



LINEAMIENTOS DEL DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO” 2012

CAPITULO I. DEL DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE

I.I EMPRESA INCLUYENTE

“Empresa Incluyente” es el centro de trabajo que acredita ser promotor de acciones y políticas de inclusión laboral para personas en situación de vulnerabilidad. Es decir, el conjunto de condiciones que garantizan a estas personas la igualdad de condiciones y de trato en el acceso, remuneración, condiciones de trabajo, promoción y permanencia en un empleo.

I.II NATURALEZA DEL DISTINTIVO

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” es una estrategia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para reconocer a los centros de trabajo que desarrollan como gestión la responsabilidad social con acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación e incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad considerando como tales a las personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH, personas con preferencia sexual diferente a la heterosexual, personas de talla baja, mujeres jefas de familia y otros grupos.

El Distintivo permite tener un diagnóstico de la realidad laboral en la que la inclusión y la no discriminación en el trabajo son condiciones para elevar la productividad y la competitividad de las empresas y centros de trabajo en general.

El Distintivo es **gratuito y de aplicación voluntaria**.

I.III DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, constituye un reconocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los centros de trabajo que se comprometen con buenas prácticas laborales hacia grupos en situación de vulnerabilidad. Representa la coordinación interinstitucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/Sida (CENSIDA), el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF NACIONAL), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Fundación Manpower y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y establecen la evaluación de los siguientes elementos:

- A) Políticas a favor de la igualdad y la no discriminación en la contratación de personal.
Igualdad en el reclutamiento y la selección del personal, conservando o mejorando las condiciones de salario, prestaciones, condiciones de trabajo, capacitación, promoción y ascenso para las personas en situación de vulnerabilidad de acuerdo a sus competencias y perfiles laborales.
- B) Previsión Social.
Otorgamiento de todas las prestaciones de ley sin distingos.
- C) Condiciones de accesibilidad integral para todas las personas.
Que todo el personal trabajador tenga acceso a la información, servicios, instalaciones o productos de una institución, sin importar su condición o situación de vida, como discapacidad, sexo, edad, nacionalidad, entre otros.
- D) Acciones a favor de equidad de género entre el personal trabajador.
La equidad entendida como la imparcialidad en el trato de mujeres y hombres, 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.



CAPITULO II. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN Y REGISTRO

Los centros de trabajo deberán cumplir con los siguientes requisitos y entregar la documentación ante la Delegación Federal del Trabajo de su estado:

1. No contar con quejas sobre discriminación, violencia laboral, hostigamiento o violación a los Derechos Humanos ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), Comisiones Estatales de Derechos Humanos, Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la institución que cumpla estas funciones en la entidad federativa.
2. Realizar el Autodiagnóstico de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (<http://igualdadlaboral.stps.gob.mx/igualdadlaboral/Login/loginct.aspx>), entregar el resultado obtenido con al menos 170 puntos y cumplir con los puntos críticos que señala la Norma.
3. Entregar Cédula de Registro CREI-01-12 debidamente firmada y sellada.
4. Comprobante de Número de Registro Patronal y Registro Federal de Contribuyentes.
5. Contar con un documento que enuncie la política o programas de inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad acompañado de videos, folletos, fotografías, etc.
6. Contar con la cantidad mínima de personas en situación de vulnerabilidad contratadas, dependiendo del número total de trabajadores/as que laboran en el centro de trabajo de acuerdo a la siguiente tabla:

TOTAL DE TRABAJADORAS/ES EN EL CENTRO LABORAL	NÚMERO MÍNIMO DE PERSONAL EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD
2-20	1
21-50	2
51-100	5
101-250	10
251-500	15
501-2000	20
2001 en adelante	2%

7. Entregar relación impresa y electrónica, en Formato de Plantilla Excel FPEEI-05-12, de personas en situación de vulnerabilidad contratadas con los siguientes datos: Número de Seguridad Social, edad, sexo, fecha de ingreso, puesto de trabajo, salario, escolaridad, situación de vulnerabilidad y en el caso de personas con discapacidad, especificar el tipo. En ninguno de los casos se solicitará nombre.
8. Es requisito que las personas en situación de vulnerabilidad contratadas tengan por lo menos un año de antigüedad en el centro de trabajo o que se demuestre que tienen un contrato que garantiza su estabilidad en el empleo en igualdad de condiciones y de conformidad con la legislación laboral vigente.
9. Para el caso de personas con VIH y personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, las empresas deberán respetar la confidencialidad y solicitar el consentimiento por escrito del/a trabajador/a para que sea reportado como persona en situación de vulnerabilidad contratada. Si la persona no da su consentimiento, el centro de trabajo se abstendrá de reportarla.
10. Entregar carta de autorización para que el Comité Técnico Operativo realice visita(s) de verificación.



El periodo y horario de recepción de documentos en la Delegación Federal del Trabajo correspondiente, será del 27 de marzo al 27 de junio de 2012, de lunes a viernes, en un horario de 10:00 a 17:00 horas.

CAPITULO III. DE LAS VISITAS DE VERIFICACIÓN

Los integrantes del Comité Técnico Operativo visitarán el centro de trabajo candidato para verificar las evidencias de las buenas prácticas de inclusión laboral que fueron documentadas y anexadas al expediente correspondiente.

Las condiciones físicas del centro de trabajo serán examinadas de acuerdo a la Cédula de Condiciones del Centro de Trabajo CCCTEI-03-12.

El Comité Técnico Operativo aplicará el Cuestionario de Percepción sobre la Situación Sociolaboral CPSSLEI-02-12 a un mínimo de cinco personas trabajadoras elegidas al azar, quienes deberán corroborar que conocen las políticas y acciones contenidas en las evidencias presentadas por el centro de trabajo relacionadas con buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación.

La valoración y la integración documental del expediente realizada por el Comité Técnico Operativo tendrá como finalidad:

- Identificar y descalificar aquellos centros de trabajo que no cumplan con los requisitos y documentación de la Convocatoria, dando así legalidad y transparencia a las actividades del proceso.
- Presentar al Comité Dictaminador una valoración técnica de la documentación recibida y de la visita de verificación.

CAPITULO IV. DEL ACTA DE VERIFICACIÓN

El Comité Técnico Operativo, al levantar el Acta de Verificación AVEI-04-12, corroborará que los datos proporcionados por los centros de trabajo, a través de la Cédula de Registro, coincidan con los del Acta de Verificación en todo su contenido. Asimismo, especificará el número de evidencias que el centro de trabajo presentó para acreditar el cumplimiento de los requisitos.

De igual manera, anotará los puntos destacados durante la entrevista, las áreas de oportunidad que se hubieren encontrado, así como las recomendaciones que el Comité Técnico Operativo considere pertinentes para mejorar su nivel de buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación y aquellas prácticas laborales que deben difundirse.

El Acta de Verificación deberá ser firmada por los representantes del centro de trabajo y por los miembros del Comité Técnico Operativo. Se entregará copia del Acta de Verificación debidamente llenada y firmada, al centro de trabajo participante.

El Comité Técnico Operativo entregará el expediente impreso y en medios magnéticos (CD y/o USB), del centro de trabajo, que cumpla con los requisitos a la Delegación Federal del Trabajo correspondiente.

CAPITULO V. DEL PROCESO DE DICTAMEN

A. La persona que preside el Comité Técnico Operativo respectivo, enviará la información de los centros de trabajo participantes a la Dirección General para la Igualdad Laboral en medios magnéticos (CD y/o USB):



- a) Copia del Autodiagnóstico de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres
- b) Cédula de Registro.
- c) Comprobante de Número de Registro Patronal y Registro Federal de Contribuyentes.
- d) Acta de Verificación
- e) Cuestionarios "Percepciones sobre la Situación Sociolaboral" aplicados a personas trabajadoras.
- f) Relación de personas en situación de vulnerabilidad.
- g) Documento que enuncia la política de inclusión laboral.
- h) Cédula de Evaluación de Condiciones en el Centro de Trabajo.
- i) Carta de autorización para visita de verificación.

B. La Dirección General para la Igualdad Laboral entregará a la Delegación Federal de Trabajo acuse de recibo de expedientes, con el número de Folio asignado para participar en el proceso de dictamen.

C. La o el Secretaria/o del Comité Dictaminador entregará a las y los integrantes del mismo la información, documentos y evidencias que se recibieron de los Comités Operativos de conformidad con lo señalado en la Convocatoria.

D. Las y los integrantes del Comité Dictaminador tomarán en cuenta durante el proceso de evaluación y dictamen, la valoración técnica realizada por el Comité Técnico Operativo.

E. Cada uno de las y los integrantes del Comité Dictaminador tendrá derecho a voz, y deberán exponer los criterios por los cuales considera que algún o algunos de los centros de trabajo que se le asignaron debe(n) o no recibir el Distintivo.

F. Las decisiones del Comité Dictaminador se tomarán por mayoría de votos.

G. El Comité Dictaminador, para emitir el dictamen correspondiente, debe basarse en la evaluación cualitativa de los documentos recibidos.

H. Una vez seleccionados los centros de trabajo que recibirán el Distintivo, el Comité Dictaminador procederá a emitir el dictamen correspondiente. Asimismo, incluirá recomendaciones y sugerencias en materia de violencia laboral, igualdad y no discriminación, previsión social, accesibilidad y ergonomía que se considere deban ser atendidas a fin de que sirvan como base para realizar el seguimiento durante la vigencia del Distintivo.

I. El Comité Dictaminador tiene la facultad de resolver cualquier controversia que se suscite con motivo de la interpretación de la Convocatoria y los documentos señalados anteriormente.

J. Las decisiones del Comité Dictaminador serán definitivas e inapelables, estarán fundamentadas en los Lineamientos del Distintivo y en los criterios que dicten las áreas de competencia de cada una de las instituciones que lo integran.

CAPITULO VI. DE LOS RESULTADOS

A) COMUNICADO AL CENTRO DE TRABAJO

La Dirección General para la Igualdad Laboral en conjunto con el Delegado(a) Federal del Trabajo en la entidad correspondiente, enviarán un comunicado al centro de trabajo haciendo de su conocimiento si ha sido o no acreedor al Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", adjuntando las recomendaciones correspondientes. Posterior a ello, se le informará la manera en que habrá de recibirlo físicamente.



CAPITULO VII. COMPROMISO DEL CENTRO DE TRABAJO

Los centros de trabajo que reciben el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, adquieren los siguientes compromisos que deberán cumplir durante la vigencia del mismo, que será de tres años:

- a) Dar seguimiento a los presentes Lineamientos y recomendaciones realizadas por el Comité Técnico Operativo y/o Dictaminador con apoyo de dichas instancias.
- b) Incluir en su normatividad interna medidas claras para prevenir y sancionar cualquier tipo de discriminación en la contratación, promoción, permanencia, adaptación, capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores; cualquier tipo de discriminación entre las/los trabajadores; así como para propiciar un ambiente laboral libre de violencia.
- c) Diseñar, aplicar y/o fortalecer una política institucional para la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad dentro de su centro de trabajo.
- d) Identificar y de acuerdo a sus posibilidades, realizar las adecuaciones necesarias a sus instalaciones para garantizar la accesibilidad universal al concluir la vigencia del Distintivo.
- e) Instrumentar las acciones necesarias para el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en materia de contratación, promoción, permanencia, capacitación, adiestramiento y adaptación de los puestos de empleo a las necesidades y características de las personas en situación de vulnerabilidad.
- f) Brindar las facilidades para que el Comité Operativo aplique el software ErgoDis al total del personal con discapacidad en el transcurso del primer año de vigencia del Distintivo
- g) Realizar las adaptaciones a los puestos de trabajo que, en su caso, se deriven de los resultados del análisis del ErgoDis, durante los dos últimos años de la vigencia del Distintivo.
- h) Recibir al menos una visita anual de seguimiento y evaluación por parte del Comité Técnico Operativo, en la cual se le deberá facilitar la información sobre los avances en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, conforme al formato que para ello les sea proporcionado.
- j) Incrementar, en la medida de sus posibilidades, el número de trabajadores en situación de vulnerabilidad que laboran en el centro de trabajo.

CAPITULO VIII. ESTÍMULOS

Los centros de trabajo acreedores al Distintivo tendrán posibilidad de:

1. Utilizar la marca Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” de acuerdo con el compromiso suscrito en la Cédula de Registro y siguiendo las especificaciones del Manual de Identidad Gráfica del logotipo correspondiente.
2. Al utilizar la marca Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” tendrán el reconocimiento público.
3. Podrán ser integrantes de la Red Nacional de Vinculación Laboral de su localidad de residencia y coadyuvar a promover la inclusión laboral. Además, obtendrán los beneficios de asesoría y servicios que brinda la Red en diferentes áreas de la inclusión laboral: consejería; evaluación de habilidades y aptitudes laborales; análisis de puestos; rehabilitación laboral; capacitación en 5/11



y para el trabajo; creación de entornos favorables a la inclusión y promoción de centros de trabajo libres de discriminación y violencia; así como fomento al autoempleo.

CAPITULO IX. VIGENCIA

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la fecha de su acreditación. Durante ese tiempo el Comité Técnico Operativo dará seguimiento al impulso de la política de inclusión laboral en el centro de trabajo distinguido.

Durante la vigencia del Distintivo, el Comité Técnico Operativo realizará dos visitas de seguimiento al centro de trabajo distinguido:

La primera visita, con previo aviso al menos de una semana de anticipación, se aplicará el programa informático ErgoDis y se revisará el avance del cumplimiento a las recomendaciones realizadas por el Comité Dictaminador.

La segunda visita se realizará cuando el Comité Técnico Operativo lo juzgue conveniente y tendrá por objeto revisar lo que haya quedado pendiente en la primera visita.

Al término de la vigencia, el centro de trabajo podrá renovar el distintivo mediante el procedimiento original.

En caso de no renovar su vigencia la Secretaría notificará por escrito al centro de trabajo la no autorización para seguir utilizando el logo del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”¹ en sus productos y/o servicios.

En caso de que derivado de las Visitas de Seguimiento se desprenda que el centro de trabajo distinguido no observó en su totalidad los compromisos adquiridos, no podrá participar en la Convocatoria hasta que demuestre haber subsanado dicha situación. La Dirección General para la Igualdad Laboral enviará un comunicado al centro de trabajo señalándole las medidas pertinentes con copia a la Delegación Federal del Trabajo correspondiente.

CAPITULO X. INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS.

1. COMITÉ TÉCNICO OPERATIVO

Es el órgano plural responsable, en cada entidad federativa, de promover y recabar la información en los centros de trabajo interesados en participar en la Convocatoria para la obtención del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo, mediante la verificación de la información, documentación y evidencias necesarias para ser sometidas a la evaluación del Comité Dictaminador.

El Comité Técnico Operativo se integrará con un máximo de siete representantes de organizaciones vinculadas al tema y estará integrado por:

- I.- Un(a) presidente(a) (Titular de la Delegación Federal del Trabajo de cada entidad federativa)
- II.- Un(a) secretario(a) (El representante de la institución participante en la Red de Vinculación Laboral, que el titular de la Delegación Federal del Trabajo determine).
- III.- Tres, Cinco o Siete vocales

El Comité Técnico Operativo realizará las acciones siguientes:

Difundir y promocionar el uso del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”.

¹ Es una marca registrada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



Evaluar la documentación recibida en la Delegación Federal del Trabajo de su Estado, a fin de determinar qué centros de trabajo cumplen con los requisitos de participación establecidos en la Convocatoria para la obtención del Distintivo.

Realizar Visitas de Verificación en los centros de trabajo con la finalidad de corroborar que la documentación e información proporcionada sea verídica y que cumplan con la realización efectiva de la inclusión laboral.

Realizar una valoración técnica de la documentación que será sometida al Comité Dictaminador para su valoración final, levantar y firmar el acta correspondiente.

Realizar las Visitas de Seguimiento durante la vigencia del Distintivo.

2. COMITÉ DICTAMINADOR

Es el órgano colegiado encargado de validar, realizar el análisis y la evaluación final de la información, documentos y evidencias de los centros de trabajo participantes en la Convocatoria para obtener el Distintivo Empresa Includente "Gilberto Rincón Gallardo", remitidos por el Comité Técnico Operativo.

El Comité estará integrado por:

- I.- Un(a) presidente(a) (Titular de la Subsecretaría de Inclusión Laboral),
- II.- Un(a) secretario(a) (Titular de la Dirección General para la Igualdad Laboral)
- III.- Siete vocales

En caso de ser necesario, se podrá nombrar un/a representante suplente por cada titular, que entrará en funciones en ausencia de éste.

La Dirección General para la Igualdad Laboral invitará a dependencias, organismos descentralizados y organizaciones involucradas en los temas del Distintivo, debiendo designar un(a) representante con experiencia para integrar a siete vocales.

Las y los integrantes del Comité son honorarios, por lo que no recibirán remuneración alguna por el trabajo que realicen. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorgará un reconocimiento a las/los integrantes del Comité Dictaminador, así como a las/los integrantes del Comité Técnico Operativo.

CAPITULO XI.- CONSIDERACIONES GENERALES

En caso de que el centro de trabajo desee participar por el Distintivo Empresa Includente como **Corporativo**, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

Tratándose del Corporativo entendido como las **oficinas centrales**:

Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporte en la Cédula de Registro se encuentre laborando y esté contratada en las instalaciones que sean verificadas por el Comité Técnico Operativo.

No podrá reproducir el Distintivo para colocarlo y usarlo en las instalaciones de sus sucursales, plantas de trabajo, centros de distribución, etcétera; que no hayan sido señaladas en la Cédula de Registro y verificadas por el Comité Técnico Operativo, así como valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

Tratándose del Corporativo entendido como la **suma de todas las sucursales, establecimientos, centros de distribución y/o plantas, incluidas las oficinas centrales**:



Contar con una política de inclusión laboral clara que compruebe la contratación de población en situación de vulnerabilidad en todos y cada uno de sus centros de trabajo.

Cumplir por cada uno de sus centros de trabajo con el número mínimo de personal en situación de vulnerabilidad que se establece en la Tabla 1 de los presentes lineamientos.

Recibir la visita de verificación correspondiente en cada uno de sus centros de trabajo.

En caso de que el centro de trabajo candidato sea una **sucursal, establecimiento, planta, centro de distribución o similares**, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporte en la Cédula de Registro se encuentre laborando y esté contratada en las instalaciones que sean visitadas por el Comité Técnico Operativo.

El Distintivo no podrá ser colocado y/o usado en sucursales, plantas de trabajo, centros de distribución o similares que no hayan sido reportadas en la Cédula de Registro, verificadas por el Comité Técnico Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

El Distintivo que se le entregue no podrá ser utilizado ni enviado a las oficinas centrales o generales del Corporativo al que pudiera pertenecer. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

En caso de que el centro de trabajo candidato sea un **Outsourcing²**, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporta en la Cédula de Registro se encuentre contratada y esté laborando en sus instalaciones, mismas que hayan sido verificadas por el Comité Técnico Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador.

El Distintivo que se le entregue al *Outsourcing* no podrá ser utilizado por la(s) empresa(s) a la(s) cual(es) presta sus servicios.

El Distintivo no podrá estar en otras instalaciones que no sean aquellas que fueron verificadas por el Comité Técnico Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

La empresa para la cual presta servicios el Outsourcing no le podrá solicitar la entrega del Distintivo, aquella tendrá que realizar el proceso completo para poder aspirar a obtenerlo por cuenta propia.

En caso de que el centro de trabajo sea **proveedor de servicios**, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

El personal en situación de vulnerabilidad deberá estar contratado por la empresa prestadora de servicios con todas las prerrogativas de ley y tener una antigüedad mínima de un año, sin excepciones.

El Comité Técnico Operativo realizará la visita de verificación tanto en las instalaciones del centro de trabajo aspirante al Distintivo, como en las instalaciones en donde se presten los servicios, con el objeto de valorar las condiciones de trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad.

² Subcontratación. Significa la contratación de organizaciones externas para realizar funciones que antes ejecutaban empleados de la empresa. Bohlander, G (2001).



Para ello, el centro de trabajo deberá gestionar la autorización de quien contrata sus servicios, a fin de concretar la visita señalada en el punto anterior.

En los casos en que no haya un lugar fijo para la prestación de servicios, el Comité Técnico Operativo acordará con el centro de trabajo la realización de la visita en alguna de las instalaciones donde se prestan los servicios (particularmente en donde se involucre personal en situación de vulnerabilidad) o establecerá el mecanismo más adecuado para verificar las condiciones de trabajo.

El Distintivo que se le entregue al centro de trabajo, no podrá ser utilizado por la(s) empresa(s) o instancia(s) a la(s) cual(es) presta sus servicios.

El Distintivo no podrá estar en otras instalaciones que no sean las del centro de trabajo acreedor. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

Todo lo no previsto en los presentes lineamientos se resolverá ante el Comité Dictaminador.



GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS

Centro de Trabajo: Se entenderá como centro de trabajo a la persona moral que otorga empleo, entre los que se encuentran las personas físicas y morales con actividad empresarial que pueden ser empresas micro, pequeñas, medianas y grandes, instituciones académicas, organismos públicos federales, estatales y municipales, organizaciones de la sociedad civil.

Comité Dictaminador: Órgano colegiado presidido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene como finalidad tomar la decisión final e inapelable sobre los centros de trabajo acreedores al Distintivo Empresa Incluyente y coadyuvar al seguimiento de los compromisos adquiridos durante su vigencia, esta conformado por representantes de: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/Sida (CENSIDA), el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF NACIONAL), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y Fundación Manpower.

Comité Técnico Operativo: Órgano colegiado cuya finalidad es realizar visitas de verificación de información a los centros de trabajo solicitantes del Distintivo, esta integrado por un mínimo de cinco instituciones y un máximo de ocho, que sean representativas de todos los sectores que integran la Red de Vinculación Laboral y de los grupos en situación de vulnerabilidad así como un representante de la Delegación Federal del Trabajo (DFT), de la entidad federativa correspondiente quien fungirá como coordinador.

Discapacidad auditiva: Restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación. La deficiencia abarca el oído, pero también las estructuras y funciones asociadas a él.

Discapacidad intelectual: Función intelectual que se encuentra significativamente por debajo del promedio y que coexiste con limitaciones de las áreas de habilidades adaptativas, como son: la comunicación, autocuidado, habilidades sociales, participación familiar y comunitaria, autonomía, salud y seguridad, funcionalidad académica y de ocio y trabajo. Se manifiesta antes de los 18 años de edad.

Discapacidad motriz: Se presentan dificultades en el control del movimiento y la postura de la persona en determinados grupos musculares y en diferentes niveles –ligera, moderada o total–. Las adecuaciones arquitectónicas y los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andaderas, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno. Esta discapacidad no afecta el rendimiento intelectual de la persona.

Discapacidad Psicosocial: Es la deficiencia de las funciones mentales de naturaleza temporal o permanente, derivada de una enfermedad mental que limita la capacidad para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. Puede ser causada o agravada por el entorno económico y social, impidiendo la participación social por discriminación y otras barreras sociales.

Discapacidad visual: Deficiencia del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él; es una alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia en la agudeza visual y que, una vez corregida en el mejor de los casos, el campo visual es menor a 20 grados.

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, que tenga como fin impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.



Diseño universal: Se refiere a lograr un diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado, no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Diversidad Sexual: Es el conjunto de expresiones, preferencias, orientaciones e identidades sexuales y de género que existen en la especie humana: hombre, mujer, heterosexual, homosexual, bisexual, transgénero, transexual e intersexual, han existido a lo largo de la historias de la humanidad con diferentes nombres. En algunas culturas se les ha considerado como enfermedades, la Organización Mundial de la salud con base en evidencias científicas ha afirmado que no lo son.

ErgoDis: Método de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Software desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

Mujeres Jefas de Familia: Mujeres que enfrentan la responsabilidad y cuidado de los descendientes y ascendientes con el producto de su trabajo y dirigen una familia.

Organismos Públicos: Dependencia, entidad o unidad administrativa perteneciente a una institución de gobierno federal, estatal o municipal.

Personas Adultas Mayores: Aquellas que cuentan con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional.

Personas con Discapacidad: Toda persona que presenta una deficiencia física, intelectual, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Sin embargo, se pueden establecer tipos, grados y duración.

Personas con Virus de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH): Designa a personas infectadas por el VIH.

Personas de Talla Baja: Personas con una estatura menor a 1.40 mts.

Personas en situación de vulnerabilidad: Aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar. Para esta convocatoria se considerará a las personas en situación de vulnerabilidad a las personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH, personas de la diversidad sexual, personas de talla baja, mujeres jefas de familia y otros grupos.

Para informes adicionales podrá acudir a la Delegación Federal del Trabajo de su entidad federativa o enviar solicitud a la dirección electrónica: empresa.incluyente@stps.gob.mx