GUÍA DE ACCIÓN
CONTRA
LA DISCRIMINACIÓN

INSTITUCIÓN COMPROMETIDA CON LA INCLUSIÓN (ICI)

Coordinación editorial: Carlos Sánchez Gutiérrez
Cuidado editorial: Leonardo Castillo
Diseño original: Cítrico gráfico
Formación: Ana González Chávez
Fotografía: Antonio Saavedra Rodríguez

© 2012. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Dante 14, col. Anzures,
del. Miguel Hidalgo,
11590, México, D. F.
www.conapred.gob.mx

ISBN: 978-607-7514-39-8 (Obra completa)
ISBN: 978-607-7514-58-9 (Guía ICI)

Se permite la reproducción total o parcial
del material incluido en esta obra, previa
autorización por escrito de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México *Printed in Mexico*

INCLUSIÓN
ACCESIBLIDAD
DIVERSIDAD
IGUALDAD

CONTENIDO

5 Presentación
7 Introducción

8 ¿QUÉ ES LA *GUÍA ICI*?
8 Objetivo general
8 Objetivos específicos
9 Metas

10 ¿PARA QUÉ APLICAR LA *GUÍA ICI*?
10 Beneficios
12 ¿Qué ofrece el Conapred a las instituciones que aplican la *Guía ICI*?
12 ¿A quién está dirigida la *Guía ICI*?
12 Fases de aplicación
12 Tiempo de aplicación
12 Costo

13 ¿CÓMO SE APLICA LA *GUÍA ICI*?
13 Enfoque
13 Metodología

14 OTRAS CONSIDERACIONES
14 ¿La *Guía ICI* constituye una certificación?
14 ¿Qué relación hay entre la *Guía ICI* y otros modelos del gobierno federal?

17 APLICACIÓN DE LA *GUÍA ICI*
18 Fase 1. Compromiso institucional
19 Fase 2. Creación del Comité Permanente
21 Fase 3. Diagnóstico
26 Fase 4. Elaboración del Plan de Mejora
28 Fase 5. Aplicación del Plan de Mejora
29 Fase 6. Evaluación y verificación

33 FORMATOS
47 REFLEXIÓN FINAL
48 INSTRUMENTOS JURÍDICOS
48 Nacionales
48 Internacionales
49 Marco programático
51 GLOSARIO
57 BIBLIOGRAFÍA

PRESENTACIÓN

La *Guía de acción contra la discriminación: institución comprometida con la inclusión (Guía ICI)* se puede poner en práctica en escuelas, empresas, organizaciones civiles, gobiernos, iglesias, clubes, instituciones u organismos públicos o privados. En ella se proponen medidas para alcanzar la igualdad de derecho, de trato y de oportunidades sin importar origen étnico, sexo, edad, discapacidad, embarazo, religión, opinión, apariencia, preferencia sexual o cualquiera otra condición o diferencia. La *Guía ICI* brinda elementos para iniciar un proceso institucional con la finalidad de mejorar 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 se presente desigualdad en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Por eso no podemos aceptar la discriminación y debemos erradicarla.

Todo tipo de organismos, organizaciones, clubes o instituciones públicas y privadas deben ser espacios donde se promueva el respeto a la diversidad y a la dignidad de cualquier persona.

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. 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 no se han respetado sus derechos cuando se relacionan con alguna institución.

Comprometerse con la inclusión trae beneficios al interior y al exterior de las instituciones. Hacia dentro genera confianza, respeto y credibilidad, crea un clima de trabajo agradable, estimulante y participativo, favorece la eficiencia, la productividad, la calidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Aplicar la *Guía ICI* hacia el exterior trae consigo mejoras en bienes o servicios; además, se amplían los horizontes y se fortalecen las relaciones entre la institución y la sociedad. Con ella se da el mensaje social de que las personas son el centro y el fin de las instituciones sociales. La *Guía ICI* está dirigida a la administración pública, pero también a los sectores educativo, privado y social. Cuenta con un sitio en línea de fácil acceso y comprensión, que permite consultar materiales, descargar herramientas y elaborar un plan de mejora continua.

México vive momentos de enormes y complejos desafíos, uno de los cuales es que las diferencias se conviertan en expresión de la pluralidad y la riqueza de una sociedad que expande sus libertades y sus horizontes, y no motivos de conflicto, de violencia o de exclusiones, ni fuente de desigualdad.

Nuestro país es la suma de sus instituciones. Si éstas son instituciones comprometidas con la inclusión, México tendrá más posibilidades para el desarrollo, la libertad, la cohesión social, la paz y la igualdad, y será un lugar de esperanza y futuro para todos y todas. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación agradece la elaboración de esta guía a la Dirección de Vinculación, Asuntos Internacionales y Programas Compensatorios, en especial a Jean Philibert Mobwa Mobwa N'djoli y a Nelly Olivo Aguilar, y a todas aquellas personas que revisaron e hicieron aportaciones al proyecto.

Ricardo Bucio Mújica
Presidente
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

INTRODUCCIÓN

La discriminación implica una afectación real a la vida y a la dignidad de las personas que la viven. Por su origen, nacionalidad, sexo, edad, condición de salud, condición económica, religión, preferencia sexual, apariencia o por sus opiniones se les dificulta el acceso o se les niegan derechos, oportunidades, bienes o servicios a millones de personas.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar ese fenómeno social. Sin embargo, 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.

La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas o grupos de población se reproducen en todos los ámbitos de la vida. Además, su transformación requiere corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional al interior pero también en relación con el entorno.

Tomar en serio la agenda antidiscriminatoria en México significa que el Estado se haga responsable de su obligación de garantizar la protección de los grupos históricamente discriminados, y que los sectores que componen la sociedad asuman su responsabilidad para crear espacios sociales respetuosos de la dignidad de todas las personas.

Una ruta posible para combatir la discriminación de manera conjunta es la 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" (Rodríguez Zepeda) y no reproduzcan prácticas de discriminación y exclusión basadas en la homofobia, el sexismo, el clasismo, la xenofobia o la intolerancia religiosa.

Para apoyar este proceso, el Conapred diseñó la *Guía de acción contra la discriminación: institución comprometida con la inclusión (Guía ICI)*, que busca que las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país formen parte en la construcción de la cultura de igualdad y contra la discriminación.

La *Guía ICI* se divide en cinco apartados. En la primera parte se definen y explican los objetivos. En el segundo se plantea el propósito de la aplicación de la guía, así como los beneficios de las instituciones y las implicaciones para la sociedad. En tercer lugar se presenta cómo se debe aplicar y sus etapas; en cuarto, se precisa el compromiso que se adquiere al aplicarla. El quinto apartado aborda las políticas institucionales que se sugiere instrumentar para promover acciones a favor de la igualdad y la no discriminación.

El Conapred reconoce la disposición, la decisión y el compromiso que se requieren para seguir la *Guía ICI*, y asume la responsabilidad de asesorar e impulsar los procesos de las instituciones u organizaciones que se sumen a esta iniciativa. El Consejo apuesta a que las transformaciones que se vayan generando tendrán como resultado beneficios directos y un mejor horizonte como sociedad. La democracia, la paz, la sustentabilidad o el desarrollo no tienen espacio sin la inclusión.

¿QUÉ ES LA *GUÍA ICI?*

Es una herramienta para que las instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil cuenten con una pauta para llevar a cabo un proceso de fortalecimiento institucional en materia de igualdad de trato y de oportunidades al interior y exterior de la institución para prevenir y eliminar la discriminación.

Objetivo general

Apoyar a las instituciones a llevar a cabo acciones para prevenir y eliminar la discriminación con el fin de alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato en las instituciones, empresas u organizaciones.

Objetivos específicos

Que las instituciones, empresas y organizaciones:

- Desarrollen capacidades internas para integrar la no discriminación en su quehacer cotidiano.
- Fomenten la aplicación de acciones para la igualdad y la no discriminación.
- Promuevan un ambiente de colaboración y de paz en el trabajo con base en la diversidad del personal.

Metas

La *Guía ICI* no es un punto de llegada sino de partida. En tal sentido, las instituciones deben estar abiertas a la constante evaluación, al aprendizaje y a la reflexión críticos 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 capacitado en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre el propio personal, y entre personas beneficiarias, clientes y proveedores.
- Tener un programa o política de inclusión laboral con acciones concretas por la igualdad y la no discriminación.

A largo plazo

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

¿PARA QUÉ APLICAR LA *GUÍA ICI*?

Beneficios

La *Guía ICI* contribuye a crear entornos laborales más armónicos para las y los integrantes de la empresa, institución u organización de la sociedad civil, pues el bienestar de la ciudadanía es parte de sus propósitos. Asimismo, promueve derechos universalmente reconocidos por las disposiciones legales que se enlistan en la sección “Instrumentos jurídicos” de esta guía de aplicación. Entre otros beneficios se encuentran:

Beneficios de la aplicación de la *Guía ICI*

Beneficios	Grupos de interés en los que influye		
	Personal de la institución	Personas beneficiarias o clientes	Sociedad
Visibilizar las medidas de igualdad y corregir eventuales actos de discriminación en la institución.	✓	✓	✓
Generar confianza y credibilidad institucional.	✓	✓	
Propiciar un clima institucional equitativo en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.	✓	✓	
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 en 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.	✓	✓	✓
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.		✓	✓
Apoyar la cultura de paz.	✓	✓	✓

¿Qué ofrece el Conapred a las instituciones que aplican la *Guía ICI*?

- Una guía autogestiva,
- Asesoría a distancia gratuita,
- Apoyo en la especialización en materia de igualdad y no discriminación de las áreas de recursos humanos y administrativas, y
- Acceso a cursos de sensibilización gratuitos a través de la plataforma en línea Conéctate por la Igualdad.

¿A quién está dirigida la *Guía ICI*?

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

Fases de aplicación

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

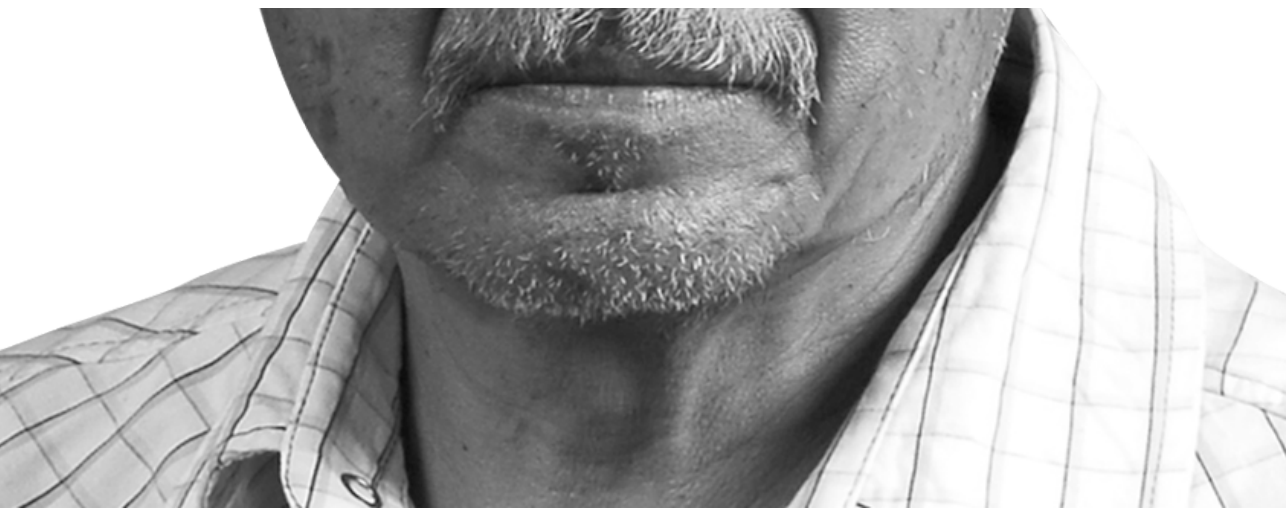
Tiempo de aplicación

Para cada fase de la *Guía ICI*, el Conapred sugiere un tiempo mínimo adecuado al tamaño de la empresa, institución u organización. Sin embargo, la rapidez en la aplicación dependerá siempre de las condiciones y del compromiso con la igualdad y la no discriminación en la institución.

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

Costo

La aplicación de la *Guía ICI* no genera costo monetario. En la etapa inicial, la institución, empresa u organización no necesita contratar servicios de intermediarios ni expertos para la evaluación, sensibilización de su personal, programación de acciones antidiscriminatorias o calendarización de acciones internas para prevenir y eliminar la discriminación.



¿CÓMO SE APLICA LA *GUÍA ICI*?

Enfoque

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

Metodología

El Conapred ha establecido cinco categorías del entorno institucional: *contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional y atención a personas beneficiarias o clientes.* En cada una de ellas, la institución o empresa tomará en cuenta cuatro indicadores que favorecen la no discriminación: **igualdad, inclusión, accesibilidad y diversidad.**

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

- **Transversal.** Abarca todas las áreas de gestión de las instituciones, empresas u organizaciones.
- **Colectivo-integral.** Incluye a toda la plantilla del personal, sin distinción de sexo, jerarquía o cualquier otra condición.
- **Flexible.** Se adapta al tamaño, a las necesidades y a las posibilidades de cada institución, empresa u organización.
- **Dinámica.** Propone medidas y acciones afirmativas que se adoptarán de manera progresiva y se someterán a cambios constantes de mejora.
- **Sistemática-coherente.** Sus objetivos finales son la igualdad y la no discriminación en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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 entre su personal no fluye la comunicación sobre los puntos esenciales que cada integrante debe 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.

OTRAS CONSIDERACIONES

¿La *Guía ICI* constituye 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 a 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 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 Modelo de Equidad de Género (MEG) 2003, el Programa de Cultura Institucional, la Empresa Socialmente Responsable, el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, entre otras 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.

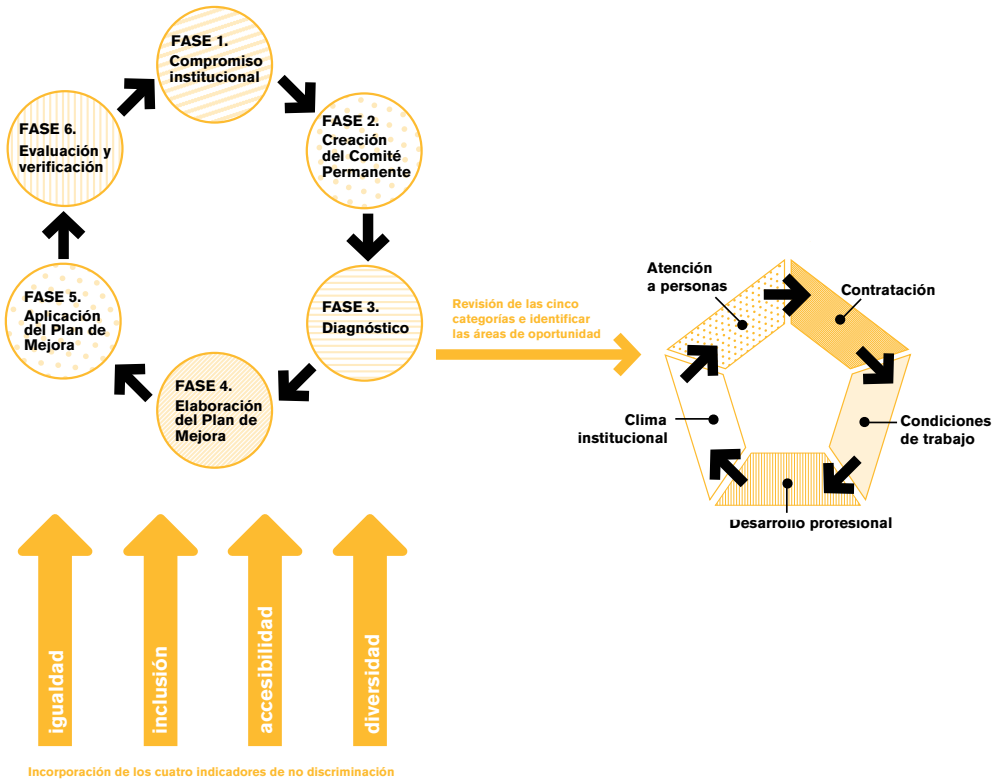
La *Guía ICI* permite desarrollar acciones concretas para prevenir y eliminar la discriminación en general. Los demás modelos se centran en los objetivos de la institución que los propone; en tanto que la *Guía ICI* se enfoca en el respeto irrestricto de la igualdad y la no discriminación como mandato 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.

APLICACIÓN DE LA *GUÍA ICI*

La ejecución de la *Guía ICI* está dirigida hacia la igualdad, la inclusión, la accesibilidad y la diversidad; sin embargo, la experiencia muestra que no siempre se utilizan los mismos conceptos, lenguaje e intencionalidad para alcanzar los fines. De ahí la necesidad de seguir la *Guía ICI* con un esfuerzo empresarial, institucional u organizacional común, que permita al personal hablar un mismo lenguaje, utilizar los mismos conceptos y canalizar los esfuerzos hacia un único fin.

¿Qué pasos hay qué seguir para gestionar una institución comprometida con la inclusión?

Esquema del proceso de mejora continua



Fase 1. Compromiso institucional

Las instituciones públicas, educativas, las empresas y las organizaciones interesadas en la realización de la igualdad y la no discriminación podrán aplicar la *Guía contra la discriminación: institución comprometida con la inclusión (ICI).* El primer paso en este proceso es el registro y la firma de la carta compromiso que será enviada al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

Primeros pasos para la aplicación de la *Guía ICI*

Paso 1

La institución se registra en línea en el sitio <http://ici.conapred.org.mx>; en la sección "Inscríbete" se encuentra la liga al formulario de preinscripción. Una vez que se han validado los datos, la institución recibirá vía correo electrónico el nombre de usuario y la contraseña. Los datos son únicos e intransferibles.

Nota: En caso de no contar con internet en la institución, se puede hacer una llamada telefónica al 01 800 5430 033 para enviar un fax o se puede mandar un mensaje al correo electrónico <ici@conapred.org.mx> para inscribirse como institución comprometida con la inclusión; ahí se proporcionan los datos que se solicitan en el formato de prerregistro. (Véase el formato 1).

Paso 2

Para iniciar este proceso autogestivo es necesario que la institución adquiera el compromiso explícito mediante una carta compromiso para aplicar la *Guía ICI*. Esto implica un proceso de apertura para emprender acciones en materia de igualdad y no discriminación al interior y al exterior de la institución, empresa u organización. (Véase el formato 2).

Esta carta puede llevar la firma autógrafa o electrónica de la persona titular o representante legal; asimismo, debe ponerse el sello o logo de la institución, empresa u organización. Luego, se digitaliza la carta para enviarla al Conapred a través del sitio en línea.

En esta fase, el equipo directivo de la empresa, institución u organización decide comprometerse para aplicar la *Guía ICI*. Se sugiere informar al personal la importancia de llevar a cabo acciones por la igualdad y la no discriminación.

Una vez que se firme la carta, la persona de enlace la subirá al sitio en línea en la sección correspondiente.

Paso 3. Plan de trabajo para la aplicación de la *Guía ICI* por fase

La institución, empresa u organización calendariza los pasos correspondientes a cada fase de la guía. (Véase el formato 3).

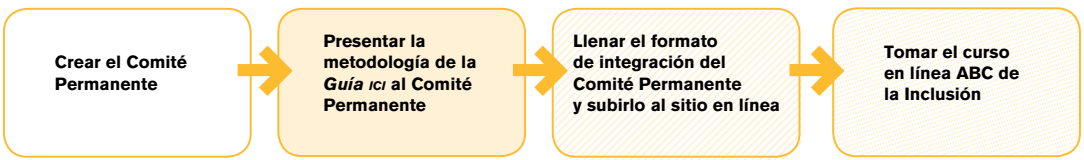
Fase 1. Compromiso institucional

Acciones	Tiempo estimado
Paso 1. Registro en línea	1 día
Paso 2. Firma de la carta compromiso	1 semana
Paso 3. Plan de trabajo	1 semana
2 semanas	

Fase 2. Creación del Comité Permanente

La integración del Comité Permanente es prioritaria, pues éste se encarga de gestionar la aplicación de la *Guía ICI*, cuya tarea principal será lograr que la información fluya, que el personal se sensibilice sobre el compromiso institucional, además de contestar y aplicar de manera transparente los diagnósticos de detección y percepción del estado que guarda la institución, empresa u organización en términos de la igualdad y la no discriminación. El equipo directivo crea el Comité Permanente por la Igualdad y la No Discriminación.

Pasos de la fase 2



Será necesario que cada área del equipo directivo tenga representación en el Comité Permanente y, en caso de que la empresa, organización o institución cuente con una persona representante del personal o sindicato, ésta también formará parte del Comité Permanente. No está de más recordar que la honestidad, confidencialidad y transparencia guiarán en todo momento a las y los integrantes del Comité Permanente.

La presidencia del Comité Permanente recaerá en una persona con la sensibilidad necesaria para impulsar el cambio cultural en la institución y con el nivel jerárquico adecuado para que las resoluciones se apliquen con puntualidad. También se debe nombrar una secretaria o secretario para que mantenga el registro de las reuniones y acuerdos.

En caso que ya exista un comité que desarrolle tareas afines en la institución, éste podrá desempeñar las tareas que se establecen en la *Guía ICI*.

- **Comunicación.** El Comité Permanente procurará que todo el personal tenga a tiempo la información relacionada con el compromiso institucional. Se cerciorará de que ésta llegue a toda la planta laboral antes de iniciar con la *Guía ICI*, durante y después de la instrumentación del Plan de Mejora.
- **Sensibilización.** El Comité Permanente programará y gestionará cursos específicos de sensibilización sobre la igualdad y no discriminación dirigidos al personal. De manera particular, el curso ABC de la Inclusión está dirigido a las y los integrantes del Comité Permanente. Tanto el equipo directivo como los mandos, comités y personal en general deben tomar un curso de sensibilización en la materia.
- **Seguimiento y monitoreo.** El Comité Permanente comprobará e informará sobre la consecución progresiva de los objetivos y las metas plasmadas en cada fase del Plan de Mejora. Esta medida ayudará al Comité Permanente a corregir objetivos y metas, además de evitar desviaciones de los planteamientos.

Paso 1. Creación del Comité Permanente

El personal directivo designará quiénes integrarán el Comité Peramente, para ello, se incluirán todas las áreas estratégicas. Se sugieren las siguientes: recursos humanos, el área administrativa, jurídica, atención al público y planeación, en virtud de que el objetivo de la *Guía ICI* es la inclusión laboral en la contratación, en las condiciones de trabajo, en el clima institucional, en el desarrollo profesional y en la atención a las personas usuarias, clientes y proveedores. **No hay un número obligatorio de personas, éste dependerá de cada institución.**

Paso 2

Se realizará una reunión para integrar el Comité Permanente; en ella, se darán a conocer los objetivos y el enfoque de la *Guía ICI*, así como las fases y los pasos que la componen.

Una vez que el equipo directivo ha decidido cuántas personas y de qué áreas conformarán el Comité Permanente, se asignarán las tareas, se determinará quién será la persona responsable de la toma de decisiones para el desarrollo de medidas y acciones a favor de la igualdad y la no discriminación, y quién será el enlace para registrar y dar seguimiento en línea, entre otras.

Paso 3

Una vez integrado el Comité Permanente, la persona enlace enviará el formato correspondiente mediante el sitio en línea. (Véase el formato 4).

Paso 4

Para profundizar en los temas de discriminación, es necesario que las y los integrantes del Comité Permanente se inscriban al curso en línea ABC de la Inclusión para que cuenten con las bases para dar seguimiento a la aplicación de la *Guía ICI*. El curso se abre el último lunes de mes. Se sugiere consultar al área de Vinculación para conocer fechas, requisitos, matriculación, así como cualquier otra información al respecto.

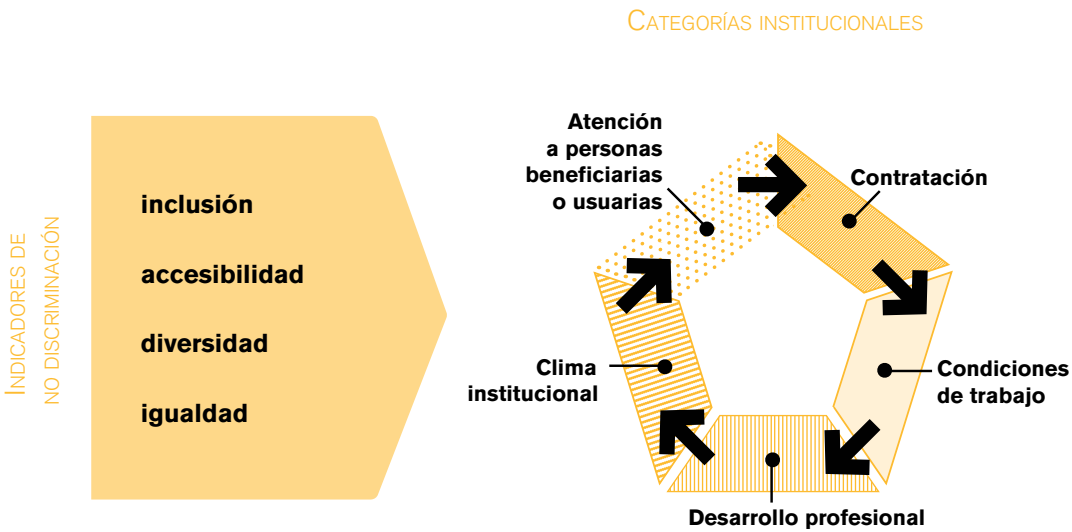
Fase 2. Creación del Comité Permanente

Acciones	Tiempo estimado
Paso 1. Creación del Comité Permanente	1 semana
Paso 2. Primera reunión del Comité Permanente	1 semana
Paso 3. Aviso de la conformación del Comité por el sitio en línea	1 día
Paso 4. Curso ABC de la Inclusión	2 semanas
4 semanas	

Fase 3. Diagnóstico

Al inicio de la aplicación de la *Guía ICI*, se llevan a cabo dos diagnósticos. 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 las preguntas de este diagnóstico. El segundo se aplica al personal para recabar información sobre el sentir general sobre situaciones relacionadas con las categorías de grupos en situación de vulnerabilidad que fácilmente se vuelven víctimas de discriminación en diferentes momentos de su desarrollo profesional.

Ambos diagnósticos se basan en cinco categorías del entorno institucional: *1) contratación, 2) condiciones de trabajo, 3) desarrollo profesional, 4) clima institucional, y 5) atención a personas beneficiarias o clientes.* A partir de ellas, la institución, empresa u organización identificará el avance en la incorporación de los indicadores que favorecen la no discriminación, éstos son: **igualdad, inclusión, accesibilidad y diversidad.** Los diagnósticos se componen de 48 variables desagregadas por cada política institucional: igualdad, inclusión, diversidad y accesibilidad integral.



Categorías institucionales

1. **Contratación.** Se conforma del proceso de selección y reclutamiento para ocupar las vacantes en las instituciones.
2. **Condiciones de trabajo.** Contempla todos los derechos humanos laborales, así como la infraestructura.
3. **Desarrollo profesional.** Son las circunstancias que posibilitan a todas las personas adquirir herramientas y conocimientos para llevar a cabo el desempeño de su trabajo.
4. **Clima institucional.** 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 / usuarias.** Es la forma en que la institución, empresa u organización interactúa con personas usuarias, beneficiarias, clientes, proveedores, entre otros.

Indicadores de no discriminación

- **Igualdad.** Es la garantía de que todas las personas tengan las mismas oportunidades y reciban el mismo trato.
- **Inclusión.** Son 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.
- **Accesibilidad.** Es la posibilidad de que todas las personas lleven a cabo sus funciones y de que tengan acceso a información, servicios, instalaciones o productos de la institución sin importar su condición o situación de vida, como discapacidad, sexo, nacionalidad, entre otras.
- **Diversidad.** Es el proceso de aceptación e inclusión de todas las personas sin importar su sexo, preferencia sexual, etnia, nacionalidad, identidad, edad, opiniones, creencia o religión, entre otros.

Paso 1

El Comité Permanente responderá el Autodiagnóstico de Mecanismos en sesiones de trabajo programadas para este propósito; en ellas se analizarán y se responderán las cinco cédulas correspondientes a las cinco **categorías**[1] para conocer la situación de la institución. Consta de sesenta variables desagregadas por cada política institucional: igualdad, inclusión, diversidad y accesibilidad integral. Es importante hacer una carpeta para guardar soporte físico de las fuentes de verificación. (Véase el formato 5).

Para su aplicación se sugiere descargar el formato electrónico de la fase 3 del sitio web <http://ici.conapred.org.mx>.

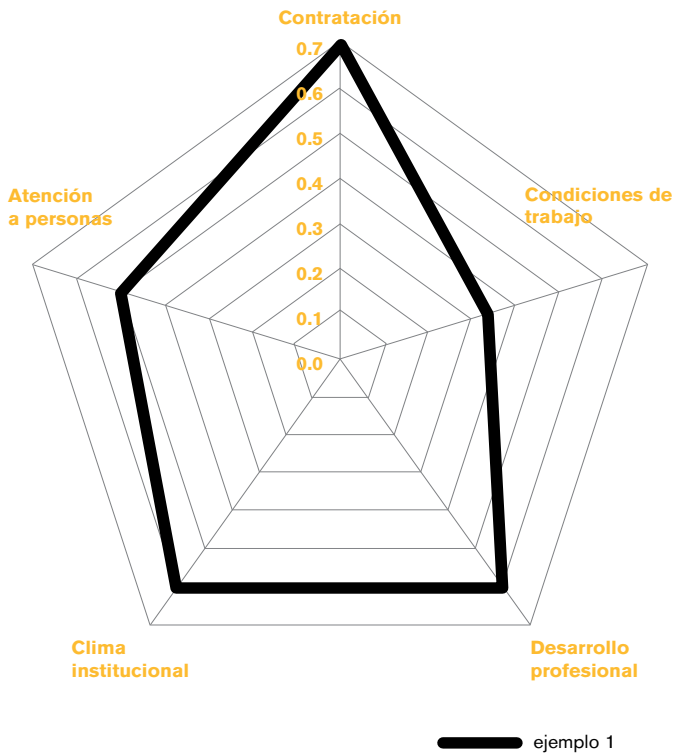
[1] *1)* Contratación, *2)* condiciones de trabajo, *3)* desarrollo profesional, *4)* clima institucional, y *5)* relación con el público beneficiario / usuario.

Ejemplo de una institución

A continuación se muestran las calificaciones de cada una de las áreas y una gráfica radial o de telaraña. Esta gráfica se obtiene una vez que se respondan las cinco cédulas. El pentágono es el ideal, la línea más gruesa muestra una *radiografía* de la institución a partir de los promedios de cada categoría. De esta manera también se pueden observar las áreas de oportunidad que se deben tomar en cuenta en la fase 4, la elaboración del Plan de Mejora.

Área	Calificación
1. Contratación	0.66
2. Condiciones de trabajo	0.33
3. Desarrollo profesional	0.58
4. Clima institucional	0.58
5. Atención a personas	0.5

Ejemplo de gráfica radial o de telaraña a partir de los resultados de los diagnósticos



Paso 2

El Comité Permanente realizará las gestiones necesarias para aplicar el Autodiagnóstico de Percepción al personal de la institución. El Conapred proporciona este material.

Por su carácter sustantivo, esta actividad deberá contar con el apoyo de la persona titular de la institución. Los resultados del autodiagnóstico serán de carácter reservado y confidencial. Este instrumento se compone de la sección de datos generales y 28 reactivos. (Véase el formato 6).

El formato se puede descargar del el sitio web <http://ici.conapred.org.mx>.

¿Todo el personal deberá responder el autodiagnóstico de percepción?

El Comité Permanente puede partir de la fórmula que propone el Conapred para sacar un "promedio muestra" de personas que participarán en la encuesta de diagnóstico con la finalidad de detectar la situación de la igualdad y la no discriminación en la institución.[2] Los datos personales se reservarán conforme a lo establecido por el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos (IFAI). Los resultados del diagnóstico proporcionan varias posibilidades de cruzar información para entrar en un proceso permanente de cambio a favor de la igualdad y la no discriminación.

Paso 3. Analizar los resultados de ambos autodiagnósticos

El Comité Permanente discutirá los resultados de ambos diagnósticos, los comparará con las categorías e indicadores y anotará los datos relevantes.

Paso 4. Difusión de los resultados

El Comité Permanente gestionará la presentación de estos datos dentro de la institución, con la finalidad de:

- Confirmar o precisar los resultados,
- Generar iniciativas para el cambio de cultura institucional sobre el tema, y
- Manifestar la postura institucional sobre conductas discriminatorias.

[2] Si conocemos el total del personal y deseamos saber a cuántas personas de ese total debemos aplicar el autodiagnóstico de percepción, es decir, si deseamos calcular la muestra de nuestro estudio, utilizaremos la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = **Total de muestra**
N = **Total de la población**
Z = **3.8416 (con una seguridad 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% = 0.03).**
* = **multiplicación**

Ejemplo:
Para una población total de 3,359 personas.

$$n = \frac{(3359) * (3.8416) * (0.05) * (0.95)}{[(0.03)^2 * (3359-1)] + [(3.8416) * (0.05) * (0.95)]}$$

n = 191.26
Es decir, en este caso, la muestra tendría que ser de 191 personas.

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

- Resultados generales,
- Resultados por cada criterio y categoría, y
- Reflexiones generales.

Los resultados de los autodiagnósticos se resguardarán como información reservada, de acuerdo con la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, artículo 13. También será necesario cuidar la información confidencial de quienes participen en los diagnósticos, como se estipula en el artículo 18 de la misma Ley.[2] Sin embargo, será importante que la institución, empresa u organización socialice los resultados de los diagnósticos con todo el personal para sensibilizar y lograr mayor compromiso en la lucha por la igualdad y la no discriminación.

Fase 3. Diagnóstico

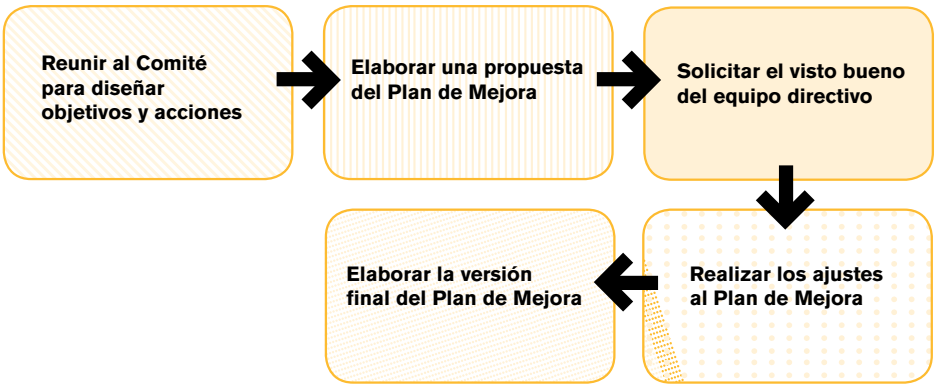
Acciones	Tiempo estimado
Paso 1. Aplicación del Autodiagnóstico de Mecanismos	1 semana
Paso 2. Aplicación del Autodiagnóstico de Percepción al personal	2-7 semanas (según el tamaño de la institución)
Paso 3. Análisis de los resultados de ambos diagnósticos	2 semanas
Paso 4. Difusión de los resultados	1 semana
6 semanas	

[3] 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 4. Elaboración del Plan de Mejora

Se elabora el Plan de Mejora sobre la Igualdad y la No Discriminación, que debe incluir los objetivos, las acciones concretas, así como la definición de las y los actores que intervienen de manera directa en el cumplimiento del Plan de Mejora. Se debe considerar todo lo necesario: recursos financieros, indicadores y técnicas de evaluación, monitoreo y seguimiento.

Pasos para la elaboración del Plan de Mejora



En el diseño de objetivos y actividades, se definen las personas y los recursos necesarios y se calendarizan las actividades para alcanzar los objetivos establecidos.

Nota: Si se requieren cambios en las instalaciones para hacerlas accesibles a las personas con discapacidad, se debe consultar a especialistas en el ramo para no realizar gastos y modificaciones innecesarios.

Paso 1. Diseño de objetivos y actividades del Plan De Mejora de la *Guía ICI*

En el Plan de Mejora de la *Guía ICI* se concentra la información obtenida en los diagnósticos, se establecen los objetivos, se proyecta y agenda la mejora institucional –que debe revisarse al menos una vez al año–, se determinan y clasifican las acciones de mejora, se presupuestan los recursos y se prevé la participación de las personas encargadas de la aplicación. De manera particular, el Comité Permanente procurará que los tres elementos siguientes fluyan en su interior y se extiendan al resto del personal:

- **Comunicación.** Es el manejo que se ha de tener de la información a un mismo tiempo. El Comité Permanente evitará todo retraso, confusión o desinformación al respecto.
- **Sensibilización.** El Comité Permanente promoverá que el personal tome el curso en línea ABC de la Discriminación, que ofrece el Conapred. El equipo directivo, altos mandos y personal en general de la institución, empresa u organización tomarán el curso.
- **Seguimiento y monitoreo.** Para evitar desviaciones en los planteamientos de objetivos y actividades de mejora institucional, el Comité Permanente dará seguimiento puntual sobre lo planeado y monitoreará de manera continua la evolución de cada una de las actividades de mejora. Junto con el equipo directivo, programará reuniones de todo el personal para proporcionar avances, dificultades, hallazgos y logros en la aplicación de la *Guía ICI*.

Paso 2. Elaborar el Plan de Mejora y solicitar el visto bueno del equipo directivo institucional

La elaboración del Plan de Mejora de la *Guía ICI* es un ejercicio de libertad institucional fundamentado en la igualdad, inclusión, diversidad y accesibilidad integral. Se toman como punto de partida los niveles alcanzados en tales indicadores al interior de la institución, así como las políticas institucionales en materia de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional y relación con las personas externas a la institución.

Es importante que el Plan de Mejora se someta al visto bueno del equipo directivo para que se autoricen las acciones, la propuesta de fechas y las personas responsables de la ejecución.

Para la elaboración del Plan de Mejora se seguirá el formato que propone el Conapred y que se divide en: objetivos, actividades, documentos por modificar y fechas propuestas para el cumplimiento. (Véase el formato 7).

Una vez que se tenga la versión final del Plan de Mejora, con el visto bueno y la autorización para su realización, el formato se enviará al sitio en línea.

En el diseño de objetivos y actividades, es importante considerar las actividades concretas, las áreas responsables y el tiempo límite en que deberán llevarse a cabo las acciones.

Fase 4. Elaboración del Plan de Mejora

Acciones	Tiempo estimado
Paso 1. Diseño del Plan de Mejora	1 semana
Paso 2. Elaboración del Plan de Mejora y solicitud de visto bueno	2 semanas
3 semanas	

Fase 5. Aplicación del Plan de Mejora

En esta fase se ejecutan las acciones del Plan de Mejora. Aquí, se cuidarán de manera particular los tres aspectos siguientes: *1)* comunicación institucional, *2)* seguimiento y *3)* control.

El Comité Permanente realizará las acciones necesarias para impulsar y desarrollar campañas sobre la no discriminación; con esta finalidad, se pueden tomar en cuenta los siguientes elementos:

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

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

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

La institución establecerá un enlace en su página web a la del Conapred y se identificará con la imagen institucional a través del logo de la *Guía ICI*.

Fase 5. Aplicación del Plan de Mejora

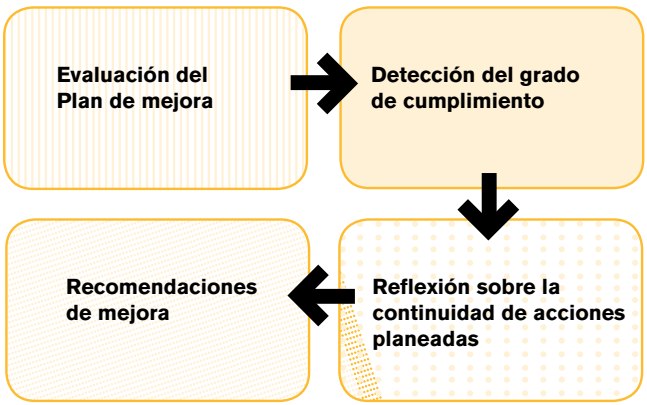
Acciones	Tiempo estimado
Paso 1. Dar a conocer el Plan de Mejora a las áreas involucradas	4 semanas
Paso 2. Realizar las acciones del Plan de Mejora	6 semanas
Paso 3. Realizar campañas de difusión	3 semanas
13 semanas	

Fase 6. Evaluación y verificación

En esta fase, el Comité Permanente analizará los resultados de la aplicación del Plan de Mejora con la finalidad de formular recomendaciones. Esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, reflexionar sobre la continuidad de las acciones planeadas en la fase 4 y, sobre todo, identificar nuevas necesidades que requieren atención particular para realizar las acciones conducentes al compromiso con la igualdad real de oportunidades dentro de la institución, empresa u organización.

Se deben evaluar los resultados de acuerdo con los dos elementos siguientes: *1)* el grado de cumplimiento, y *2)* el nivel de mejora alcanzado.

Pasos de la evaluación y verificación



Paso 1. Evaluación del cumplimiento de los objetivos y las acciones del Plan de Mejora

El Comité integrará la información de los avances del Plan de Mejora y evaluará periódicamente los cambios, así como los retos y las oportunidades derivados de la instrumentación de la *Guía ICI* para realizar los cambios o ajustes necesarios. (Véase el formato 8).

La evaluación se realizará con base en los objetivos y las actividades planeados sin perder de vista el nivel de compromiso y el desempeño del Comité Permanente en la aplicación de la *Guía ICI*.

Paso 2. Llenar el formato de avances de las acciones realizadas y enviarlo al sitio en línea

Paso 3. Elaborar un informe de resultados y realizar recomendaciones de las acciones que hayan quedado pendientes o inconclusas.

En este contexto, se debe verificar que lo planeado se haya realizado y mencionar las áreas responsables, las instituciones, empresas u organizaciones que participaron. También se debe indicar con precisión si fue o no necesario contar con tiempo extra en relación con el límite que fijó el Comité Permanente al principio. Hay que decir si este último quedó o no satisfecho con la ejecución de lo planeado, mencionar cualquier dificultad, si la hubo, y realizar las observaciones correspondientes en las recomendaciones de mejora.

Conclusiones al término de la aplicación del Plan de Mejora

Las conclusiones también se pondrán por escrito. Se retomarán de manera sucinta los pasos en el itinerario seguido hasta el momento, es decir, los diagnósticos iniciales, los objetivos alcanzados y los cambios logrados. Luego se expresarán las conclusiones del recorrido, y se formularán las recomendaciones de mejora. Firmarán el documento las y los integrantes del Comité Permanente, y la persona titular de la institución, organización o empresa dará su visto bueno.

Fase 6. Evaluación y verificación

Acciones	Tiempo estimado
Paso 1. Evaluación de las acciones del Plan de Mejora	2 semanas
Paso 2. Detección del grado de cumplimiento del Plan de Mejora	2 semanas
Paso 3. Reflexión sobre la continuidad de las acciones del Plan de Mejora	3 semanas
Paso 4. Recomendaciones de mejora	1 semana
8 semanas	

FORMATOS

FORMATO 1

Prerregistro para aplicar la *Guía para la acción pública: Institución comprometida con la inclusión*

Datos de la institución, empresa u organización	
Nombre*	
RFC*	
Domicilio Calle*	
Número exterior	
Número interior	
Colonia*	
C.P. *	
País*	
Ciudad*	
Estado*	
Localidad o municipio*	
Página web	
Sector*	Público ☐ Privado ☐ Social ☐
Número telefónico (Con lada)	
Nombre completo del o la titular*	
Nombre completo de la persona enlace*	
Cargo de la persona enlace	
Correo electrónico y número telefónico de la persona enlace*	
Datos de contacto	
Nombre de la persona enlace*	
Cargo*	
Número telefónico con lada	
Extensión	
Correo electrónico	

*Datos obligatorios

FORMATO 2
Carta compromiso

Lugar y fecha: (aquí va el lugar y la fecha de firma).

(sello o logo institucional)

Nombre y apellido de la persona que firma
Cargo

Quien suscribe, titular o representante legal de(nombre de la institución, empresa u organización de la sociedad civil),

Considerando que la igualdad de oportunidades es el ideal de todo organismo así como una obligación ante la ley;

Reconociendo que la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010 reveló claramente que la discriminación está presente en todo el país y afecta a diferentes grupos, sobre todo por razones deedad, sexo, condiciones económicas y apariencia física, entre otras;

Comprendiendo que las prácticas discriminatorias en las organizaciones e instituciones conducen a la exclusión, al descrédito y a la falta de aceptación o de reconocimiento de la diversidad entre mujeres, hombres, personas con discapacidad, orígenes étnicos o nacionales, lenguas, religiones, preferencias sexuales, condiciones de salud, sociales o culturales;

Conviniendo en que la inclusión institucional permite adoptar con sinceridad y honestidad las medidas o políticas apropiadas para asegurar de manera progresiva que las mujeres y los hombres de esta institución cuenten con igualdad de oportunidades y de trato ante la ley, sin pasar por alto la igualdad de resultados en los programas, bienes, servicios o productos que la institución ofrece a todo el personal y a las personas beneficiarias de sus servicios, bienes o productos, sin importar las diferencias;

Concibiendo que la lucha contra la discriminación exige un cambio cultural que modifique las conductas, las prácticas y los procedimientos que las personas, los colectivos y las instituciones desarrollan en la vida cotidiana;

Manifiesto que la institución que represento se compromete de manera libre y voluntaria a trabajar íntegramente en la aplicación de la Guía para la acción pública: Institución comprometida con la inclusión (*Guía ICI*), para llevar a cabo las acciones y condiciones óptimas de inclusión en esta institución, respetando en todo momento la dignidad humana y los derechos fundamentales de las personas.

_____

Firma

FORMATO 3

Plan de trabajo para aplicar la *Guía ICI*

Fases	Descripción	Actividad	Fecha
Fase 1	Compromiso institucional	**Paso 1.** Registrar en línea a la institución que aplicará la Guía ICI.	
		Paso 2. Firmarla carta compromiso y subir la carta compromiso al sistema en línea.	
		Paso 3. Elaborar la ruta de aplicación de la Guía ICI.	
Fase 2	Creación del Comité Permanente	**Paso 1.** Crear, nombrar o designara las personas que integrarán el Comité Permanente así como los roles que desempeñarán: presidencia, Secretaría Técnica, Enlace y Vocales.	
		Paso 2. Realizar una reunión de presentación de la Guía ICI con el Comité Permanente.	
		Paso 3. Subir al sitio en línea el formato de conformación del Comité Permanente.	
		Paso 4. Inscribir a las personas integrantes del Comité Permanente en el curso en línea ABC de la Inclusión.	
Fase 3	Diagnóstico	**Paso 1.** Reunir al Comité Permanente para responder en conjunto el Autodiagnóstico de Mecanismos. Reunir las evidencias de cada categoría y formar una carpeta.	
		Paso 2. Aplicar el Autodiagnóstico de Percepción en coordinación con área de Vinculación del Conapred.	
		Paso 3. Analizar los resultados de ambos autodiagnósticos.	
		Paso 4. Difundir los resultados de los autodiagnósticos entre el personal.	
Fase 4	Elaboración del Plan de Mejora	**Paso 1.** Diseñarlos objetivos y acciones del Plan de Mejora.	
		Paso 2. Elaborar el Plan de Mejora y solicitar el visto bueno del equipo directivo institucional.	
		Paso 3. Subir el formato de Plan de Mejora al sitio en línea.	
Fase 5	Aplicación del Plan de Mejora	**Paso 1.** Dar a conocer el Plan de Mejora a las áreas involucradas de las acciones propuestas.	
		Paso 2. Realizar las acciones del Plan de Mejora.	
		Paso 3. Realizar campaña de difusión a través de carteles, trípticos, folletos, mensajes vía intranet, página web, videos, entre otros.	
Fase 6	Evaluación y verificación	**Paso 1.** Evaluar el cumplimiento de los objetivos y acciones del Plan de Mejora.	
		Paso 2. Llenar el formato de avances de las acciones y subirlo al sitio en línea.	
		Paso 3. Elaborar un informe de resultados y realizar recomendaciones de las acciones que hayan quedado pendientes o inconclusas.	

FORMATO 4

Integración del Comité Permanente

El Comité Permanente estará compuesto preferentemente por un representante de las áreas que se encargarán de gestionar y aplicar la *Guía ICI*. Es el encargado de analizar, instrumentar, dar seguimiento y evaluar las acciones.

Nombre de la institución:			
Datos de las y los integrantes del Comité Llene la siguiente tabla con los datos requeridos. En la columna que se refiere a la presidencia del Comité, se marcará con una X el espacio en el nombre de la persona que se haya elegido para ello.			
Número	Nombre	Cargo	Área a la que pertenece
1. Presidencia			
2. Secretaría Técnica			
3. Enlace institucional			
4. Integrante			
5. Integrante			
6. Integrante			
7. Integrante			
8. Integrante			
9. Integrante			
10. Integrante			

FORMATO 5

Autodiagnóstico de Mecanismos

Instrucciones

I. Lea cuidadosamente cada una de las variables. Cada una 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 esa variable.

Al final de todas las secciones podrá analizar la gráfica radial o de telaraña con los resultados de cada una de las cinco secciones.Estos resultados serán importantes para diseñar el Plan de Acción institucional.

1. Contratación	VARIABLES	VALOR 0/1	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(a).		
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 o políticas de inclusión laboral (personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH).		
	Para ocupar vacantes, la convocatoria es pública y transparente.		
	La institución proporciona información a la persona sobre el cargo o funciones que desempeñaría (actividades, remuneración, prestaciones, entre otras).		
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 de piel, raza, religión, preferencia sexual o política, entre otros.		
	Total		

FORMATO 5
Autodiagnóstico de Mecanismos

2. Condiciones de trabajo	VARIABLES	VALOR 0/1	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 de escuelas particulares y públicas.		
Accesibilidad integral	La institución cuenta con instalaciones que permitan 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 necesarios para desempeñar sus funciones.		
	Cada una de las áreas en la institucións 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 adultos 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 cumple con la Norma Mexicana de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.		
	En la institución la remuneración para mujeres y hombres en el mismo cargo es la misma.		
	Total		

3. Desarrollo profesional	VARIABLES	VALOR 0/1	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 la actualización se realizan 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.		
	Total		

FORMATO 5
Autodiagnóstico de Mecanismos

4. Clima institucional	VARIABLES	VALOR 0/1	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 que viven con VIH.		
	La institución cuenta con una política de igualdad de género.		
	En la institución se cuenta con un mecanismo de denuncia en 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 “femeninas”, como poner el café, organizar cumpleaños o intercambios, entre otros.		
	En la institución se busca el respeto a la diversidad cultural de las personas sin importar el origen racional o nacional.		
	El personal utiliza un lenguaje respetuoso e incluyente libre de prejuicios y discriminación.		
	Total		

FORMATO 5
Autodiagnóstico de Mecanismos

5. Atención a personas	VARIABLES	VALOR 0/1	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Diversidad	La institución da un trato igual a las personas beneficiarias/usuarias por su vestimenta.		
	La institución da trato igual a las personas beneficiarias/ usuarias sin importar su edad.		
	La institución da trato igual a las personas beneficiarias/ usuarias sin importar su preferencia sexual.		
Accesibilidad Integral	La institución brinda trato digno y adecuado a las personas beneficiarias/usuarias que tienen alguna discapacidad.		
	El personal de la institución maneja sustancialmente la misma información sobre discriminación.		
	La institución cuenta con instalaciones accesibles para personas con discapacidad.		
Inclusión	La institución brinda igualdad de oportunidades a las personas beneficiarias/usuarias sin tamar en cuenta su condición socioeconómica.		
	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/usuarias sin importar su origen étnico, racial o nacional.		
	El personal de la institución brinda igualdad de trato a las personas beneficiarias/usuarias sin importar su creencia religiosa o ausencia de ella.		
	El personal de la institución brinda igualdad de trato a las personas beneficiarias/usuarias sin importar su condición socioeconómica.		
	Total		

Instrucciones

FORMATO 6

Autodiagnóstico de Percepción

Valore, conforme a la siguiente escala, el grado actualen que usted percibe que se presenta o no cada una de las siguientes situaciones, sucesos o eventosen su lugar de trabajo o en la institución en que labora.

No es necesario que usted sepa a ciencia cierta si se presentan o no las situaciones, lo que nos interesaes conocer su percepción.Sus respuestas son anónimas y los resultados sólo se manejarán en grupo. Gracias por su participación.

Datos generales		
Sexo	**Mujer Hombre**	
Edad		
Situación civil	Soltera o soltero Casada o casado Unión libre	
Años de antigüedad en la institución	Menos de un añoDe 1 a 3 añosDe 4 a 9 añosMás de 10 años	
Escolaridad	Primaria Secundaria Bachillerato o preparatoria	Licenciatura Maestría Doctorado

REACTIVOS	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
1. Aquí logran ascensos y premios laborales quienes complacen a los jefes.				
2. Todas las personas que laboran aquí reciben un trato digno y adecuado.				
3. Se atiende alas personas que solicitan los servicios de la institución (clientes/usuarias/beneficiarias de nuestros servicios) sin discriminarlas.				
4. Sin lugar a dudas, las valoraciones de nuestro trabajo dependen más de su calidad que de cualquier cuestión personal.				
5. Hay personas que sufren un trato inferior o de burla por sus características personales o preferencias sexuales.				
6. Se atiende por igual a las personas que solicitan los servicios de la institución (clientes/usuarias/beneficiarias) sin tomar en cuentapreferencias sexuales, características personales, sociales o económicas.				
7. Para contratar personal es más importante el sexo de las personas que sus habilidades profesionales.				
8. Sólo reciben oportunidades de desarrollo laboral unas cuantas personas privilegiadas.				
9. Se atiende atodas las personas (clientes/usuarias/beneficiarias) con el mismo esmero.				

FORMATO 6

Autodiagnóstico de Percepción

Datos generales				
10. Se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación para que cualquier persona con discapacidad desempeñe su trabajo de manera óptima.				
11. Hombres y mujeres tienen iguales oportunidades de ascenso y capacitación.				
12. Ante dos perfiles similares se prefiere contratar al postulante más joven.				
13. Para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.				
14. Las características personales son razones para marginar a las personas o excluirlas de grupos de trabajo.				
15. El servicio o la atención a clientes/usuarias/beneficiarias es mejor cuando hay recomendaciones.				
16. Se ha despedido a alguna mujer o se le ha orillado a renunciar por embarazo o al regresar de su licencia de maternidad.				
17. La competencia por mejores puestos o condiciones laborales o salariales es justa o equitativa.				
18. Las y los jefes y superiores reciben un trato mucho más respetuoso que las personas subordinadas y el personal administrativo.				
19. Los programas de formación y capacitación se ofrecen al personal sin tomar en cuenta características personales como edad, apariencia o preferencias sexuales.				
20. Se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de trabajo.				
21. Se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.				
22. Los mandos medios o superiores se sienten másque el resto del personal.				
23. Hay un ambiente de respeto o no discriminatorio hacia las diferencias y preferencias personales.				
24. He sido testigo de actos discriminatorios.				
25. Mujeres y hombres reciben las mismas facilidades para atender imprevistos familiares.				
26. Hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeros, colegas o subordinados.				
27. Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos donde se toman decisiones.				
28. Las mujeres embarazadas o quienesdeben hacerse cargo de hijos(as) o niños(as) pequeños(as) enfrentan un clima institucional hostil.				

FORMATO 7
Plan de Mejora

Nombre de la institución, empresa u organización:				
Estado actual de la institución	**Objetivos que se plantean a partir de los diagnósticos aplicados**	**Actividades relacionadas con cada objetivo planeado**	**Área y personas responsables**	**Fecha límite de cumplimiento de las actividades programadas**
Diagnóstico 1				
Diagnóstico 2				
Otros temas de importancia Institucional				

FORMATO 8
Avances del Plan de Mejora

Nombre de la institución, empresa u organización:	
Número del plan:	
Responsables del plan:	

Estado actual de la institución:	**Objetivos que se plantean a partir de los diagnósticos aplicados**	**Actividades relacionadas con cada objetivo planeado**	**Evidencias documentadas**	**Fecha de cumplimiento**
Diagnóstico 1				
Diagnóstico 2				
Otros temas de importancia Institucional				

REFLEXIÓN FINAL

Al finalizar las seis etapas de la *Guía ICI*, la institución, empresa u organización habrá concluido un ciclo.

Se sugiere una segunda aplicación de los diagnósticos correspondientes a la fase 3, con el fin de comparar los resultados, señalar y visibilizar los avances institucionales en términos de igualdad, inclusión, accesibilidad y diversidad en los ámbitos de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima organizacional y atención a las personas beneficiarias de los servicios que ofrece la institución.

Es responsabilidad del Comité Permanente prever la siguiente fecha para la aplicación institucional de la *Guía ICI* en sus seis fases. Se espera que la aplicación del Plan de Mejora Continua conduzca a la aplicación de la *Guía ICI* en un plazo no mayor a 13 meses.

Con toda seguridad se verán desde otra perspectiva algunos aspectos de las cinco categorías de los que no se tenía conciencia, como problemas latentes que entorpecían las relaciones cotidianas e impedían la comunicación efectiva, "barreras" visibles o invisibles que no permitían que los procesos fueran ágiles; usos y costumbres considerados "normales" que afectaban vidas y carreras profesionales, generaban conflictos y tal vez impedían reconocer ventanas de oportunidad, mercados o clientes potenciales.

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; 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, 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 el sector público, empresarial y social, para avanzar en la no discriminación y la igualdad. Algunos son de carácter formal, y se aplican por medio de procesos de certificación, reconocimiento, premios, entre otros. Éstos serán siempre útiles para resolver problemas y conflictos dentro de la organización en el futuro.

Desde el Conapred deseamos que estos primeros pasos sean de utilidad y beneficio, que el principio de que "Cuando les va bien a las personas, les 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

La *Guía ICI* se sustenta en los siguientes 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 locales de los 17 estados que a la fecha regulan la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades[3]

Internacionales

Sistema onusino (Organización de las Naciones Unidas, ONU)

Declaración Universal de los 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 Pertenecientes 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, o Pacto de San José
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará

[3] Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Tamaulipas, Yucatán y Zacatecas.

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 sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa

Marco programático

En este rubro entran los programas sectoriales y especiales que constituyen parte de las políticas públicas de un país. En ellos se fundamentan las acciones de las instituciones del gobierno federal.

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

El Plan Nacional de Desarrollo es el documento rector de la política pública sexenal. Se conforma de cinco ejes, con tres de los cuales la *Guía ICI* tiene una vinculación específica:

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

En los ejes, se establecen los objetivos, las estrategias y las líneas de acción que dan soporte a la realización de las políticas públicas. A continuación se enuncian los objetivos concretos que dan sustento a la *Guía ICI*:

Eje 1. Estado de derecho y seguridad
En este eje se establece el respeto, la promoción y la defensa de los derechos humanos en la Administración Pública Federal (APF). En este sentido, la *Guía ICI* 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
Para este eje, la *Guía ICI* contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, además de prevenir y eliminar conductas discriminatorias al interior y exterior de los centros de trabajo u organizacionales.

Eje 3. Igualdad de oportunidades
En este apartado, la *Guía ICI* impulsa que los grupos en situación de vulnerabilidad estén libres de cualquier tipo de discriminación, y que gocen de igualdad de oportunidades para alcanzar su pleno desarrollo y ejercer sus derechos por igual.

Por su parte, el Programa Nacional de Derechos Humanos tiene el objetivo de transversalizar la promoción y defensa de éstos, 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 APF. En el objetivo 1, estrategias 1.2 y 1.7, se establecen acciones en las cuales se sustenta la aplicación de la *Guía ICI*:

Objetivo 1. Fortalecer la perspectiva de derechos humanos en la elaboración de las políticas públicas de la APF

Estrategia 1.2. Incorporar el principio de no discriminación de forma transversal en la elaboración de las políticas públicas de la APF

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 APF

GLOSARIO

A

accesibilidad. Combinación de elementos del espacio construido que permiten la entrada, el desplazamiento y el uso de las instalaciones y el equipo para las personas con discapacidad. También se refiere al acondicionamiento del mobiliario de acuerdo con las necesidades de las personas con distintos tipos y grados de discapacidad.

accesibilidad total. Situación en la que cualquier persona, incluyendo aquellas con alguna discapacidad, puede acceder a todos los espacios construidos. Esto se aplica a los espacios de obra nueva.

acción afirmativa. Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una 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, la cual puede lograrse con distintas medidas, cuyo propósito último es la igualdad de oportunidades.

apariencia, discriminación por. Está provocada por las características físicas externas individuales; por ejemplo, cuando se niega, limita o impide el acceso al empleo por usar barba, utilizar cierto color de ropa o tener tatuajes; también la fotografía en un *curriculum vitae* puede ocasionar que se descarte a la persona sin la revisión de sus competencias y habilidades.

B

barreras. Actitudes y entorno que evitan la participación social plena y efectiva en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.

buenas prácticas. Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional y atención a clientes, personas usuarias y proveedores.

C

condición de salud, discriminación por. Se comete cuando se niega o dificulta el ingreso, la permanencia o el desarrollo en el empleo por padecer cualquier tipo de enfermedad. Una de sus formas es condicionar la contratación a los resultados de la prueba de VIH. Al respecto es importante recordar que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

condición económica, discriminación por. Está provocada por la cantidad de recursos económicos disponibles y el grado de acceso al desarrollo social. En el trabajo, se da, por ejemplo, cuando a se investiga la capacidad económica de mujeres y hombres candidatos a una vacante con el fin de conocer sus posibilidades para adquirir bienes y servicios.

condición social, discriminación por. Descalificación que padecen mujeres y hombres por tener un estatus o participación social determinada contrarios o lejanos a determinado grupo, institución o ambiente laboral. La condición social se asocia con la riqueza, el conocimiento, el prestigio, la ocupación o la actividad impuestos por cada grupo social.

conciliación del trabajo con la vida familiar y personal. Introducción de políticas para combinar el trabajo y las responsabilidades familiares y hogareñas. Consiste en permisos laborales por razones familiares, como permiso parental, atención de las niñas y niños o personas adultas mayores. Asimismo implica la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres esta conciliación.

D

desarrollo profesional. Son las condiciones que posibilitan que todas las personas adquieran herramientas y conocimientos para llevar a cabo el desempeño de su trabajo.

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. Véase personas con discapacidad.

diversidad. Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

diversidad sexual, discriminación por. Ocurre cuando se niega a mujeres y hombres la contratación o, si laboran, cuando se les obstruye, limita, condiciona, difama, injuria y excluye a causa de su libertad de tener relaciones sexuales con personas del mismo sexo o por realizarse cambios físicos, estéticos o adquirir conductas y estilos fuera de los estigmas preconcebidos en determinados espacios. La diversidad sexual es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas.

división sexual del trabajo. Categoría analítica que estudia el reparto de tareas diferenciadas por sexo en una sociedad o contexto particular. La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, se da en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

E

edad, discriminación por. Segregación de personas que sobrepasan o están por debajo de determinado límite de edad, ya sea que se evite su contratación o se suspenda su labor en la institución aun cuando se trate de individuos aptos para realizar las funciones que se les asigna.

embarazo, discriminación por. Se da cuando las instituciones evaden o niegan su responsabilidad legal de atención a la salud de las mujeres embarazadas. Se presenta como cese de funciones, negación de permisos o negación de contratación, para lo cual generalmente les solicitan pruebas de embarazo a las postulantes.

equidad. Principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y reconocimiento de las diferencias sociales. La equidad requiere medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y los hombres desempeñarse sobre un terreno parejo. La equidad conduce a la igualdad.

G

género, categoría de. Conjunto de ideas, creencias y representaciones sociales de la diferencia sexual entre hombres y mujeres. A partir de él suelen establecerse relaciones desiguales de poder y un orden jerárquico donde lo masculino (ser hombre) es superior a lo femenino (ser mujer). Son las conductas esperadas y socialmente aceptadas como lo femenino y lo masculino. El género se modifica histórica y geográficamente.

género, discriminación por. Falta de equidad en el porcentaje de hombres y mujeres con respecto al total del personal empleado, también se considera la segregación ocupacional, desde cada uno de los tipos o niveles de puesto hasta las diferencias salariales por sexo. La escasa presencia de mujeres en puestos directivos es una prueba flagrante de este fenómeno.

H

homosexual. Hombre o mujer atraído erótica y/o afectivamente por personas de su mismo sexo. El término se utiliza de manera generalizada (junto a gay) como sinónimo de “varón homosexual”, aunque algunas mujeres también lo utilizan.

homofobia. Miedo irracional a la homosexualidad o a las personas con orientación homosexual, o que parecen serlo, que se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia que dan pie a prácticas posiblemente violatorias de los derechos humanos. El término se hace extensivo al rechazo hacia todas las expresiones sociales que no cumplan con los roles y prácticas tradicionales de género; por ejemplo, personas bisexuales, transexuales o transgéneros.

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 cualquiera otra análoga, es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

igualdad de oportunidades. Creación de políticas que reconozcan las diferencias entre las personas para satisfacer sus necesidades, acompañadas de estrategias de intervención capaces de atender a las inequidades que limitan el acceso y control de los recursos materiales y no materiales.

igualdad de trato. Exigencia de que todas las personas sean tratadas "de la misma manera" y sin discriminación alguna, lo que supone una "protección igual y efectiva" para todas ellas. En este trato se incluye a las personas tradicionalmente discriminadas por su pertenencia a un grupo estigmatizado.

inclusión. 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.

lesbiana. Mujer atraída erótica y/o afectivamente por personas de su mismo sexo. Mujer homosexual.

lesbofobia. Miedo irracional a la lesbiandad o a las mujeres lesbianas o a quienes parecen serlo, que se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia.

M

medidas compensatorias. Permiten equilibrar la situación de desventaja que han padecido a lo largo del tiempo las personas o los grupos vulnerados. Consisten en estrategias a favor de la igualdad en su sentido constitutivo, pero implican la aceptación de diferencias de trato para favorecer temporalmente a quienes pertenecen a los grupos vulnerados. Esta idea de igualdad permite considerar a la así llamada "acción afirmativa" como parte de las medidas compensatorias.

N

nacionalidad, discriminación por. Segregación de mujeres y hombres por su nacionalidad, que generalmente va acompañada de estigmas por razones políticas, económicas, sociales o culturales. Está causada por el color de piel, el aspecto físico, la cultura o el origen. Sucede cuando se le niegan oportunidades, no se le respetan los derechos de igualdad o se rechaza a una persona por pertenecer a una nacionalidad determinada. La nacionalidad identitaria o social se refiere a la pertenencia de un grupo o pueblo.

O

orientación sexual. Deseo o atracción erótico-afectiva por otras personas. Se presenta en un continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos y fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos. Se puede definir como: homosexualidad (atracción por personas del mismo sexo), heterosexualidad (atracción por personas de distinto sexo) y bisexualidad (atracción por otras personas sin importar su sexo). El término se utiliza como sinónimo de *preferencia sexual.*

origen étnico, discriminación por. Se comete en contra de mujeres, hombres y grupos con determinado origen étnico, en especial indígena o afrodescendiente, quienes sufren obstáculos arbitrarios, que coartan la libre participación en convocatorias de empleo, o bien se les limita en su desarrollo al asignarles remuneraciones menores u ofrecerles pocas posibilidades de acceso a cargos de dirección. También sufren de menosprecio e intolerancia. El origen étnico se asocia con los rasgos culturales, lengua, religión, celebración de ciertas festividades, música, vestimenta, tipo de alimentación, historia y comúnmente un territorio de pertenencia.

P

permiso parental. Derecho individual intransferible de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo o hija.

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 paternidad. Política institucional que permite a un hombre ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo o hija. En algunas instituciones esta política va desde cinco a diez días hábiles.

personas con discapacidad. "Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)

R

racismo o discriminación por motivos de raza. Ideología basada en la superioridad de unas razas o etnias sobre otras. Es la negación o restricción de un derecho a partir de la raza. En el ámbito laboral se refiere, por ejemplo, a solicitar en la convocatoria un color de piel específico.

religión, discriminación por. Acciones que limitan que mujeres y hombres ejerzan su libertad de creencias, prácticas o costumbres religiosas. La religión es el conjunto de creencias y prácticas acerca de lo considerado como divino o sagrado en lo existencial, moral y espiritual.

responsabilidad social empresarial. Visión de negocios que integra el respeto hacia las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente en la gestión de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.

S

sexo. Características biológicas que distinguen a las mujeres de los hombres. Tiene cuatro dimensiones: hormonal, gonadal, cromosómico y genital. No determina la identidad de género ni la orientación o preferencia sexual ni la expresión social de lo masculino o femenino.

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 presenta al solicitar información sobre la situación civil de las personas en el ingreso laboral, pero también cuando se detecta que un(a) empleado(a) tiene determinada situación civil; por ejemplo, cuando no se admiten mujeres casadas o cuando se condiciona a los hombres que desean un puesto político a estar casados.

La situación civil se refiere al estado en que se encuentra una persona en relación con otra, es decir, soltería, matrimonio, unión libre, concubinato, divorcio, viudez.

transexual. Condición humana por la que una persona, habiendo nacido con determinado sexo biológico, tiene una identidad de género (sexo psicológico) distinta a la que le "corresponde", por lo que manifiesta inconformidad o malestar con su sexo biológico. A esta condición se le llama "discordancia sexo-genérica". La transexualidad no depende de si se realiza o no la reasignación sexo-genérica.

transgénero. Persona que vive y se expresa cotidianamente en el papel que en su sociedad se ha asignado al otro género.

transfobia. Miedo irracional a la transexualidad, transgeneridad o travestismo, que se expresa en rechazo, discriminación o burla.

transversalidad de género. Proceso para incorporar la perspectiva de género en la planeación, trátese de legislación, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para que las necesidades de mujeres y hombres formen parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros

BIBLIOGRAFÍA

Bornot Crébessac, Sophie, *La discriminación en las empresas*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

Breve glosario sobre diversidad sexual, México, Centro Nacional para la Prevención del VIH/sida 2011.

Carbonell, Miguel, *Instrumentos jurídicos internacionales en materia de no discriminación*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.

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

García Prince, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y* gender mainstreaming, San Salvador, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008.

Guía para la acción pública contra la homofobia, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012.

Hernández Sampieri, Roberto, *Metodología de la investigación científica*, México, Mc Graw-Hill, 2006.

Glosario de género, 2ª ed., México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

La equidad de género en la administración pública, 2ª ed., México, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2007.

Logros y buenas prácticas del programa operativo de lucha contra la discriminación que gestionan las ONG de acción social, Madrid, Cáritas Española, 2006.

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

Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008.

———, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008.

Servicio Nacional de la Mujer, *Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación*, Santiago, Gobierno de Chile, 2008.

———, *Hacia un empleo digno sin discriminación*, Santiago, Gobierno de Chile, 2008

DIRECTORIO

Secretaría de Gobernación

Alejandro Poiré Romero
Secretario

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Ricardo Antonio Bucio Mújica
Presidente

Junta de gobierno

Representantes del Poder Ejecutivo Federal en la Junta de Gobierno

Max Alberto Diener Sala
Secretaría de Gobernación

Carlos Montaño Fernández
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Pablo Antonio Kuri Morales
Secretaría de Salud

Guillermo Edmundo Bernal Miranda
Secretaría de Educación Pública

Patricia Espinosa Torres
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Representantes designados por la Asamblea Consultiva

Roy Campos Esquerra

Katia D'Artigues Beauregard

Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín

Mauricio Merino Huerta

Francisco Javier Rangel González

Instituciones invitadas

María del Rocío García Gaytán
Instituto Nacional de las Mujeres

Miguel Ángel Carreón Sánchez
Instituto Mexicano de la Juventud

Xavier Antonio 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

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

Rodrigo Quevedo Daher
José Antonio Silva Peñuñuri
Secretaría de la Función Pública

Asamblea Consultiva

Mauricio Merino Huerta
Presidente

Karina Ansolabehere Sesti

Judit Ester Bokser Misses de Liwerant

Roy Campos Esquerra

Miguel Carbonell Sánchez

Katia D'Artigues Beauregard

Rossana Fuentes-Berain Villenave

Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín

Epigmenio Carlos Ibarra Almada

Clara Jusidman Rapoport

Rebeca Montemayor López

Adriana Ortiz Ortega

José Antonio Peña Merino

Luis Perelman Javnozon

Juan Martín Pérez García

Francisco Javier Rangel González

Ricardo Raphael de la Madrid

Martha Sánchez Néstor

Regina Tamés Noriega

Fabienne Venet Rebiffé

Guía de acción contra la discriminación:
Institución comprometida con la inclusión (ICI)
se terminó de imprimir en junio de 2012
en los talleres gráficos de Corporación Mexicana
de Impresión S. A. de C. V., General
Victoriano Zepeda 22, col. Observatorio,
11860, México, D. F.
Se tiraron 2 000 ejemplares
más sobrantes para reposición.

5262 1490 ext. 5233, 5234 y 5236
01 800 543 0033 (lada sin costo)
www.conapred.org.mx ▪ http://ici.conapred.org.mx