Fortalecer las relaciones entre la institución y la sociedad.
- Satisfacer a un mercado más amplio.
- Contribuir al desarrollo de las comunidades beneficiarias.
- En general, apoyar la cultura de la paz.

¿Qué ofrece el Conapred a las instituciones que desean aplicar la Guía ICI?

- Una estrategia de autogestión ICI para armar y autoaplicar. ><http://ici.conapred.org.mx><
- Asesoría gratuita y a distancia.
- Apoyo en la especialización en materia de igualdad y no discriminación de las áreas de recursos humanos y administrativas.
- Acceso a cursos de sensibilización gratuitos a través de la plataforma en línea *Conéctate por la igualdad*. ><http://www.conapred.org.mx/redes/cursos/index.html><

¿Quiénes participan?

Instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones de la sociedad civil interesadas en detectar y eliminar prácticas discriminatorias en su interior.

Tiempo de aplicación

En cada una de las fases de la ICI, el Conapred sugiere un tiempo mínimo requerido de acuerdo con el tamaño de la empresa, institución u organización. Sin embargo, la rapidez en la aplicación de la ICI dependerá siempre de las condiciones y del compromiso con la igualdad y la no discriminación de la institución.

El tiempo de implementación de la *Guía ICI* depende del tamaño de la institución, de la voluntad y necesidad de exteriorizar el crecimiento interno en el marco de la igualdad y la no discriminación. El Conapred propone una duración de ocho meses para organizaciones, empresas o instituciones. Sin embargo, el ritmo en la implementación se dará a partir de las condiciones reales de cada institución.

Costo

La *Guía ICI* no genera costo monetario al adoptar el instrumento. La institución, empresa u organización de la sociedad civil no necesita en la etapa inicial contratar servicios de intermediarios y expertos para la evaluación, sensibilización de su personal, programación de acciones antidiscriminatorias o calendarización de acciones internas para prevenir y eliminar la discriminación.

En la aplicación de medidas podrán surgir costos para realizar adecuaciones en la infraestructura y/o ajustes del inmueble.

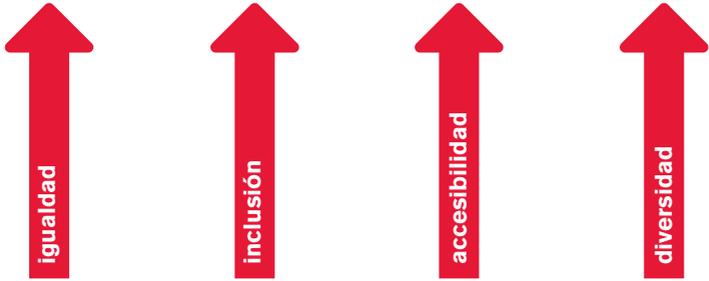
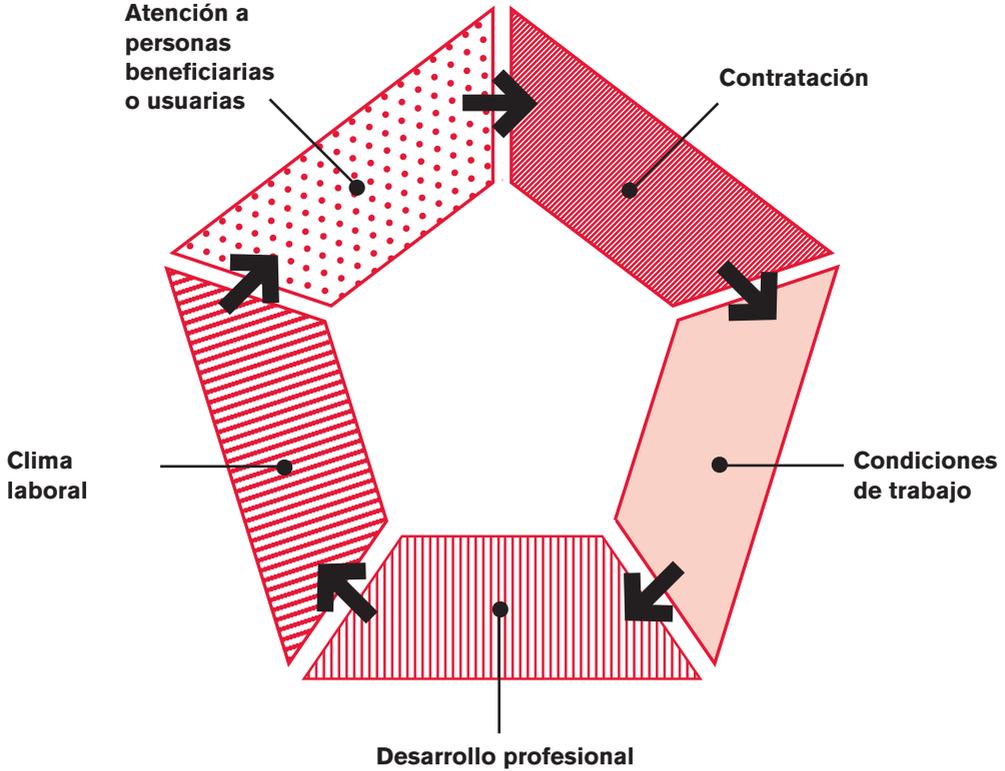
¿CÓMO SE APLICA LA GUÍA ICI?

Metodología

El Conapred ha establecido cinco categorías del entorno institucional: *Contratación, Condiciones de trabajo, Desarrollo profesional, Clima laboral y Atención a personas beneficiarias o clientes.*

Con el objetivo de que la institución o empresa, identifique a partir de diferentes indicadores, el grado de avance en la incorporación de las condiciones que favorecen la no discriminación: **Igualdad, Inclusión, Accesibilidad y Diversidad.**







En la *Guía ICI* se aplica el método inductivo que se divide en las fases de observación, autocrítica, acción responsable, verificación y evaluación de lo programado. En este sentido, la guía posee las siguientes características metodológicas:

Transversal: debe abarcar todas las áreas de gestión de las instituciones, empresas u organizaciones.

Colectivo-integral: debe incidir en toda la plantilla del personal, sin distinción de sexo o jerarquía.

Flexible: debe de ser capaz de adaptarse a cualquier tamaño, necesidades y posibilidades de cada institución, empresa u organización.

Dinámico: las medidas deben adoptarse de manera progresiva y someterse a cambios constantes de mejora.

Sistemático-coherente: debe centrarse en su objetivo final, que es igualdad y no discriminación en el cumplimiento de cualquiera de sus objetivos.



Fases de la Guía ICI

1. Compromiso institucional, 2. Creación de un Comité Permanente, 3. Diagnóstico, 4. Elaboración del Plan de Mejora, 5. Aplicación del Plan de Mejora, 6. Evaluación y verificación.

Es importante destacar que en más de una ocasión, las empresas, instituciones y organizaciones pierden la oportunidad de conseguir los objetivos y las metas que se fijan sólo porque no fluye la comunicación entre su personal sobre los puntos esenciales que cada integrante deba saber. En otros casos, el personal no cuenta con el mínimo necesario de sensibilización sobre los temas centrales de las empresas, organizaciones o instituciones y es muy complicado dar seguimiento o monitorear el compromiso con tal o cual tema central.

Para aplicar la *Guía ICI*, se deben incorporar de manera transversal los siguientes tres elementos:



Comunicación: el Comité Permanente procurará que todo el personal cuente a tiempo con la información relacionada con el compromiso institucional. Se debe cerciorar que la información llegue a todo el personal antes de iniciar con la *Guía ICI*, durante y después de la implementación del Plan de Mejora.

Sensibilización: el Comité Permanente programará cursos específicos de sensibilización sobre la igualdad y la no discriminación y gestionará su aplicación general en el personal. La *Guía ICI* cuenta con un curso en línea denominado *ABC de la no discriminación* dirigido a todo el personal, y otro llamado *Curso para integrantes del Comité Permanente*.

Ambos cursos ayudarán a que el personal cuente con el mínimo necesario de información sobre la igualdad y la no discriminación. Lo anterior significa que tanto el equipo directivo como los mandos, comités y personal en general deben tomar un curso de sensibilización.

Seguimiento y monitoreo: el Comité Permanente comprobará e informará sobre la consecución progresiva de los objetivos y las metas plasmadas en cada una de las fases del Plan de Mejora. Esta medida ayuda al Comité Permanente a corregir objetivos y metas, además de evitar desviaciones de los planteamientos

OTRAS CONSIDERACIONES

¿La *Guía ICI* es una certificación?

El Conapred no certifica. La aplicación de la *Guía ICI* no implica que el Conapred haya certificado a una institución, empresa u organización; sino que ésta se ha incorporado en un **proceso de mejora continua** y compromiso, cuya validación depende de la valoración que hagan las y los usuarios, la ciudadanía, sus miembros y prestadores de servicios.

¿Qué relación hay entre la *Guía ICI* y los otros modelos del gobierno federal?

El Conapred es un órgano del Estado mexicano encargado de asesorar, supervisar e implementar la política estatal en materia de la igualdad y la no discriminación. En este sentido, no duplica ni entra en ninguna contradicción con las certificaciones como el MEG 2003, el Programa de Cultura Institucional, la Empresa Socialmente Responsable, el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, entre otras de estrategias de la Administración Pública Federal que brindan atención particular sobre el tema de la no discriminación desde algún tipo concreto, con base en la igualdad real de oportunidades y de trato entre las personas.

La *Guía ICI* permite desarrollar acciones concretas para prevenir y eliminar la discriminación en general. Los demás modelos se centran en los objetivos de la institución que los propone; en tanto que la *Guía ICI* se enfoca en el respeto irrestricto de la igualdad y la no discriminación como mandato constitucional al Conapred. Y se coordina con los otros modelos para buscar que las empresas e instituciones sean espacios más dignos para todas y todos.





FASES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GUÍA ICI

Compromiso institucional

Las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones interesadas en promover la igualdad y la no discriminación podrán adoptar la *Guía de acción contra la discriminación: institución comprometida con la inclusión (ICI)*. El primer paso para iniciar este proceso de autogestión es el compromiso explícito que deberá ser comunicado al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).



Se realiza mediante el llenado en línea de la carta compromiso que la empresa, organización o institución baja de la página web del Conapred:

Paso 1. Firma el titular o representante legal

Paso 2. Enviar al Conapred y/o subir al sitio en línea ><http://ici.conapred.org.mx><

Paso 3. Mantenerla a la vista en la página web de la institución empresa u organización

Una vez que se haya firmado dicho compromiso, se deberá hacer del conocimiento de todo el personal que colabore en la institución, que se iniciará un proceso de mejora continua en materia de igualdad y no discriminación, a través de intranet, comunicado, boletín o el medio de comunicación que se prefiera.

Fase 1. Compromiso institucional	
Acciones	Tiempo aproximado
Decisión y firma de carta compromiso	1 semana

Creación de un Comité Permanente

El equipo directivo de la institución, empresa u organización es quien designa a las personas responsables de las áreas estratégicas para conformar el Comité Permanente por la Igualdad y la No Discriminación. En los casos donde se cuente con una representación del personal o sindicato, es importante que también forme parte del Comité Permanente.

La tarea principal del Comité Permanente por la Igualdad y la No Discriminación es gestionar el diseño, desarrollo y aplicación de medidas para incorporar la igualdad y la no discriminación, además de promover que el personal cuente con sesiones de sensibilización presencial o a distancia.

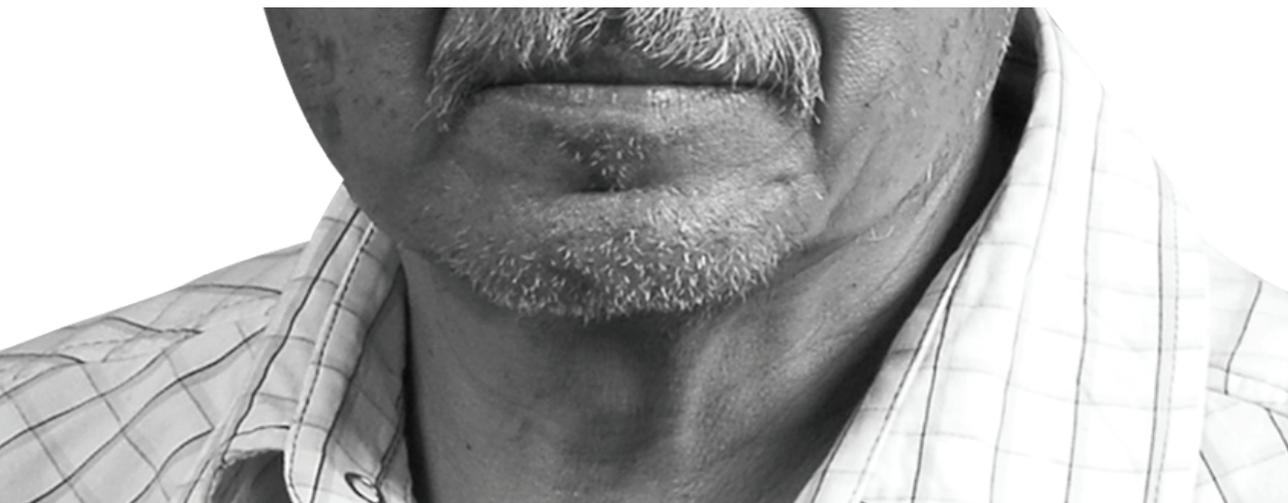
También es una tarea del Comité, contestar y aplicar de manera transparente los diagnósticos de detección y percepción del estado que guarda la institución, empresa u organización en discriminación.

La presidencia del Comité deberá recaer en una persona que posea la sensibilidad necesaria para impulsar el cambio cultural en la institución y el nivel jerárquico adecuado para que las resoluciones emanadas del mismo sean aplicadas con puntualidad. También se debe nombrar una secretaria o un secretario para que mantenga el registro de las reuniones y acuerdos del Comité.

En caso que ya exista un Comité que desarrolle tareas afines en la institución, éste podrá fungir para el fin que se establece en la ICI.

Fase 2. Creación de un Comité Permanente por la Igualdad y la No Discriminación

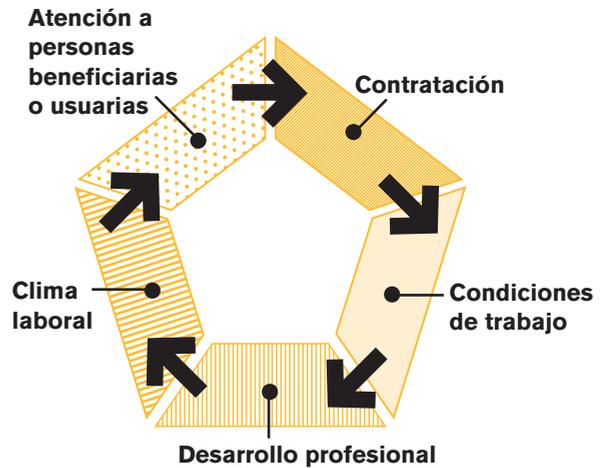
Acciones	Tiempo aproximado
Creación del Comité Permanente	1 semana



Diagnóstico

La *Guía ICI* propone que se apliquen dos diagnósticos en esta fase. El primero va dirigido a las y los integrantes del Comité Permanente y tiene como finalidad detectar las oportunidades institucionales, empresariales u organizacionales en términos de la igualdad y la no discriminación. Es necesario que todos los y las integrantes del Comité Permanente contesten a las preguntas del diagnóstico. El segundo diagnóstico va dirigido al personal y tiene como finalidad recabar información sobre el sentir general del mismo con respecto a diferentes situaciones relacionadas con las categorías de grupos en situación de vulnerabilidad que fácilmente se vuelven víctimas de la discriminación en diferentes momentos de su desarrollo profesional.

Ambos diagnósticos están basados en las diversas causas² de la discriminación frente a cinco categorías del entorno laboral:



- 1) **Contratación**
- 2) **Condiciones de trabajo**
- 3) **Desarrollo profesional**
- 4) **Clima laboral**
- 5) **Atención a personas beneficiarias o clientes**

El primero comprende 60 variables desagregadas por cada política institucional: Igualdad, Inclusión, Diversidad y Accesibilidad integral.



² Edad, género, diversidad sexual, apariencia, condición de salud, condición socioeconómica, discapacidad, embarazo, origen racial, étnico y nacional, creencias religiosas o carencia de ellas, y maternidad o paternidad.



A continuación se definen las cuatro políticas institucionales, que deberán revisarse en cada una de las cinco categorías del entorno institucional:

Igualdad. Se refiere a garantizar el acceso de todas las personas a sus derechos.

Accesibilidad integral. Se refiere a la posibilidad de que todas las personas tengan acceso a la información, servicios, instalaciones o productos de una institución, sin importar su condición o situación de vida como discapacidad, sexo, nacionalidad, entre otros.

Diversidad. Se refiere al proceso de aceptación e inclusión de todas las personas sin importar el sexo, preferencia sexual, etnia, nacionalidad, identidad, edad, opiniones, creencia o religión, entre otros.

Inclusión. Se refiere a las medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Categorías:

1. Contratación. Se conforma del proceso de selección y reclutamiento que las instituciones implementan para ocupar sus vacantes.
2. Condiciones de trabajo. Contempla todos los derechos humanos laborales, así como la infraestructura.
3. Desarrollo profesional. Son las condiciones que posibilitan a todas las personas adquirir herramientas y conocimientos para llevar a cabo el desempeño de su trabajo.
4. Clima laboral. Es el ambiente de trabajo que se da a partir de las conductas y patrones socioculturales de las personas que conforman las instituciones.
5. Atención a personas beneficiarias/usuarios. Es la forma en que la institución, empresa u organización interactúa con personas usuarias, beneficiarias, clientes, proveedores, entre otros.

Realización del diagnóstico:

Paso 1.

El Comité Permanente responderá el “autodiagnóstico de mecanismos”. En esta fase, el Comité analizará y responderá las cinco cédulas que corresponden a las cinco categorías³ para conocer el grado de avance que tiene la incorporación del enfoque de

³ 1) Contratación; 2) Condiciones de trabajo; 3) Desarrollo profesional; 4) Clima laboral y 5) Relación con el público beneficiario/usuario.

no discriminación y se hace una idea sobre los posibles planteamientos de un plan de acción que se seguirá en la institución, empresa u organización. Consta de 60 variables desagregadas por cada política institucional: Igualdad, Inclusión, Diversidad y Accesibilidad integral. Para su aplicación puede descargar el formato en el sitio web

><http://ici.conapred.org.mx><.

El formato deberá llenarse con el valor 0 ó 1, según sea el caso, así mismo en la última columna se solicita el medio de verificación dónde se puede corroborar la existencia de las variables respondidas. Al final de cada categoría, el resultado es el promedio de las variables revisadas. Al concluir el llenado de las cinco tablas, el formato de manera automática, le presentará la gráfica con los resultados de cada categoría.



Formato de diagnóstico de mecanismos

A continuación encontrará cinco secciones divididas por colores:

1. Contratación
2. Condiciones de trabajo
3. Desarrollo profesional
4. Clima laboral
5. Atención a personas

Para responder este instrumento,

I. Lea cuidadosamente las variables, cada una de ellas investiga la existencia de acciones por la igualdad y la no discriminación.

- II. Si la institución cuenta con esa variable asigne el valor 1, si la institución no cuenta con esa variable asigne el valor 0. No deje ningún espacio en blanco.
- III. En la cuarta columna deberá anotar la fuente de verificación donde se puede consultar la existencia de dicha variable.

Al final de todas las secciones podrá analizar mediante una gráfica radial o de “telaraña” con los resultados de cada una de las cinco secciones, estos resultados serán importantes para diseñar el Plan de Mejora

1. CONTRATACIÓN	VARIABLES	VALOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
DIVERSIDAD	Se contrata al personal sin importar la apariencia, talla o estatura.		
	Se contrata al personal sin exigir un rango de edad.		
	Se contrata al personal sin exigir un sexo específico para postular y ser contratado.		
ACCESIBILIDAD INTEGRAL	La institución contrata al personal sin solicitar información socioeconómica.		
	La institución solicita información sobre cargas familiares.		
	La institución solicita información sobre situación de salud (presión arterial, examen de la vista, entre otros) siempre y cuando esté justificado en el perfil de puesto.		
INCLUSIÓN	La institución contempla medidas y/o políticas de inclusión laboral (personas con discapacidad, personas adultas mayores y que viven con VIH).		
	La convocatoria para ocupar vacantes es pública y transparente.		
	La institución proporciona información a la persona sobre el cargo o funciones que desempeñará (actividades, remuneración, prestaciones, etcétera)		
IGUALDAD	En la convocatoria o formato de entrevista se utilizan imágenes o fotos libres de discriminación o sexismo.		
	En la convocatoria o formato de entrevista se usa lenguaje incluyente.		
	Se contrata personal sin importar discapacidad, color, raza, religión, preferencia sexual o política, entre otros.		

2. CONDICIONES DE TRABAJO	VARIABLES	VALOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
DIVERSIDAD	La institución respeta la apariencia física de cada una de las personas que trabajan en ella.		
	La institución cuenta con personas de distintos rangos de edad.		
	En la institución laboran personas que provienen tanto de escuelas particulares como de escuelas públicas.		
ACCESIBILIDAD INTEGRAL	La institución cuenta con instalaciones que permiten la movilidad sin obstáculos, sobre todo, al personal con discapacidad (rampas, servicios sanitarios, cambiadores en los sanitarios, entre otras).		
	El personal con alguna discapacidad cuenta con el equipo y mobiliario necesario para desempeñar sus funciones.		
	En la institución, cada una de las áreas se encuentra debidamente señalizada. (letreros para baños, estacionamiento, escaleras, elevadores, entre otros).		
INCLUSIÓN	La institución cuenta con paridad entre mujeres y hombres en los puestos directivos.		
	La institución cuenta con permisos por paternidad al nacimiento de un hijo o en enfermedades, actividades escolares.		
	La institución brinda permisos al personal para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.		
IGUALDAD	En la institución se brinda igualdad de trato sin importar la situación o condición de vida de las personas (madres solteras, personas homosexuales, situación socioeconómica, entre otras).		
	La institución aplica el Modelo de Equidad de Género (MEG-2003) del Inmujeres.		
	La institución cumple con la Norma Mexicana de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la STPS.		

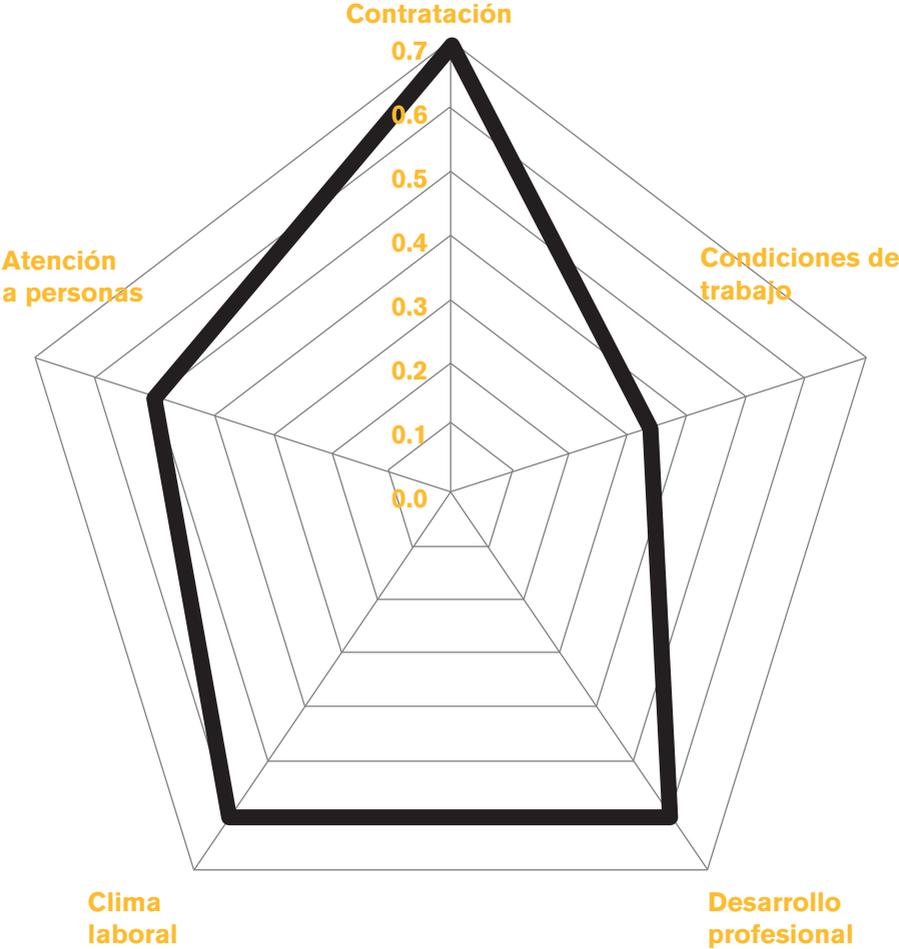
3. DESARROLLO PROFESIONAL	VARIABLES	VALOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
DIVERSIDAD	La institución brinda oportunidades de desarrollo laboral a personas indígenas o de algún origen étnico o racial minoritario.		
	La institución brinda las mismas oportunidades de ascenso y capacitación a mujeres y hombres.		
	La institución promueve la capacitación de todas las personas sin importar su preferencia sexual, edad, condición de salud, entre otras.		
ACCESIBILIDAD INTEGRAL	La capacitación y actualización se realiza en espacios accesibles para personas con discapacidad.		
	La institución brinda las herramientas necesarias para que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo de manera óptima.		
	La institución cuenta con capacitación para el personal de limpieza y vigilancia en materia de no discriminación.		
INCLUSIÓN	La institución brinda las mismas oportunidades de promoción sin importar la edad de las personas.		
	La institución brinda las mismas oportunidades de promoción sin importar la condición socioeconómica de las personas.		
	La institución brinda las mismas oportunidades a todas las personas para que accedan a los cursos de capacitación y actualización.		
IGUALDAD	La institución brinda igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan concursar para alguna vacante.		
	La institución brinda las mismas oportunidades de promoción sin importar la vestimenta de las personas.		
	La institución brinda igualdad de trato sin importar el nivel jerárquico de las personas.		

4. CLIMA INSTITUCIONAL	VARIABLES	VALOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
DIVERSIDAD	En la institución se da igualdad de trato a las personas sin importar sexo, preferencia sexual o política, edad, situación civil, entre otras.		
	La institución brinda un trato digno y adecuado a las personas que tienen alguna discapacidad.		
	En la institución se promueven actividades de integración grupal sin importar el nivel jerárquico de las personas.		
ACCESIBILIDAD INTEGRAL	En la institución se da una buena integración de equipo sin importar la edad de las personas.		
	La institución cuenta con campañas de difusión interna para promover la igualdad entre todo el personal.		
	En la institución se da igualdad de trato sin importar la condición socioeconómica de las personas.		
INCLUSIÓN	La institución cuenta con algún programa de inclusión laboral dirigido a personas adultas mayores, personas con discapacidad o VIH.		
	La institución cuenta con una política de igualdad de género.		
	En la institución se cuenta con un mecanismo de denuncia para casos de acoso y hostigamiento sexual o laboral.		
IGUALDAD	En la institución se incorpora a todas las personas, hombres y mujeres en las tareas consideradas tradicionalmente "femeninas" tales como poner el café, organizar cumpleaños o intercambios, entre otros.		
	En la institución se fomenta el respeto a la diversidad cultural de las personas sin importar el origen racial o nacional.		
	El personal utiliza un lenguaje respetuoso e incluyente libre de prejuicios y discriminación.		

5. ATENCIÓN A PERSONAS	VARIABLES	VALOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
DIVERSIDAD	La institución da trato igual a las personas beneficiarias/usuarios sin importar su vestimenta.		
	La institución da trato igual a las personas beneficiarias/usuarios sin importar la edad de ellas.		
	La institución da trato igual a las personas beneficiarias/usuarios sin importar su preferencia sexual.		
ACCESIBILIDAD INTEGRAL	La institución brinda un trato digno y adecuado a las personas beneficiarias/usuarios que tienen alguna discapacidad.		
	El personal de la institución maneja sustancialmente la misma información sobre el tema de la discriminación.		
	La institución cuenta con instalaciones accesibles para personas con discapacidad.		
INCLUSIÓN	La institución brinda igualdad de oportunidades a las personas beneficiarias/usuarios por su condición socio económica.		
	La institución brinda igualdad de oportunidades a las mujeres usuarias o beneficiarias de los programas, bienes o productos.		
	La institución brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad beneficiarias o usuarias de los programas, bienes o productos.		
IGUALDAD	El personal de la institución brinda igualdad de trato a las personas beneficiarias/usuarios sin importar su origen étnico, racial o nacional.		
	El personal de la institución brinda igualdad de trato a las personas beneficiarias/usuarios sin importar su creencia religiosa o ausencia de ella.		
	El personal de la institución brinda igualdad de trato a las personas beneficiarias/usuarios sin importar su condición socioeconómica.		

Ejemplo de la gráfica radial de los resultados del autodiagnóstico de mecanismos. Como podrá observar, la mayoría de los promedios rebasan el 0.5, a excepción de condiciones de trabajo. En este ejemplo, se puede detectar las áreas de oportunidad donde es prioritario el desarrollo de acciones y medidas para incorporar la igualdad y no discriminación.

1. Contratación	0.666667
2. Condiciones de trabajo	0.333333
3. Desarrollo Profesional	0.583333
4. Clima laboral	0.583333
5. Atención a personas	0.5



— serie 1

Aplicación del diagnóstico
a una muestra del personal

Paso 2.

El Comité Permanente realizará las gestiones necesarias para aplicar el diagnóstico dirigido a todas las áreas que componen la institución. Por su carácter sustantivo, esta actividad deberá contar con el apoyo de la persona titular de la institución. Los resulta-

dos del diagnóstico serán de carácter reservado y confidencial. Este instrumento se compone de 40 reactivos o variables. Para su aplicación puede descargar el formato en el sitio <http://ici.conapred.org.mx>

Marque con una X la opción que corresponda.

Sexo	Mujer	Hombre					
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Edad	De 18 a 29 años	De 30 a 45 años	De 46 a 59 años	Más de 60 años			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Situación civil	Soltero/soltera	Casado/casada o unión libre	Divorciado/divorciada				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Años de antigüedad en la institución	De 0 a 3 años	De 4 a 6 años	De 7 a 9 años	10 años o más			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Último grado de estudios terminado	Primaria	Secundaria	Carrera técnica	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A partir de su experiencia en el último año, marque con una X la respuesta que considere conveniente.

Núm.	Reactivos	Respuestas			
		Siempre	A veces	Nunca	No sé
	Contratación				
1	La vestimenta es un factor importante o determinante para la contratación del personal en esta institución.				
2	La institución solicita algún tipo de examen médico como VIH, examen general, entre otros.				
3	La institución contrata de manera equilibrada mujeres y hombres.				
4	La institución contrata personas con discapacidad para trabajar en las diferentes áreas.				
5	La institución contrata de manera equilibrada a personas jóvenes y personas adultas mayores.				
6	La institución realiza algún estudio socioeconómico al ingresar a trabajar en ella.				
7	La institución solicita prueba de embarazo para la contratación de las mujeres.				
8	La institución contrata a personas indígenas.				

Núm.	Reactivos	Respuestas			
		Siempre	A veces	Nunca	No sé
	Condiciones de trabajo				
1	En la institución se ha despedido o presionado a alguna persona para que renuncie por razones de edad.				
2	La institución cuenta con rampas, elevadores, señalización y sanitarios adecuados para personas con discapacidad.				
3	La institución ha despedido o presionado a alguna mujer a presentar su renuncia por embarazo o al regresar de su licencia de maternidad.				
4	En la institución se ha despedido o presionado a renunciar a alguna persona por su preferencia sexual.				
5	En la institución se brinda igualdad de oportunidades a todas las personas sin importar el origen étnico o nacional.				
6	La institución brinda a los hombres permiso para atender situaciones relacionadas al cuidado de sus hijas e hijos.				
7	En la institución se ha despedido o presionado a alguna persona para que renuncie por su vestimenta o apariencia.				
8	En la institución se ha despedido o presionado a alguna persona para que renuncie por sus creencias religiosas o carencia de ellas.				

Núm.	Reactivos	Respuestas			
		Siempre	A veces	Nunca	No sé
	Desarrollo profesional				
1	La institución brinda oportunidades de desarrollo laboral a personas indígenas o de algún origen étnico o racial minoritario.				
2	La institución brinda las mismas oportunidades de ascenso y capacitación a mujeres y hombres.				
3	La institución promueve la capacitación de todas las personas sin importar su preferencia sexual.				
4	La institución brinda las mismas oportunidades de promoción sin importar la vestimenta de las personas.				
5	La institución brinda las herramientas necesarias para que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo de manera óptima.				
6	La institución brinda las mismas oportunidades de promoción sin importar la creencia religiosa o la carencia de ellas.				
7	La institución brinda las mismas oportunidades de promoción sin importar la edad de las personas.				
8	La institución brinda las mismas oportunidades de promoción sin importar la condición socio económica de las personas.				

Núm.	Reactivos	Respuestas			
		Siempre	A veces	Nunca	No sé
	Clima laboral				
1	En la institución se da un trato inferior o de burla a las madres solteras.				
2	Considera que la institución brinda un trato digno y adecuado a las personas que tienen alguna discapacidad.				
3	Entre tus compañeras y compañeros hay alguna persona que reciba trato inferior o de burla por su vestimenta.				
4	En la institución se da una buena integración de equipo sin importar la edad de las personas.				
5	En la institución hay personas que han discriminado u hostigado a otras por su preferencia sexual.				
6	En la institución se da igualdad de trato sin importar la condición socioeconómica de las personas.				
7	En la institución se delega a las mujeres las tareas consideradas "femeninas" como poner café, organizar cumpleaños o intercambios, entre otros.				
8	En la institución se da trato inferior o de burla a alguna persona por su origen étnico o racial.				

Núm.	Reactivos	Respuestas			
		Siempre	A veces	Nunca	No sé
	Relación con personas externas a la institución				
1	La institución da trato inferior a las personas beneficiarias/usuarioas por su origen étnico, racial o nacional.				
2	Considera que la institución brinda un trato digno y adecuado a las personas beneficiarias/usuarioas que tienen alguna discapacidad.				
3	La institución da trato inferior a las personas beneficiarias/usuarioas por su vestimenta.				
4	La institución da trato igual a las personas beneficiarias/usuarioas sin importar su edad.				
5	La institución da trato igual a las personas beneficiarias/usuarioas sin importar su preferencia sexual.				
6	La institución discrimina a las personas beneficiarias/usuarioas por su condición socio-económica.				
7	La institución discrimina a las personas beneficiarias/usuarioas por ser mujeres.				
8	La institución discrimina a las personas beneficiarias/usuarioas con discapacidad.				

¿De qué tamaño debe ser la muestra para el diagnóstico?

El Comité Permanente puede partir de la fórmula que propone el Conapred para sacar un “promedio muestra”⁴ de personas que participarán de la encuesta de diagnóstico con la finalidad de detectar la situación que guarda la igualdad y la no discriminación en la institución. Los datos personales deberán

reservarse conforme a lo establecido por el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), y los resultados del diagnóstico proporcionan miles de posibilidades para cruzar información y entrar en un proceso permanente de cambio a favor de la igualdad y la no discriminación.

⁴ Para sacar la muestra, se utilizará la fórmula: si la población es finita, es decir, si conocemos el total del personal y deseamos saber a cuántas personas tendremos que aplicar el diagnóstico, la respuesta sería:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Significado de cada elemento de la fórmula:

N = Total de la población

Z_{α}^2 = 1.96² (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 3%).



Paso 3. Difusión de los resultados

El Comité Permanente integrará los resultados del diagnóstico y gestionará la presentación de estos datos al interior de la institución. La presentación de los resultados tiene como finalidad:

- Confirmar o precisar los resultados
- Generar algunas ideas o iniciativas para impactar en el cambio de cultura institucional sobre el tema.
- Manifiestar la postura institucional sobre conductas discriminatorias

Los puntos que se pueden abordar en la sesión de presentación de resultados son:

- Resultados generales
- Resultados por cada uno de los criterios y categorías
- Reflexiones generales

Los resultados de los instrumentos auto diagnósticos serán resguardados como información reservada, como se establece en el artículo 13 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. También será necesario cuidar la información confidencial de quienes participan en los diagnósticos, como se estipula en el artículo 18 de esa Ley.⁵ Sin embargo, será importante que la institución, empresa u organización socialice los resultados generales de los diagnósticos con todo el personal con la finalidad de sensibilizar y lograr mayor compromiso en la lucha por la igualdad y la no discriminación.

⁵ Artículo 18. Como información confidencial se considerará:

I. La entregada con tal carácter por los particulares a los sujetos obligados, de conformidad con lo establecido en el artículo 19, y
II. Los datos personales que requieran el consentimiento de los individuos para su difusión, distribución o comercialización en los términos de esta Ley. No se considerará confidencial la información que se halle en los registros públicos o en fuentes de acceso público.

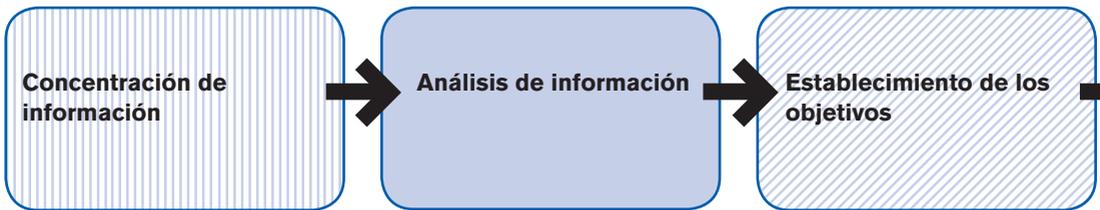


Fase 3. Diagnóstico	
Acciones	Tiempo aproximado
Paso 1. Aplicación del instrumento de autodiagnóstico para el Comité Permanente	1 semana
Paso 2. Aplicación del instrumento de autodiagnóstico para el resto del personal.	De 2 a 7 semanas, según el tamaño de la institución
Paso3. Difusión de los resultados.	2 semanas

Elaboración del Plan de Mejora

En esta fase, el Comité Permanente reúne la información recabada en los diagnósticos, la compara con las categorías y las políticas institucionales que son situaciones de oportunidad para la empresa, organización o institución. Es la fase de programación

de los objetivos, las acciones por realizar, valorar la participación de las personas y los recursos involucrados y la calendarización de las actividades que resulten de los objetivos establecidos.



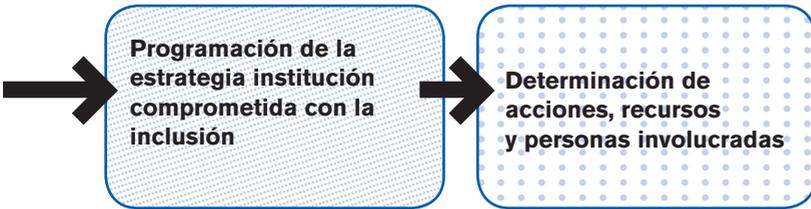
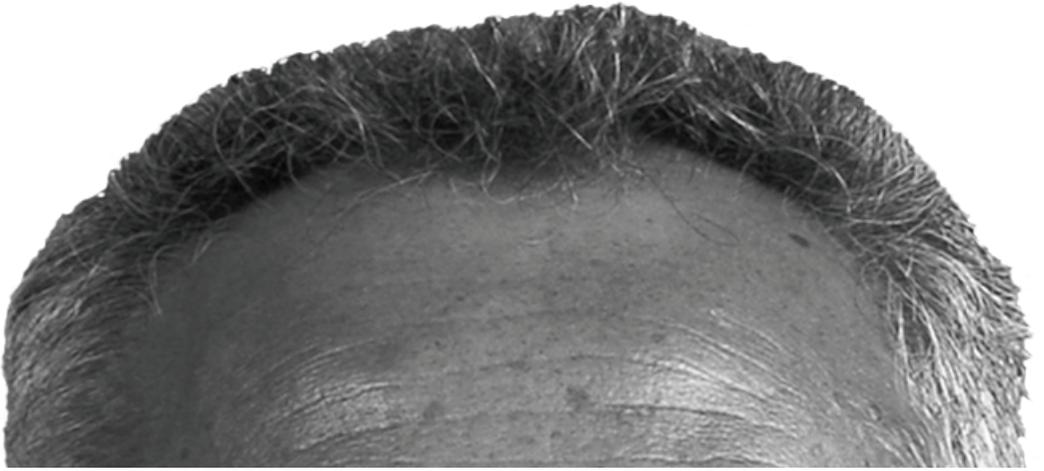
Se elaborará un Plan de Mejora para la igualdad y la no discriminación que debe incluir los objetivos que se persiguen, las acciones concretas que se realizarán, definir a las y los actores que participarán directamente, se deben considerar todos los recursos necesarios incluyendo el financiero, indicadores y técnicas de evaluación, monitoreo y seguimiento.

A partir de los resultados de la aplicación de los instrumentos de autodiagnóstico, el comité diseñará un Plan de Mejora a favor de la no discriminación y la inclusión con la participación y retroalimentación del personal.

Para elaborar el Plan de Mejora se deben tomar en cuenta los datos duros que arrojó el diagnóstico sobre discriminación y diseñar las actividades por nivel de prioridad para distinguir las mejoras y acciones concretas a corto, mediano y largo plazo.

Nota: Si se requieren realizar cambios en las instalaciones a fin de que éstas sean accesibles para personas con discapacidad, se debe consultar a especialistas en el ramo para no incurrir en gastos y modificaciones innecesarias.

Fase 4. Elaboración del Plan de Mejora	
Acciones	Tiempo aproximado
Diseño del Plan de Mejora	3 semanas



Aplicación del Plan de Mejora

Es la fase en la que se ejecuta el Plan de Acción. En ella se cuidarán en particular estos tres aspectos: comunicación institucional, seguimiento y control.

El Comité Permanente realizará las acciones necesarias para impulsar y desarrollar en la institución campañas sobre la no discriminación por medio de herramientas como:

- Carteles.
- Trípticos.
- Folletos.
- Mensajes electrónicos.
- Transmisión de *spots*.
- Difusión de casos discriminatorios emblemáticos proporcionados por el Conapred.

El Comité Permanente creará un acervo bibliográfico básico que estará a disposición de sus integrantes y del personal de la institución que así lo solicite. El acervo deberá estar disponible de manera física y electrónica para todo el personal. Esta acción se difundirá por el medio de comunicación que el Comité determine más idóneo para que todas las personas lo conozcan.

Nota: El Conapred dispone de ejemplos de este material en su página web.

Fase 5. Aplicación del Plan de Acción	
Acciones	Tiempo aproximado
Puesta en marcha de las acciones	4 semanas

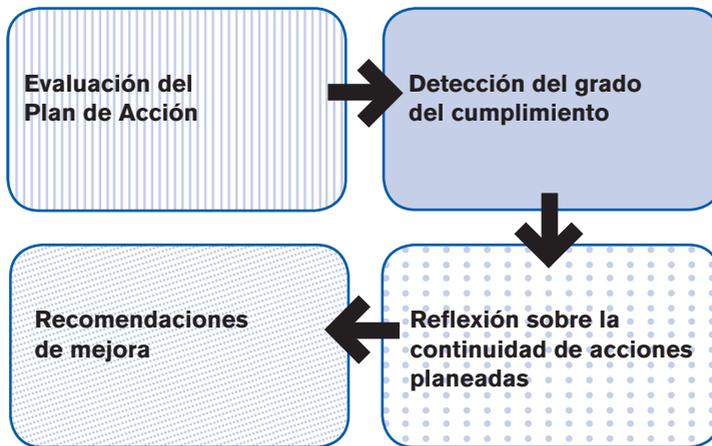


Evaluación y verificación

En esta fase de evaluación y verificación del Plan de Acción, el Comité Permanente analizará los resultados de la aplicación del Plan de Acción con la finalidad de formular recomendaciones de mejora. Esta fase permite conocer en qué grado se ha cumplido con los objetivos, reflexionar sobre la continuidad de las acciones planteadas en la fase 4 y, sobre todo,

identificar y atender las nuevas necesidades de manera que se realicen las acciones encaminadas a cumplir el compromiso con la igualdad real de oportunidades en la institución, empresa u organización.

En concreto, se deben evaluar los resultados de acuerdo con el grado de cumplimiento y el nivel de mejora alcanzado.



El Comité Permanente recopilará la información de los avances del Plan de Mejora y evaluará periódicamente los cambios, así como retos y oportunidades derivados de la instrumentación de la *Guía ICI* para realizar modificaciones o ajustes pertinentes.

Fase 6. Evaluación y verificación	
Acciones	Tiempo aproximado
Evaluación de las acciones del Plan de Mejora	2 semanas
Detección del grado de cumplimiento del Plan de Mejora	2 semanas
Reflexión sobre la continuidad de las acciones programadas del Plan de Mejora	3 semanas
Recomendaciones de mejora	1 semana

REFLEXIÓN FINAL

Al finalizar las seis etapas de la *Guía ICI*, la institución, empresa u organización habrá concluido un ciclo. Con toda seguridad se verán desde otra mirada algunos aspectos laborales de los que no se tenía conciencia, como problemas latentes que entorpecían las relaciones cotidianas e impedían la comunicación asertiva, “barreras” visibles o invisibles que no permitían que los procesos fueran ágiles, usos y costumbres considerados “normales” pero que afectaban vidas y carreras profesionales, generaban conflictos atendibles, y tal vez impedían reconocer ventanas de oportunidad, mercados o potenciales clientes.

Es probable que la organización haya avanzado en políticas, normas, medidas y trato cotidiano más equitativos e incluyentes; que las relaciones interpersonales se conduzcan de manera más respetuosa y libre de prejuicios; que se hayan tomado las primeras medidas para hacer accesibles las instalaciones y la información sobre sus bienes y servicios para personas con alguna discapacidad, entre otras acciones.

Siempre que se finaliza un proceso, se evalúan los resultados y el camino andado; además, se mide el impacto en la organización a corto y mediano plazos; pero sobre todo aparecen interrogantes.

La *Guía ICI* es un buen punto de inicio, pues promueve un proceso de fortalecimiento y mejora continuos; con él se cierra un ciclo, pero como todo proceso institucional y humano abre posibilidades para detectar nuevas áreas de oportunidad, continuar el esfuerzo de inclusión, y fortalecer el entorno social de las instituciones.

Es importante tener en cuenta que se ofrecen otros procesos en los sectores público, empresarial y de la sociedad civil, para avanzar en la no discriminación y la equidad. Algunos son de carácter formal, y se aplican por medio de procesos de certificación, otros por competencias y también activos abiertos. Éstos serán siempre útiles para resolver problemas y conflictos dentro de la organización en un futuro.

Desde el Conapred deseamos que esos primeros pasos sean de provecho, que el principio de que “Cuando le va bien a las personas, le va bien a las instituciones y empresas” se corrobore en la práctica, y que sirva de aliciente para continuar caminando hacia la construcción de un México en el que quepamos todos y todas sin distinción.

Instrumentos jurídicos que dan sustento a la Guía de acción contra la no discriminación: institución comprometida con la inclusión (ICI)

Instrumentos jurídicos nacionales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una
Vida Libre de Violencia.
Ley General de Personas con Discapacidad.
Ley General de Derechos Lingüísticos de los
Pueblos Indígenas.
Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
Leyes en cada uno de los 17 Estados que a la fecha regulan
la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.

Instrumentos jurídicos internacionales (Organización de las Naciones Unidas, ONU)

Declaración Universal de Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales.
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas
las Formas de Discriminación Racial.
Convención sobre la Eliminación de Todas las
Formas de Discriminación contra la Mujer.
Convención sobre los Derechos de las Personas
con Discapacidad y su protocolo facultativo.
Convención sobre los Derechos del Niño.
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos
de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
Declaración sobre los Derechos de las Personas
Pertencientes a Minorías Nacionales o Étnicas,
Religiosas y Lingüísticas.
Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos
de los Pueblos Indígenas.

Sistema interamericano (Organización de Estados Americanos, OEA)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
Convención Americana sobre Derechos Humanos,
Pacto de San José.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre
Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

Organización Internacional del Trabajo

Pacto Mundial para el Empleo.

Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa.

Marco programático

Es la serie de programas sectoriales y especiales que constituyen parte de las políticas públicas de un país. En estos programas, se fundamentan las acciones de las instituciones del gobierno federal.

La ICI en los sectores público, privado y social se fundamenta en el derecho y en la obligación de los Estados, y además en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND) y el Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012 (PNDH).

El Plan Nacional de Desarrollo es el documento rector de la política pública sexenal. Se compone de cinco ejes, y la *Guía ICI* se relaciona con tres de ellos en específico:

1. Estado de derecho y seguridad.
2. Economía competitiva y generadora de empleos.
3. Igualdad de oportunidades.

En cada eje se presentan los objetivos, las estrategias y las líneas de acción que le darán soporte a la realización de las políticas públicas. En concreto, los objetivos que sustentan la *Guía ICI* se enuncian a continuación:

Eje 1. Estado de derecho y seguridad

En este eje se establecen el respeto, la promoción y la defensa de los derechos humanos en la administración pública federal. En este sentido, la *Guía ICI* es un mecanismo que ayuda a promover el derecho a la no discriminación para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato ante la ley.

Eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos

Respecto de este eje, la *Guía ICI* contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; además, previene y elimina conductas discriminatorias al interior y exterior de los centros de trabajo u organizacionales.

Eje 3. Igualdad de oportunidades

En este apartado, la *Guía ICI* contribuye a que los grupos en situación de vulnerabilidad estén libres de cualquier tipo de discriminación, además de garantizar la igualdad de oportunidades para que alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

En lo que respecta al Programa Nacional de Derechos Humanos, éste tiene el objetivo de transversalizar la promoción y defensa de los derechos humanos, el respeto irrestricto a la no discriminación y la inclusión de la perspectiva de igualdad, equidad y género en todas las fases de formulación de políticas públicas en los distintos niveles de la administración pública federal. Tiene cuatro objetivos, uno de los cuales establece acciones concretas que sustentan la *Guía ICI*: fortalecer la perspectiva de derechos humanos en la elaboración de las políticas públicas de la administración pública federal. Las principales estrategias en las que podemos encontrar el soporte son:

ESTRATEGIA 1.2. Incorporar el principio de no discriminación de forma transversal en la elaboración de las políticas públicas de la administración pública federal.

ESTRATEGIA 1.7. Garantizar el reconocimiento de los derechos humanos de los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, en la elaboración de las políticas públicas de la administración pública federal.

a

ACCESIBILIDAD

Grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio sin importar sus capacidades técnicas o físicas.

ACCIÓN AFIRMATIVA

Son medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir la discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “discriminación positiva”).

La acción afirmativa puede contemplarse como la promoción gubernamental y social de la inclusión social de un grupo tradicionalmente discriminado y excluido. Esta inclusión social puede lograrse con medidas cuyo propósito último es la igualdad de oportunidades.

APARIENCIA (discriminación por)

Características físicas externas individuales. Esta forma de discriminación se presenta cuando se niega, limita o impide el acceso al empleo por usar barba, utilizar cierto color de ropa o tener tatuajes, por ejemplo, la fotografía en un currículum puede llevar a descartar a la persona sin la revisión de sus competencias y habilidades.

b

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes que resultan de las expectativas, normas y valores tradicionales, de acuerdo con ellas, se impide la capacitación para los procesos de toma de decisiones para la plena participación de todos los sectores de la sociedad.

BUENAS PRÁCTICAS

Son un conjunto de acciones que aplica una institución pública o privada para mejorar la calidad de lo que hace, o bien, para superar las expectativas de los beneficiarios o clientes. (Mejoras aplicadas.)

c

CONDICIÓN DE SALUD (discriminación por)

Es la limitación de la permanencia o del desarrollo del personal por padecer cualquier tipo de enfermedad. Una de sus manifestaciones es solicitar por ejemplo la prueba de VIH.

CONDICIÓN ECONÓMICA (discriminación por)

Se refiere a que mujeres y hombres candidatos o empleados son investigados por la institución u empresa sobre su capacidad económica, con lo cual ubican la posibilidad que tienen para adquirir bienes y servicios.

CONDICIÓN SOCIAL (discriminación por)

Es la selección o descalificación que padecen mujeres, hombres y grupos por tener una posición o participación social determinada contraria o lejana a determinado grupo, institución o ambiente laboral.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

Introducción de sistemas de permisos por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a las personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

d

DISCRIMINACIÓN

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

DISCAPACIDAD Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias 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 las demás.

DIVERSIDAD

Pluralidad de personas sin importar sexo, preferencia sexual, etnia, nacionalidad, identidad, edad, opiniones, creencia o religión, entre otros.

DIVERSIDAD SEXUAL (discriminación por)

Ocurre cuando se le niega la contratación a una mujer o a un hombre, o si laboran, cuando se les obstruye, limita, condiciona, difama, injuria o excluye al ejercer su libertad de decisión y sostener relaciones sexuales con personas del mismo sexo o por adoptar cambios físicos o estéticos, conductas y estilos fuera de los estereotipos en determinados espacios.

DIVISIÓN DEL TRABAJO EN FUNCIÓN DEL SEXO

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres en la vida privada y pública en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

e

EDAD (discriminación por)

Abarca la segregación de personas que sobrepasan o están por debajo de un determinado límite de edad y que obstruye, limita o evita su contratación o condiciona su despido o desarrollo pleno.

EMBARAZO (discriminación por)

Se discrimina cuando las empresas o instituciones públicas evaden o niegan su responsabilidad de atención a la salud establecida por la ley para las mujeres embarazadas. Puede manifestarse como cese de funciones, negación de permisos o negación de contratación, para lo cual generalmente les solicitan pruebas de embarazo a las postulantes.

Se discrimina también cuando las mujeres embarazadas sufren de acoso moral para desgastarlas emocionalmente y con ello forzarlas a que renuncien.

EQUIDAD

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

f

FORMACIÓN PROFESIONAL

Toda forma de educación que proporciona calificación para una profesión, un oficio o un empleo, o que proporciona las competencias exigidas para ellos.

g

GÉNERO (categoría)

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre grupos pero también dentro de una misma cultura.

GÉNERO (discriminación por)

Se entiende como discriminación por género cuando una institución o persona niega, condiciona o hay una intromisión en las decisiones íntimas de la persona, con lo que se limita su derecho a determinar libremente sus comportamientos, roles, identidad sexual, derechos sexuales y reproductivos. Se refiere también a la inequidad en el porcentaje de mujeres y hombres respecto del total de empleados, así como a la segregación ocupacional, las diferencias salariales y los tratos distintos con usual observación hacia las mujeres.

i

IGUALDAD

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos y prejuicios de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; implica la eliminación de toda forma de discriminación.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Acceso a medios y mecanismos necesarios para que los derechos estén efectivamente disponibles para todas las personas.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo y de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.

IGUALDAD DE TRATO

Tiene un carácter formal, exige que todas las personas sean tratadas de la misma manera y sin discriminación alguna, lo que supone una protección igual y efectiva de los derechos de todas ellas, incluyendo a las personas tradicionalmente discriminadas por su pertenencia a un grupo estigmatizado.

INCLUSIÓN

Se refiere a las medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

m

MEDIDAS COMPENSATORIAS

Permiten equilibrar la situación de desventaja que han padecido varios grupos humanos a lo largo del tiempo. Esta compensación tiene que consistir en una estrategia a favor de la igualdad en su sentido constitutivo, pero implicaría la aceptación de diferencias de trato para favorecer temporalmente a quienes pertenecen a los grupos vulnerables a la discriminación.

Esta idea de igualdad permite considerar las acciones afirmativas (que algunos autores denominan también “discriminación inversa o positiva”) como parte de las políticas de la igualdad y no como una forma de nueva discriminación inaceptable.

n

NACIONALIDAD (discriminación por)

Se basa en la segregación de mujeres y hombres por su nacionalidad, que generalmente va acompañada de estigmas por razones políticas, económicas, sociales o culturales. La discriminación se practica por motivos de color de la piel, aspecto físico, cultura u origen. Se discrimina cuando se le niega oportunidades al otro, no se le respetan sus derechos de igualdad o se le rechaza.

o

ORIGEN ÉTNICO

Se refiere a las mujeres, hombres y grupos con determinado origen étnico, en especial indígena, quienes sufren obstáculos que de forma arbitraria coartan la libre participación en convocatorias de empleo o se les limita en su progreso y desarrollo al otorgárseles remuneraciones menores o pocas posibilidades de acceder a cargos de dirección. También sufren de menosprecio e intolerancia.

p

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida. Constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

PERMISO PARENTAL

Derecho individual (y, en principio, no transferible) de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.

PERMISO POR MATERNIDAD

Licencia a la que tiene derecho la mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos de una política pública.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este sector se integran las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, cuya condición impone barreras que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

r

RELIGIÓN (discriminación por)

Son las acciones que limitan que mujeres y hombres ejerzan la libertad de creencias, prácticas o costumbres religiosas aun sin que éstas atenten contra el orden de determinado grupo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, que se derivan del impacto que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

s

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL/SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, en los que las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEXO

Características biológicas que distinguen a las mujeres de los hombres.

SITUACIÓN CIVIL (discriminación por)

Se genera cuando se excluye o no se permite el desarrollo pleno de mujeres y hombres por tener determinada situación civil que no corresponde "moralmente" con los intereses de una empresa o institución determinada.

Esta causa de discriminación comúnmente se genera durante procesos de ingreso al trabajo al solicitar información sobre la situación civil de las personas, pero también con empleados que son detectados bajo determinada situación civil, por ejemplo, que no admitan mujeres casadas o en el caso de los hombres que desean un puesto político se exija o condicione estar casados.

t

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

TRABAJO COMPARTIDO

Situación en que un empleo, su remuneración y sus condiciones son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

- Bornot Crébessac, Sophie, *La discriminación en las empresas*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.
- Carbonell, Miguel, *Instrumentos jurídicos internacionales en materia de no discriminación*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.
- Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación*, Santiago, Gobierno de Chile-Servicio Nacional de la Mujer, 2008.
- García Prince, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming*, San Salvador, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008.
- Glosario de género*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.
- Hacia un empleo digno sin discriminación*, Santiago, Gobierno de Chile-Servicio Nacional de la Mujer, 2008.
- Hernández Sampieri, Roberto, *Metodología de la investigación científica*, México, Mc Graw-Hill, 2006.
- Logros y buenas prácticas del programa operativo de lucha contra la discriminación que gestionan las ong de acción social*, Madrid, Cáritas Española, 2006.
- Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008.
- Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008.

Leyes

- Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Instrumentos internacionales

SISTEMA UNIVERSAL

- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración Universal de los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

SISTEMA INTERAMERICANO

Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará.

Convención Interamericana contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador.

Programas del gobierno federal

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND).

Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012 (PNDH).

Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2010-2012 (PNPED).

Otros documentos

Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. 2005. Secretaría de Desarrollo Social, SEDESOL y Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Conapred.

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. Resultados generales, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011.



DIRECTORIO

José Francisco Blake Mora
Secretario de Gobernación

Ricardo Antonio Bucio Mújica
Presidente de Conapred

Representantes del Poder Ejecutivo Federal en la Junta de Gobierno

Felipe Zamora Castro
Secretaría de Gobernación

Gustavo Alberto Nicolás Kubli
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Mauricio Hernández Ávila
Secretaría de Salud

Guillermo Bernal Miranda
Secretaría de Educación Pública

Patricia Espinosa Torres
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Representantes designados por la Asamblea Consultiva

Roy Campos Esquerria

Francisco Javier Rangel González

Katia D'Artigues Beauregard

Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín

Mauricio Merino Huerta

Instituciones invitadas a la Junta de Gobierno

María del Rocío García Gaytán
Instituto Nacional de las Mujeres

Miguel Ángel Carreón Sánchez
Instituto Mexicano de la Juventud

Xavier Abreu Sierra
Comisión Nacional para el Desarrollo de los
Pueblos Indígenas

Alejandro Lucas Orozco Rubio
Instituto Nacional de las
Personas Adultas Mayores

José Antonio Izazola Licea
Centro Nacional para la Prevención
y el Control del VIH/Sida

Cecilia Landerreche Gómez-Morín
Sistema Nacional para el Desarrollo
Integral de la Familia

Rodrigo Quevedo Daher
Fernando Ernesto Verduzco Padilla
Secretaría de la Función Pública

Asamblea Consultiva

Mauricio Merino Huerta
Presidente

Karina Ansolabehere Sesti

Roy Campos Esquerria

Francisco Javier Rangel González

Adriana Ortiz Ortega

Judit Ester Bokser Misses de Liwerant

Martha Sánchez Néstor

Miguel Carbonell Sánchez

Katia D'Artigues Beauregard

Rossana Fuentes-Berain Villenave

Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín

Epigmenio Carlos Ibarra Almada

Clara Jusidman Rapoport

José Antonio Peña Merino

Rebeca Montemayor López

Luis Perelman Javnozón

Juan Martín Pérez García

Ricardo Raphael

Regina Tamés Noriega

Fabienne Venet Rebiñé