



CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

**DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE VINCULACIÓN,
PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DIVULGACIÓN**

**DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN, ASUNTOS INTERNACIONALES Y
PROGRAMAS COMPENSATORIOS**

**“MODELO DE RECONOCIMIENTO POR LA CULTURA
DE LA NO DISCRIMINACIÓN”**

2010

Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación

INDICE

| | | |
|-----------|--|-----------|
| | Presentación | 3 |
| | Introducción | 5 |
| 1 | Objetivo y alcance del sistema de gestión | 7 |
| 1.1 | Diagrama del Modelo | 7 |
| 2 | Instrumentos internacionales, marco legal y referencias normativas | 8 |
| 2.1 | Instrumentos Internacionales | 8 |
| 2.2 | Marco legal constitucional y nacional | 8 |
| 2.3 | Referencias normativas | 12 |
| 3 | Criterios de No Discriminación | 13 |
| 4. | Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación | 14 |
| 4.1 | Requisitos generales | 14 |
| 4.2 | Política de la Cultura de No Discriminación | 14 |
| 4.3 | Planeación | 14 |
| 4.3.1 | Diagnóstico | 14 |
| 4.3.2 | Grados de Discriminación (significativa y/o grave) | 15 |
| 4.3.3 | Objetivos, metas y programas | 16 |
| 4.4 | Recursos y responsabilidad | 17 |
| 4.4.1 | Coordinador del Modelo de Reconocimiento de la Cultura de la No Discriminación | 17 |
| 4.5 | Difusión de la Cultura de la No Discriminación | 17 |
| 4.6 | Manual de la Cultura de No Discriminación | 18 |
| 4.6.1 | Procedimientos | 18 |
| 4.6.2 | Control de documentos | 18 |
| 4.6.3 | Control de registros | 18 |
| 5 | Desarrollo Organizacional | 18 |
| 5.1 | Acceso al empleo | 19 |
| 5.2 | Desarrollo profesional | 19 |
| 5.3 | Igualdad de oportunidades | 19 |
| 5.4 | Denuncias | 20 |
| 5.5 | Trato a partes interesadas | 20 |
| 6 | Seguimiento y medición | 20 |
| 6.1 | Acciones preventivas, correctivas y mejora continua | 20 |
| 6.2 | Evaluación del sistema de gestión | 21 |
| 6.3 | Revisión por la dirección de la organización | 21 |
| 7 | Bibliografía | 22 |
| 7.1 | Leyes mexicanas, reglamentos y modelos | 22 |
| 7.2 | Tratados y convenios internacionales | 22 |
| Anexo 1 | Miembros del Comité Técnico Asesor | 24 |
| Anexo 2 | Metodología de Aplicación | 25 |

Presentación

La reforma del párrafo tercero del artículo 1º constitucional en el año de 2001 marca un hito en el desarrollo de una cultura de la igualdad en nuestro país que, con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación el 11 de junio de 2003, compromete la intervención del Estado para brindar una protección efectiva a toda persona contra cualquier acto de discriminación.

Por mandato de la ley referida, se constituye el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre cuyas atribuciones fundamentales figura la de combatir toda forma de discriminación, coordinar la política antidiscriminatoria del Estado mexicano y recibir quejas y reclamaciones por actos de exclusión ejercidos no sólo por funcionarios públicos federales, sino también por particulares.

Pero la lucha contra la discriminación exige, además, un cambio cultural que modifique las conductas y contribuya a arraigar una cultura social y política de la equidad, la reciprocidad y el respeto a la libre expresión de la diversidad, en un marco de apego a los valores democráticos y a la legalidad propia del Estado de derecho. En esa lucha, el Estado tiene una responsabilidad clave e irrenunciable, pero el desafío es de tal magnitud y complejidad que no puede tener éxito si al mismo tiempo no se despliega en diversos frentes y si no involucra a los más diversos actores políticos y sociales.

Por lo demás, es evidente que el combate a la discriminación no puede tener un puro sentido punitivo. También es preciso estimular aquellas acciones que por iniciativa propia y con un sentido de responsabilidad social distintos organismos e instituciones desarrollan a favor de la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la aceptación de los otros y la convivencia armónica de sus miembros en la diversidad.

De ahí que el Consejo busque, también, promover e incentivar la inclusión y la igualdad de oportunidades, a través del reconocimiento público de las acciones tanto de instituciones públicas o privadas como de organizaciones sociales que se distinguen por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

Esto es de gran importancia ya que implica reconocer acciones que se emprenden de manera voluntaria y que tienen como propósito contribuir a la erradicación del fenómeno de exclusión social e intolerancia, es decir, acciones de compromiso social más allá de determinaciones de carácter obligatorio que impone el marco jurídico mexicano.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 85 establece la facultad de reconocer dichas prácticas. Es a partir de este mandato que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación ha construido el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación, el cual tiene como objetivo, reconocer amplia y públicamente a todas aquellas instituciones públicas, privadas o sociales que demuestren que no discriminan.

El Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación posee características de universalidad, transparencia, flexibilidad y objetividad, al tiempo que implica el fomento de la responsabilidad y el compromiso social para asegurar con ello un impacto sustantivo en la no discriminación como componente propio de la promoción de la igualdad en derechos, trato y oportunidades. Es también un compromiso institucional para desarrollar acciones conjuntas con sectores sensibles a la problemática de exclusión que existe y que comprometen sus esfuerzos para generar condiciones que permitan superar rezagos e inequidades.

Es necesario asentar que este Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación es una pauta dinámica y perfectible, es decir, un proceso verificable en su avance y contenidos y se sustenta en condiciones de constante construcción, características que le imprimieron todas y cada una de las instituciones, organizaciones y personalidades que integraron en el año de 2004 el Comité Técnico Asesor convocado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para la elaboración del Modelo.

Queremos agradecer la valiosa participación en la elaboración de este modelo a los miembros del Comité Técnico Asesor, así como a las instituciones en cuya representación asistieron. El listado de estas instituciones aparece en el Anexo 1 del presente documento. Integraron este grupo: Amalia Gamio, Arturo Díaz Betancourt, José López Villegas, Blanca E. Ortiz, José Rafael Hernández Báez, Jimena Alvarado Cruz, Blanca Araceli Fajardo, Beatriz Borges, Consuelo Olvera, Danielle Schont Avenel, Edna Berumen, Ernesto Rosas, Gillian García, Graciela León Montañez, José Tomás Romero, Ligia Veloz, Luis Manuel Arellano, Ma. del Refugio Hernández, Octavio Cantón, Rafael Saavedra, René Elías Renero, Alejandro Becerra, Rosa Nieves Amaro González, Sophie Bornot Crébessac, Mercedes Estrada Bernal y Taidee Buenfil. También queremos agradecer a María Luisa Lepine Martínez y a Mauricio Cárdenas Flores, que como consultores responsables del programa piloto, brindaron invaluable observaciones.

La coordinación de los trabajos estuvo a cargo de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación del CONAPRED.

Introducción

Fomentar las prácticas incluyentes en el ámbito laboral y organizacional tanto de las instituciones públicas y privadas como de las organizaciones sociales, junto con la igualdad de oportunidades y de trato, constituye uno de los objetivos centrales previstos por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (art. 85). Este mandato de ley institucionalmente se traduce en la creación e instrumentación del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación.

La construcción del Modelo y la emisión del propio Reconocimiento debe leerse desde una perspectiva integral de protección de derechos por parte del Estado mexicano que evidencia su obligación constitucional, para con la sociedad, de garantizar un derecho fundamental que debe tener plena vigencia y formar parte de la vida cotidiana de la población del país.

Como lo establece la Ley, el Reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable. Su importancia radica en el reconocimiento público a todas aquellas instituciones, públicas o privadas y organizaciones sociales que desarrollen prácticas a favor de la cultura de la igualdad de derechos y de trato, en particular en el ámbito laboral, lo que contribuirá a reforzar dichas prácticas, así como a propiciar su emulación por parte de otras instituciones.

Es en el ámbito organizacional en donde el individuo compromete gran parte de su vida no sólo en la perspectiva de satisfacer las necesidades materiales de su familia, sino de lograr un desarrollo profesional y realizarse como persona. Su permanencia en este espacio se vuelve fundamental y la construcción de un ambiente ocupacional incluyente se torna prioritario para garantizar su desarrollo personal y el goce o ejercicio pleno de sus derechos y libertades fundamentales, entre ellos, el derecho a la no discriminación. El papel de las instituciones públicas y de las empresas privadas es fundamental para la erradicación gradual de la desigualdad y del trato diferenciado en materia de oportunidades y derechos, ocurriendo lo mismo para las organizaciones de carácter social.

En la construcción del Modelo de Reconocimiento se toman en cuenta las especificidades nacionales, pero también se ha buscado su armonización con los lineamientos de los organismos multilaterales, así como con los instrumentos internacionales en la materia. La construcción de un ambiente laboral incluyente ha sido una preocupación recurrente de la Organización de las Naciones Unidas que, a través de su Secretario General, ha reconocido la importancia de erradicar las prácticas discriminatorias en este ámbito. En esa dirección, la ONU ha convocado, como se sabe, a una iniciativa mundial conocida como *Pacto Mundial*, cuyo propósito es reunir empresas, trabajadores y representantes de la sociedad civil para apoyar diez principios universales en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente, el sexto de los cuales se refiere al compromiso de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, nuestro país, al participar en el sistema internacional de derechos humanos, amplía su voluntad de fomentar el principio de igualdad de oportunidades y de trato ya que se adhiere a los instrumentos jurídicos fundamentales que parten de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), destacando el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), esquema que reconoce la igualdad de los individuos ante la Ley y que se complementa con la adopción del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el cual modifica y amplía las obligaciones de cada uno de los Estados signatarios, pues los compromete no sólo a garantizar el principio de igualdad de derechos y de No discriminación en lo referente a los derechos tutelados por el Pacto, sino que además obliga a cada Estado a hacerlos efectivos.

En esta tesitura se inscriben también la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, Xenofobia y otras Formas Conexas de Intolerancia (2001) y por supuesto la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2007).

El Modelo se suma a la lucha nacional para prevenir y eliminar la discriminación que vienen realizando otras instituciones y, en particular, al esfuerzo que desarrollan para premiar las buenas prácticas. A este último respecto, resalta el reconocimiento que el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) entrega a las mejores prácticas de responsabilidad social empresarial, distintivo conocido como *Empresa Socialmente Responsable* (ESR), y que considera como tales a aquellas organizaciones que, además de ofrecer productos y servicios de calidad, genera utilidades y empleos, paga impuestos y desafía su creatividad para identificar los problemas que aquejan a su comunidad y propone alternativas de solución.

Otro ejemplo es el Instituto Nacional de las Mujeres, con su *Modelo de Equidad de Género* (MEG:2003), programa que tiene como objetivo la incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Podemos mencionar de igual forma el distintivo *Empresa Incluyente* que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyo objetivo es fomentar la participación de las empresas en la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, las personas adultas mayores y las personas que viven con VIH/SIDA, otorgándoles un reconocimiento por la labor realizada en este sentido, logrando así que la sociedad identifique sus productos y/o servicios en apoyo de estos grupos sociales.

Por su parte, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, como el órgano articulador de la política antidiscriminatoria del Estado Mexicano, a través de la construcción del Modelo y de la emisión del Reconocimiento respectivo previsto por la Ley de la materia, pretende incidir sustancialmente en el combate a las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación, lo que impactará en el fomento de la cultura de la igualdad de oportunidades y de trato.

A través del Modelo se pretende que el principio de igualdad, fundamento de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se expanda hacia lo cotidiano con el propósito de generar sinergias que otorguen integralidad a la política antidiscriminatoria y de defensa de los derechos fundamentales del Estado mexicano a través de dar cumplimiento al mandato del artículo 85 de dicho ordenamiento jurídico.

1. Objetivo y alcance del sistema de gestión

El objetivo de este Modelo es otorgar un reconocimiento a las organizaciones públicas, privadas y sociales que cumplan con lo establecido en el presente Modelo y que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos, previa solicitud de parte interesada, en los términos descritos en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Se pretende que con la instrumentación de un sistema de gestión enfocado a la Cultura de No Discriminación, la organización integre objetivos, programas y políticas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para todo su personal y/o integrantes, así como políticas de No discriminación en relación con sus proveedores, clientes, usuarios o destinatarios.

Este modelo especifica los requisitos que deberá cumplir una organización en materia de prevención de la discriminación, con el fin de:

- a) Actuar de manera transparente tanto interna como externamente;
- b) Desarrollar, mantener y hacer cumplir políticas y procedimientos, con base en los requisitos de no discriminación dentro de su esfera de acción;
- c) Demostrar a las partes interesadas (empleados y/o integrantes, clientes, proveedores, usuarios, accionistas y promotores) que las políticas, los procedimientos y las prácticas están en conformidad con los criterios de este Modelo;
- d) Propiciar la auto-evaluación y la mejora continua.

1.1

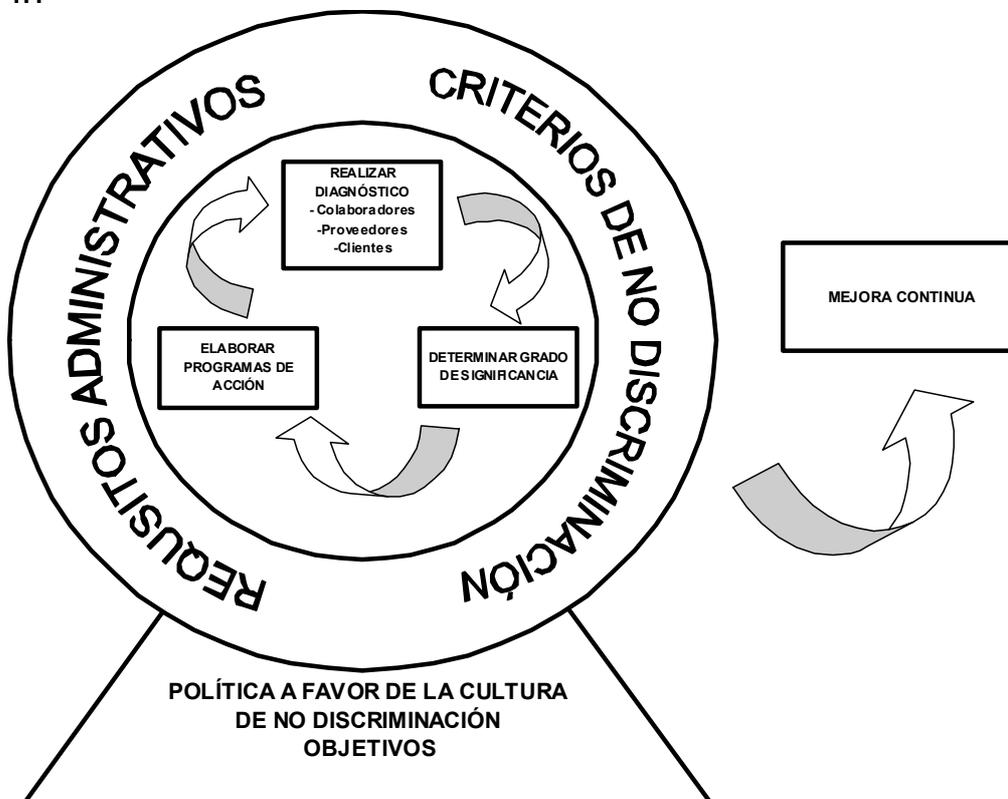


Diagrama del Modelo:

2. Instrumentos Internacionales, marco legal y referencias normativas

2.1 Instrumentos internacionales

En su elaboración, el Modelo ha tenido como referente los principales instrumentos internacionales existentes en materia de derechos humanos y no discriminación. De la misma manera, su desarrollo encuentra fundamento legal en el articulado de la Constitución General de la República y en diversas leyes nacionales. Asimismo, una serie de referencias normativas se tomaron en cuenta para su elaboración.

2.2 Marco legal constitucional y nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1º...

“Queda prohibida toda Discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Artículo 123

Apartado A:

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

Apartado B:

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

Leyes Nacionales

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículo 4. “Para los efectos de esta Ley se entenderá por 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.”

Artículo 20. Fracc III. “Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la Discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los **reconocimientos** respectivos.”

Artículo 85. “El Consejo podrá otorgar un **reconocimiento** a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la Discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

El **reconocimiento** será otorgado previa solicitud de parte interesada.

La Junta de Gobierno, a propuesta de la Presidencia del Consejo, ordenará verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.

El **reconocimiento** será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable.”

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

Artículo 5 De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

I. De la integridad, dignidad y preferencia:

...

b. Al disfrute pleno, sin discriminación ni distinción alguna, de los derechos que ésta y otras leyes consagran.

V. Del trabajo: A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Ley General de las Personas con Discapacidad

Artículo 9 Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

- I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;
- II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;
- III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa Federal, Estatal y Municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;
- IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;
- V. Instrumentar el Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales, y
- VI. Asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten.

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Artículo 3 La protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes, tiene como objetivo asegurarles un desarrollo pleno e integral, lo que implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad.

Son principios rectores de la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes:

- A. El del interés superior de la infancia.
- B. El de la no discriminación por ninguna razón, ni circunstancia.
- C. El de igualdad sin distinción de raza, edad, sexo, religión, idioma o lengua, opinión política o de cualquier otra índole, origen étnico, nacional o social, posición económica, discapacidad, circunstancias de nacimiento o cualquiera otra condición suya o de sus ascendientes, tutores o representantes legales.
- D. El de vivir en familia, como espacio primordial de desarrollo.
- E. El de tener una vida libre de violencia.
- F. El de corresponsabilidad de los miembros de la familia, Estado y sociedad.
- G. El de la tutela plena e igualitaria de los derechos humanos y de las garantías constitucionales.

Artículo 30 Niñas, niños y adolescentes con discapacidad física, intelectual o sensorial no podrán ser discriminados por ningún motivo. Independientemente de los demás derechos que reconoce y otorga esta Ley, tienen derecho a desarrollar plenamente sus aptitudes y a gozar de una vida digna que les permita integrarse a la sociedad, participando, en la medida de sus posibilidades, en los ámbitos escolar, laboral, cultural, recreativo y económico.

Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.

Artículo 3. Las lenguas indígenas son parte integrante del patrimonio cultural y lingüístico nacional. La pluralidad de lenguas indígenas es una de las principales expresiones de la composición pluricultural de la Nación Mexicana.

Artículo 5. El Estado a través de sus tres ordenes de gobierno, -Federación, Entidades Federativas y municipios-, en los ámbitos de sus respectivas competencias, reconocerá, protegerá y promoverá la preservación, desarrollo y uso de las lenguas indígenas nacionales.

Artículo 8. Ninguna persona podrá ser sujeto a cualquier tipo de discriminación a causa o en virtud de la lengua que hable.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

...

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;

...

III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;

IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;

V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y

VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

ARTÍCULO 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;

II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;

- III. La no discriminación, y
- IV. La libertad de las mujeres.

Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Artículo 40. *(Atribuciones de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación)*

La Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación tendrá las siguientes atribuciones:

I. ...

XII. Verificar que las instituciones públicas, privadas y sociales adopten las medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación, y en su caso, expedir a petición de parte interesada, los reconocimientos por la aplicación de aquéllas en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuesto; siempre y cuando esas medidas y programas no se adopten como resultado de los procedimientos de queja y reclamación. El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá vigencia de un año, con posibilidad de revalidarse y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable;

XIII. Elaborar el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación que servirá de base para otorgar el reconocimiento mencionado en la fracción anterior;

XIV. Crear el Comité de Cultura de No Discriminación (CUNODI), instancia compuesta por el Presidente del Consejo; un miembro de la Junta de Gobierno; uno de la Asamblea Consultiva y los titulares de las Direcciones Generales Adjuntas de: Estudios, Legislación y Políticas Públicas; de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación; y de Quejas y Reclamaciones;

XV. Someter a la aprobación del Presidente del Consejo los criterios y lineamientos para la operación del Comité de Cultura de No Discriminación;

2.3 Referencias normativas

Este Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación es beneficiario de los principios que sustentan a otras normas relacionadas con la gestión y la inclusión social como:

1. NMX-CC-9001-INMC-2000
2. PROY4-NMX-SAST-004-IMNC-2004
3. NMX-SAA-14001-IMNC-2004
4. Modelo de Equidad de Género – MEG:2003
5. SA8000: Responsabilidad Social

3. Criterios de No Discriminación

Dentro de los diferentes ámbitos del desarrollo organizacional (ver punto 5) se deben prevenir los actos discriminatorios basados en prejuicios, convicciones u omisiones relacionados con los siguientes 16 criterios:

Apariencia: es la característica externa individual o colectiva que se manifiesta en la forma de hablar, vestir, pensar o expresarse, en las preferencias, gustos y comportamientos.

Condición de salud: es la condición orgánica particular de cada persona que puede condicionar su funcionamiento armónico con él mismo o con el medio.

Condición económica: es el estado particular en que cada persona tiene la posibilidad o imposibilidad de adquirir bienes y servicios.

Condición social: designa a una persona o grupo definido por la posición, participación o rol que cumple en la vida social.

Discapacidad: es una condición que se distingue por la pérdida, malformación o disfunción de una parte del cuerpo o función corporal, que limita la ejecución de las actividades de una persona.

Edad: se refiere al tiempo que una persona ha vivido desde que nació, por lo tanto representa cada uno de los periodos en que se considera dividida la vida humana.

Embarazo, maternidad o paternidad: es el tiempo de gestación de un producto en el vientre y la condición de ejercer el rol de madre o padre.

Estado civil o familiar: se refiere a que la persona sea soltera(o), casada(o), divorciada(o), viuda(o) o que viva en unión libre.

Género: es el conjunto de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que, a través de un proceso de construcción social, diferencia a los hombres de las mujeres.

Lengua: Lenguaje propio de un pueblo o de una comunidad de pueblos

Opinión Política: Forma de pensar de las personas en cuanto a asuntos gubernamentales, partidistas y/o sociales.

Origen racial y étnico: son todos aquellos rasgos físicos, biológicos, y/o culturales, geográficos y sociales de un grupo, que dan identidad a los individuos que a él pertenecen.

Preferencia sexual: es el ejercicio de una opción voluntaria en materia sexual (sea cual sea la base de esa opción – biológica, genética, ambiental, lúdica, experimental, etc.).

Religión: es un sistema solidario de creencias y prácticas que unen en una misma comunidad moral a todos los que a ella se adhieren.

Nacionalidad: Es el estado, condición o carácter particular de las personas nacidas en un país.

Identidad de Género: Es la convicción personal y subjetiva de pertenecer al género masculino o femenino independientemente de las características sexuales que presenta el individuo al nacer.

Nota: Se pueden presentar dos o más criterios de Discriminación en un solo hecho o de manera simultánea. A esta discriminación se le conoce como “discriminación múltiple”

4 Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación

El Modelo está concebido como un sistema de gestión que permite acompañar a una empresa, institución pública u organización social en el proceso de adecuar sus políticas, normatividad, prácticas laborales y/o ocupacionales y en su infraestructura a las pautas definidas en el mismo Modelo. Ello comprende, entre otras cosas, revisar las políticas organizacionales, los procesos administrativos, particularmente los relacionados con la contratación, permanencia y promoción del personal, el entorno físico que pudiera ser discriminatorio, así como el ambiente laboral u ocupacional en general. Es indispensable señalar que este no es un Modelo de gestión inquisidor o persecutorio por que se parte de la premisa de que en México, desgraciadamente, existen altos niveles de discriminación, de ahí que el Modelo sea un esquema de acompañamiento que requiere una amplia colaboración de las instituciones u organizaciones para su aplicación.

4.1. Requisitos generales

La organización que pretenda obtener el Reconocimiento debe establecer políticas, normas, objetivos, prácticas institucionales y metas en materia de No discriminación, así como facilitar la planificación, el control, el seguimiento y la difusión de la Cultura de No Discriminación. Así mismo debe desarrollar las acciones correctivas y preventivas, las actividades de evaluación y revisión, para asegurar que la política se cumple y que el sistema de gestión fundamentado en la Cultura de la No Discriminación sigue siendo apropiado y que tiene la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes.

4.2 Política de la Cultura de No Discriminación

La organización que pretenda obtener el Reconocimiento debe de:

- a) Establecer, aprobar y documentar una política que incluya compromisos, disposiciones y prácticas que garanticen la No Discriminación en el acceso al empleo, el desarrollo profesional, las oportunidades de capacitación y promoción, el ambiente laboral y ocupacional y el trato a partes interesadas, así como un compromiso de mejora continua;
- b) Dar a conocer tales políticas y disposiciones a través de los medios disponibles a las partes interesadas; y
- c) Evaluar periódicamente la comprensión y aplicación eficaz de la política, a través de revisiones llevadas a cabo por la dirección.

4.3 Planeación

La etapa de planeación del Modelo comprende tres partes:

4.3.1 Diagnóstico

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar aspectos de su desarrollo organizacional que puedan causar discriminación y documentarlos en un diagnóstico. El procedimiento debe establecer los pasos a seguir para, al menos:

- a) Obtener datos sobre distribución ocupacional y salario considerando particularmente los criterios de No discriminación arriba citados.

- b) Diseñar y aplicar cuestionarios a empleados y/o integrantes, proveedores y clientes, donde se midan los 16 criterios de no discriminación. La selección de la muestra se debe apegar a la siguiente tabla:

| Número de empleados y/o integrantes | Menos de 50 | De 51 a 90 | De 91 a 150 | De 151 a 230 | De 231 ó más |
|---------------------------------------|-------------|------------|-------------|--------------|--------------|
| Encuestas a empleados y/o integrantes | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 |
| Encuestas a proveedores | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 |
| Encuestas a clientes o usuarios | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 |

Nota: En caso de que la organización tenga menos de 30 empleados y/o integrantes, de 10 proveedores o de 10 clientes o usuarios, la encuesta se debe de aplicar al 100%.

- c) Realizar entrevistas a profundidad entre el personal, preferentemente a aquellos cuyos perfiles puedan ser los más susceptibles de ser discriminados, así como a los líderes de opinión que muestren capacidad de analizar, comprender y comunicar problemáticas. La selección de la mezcla se debe apegar a la siguiente tabla:

| Número de empleados y/o integrantes | Menos de 50 | De 51 a 90 | De 91 a 150 | De 151 a 230 | De 231 ó más |
|-------------------------------------|-------------|------------|-------------|--------------|--------------|
| Entrevistas a profundidad | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 |

Es importante señalar que los criterios utilizados para el diagnóstico fueron aportados por Global Smart Business S.A. de C.V.

La organización debe documentar esta información y mantenerla actualizada.

La organización debe asegurarse de que la discriminación, considerada como significativa y/o grave, se tenga en cuenta en el establecimiento, instrumentación y mantenimiento de su programa a favor de la Cultura de No Discriminación.

4.3.2. Grados de discriminación (significativa y/o grave).

Para determinar el grado de significancia de los hechos organizacionales relacionados con prácticas discriminatorias que emerjan de la aplicación de los cuestionarios y/o de las entrevistas en profundidad, la dirección debe:

- Obtener los indicadores de la Cultura de la No Discriminación de la organización, considerando los 16 criterios de No Discriminación (ver punto 3);
- Identificar el grado de significancia de acuerdo con la siguiente tabla:

| Ocurrencia (Cuestionarios) | Severidad (Entrevistas) | Verificación in situ/ Revisión documental/Análisis de datos duros del diagnóstico | Significancia |
|----------------------------|-------------------------|---|---------------|
| Mayor/igual a 30% | Baja | | Significativo |
| Mayor/igual a 5% | Alta | | Significativo |
| Menor a 5% | Inexistente | Existente | Significativo |

- c) Definir los métodos aplicables para el análisis por lo menos una vez al año de los indicadores de los criterios de la Cultura de No Discriminación.

4.3.3. Objetivos, metas y programas

La organización debe establecer, instrumentar y mantener objetivos y metas documentados a favor de la Cultura de No la Discriminación. Los objetivos y metas deben de ser medibles y coherentes con la Política de No Discriminación y con la mejora continua.

Cuando una organización establece y revisa sus objetivos y metas, debe tener en cuenta la gravedad y significancia de los indicadores de los criterios de No Discriminación establecidos en el diagnóstico, así como sus recursos económicos, financieros, humanos, operacionales y en su caso tecnológicos o de infraestructura, con los que se cuente para cumplir con los objetivos y las metas.

La organización debe establecer, instrumentar y mantener uno o varios programas para lograr sus objetivos y metas que incluyan:

- a) El criterio por medio del cual se establecen y revisan los objetivos y metas, tomando en cuenta la gravedad y significancia (ver 4.3.2 b)
- b) El tipo de discriminación identificada, la cual puede ser:
 - Discriminación horizontal: aquella que se da entre compañeros o personas del mismo nivel jerárquico dentro de las organizaciones.
 - Discriminación vertical: aquella que ejerce la propia organización en contra de colaboradores, usuarios y proveedores. Esta última puede ser formal o informal.
- c) La identificación y la planeación de las actividades que permitan alcanzar los objetivos y metas para cumplir con el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación de acuerdo con el diagnóstico y la política establecida por la organización;
- d) La asignación de responsabilidades para lograr los objetivos y las metas;
- e) Los recursos económicos financieros y humanos requeridos para lograr los objetivos y metas, así como el tiempo en el que se lograrán; y
- f) La aprobación, por parte de la dirección, del o de los programas de acción específicamente diseñados para erradicar los fenómenos de discriminación detectados.

Nota: Es importante considerar que para el caso de discriminación horizontal se podrán realizar sobre todo acciones enfocadas a la sensibilización del personal, a menos que la gravedad de los casos detectados amerite la adopción de otras medidas, las cuales deberán de estar previstas y haber sido ampliamente difundidas en el interior de la organización. Para el caso de la discriminación vertical se deberán de tomar otro tipo de acciones que pueden

involucrar cambios de políticas, normas y procedimientos de la organización, medidas disciplinarias y acciones a favor del personal.

4.4. Recursos y responsabilidad

La dirección debe asegurarse de la disponibilidad de los recursos esenciales para establecer, instrumentar, mantener y mejorar el sistema de gestión a favor de la Cultura de la No Discriminación. Estos incluyen los recursos humanos, económicos, financieros, tecnológicos e infraestructura de la organización.

Las funciones, las responsabilidades y autoridad se deben de definir, documentar y comunicar para facilitar el eficaz impulso y fomento de la Cultura de No Discriminación que se traduzca en una real igualdad de oportunidades y de trato.

4.4.1. Coordinador del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación

La dirección debe garantizar que el sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación se establezca, aplique y mantenga de acuerdo con los lineamientos del presente modelo, a través de:

- a) Nombrar a una persona para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación y difundir este nombramiento entre todas las áreas de la organización;
- b) Asignar al coordinador del Modelo de Reconocimiento de la Cultura de la No Discriminación la tarea de informar periódicamente a la dirección, sobre los niveles de cumplimiento de la política, consecución de los objetivos y metas del programa de la Cultura de No Discriminación;
- c) Supervisar la instrumentación del sistema de gestión de la Cultura de la No Discriminación; y
- d) Delegar en el coordinador la autoridad suficiente para diagnosticar, analizar y denunciar situaciones reales de discriminación.
- e) Asegurar al coordinador el suficiente apoyo para la realización de sus tareas, incluyendo espacio físico, tiempo, soporte técnico y atribuciones para llevar adelante su labor. En la medida en que las dimensiones y recursos de la organización lo permitan, el coordinador también debería contar con personal de apoyo.

4.5. Difusión de la Cultura de la No Discriminación

El sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación debe estar definido, documentado y ser comunicado a las partes interesadas, con el fin de facilitar la instrumentación y el mantenimiento del mismo.

El Modelo de gestión provoca cambios en las prácticas internas de la organización, por lo que hay que desarrollar una serie de actividades en materia de No discriminación para proporcionar al personal los conocimientos necesarios para mejorar sus habilidades y su nivel de sensibilización hacia la igualdad de trato y oportunidades. Por lo anterior, la dirección debe:

- a) Difundir la política de la Cultura de No Discriminación;
- b) Difundir el manual de la Cultura de No Discriminación;
- c) Difundir y garantizar la comprensión de los objetivos y metas a las partes interesadas;
- d) Difundir el o los programas de la Cultura de No Discriminación;

- e) Difundir el organigrama actualizado de la organización;
- f) Difundir las responsabilidades y los procedimientos respectivos;
- g) Difundir los procedimientos de evaluación y seguimiento al cumplimiento del Modelo;
- h) Sensibilizar a todo el personal en forma continua para eliminar prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el fomento de la Cultura de No Discriminación;
- i) Fomentar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes;
- j) Mantener informado al personal de los logros; y,
- k) Difundir hacia el exterior de la organización la Cultura de No Discriminación.

4.6. Manual de la Cultura de No Discriminación

La organización debe establecer y mantener un Manual de la Cultura de No Discriminación que incluya la forma en que la organización dará cumplimiento con lo establecido en los puntos 4, 5 y 6 del Modelo.

4.6.1. Procedimientos

La organización debe elaborar y mantener actualizados los procedimientos documentados, de acuerdo con los requisitos de este Modelo. Dichos procedimientos deben ser instrumentados de manera efectiva, considerando que el alcance y detalle de los mismos dependerá de la complejidad de las actividades de la organización.

4.6.2. Control de documentos

La organización debe establecer un procedimiento para controlar la documentación del sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación, incluyendo los documentos de origen tanto interno como externo y su distribución.

Los documentos deben ser revisados, aprobados y actualizados, se deben de identificar los cambios y el estado de revisión actual, así como prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos.

4.6.3. Control de registros

La organización debe de establecer y mantener un procedimiento documentado para identificar, almacenar, proteger y disponer de los registros relacionados con el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación. Es necesario establecer el tiempo de retención de tales registros.

5. Desarrollo Organizacional

La aplicación del presente Modelo permite eliminar prácticas discriminatorias que impidan o anulen el reconocimiento o ejercicio de la igualdad real de oportunidades en todos los ámbitos y procesos propios de la vida de una organización, con especial énfasis en materia de acceso al empleo, capacitación, desarrollo profesional, ambiente laboral y trato a partes interesadas.

5.1. Acceso al empleo

Para garantizar la No discriminación en el acceso al empleo, la organización debe:

- a) Eliminar los métodos informales de reclutamiento y selección, asegurando que exista un procedimiento transparente, imparcial y documentado que establezca en forma clara los criterios conforme a los cuales se llevará a cabo el reclutamiento y selección, asegurando que la publicación de las vacantes, la solicitud de empleo, la realización de entrevistas de selección así como la evaluación de el o la candidata, se basan en criterios no discriminatorios, y
- b) Vincular el reclutamiento y selección del personal con las descripciones y perfiles de puestos. La descripción y perfil del puesto deben ser indistintos al género de la persona que podría desempeñar la función. Asimismo, las actividades que desempeña el personal deben de corresponder a la descripción de puesto. La descripción y el perfil del puesto también deben de evaluar y determinar claramente los niveles de educación y experiencia estrictamente requeridos por el puesto.

5.2. Desarrollo profesional

Para cumplir con el desarrollo profesional, la organización debe:

- a) Establecer un método que permita detectar las necesidades de capacitación del personal. Esta detección debe realizarse tomando en consideración las habilidades y conocimientos que deben desarrollar las personas que ocupen dicho puesto, de conformidad con criterios ideales preestablecidos en la descripción y el perfil del puesto. Dicha detección debe de quedar plasmada en un programa de capacitación;
- b) Asegurarse de que efectivamente existe vinculación entre la detección de la capacitación, el programa y la capacitación impartida, así como considerar que los horarios y las condiciones en las cuales es impartida la capacitación no resulten excluyentes para determinados segmentos del personal, así como que no existan criterios y/o autorizaciones que en alguna forma impidan el libre acceso a la capacitación;
- c) Definir criterios claros, transparentes y ajenos a todo factor discriminatorio que permitan llevar a cabo las promociones del personal y que todo el personal los conozca; y
- d) Establecer un plan de evaluación del desempeño del personal basado en criterios claros y definidos, con los que se garantice la equidad y la No discriminación de las personas en la asignación de ocupaciones, su desarrollo profesional y retribuciones.

Adicionalmente la organización debe de identificar las necesidades de información, orientación y desarrollo asociadas con la Cultura de No Discriminación. Debe de impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización a favor de la igualdad de oportunidades y de trato.

5.3. Igualdad de oportunidades

Para asegurar la No discriminación dentro de la organización se deben de establecer los mecanismos que fundamenten la igualdad de oportunidades de las partes interesadas, de tal forma que se garantice que las personas son tratadas justamente sin importar su origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la preferencia sexual, etc. (Ver punto 3 del presente Modelo). Para ello, la organización debe:

- a) Evidenciar que en condiciones de trabajo igual, toda persona reciba un pago igual y las mismas prestaciones;
- b) Asegurar que la organización determina, proporciona y mantiene la infraestructura y se apega a la normatividad nacional vigente en materia de instalaciones, tendiendo al cumplimiento de la accesibilidad universal; asimismo la organización debe asegurar que todo el personal cuenta con los recursos necesarios que le permiten hacer su trabajo eficientemente; y
- c) Generar la evidencia que nos asegure que existe igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, capacitación, promociones, evaluación del desempeño, terminación de relaciones laborales y programas de retiro, así como por lo que hace a compensaciones, prestaciones, sueldos, deducciones, bonificaciones, premios, estímulos, recompensas, tiempo extra, becas, representación de la organización, por el nivel jerárquico.

5.4. Denuncias

La organización debe de desarrollar una metodología para investigar, dar seguimiento y coadyuvar en la solución a las denuncias que puedan surgir de partes interesadas con respecto a presuntos actos discriminatorios y, en general, actos de exclusión perpetrados en o por la organización. Esta metodología debe de ser difundida dentro y fuera de la organización para que las personas que consideren que sufren un acto de exclusión conozcan el procedimiento a seguir y la manera como debe ser presentada su denuncia. La metodología debe de establecer tiempos definidos para dar respuesta al denunciante.

5.5. Trato a partes interesadas

La organización procurará que la Cultura de la No Discriminación aplique no sólo en el interior de la organización, sino que norme las relaciones y el trato con los proveedores, clientes, usuarios y accionistas (ver punto 3). La organización debe documentar los criterios para seleccionar a sus proveedores, teniendo en cuenta los criterios de No discriminación (Ver punto 3). La organización buscará asimismo crear alianzas estratégicas proveedor-organización-clientes para fortalecer la igualdad de oportunidades y de trato.

6. Seguimiento y medición

La organización debe dar seguimiento y medir el cumplimiento de los objetivos, metas, programas, acciones e indicadores de la Cultura de No Discriminación de acuerdo con todos los requisitos establecidos.

6.1. Acciones preventivas, correctivas y mejora continua

La organización debe emprender acciones preventivas, correctivas y de mejora continua, tanto al interior como al exterior de la misma, para eliminar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

Debe de desarrollarse una metodología para las acciones preventivas, la cual ha de incluir:

- a) La utilización de fuentes adecuadas de información;
- b) La determinación de causa potencial; y

- c) El establecimiento de controles que aseguren su efectividad.

La metodología de acciones correctivas debe incluir:

- a) La investigación de las causas;
- b) La aplicación de controles que aseguren la instrumentación y efectividad de las acciones.

Es responsabilidad de la dirección identificar las oportunidades de mejora continua y tomar las acciones apropiadas.

La organización debe mantener registros, tanto de las acciones preventivas y correctivas como de las de mejora continua.

6.2. Evaluación del sistema de gestión

Es responsabilidad de la dirección de la organización:

- a) Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del sistema de la Cultura de la No Discriminación de la organización;
- b) Evaluar por lo menos una vez al año el sistema de gestión para verificar que se desarrolla de conformidad con los requisitos de este documento, así como para evaluar su implantación y mantenimiento eficaz;
- c) Integrar un equipo de evaluación y asegurar que el personal que lo compone sea independiente de la actividad o área a ser evaluada;
- d) Garantizar que los resultados de las evaluaciones se registren y se difundan, y que los responsables de las áreas evaluadas tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas; y
- e) Generar un informe con el resultado de las evaluaciones, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la dirección.

6.3. Revisión por la dirección de la organización

La organización debe contar con una metodología en la que se defina la periodicidad con que su dirección debe de dar seguimiento a los siguientes aspectos:

- a) Medición de la eficacia de la política y del sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación, a través del análisis del cumplimiento de los objetivos, metas, programas, acciones e indicadores;
- b) Resultados de las evaluaciones;
- c) Estado de las acciones preventivas y correctivas;
- d) Acciones de seguimiento de las revisiones por la dirección;
- e) Cambios que podrían afectar al sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación; y
- f) Recomendaciones para la mejora continua.

7. Bibliografía

7.1 Leyes mexicanas, reglamentos y modelos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal del Trabajo
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores
Ley General de las Personas con Discapacidad
Ley para la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes
Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas
Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

7.2 Tratados y convenios internacionales

Sistema de Naciones Unidas

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948),
- Convenio Núm. 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a la Protección del Salario (1949),
- Convenio Núm. 102 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Seguridad Social (1952),
- Convenio 107 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Poblaciones Indígenas y Tribales (1957),
- Convenio Núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1959),
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965),
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966),
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979),
- Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad (1983),
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989),
- Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (1989),
- Declaración sobre los Derechos de las Personas pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992),

- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Poblaciones Indígenas (1994),
- Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud en el siglo XXI (1997).
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, Xenofobia y otras formas Conexas de Intolerancia (2001).
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. (2006),
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2007).
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007) *Nota: esta Convención no ha sido ratificada por México.

Sistema Interamericano

- Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre (1948);
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969);
- Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988);
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999);
- Carta Democrática Interamericana (2001)

ANEXO 1

INSTITUCIONES REPRESENTADAS EN EL COMITÉ TÉCNICO ASESOR

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
Calificadora de Derechos Humanos
Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores
Católicas por el Derecho a Decidir
Centro Nacional para la Prevención y el Control del SIDA
Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Instituto Mexicano de la Juventud
Suplemento Letra S
Fundación Teletón
Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados
Secretaría de Economía
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Global Smart Business S.A. de C.V.

ANEXO 2

MODELO DE RECONOCIMIENTO POR LA CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN

METODOLOGIA DE APLICACIÓN

El documento base “Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación” establece los criterios de No discriminación como los puntos básicos que las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales deben cumplir para recibir el Reconocimiento que el CONAPRED otorga a aquellas que se distinguen por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos, previa solicitud de parte interesada, en los términos descritos en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y en el Estatuto Orgánico del CONAPRED.

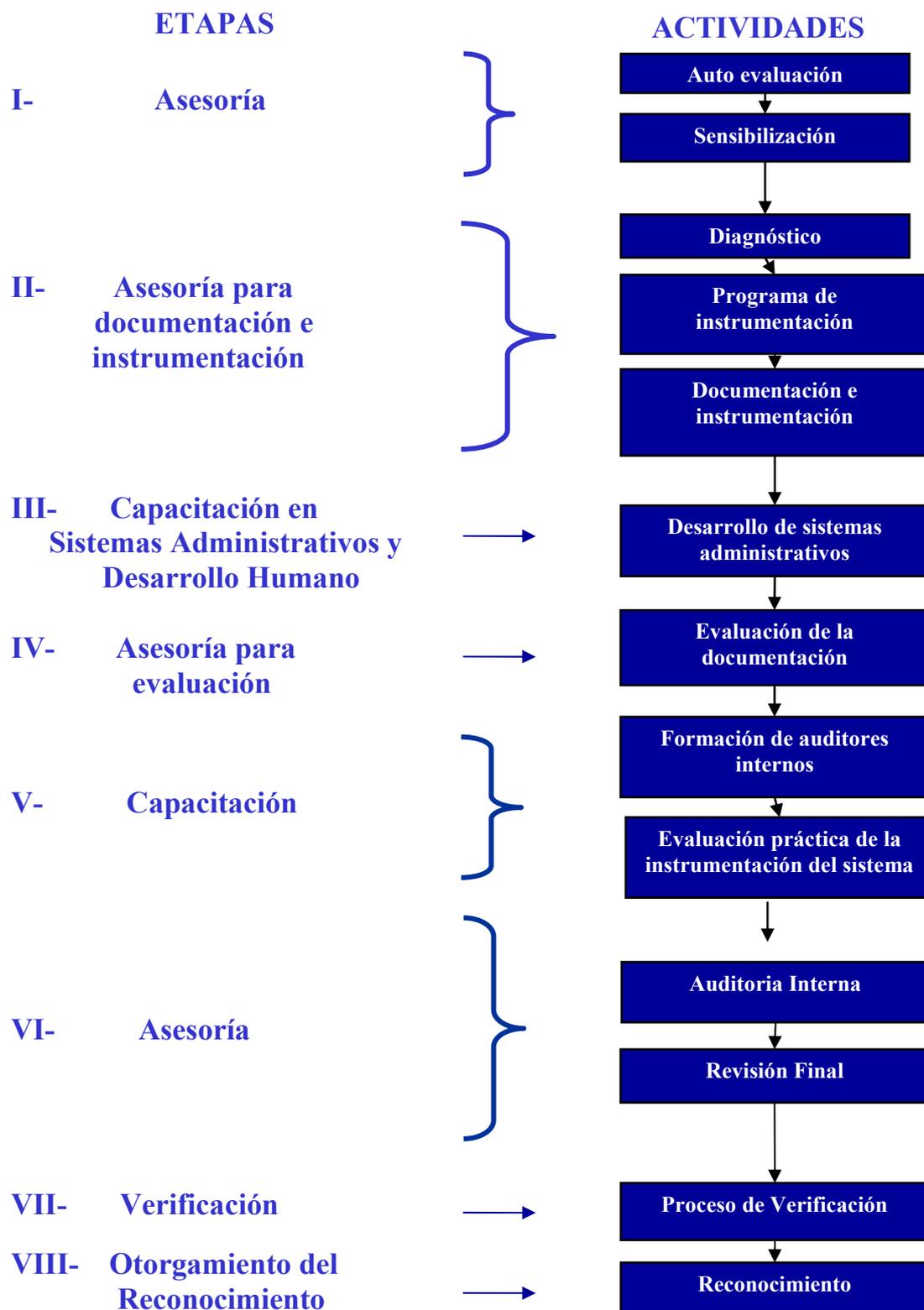
Se pretende que con la instrumentación de un sistema de gestión sustentado en la No Discriminación, las organizaciones integren objetivos y programas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato en sus actividades y desarrollo cotidiano.

El Modelo especifica los requisitos que deberá cumplir una organización en materia de prevención y eliminación de la Discriminación, con el fin de:

- 1 Actuar de manera transparente tanto interna como externamente;
- 2 Desarrollar, mantener y hacer cumplir políticas y procedimientos, con base en los requisitos del propio Modelo dentro de su esfera de acción;
- 3 Demostrar a las partes interesadas (empleados, clientes, proveedores, usuarios, accionistas y promotores) que las políticas, los procedimientos y las prácticas están en conformidad con los criterios de este modelo;
- 4 Propiciar la auto-evaluación y la mejora continua en la materia.

Etapas para instrumentar el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación.

El Modelo consta de ocho etapas que se desarrollan en las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales inscritas al Programa respectivo mismas que se muestran en el esquema siguiente, y que parten, por supuesto, de la disposición de su dirección para llevarlo a cabo.



Primera etapa. Asesoría para la sensibilización de la organización y autoevaluación.

Esta etapa comprende la asesoría que realiza el personal del CONAPRED a la organización y comprende dos actividades centrales: la **sensibilización** y la **autoevaluación**. La primera se refiere a la información que recibe, en un primer momento, el personal de la alta dirección de la organización por parte del CONAPRED en materia de Cultura de No Discriminación, a fin de reflexionar e internalizar la problemática en cuestión. En esta parte se da importancia a las actividades que la organización debe desarrollar para la instrumentación del Modelo de Reconocimiento. En la segunda actividad se aplica un cuestionario de auto-evaluación, mismo que tiene como propósito el identificar en forma general las condiciones que guarda la organización en materia de no discriminación. Con esta acción se busca obtener información básica que sirva para dimensionar la situación de la organización y proceder en consecuencia con las siguientes etapas del Modelo. De igual forma se obtiene información sobre la manera en que la organización está conformada, su actividad sustantiva, número de áreas y características de éstas, así como el número de empleados, entre otros.

Segunda etapa. Asesoría para la aplicación del diagnóstico, el programa de instrumentación y la documentación respectiva.

Esta etapa comprende tres actividades: diagnóstico, programa de instrumentación y el desarrollo de nueva documentación para aplicar el Modelo en la organización. Para la instrumentación de esta etapa, el CONAPRED contrata a una empresa consultora, a fin de alcanzar las expectativas de imparcialidad y profesionalismo en su desarrollo. En esta fase se brinda asesoría a la organización por parte de la empresa consultora en coordinación con personal de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación del CONAPRED.

El propósito de la asesoría reside en identificar los aspectos que generan, o puedan generar, discriminación en el interior de la organización o en relación con las partes externas involucradas, así como determinar sus manifestaciones más significativas en el marco de una cultura de diversidad y desarrollo organizacional. Más específicamente, busca detectar las formas más comunes de discriminación en el interior de la organización, en la percepción tanto de los integrantes y/o empleados como de las partes interesadas; así como evaluar los niveles de discriminación e identificar las áreas de oportunidad más significativas y susceptibles de intervención.

Diagnóstico

El diagnóstico sobre la organización se desarrolla a partir de herramientas metodológicas tanto cualitativas como cuantitativas. Destacan el análisis de datos en torno al personal, aplicación de cuestionarios a las y los integrantes y/o empleados, proveedores y clientes, entrevistas a profundidad, revisión ocular de las instalaciones, condiciones de accesibilidad universal y condiciones de higiene y seguridad de las mismas instalaciones, entre las fundamentales. En esta etapa, a partir del análisis de la información y de los documentos proporcionados por la organización, se desprenden datos de gran importancia, algunos de los cuales son:

- Participación por edad y sexo.
- Distribución por sexo según nivel.
- Ingreso promedio por nivel y género.
- Presencia de personal con discapacidad, adultos mayores, indígenas, etc.

Es importante resaltar que es al inicio del diagnóstico cuando se aplican los cuestionarios a una muestra de los integrantes y/o personal, a través de los cuales se evalúan criterios de discriminación con base en preguntas que exploran las manifestaciones más comunes y/o graves de discriminación organizacional y/o laboral. Dichos cuestionarios servirán para detectar los temas a detallar en las entrevistas a profundidad y como indicadores de los cambios perceptuales a través del tiempo.

Aplicación de Cuestionarios. La forma en que se desarrolla la aplicación de los cuestionarios es la siguiente:

- Cuestionario para integrantes y/o empleados: Aplicación grupal simultánea o sin mezcla de grupos. El cuestionario comprende 81 preguntas cerradas dicotómicas y de selección, así como espacios para comentarios. Las preguntas vienen agrupadas por tópicos. La aplicación se hace a una muestra aleatoria estratificada que incluye todas las modalidades de colaboradores.
- Cuestionario para clientes: Aplicación telefónica o en sitio. Muestra aleatoria simple.
- Cuestionario para proveedores: Aplicación telefónica o en sitio. Muestra aleatoria simple.

Selección de integrantes y/o empleados, clientes y proveedores. La selección de los entrevistados es por medio de una muestra estratificada, esto significa distribuir el número de entrevistas de manera proporcional al número de departamentos y el número de integrantes y/o empleados que cada uno de éstos tenga, así como el número de mujeres y hombres. En el caso de los proveedores y clientes sólo se utilizara una muestra aleatoria simple.

Entrevistas a profundidad. En esta etapa las entrevistas a profundidad juegan un papel preponderante ya que los resultados arrojados por el estudio cuantitativo y de la revisión ocular se exploran a detalle en conversaciones con duración de 20 a 70 minutos. Para realizarlas se utilizan técnicas proyectivas que permiten llegar a información que el mismo entrevistado no tiene muchas veces presente de un modo consciente u organizado en la superficie de la mente. En este sentido se generan condiciones de confidencialidad y confianza que permiten:

- Obtener información detallada a partir de las necesidades y visión de los entrevistados.
- Comprender sus áreas de mayor permeabilidad y resistencia.
- Localizar las oportunidades para vincularse con ellos.
- Entender profundamente los problemas y sus tendencias más importantes.
- Enfocarse en sus motivaciones, actitudes, percepciones y estructura de pensamiento.

Programa de Instrumentación

Con base en los resultados presentados se establece un método de solución de problemas derivados de acciones discriminatorias que se hayan detectado, con el fin de identificar la causa raíz aplicable a los criterios de No discriminación. El propósito es generar acciones concretas de eliminación y prevención, responsables de ejecución, tiempos y fechas de seguimiento y verificación que derivan en el Plan de Acción. Es importante considerar que para el caso de la Discriminación Horizontal se podrán realizar preferente, pero no únicamente, acciones enfocadas a la sensibilización del personal; sin embargo, en el caso de la Discriminación Vertical se deberán de tomar otro tipo de acciones que pueden involucrar ajustes en la infraestructura, cambios de procedimientos y acciones a favor del personal.

Elaboración de nueva documentación para aplicar el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación

A partir de la información disponible como consecuencia del diagnóstico, se elaboran nuevos documentos que comprenden las etapas de aplicación del Modelo en las organizaciones en cuestión. Los documentos son revisados, aprobados y actualizados para prevenir el uso de documentos obsoletos.

Tercera Etapa. Capacitación de Sistemas Administrativos y Desarrollo Humano

Es en esta etapa se despliega el análisis de los diversos sistemas administrativos de la organización, mismos que derivan en la instrumentación de un sistema organizacional basado en la Cultura de la No discriminación. Se busca que los sistemas de reclutamiento y selección de personal, desarrollo de personal, capacitación, procedimientos administrativos, vinculación con proveedores, socios, accionistas, trato con clientes, ambiente laboral, entre otros, estén permeados por la cultura de la igualdad de oportunidades y de trato. Esto se logra a través de la impartición de cursos de capacitación por parte de la empresa consultora o del propio personal del CONAPRED, así como de la elaboración de documentos normativos (Manual de la Cultura de No Discriminación), integración de instancias de participación (Comité de Cultura de No Discriminación), e instrumentación de acciones correctivas, preventivas y mejora continua, entre otras.

Cuarta Etapa. Asesoría para la evaluación de la documentación.

En esta etapa, la organización evalúa la información surgida hasta ese momento en todo el procedimiento. La organización recibe asesoría de la empresa consultora y del CONAPRED.

Quinta Etapa. Capacitación

En esta etapa se desarrollan dos actividades centrales: la formación de auditores internos y la evaluación práctica de la instrumentación del sistema.

Formación de auditores. La organización tiene la necesidad de formar auditores internos que tendrán la encomienda de verificar el cumplimiento del sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación instrumentado. La formación de auditores se realiza a través de cursos de capacitación impartidos por la empresa consultora. **Evaluación del sistema.** La evaluación tiene como necesidad la correcta interpretación de los requerimientos del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación, así como el conocimiento y manejo de los conceptos clave de la cultura de la igualdad de oportunidades y de trato en la organización. Esta actividad la realiza también la empresa consultora.

Sexta Etapa. Asesoría para la realización de una auditoría interna y revisión final de la aplicación del Modelo.

En esta etapa se realiza una auditoría interna que arrojaría resultados que permitirán reforzar acciones preventivas y/o correctivas para aplicarse en la organización, así como ubicar espacios

de oportunidad para impulsar la cultura de la No discriminación en la organización. Asimismo, la propia organización realiza una revisión final de la aplicación del Modelo de Reconocimiento.

Séptima Etapa. Verificación de la instrumentación del Modelo

Cumplidas estas etapas, la organización está en posibilidades de dar inicio a la verificación del cumplimiento, o no, de los requisitos establecidos en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación por parte del CONAPRED. Estos resultados habrán de ser entregados al Comité por la Cultura de la No Discriminación (CUNODI) del CONAPRED. En esta parte se da la posibilidad de que la alta dirección solicite la revisión por parte del CUNODI de alguna determinación que arroje el procedimiento de verificación basada en los criterios del Modelo, misma que estará en posibilidades de solucionarse con la participación responsable de la alta dirección.

Octava Etapa. Otorgamiento del Reconocimiento.

Cumplidos los criterios establecidos en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación y las observaciones hechas por el CUNODI, si las hubiere, el CONAPRED otorga el Reconocimiento correspondiente.