

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

### **LINEAMIENTOS 2016**

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 aplican una Política de Buenas Prácticas Laborales en igualdad de oportunidades, de inclusión, desarrollo y no discriminación de personas en situación de vulnerabilidad, como gestión de responsabilidad social y respeto a los Derechos Humanos.

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® tiene los siguientes objetivos:

- Sensibilizar a los centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- Fomentar entre los sectores público, privado y social la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.
- Promover el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.
- Favorecer la autonomía e independencia de las personas en situación de vulnerabilidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.
- Contribuir a un cambio cultural que favorezca la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad y cree ambientes libres de violencia y discriminación, dentro del sector laboral y los centros de trabajo.

**DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE  
“GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

**ÍNDICE**

	Página
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO II REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN	4
CAPÍTULO III PROCESO DE REVISIÓN, VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	6
CAPÍTULO IV ÓRGANOS COLEGIADOS	8
CAPÍTULO V PROCESO DE DICTAMINACIÓN	10
CAPÍTULO VI NOTIFICACIONES	11
CAPÍTULO VII DE LOS CENTROS DE TRABAJO DISTINGUIDOS	12
CAPÍTULO VIII VIGENCIA	13
CAPÍTULO IX RENOVACIÓN	14
CAPÍTULO X INFORMACIÓN GENERAL	14
CAPÍTULO XI ACEPTACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS	14
CAPÍTULO XII GLOSARIO DE TÉRMINOS	15

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

### **Lineamientos 2016**

#### ***DEL DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO” ®***

#### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular el proceso de registro, revisión, verificación, evaluación, otorgamiento, seguimiento y renovación del ***Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®***, y son de observancia obligatoria para los órganos y actores que en éste intervienen.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), será la única facultada para resolver los casos no previstos en los presentes Lineamientos, así como cualquier controversia que se suscite con motivo de su aplicación e interpretación.

Para efectos de lo dispuesto en los presentes Lineamientos se considerará como grupos o personas en situación de vulnerabilidad a: Los núcleos de población y personas que, por uno o varios factores, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y que son:

- 1) Personas con discapacidad: Toda persona que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad condiciones con las demás. (Convención de los derechos de las personas con discapacidad)
- 2) Personas adultas mayores: Personas con sesenta años o más de edad.
- 3) Personas con VIH: Personas infectadas por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).
- 4) Personas LGBTTTI: Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, travesti, transexual e intersexual.
- 5) Personas liberadas: Personas que han recuperado su libertad de un centro de reclusión penitenciario por haber sido absueltas de culpabilidad o cumplido su condena.
- 6) Mujeres y hombres jefes de familia con hijos con discapacidad o al cuidado de personas adultas mayores enfermas.
- 7) Personas afro mexicanas
- 8) Grupos indígenas los cuales deberán contar con las siguientes características:
  - 1.- Tener como lengua materna una lengua indígena.
  - 2.- Que exista aceptación por ellos mismos de que son indígenas.

Podrán participar todos los centros de trabajo de la República Mexicana (personas morales o físicas con actividad empresarial; cámaras empresariales; instituciones académicas; organismos públicos, federales, estatales, municipales; organizaciones de la sociedad civil, incluyendo a las instituciones que pertenecen al Comité Dictaminador y a las Delegaciones Federales del Trabajo, que se comprometen con una política de buenas prácticas de inclusión laboral que ofrecen empleo a las personas de los grupos en situación de vulnerabilidad mencionados).

## DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016

Los centros de trabajo podrán participar de manera individual o como corporativo siempre y cuando implementen la **Política de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral** en el total de oficinas centrales (corporativo), sucursal(es), establecimiento(s), centro(s) de distribución y/o planta(s). De la misma manera las Micro, Pequeñas, Medianas, y Grandes empresas o centros de trabajo.

El **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®** es gratuito y sin fines de lucro, asimismo la participación de los centros de trabajo es voluntaria.

### CAPÍTULO II REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

#### 2.1 Requisitos.

Los centros de trabajo que deseen obtener el **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®**, deberán reunir los siguientes requisitos:

##### 2.1.1 Requisitos de participación

1.- Los centros de trabajo aspirantes deberán contar con personas en situación de vulnerabilidad contratadas, tomando como base un año de antigüedad o contrato por tiempo indefinido. Así como el número de personas contratadas de acuerdo a la tabla siguiente. Los centros de trabajo que renueven su Distintivo deberán haber mantenido o incrementado el número de trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Tamaño	Micro		Pequeña		Mediana		Grande					
Sector	TT <sup>1</sup>	TSV <sup>2</sup>	TT	TSV	TT	TSV	TT	TSV	TT	TSV	TT	TSV
Industria	1-10	1	11-50	3	51-250	10	251-500	15	501- 2000	20	2001 en adelante	2%
Comercio	1-10	1	11-50	3	51-250	10	251-500	15	501-2000	20	2001 en adelante	2%
Servicios	1-10	1	11-30	3	31-100	5	101-500	10	501-2000	20	2001 en adelante	2%

Con el espíritu de no invisibilizar a las personas en situación de vulnerabilidad, los centros de trabajo podrán reportar a las personas trabajadoras de los grupos de: Personas con VIH, Personas Liberadas y Personas LGBTTT; siempre y cuando no se vulnere la confidencialidad de los mismos para la protección de sus datos personales, de conformidad con lo establecido en los artículos 14, fracción I y 18, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y otros ordenamientos jurídicos en la materia y con el fin de evitar situaciones de estigma y discriminación al interior de los centros de trabajo, observaran lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de 1997.

1 TT. Total de Trabajadores

2 TSV. Trabajadores en Situación de Vulnerabilidad

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

Por tanto, será voluntario con el consentimiento explícito de la persona proporcionar sus datos. Cabe hacer notar que los datos recabados llevarán un tratamiento estrictamente estadístico.

2.- Contar con **Buenas Prácticas de Inclusión Laboral** implementadas en el centro de trabajo en beneficio de las personas en situación de vulnerabilidad para la inclusión, adaptación, desarrollo y permanencia de las personas en el empleo.

3.- Que los centros de trabajo cuenten con espacios ergonómicos y accesibles para las personas con discapacidad y adultos mayores.

4.- Realizar cursos de sensibilización de manera frecuente en los centros de trabajo cuando contraten a personas en situación de vulnerabilidad en materia de la importancia de la inclusión laboral de estos grupos y sus beneficios.

### **2.1.2 Registro**

1.-Ingresar en la plataforma electrónica y registrar su centro de trabajo

2. Cargar en el sistema la documentación requerida:

- a) Cédula de Registro con número de folio asignado.
- b) Carta de autorización para que el Comité Técnico Evaluador realice la(s) visita(s) de verificación al/los centros de trabajo y/o sucursales registradas, así como para publicar sus buenas prácticas de inclusión laboral.
- c) Declaración escrita, que bajo protesta de decir verdad afirma, que el centro de trabajo no cuenta con resoluciones en positivo de quejas presentadas por los trabajadores/as, sobre discriminación, violencia laboral, hostigamiento o violación a derechos humanos, ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Comisión Nacional de Derechos Humanos y/o Comisiones estatales de Derechos Humanos, así como demandas o procesos judiciales ante las Procuradurías de la Defensa del Trabajo y Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y estatales, por las conductas mencionadas. Así mismo, que acata lo establecido en las leyes y normas<sup>3</sup>.
- d) Copia del Acta Constitutiva del Centro de Trabajo (Empresa).
- e) Copia del último estado de cuenta pagado de las cuotas obrero patronal.
- f) Listado con número de seguridad social de las personas en situación de vulnerabilidad en formato Excel.
- g) Documentar la Política de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral acompañando con un portafolio de evidencias de su aplicación. Material documental en PDF, tales como; código de conducta, de ética, políticas y procesos, evaluaciones externas, informes anuales, reportes de responsabilidad social o sustentabilidad, contenidos de su página web, reportes presentados a la Bolsa Mexicana de Valores, etc.; material fotográfico en formato JPG, videos y/o películas.

### **2.2 Integración del expediente del centro de trabajo.**

---

<sup>3</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

**2.2.1** El Comité Técnico Evaluador, deberá integrar el expediente del centro de trabajo que participa por primera vez y de renovación, el cual deberá contener todos los requisitos documentales, así como el pre dictamen, es decir la valoración técnica.

### ***CAPÍTULO III PROCESO DE REVISIÓN, VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN***

#### **3.1 Primera Etapa**

**3.1.1** Una vez que el centro de trabajo haya integrado su expediente electrónico completo, integrantes del Comité Técnico Evaluador, determinarán los centros de trabajo que no reúnen los requisitos de participación, los cuales quedarán descartados del certamen.

**3.1.2** Con el objeto de corroborar que no exista resolución en positivo de quejas en contra del centro de trabajo, la ó el Delegada/o Federal del Trabajo, deberá requerir a la Comisión Estatal de Derechos Humanos, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la entidad, la Junta de Conciliación y Arbitraje Local y al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), un informe sobre sus antecedentes. Dicha solicitud deberá realizarse un día laboral posterior al cierre de la convocatoria de acuerdo a las fechas programadas.

**3.1.3** El Comité Técnico Evaluador, identificará y descartará aquellos centros de trabajo que no cumplan con los requisitos y documentación requeridos, levantando el acta correspondiente, la cual deberá contener fecha, nombre de los centros de trabajo y su justificación, debiendo ser firmada por mínimo tres miembros del Comité Técnico Evaluador.

**3.1.4** La ó el Delegada/o Federal del Trabajo, notificará por escrito a los centros de trabajo que hayan sido descartados, fundamentando y motivando su determinación; así como las áreas de oportunidad encontradas.

#### **3.2 Segunda etapa**

**3.2.1.** Los integrantes del Comité Técnico Evaluador, efectuarán la visita de verificación correspondiente, a los centros de trabajo que cubrieron los requisitos, a efecto de corroborar:

- a) La existencia y veracidad de la información, documentación y evidencias presentadas.
- b) Aplicación de la evaluación de condiciones de accesibilidad de las instalaciones de los centros de trabajo, acompañada de fotografías del momento.

**3.2.2** En la visita de evaluación se levantará un Acta de Verificación, la cual contendrá el lugar, fecha, hora de inicio y de término, así como nombre y firma de los miembros del Comité Técnico Evaluador que hayan realizado la visita y del representante o representantes del centro de trabajo designados para tal efecto. Al final de la diligencia se entregará copia del acta al centro de trabajo.

1. Evidencias de la aplicación de las Buenas Prácticas de Inclusión Laboral.

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

2. Puntaje de Accesibilidad.
3. Valoración técnica realizada por el Comité Técnico Evaluador con un mínimo de 70 puntos.

**3.2.3** Una vez concluidas las visitas de verificación y agotadas las diligencias señaladas, el Comité Técnico Evaluador, procederá a la integración documental del expediente, a partir de la cual realizará la valoración técnica donde emitirá su pre dictamen con base a dos ejes.

Eje 1 Personas en situación de vulnerabilidad incluidas laboralmente

Eje 2 Política de Buenas Practicas de Inclusión Laboral

**3.2.4** El acta de la visita de verificación y la valoración técnica formarán parte del expediente del centro de trabajo.

**3.2.5** Los centros de trabajo serán descartados del proceso en los siguientes supuestos:

- No cumplir con todos los requisitos señalados en los lineamientos
- No entregar la documentación completa en archivo electrónico.
- Presentar documentación falsa.
- Cuando de los informes remitidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH); las Comisiones estatales de Derechos Humanos; la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) o sus similares en las entidades federativas; o las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto federal como locales, se desprenda que el centro de trabajo cuenta con resolución en positivo de quejas o procesos por discriminación.

**3.2.6** Cada Comité Técnico Evaluador enviará al Comité Dictaminador lo siguiente:

- Acta de instalación y/o primera sesión de trabajo del Comité Técnico Evaluador.
- Relación de centros de trabajo que fueron descartados, con la determinación fundada y motivada.
- Copia de la Notificación enviada a los centros de trabajo descartados, con la determinación fundada y motivada.
- Los expedientes completos de los centros de trabajo en archivo electrónico (USB), serán enviados al Director General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores por oficio firmado por la ó el Delegado Federal del Trabajo, Presidenta/te del Comité Técnico Evaluador dentro del periodo estipulado en la Convocatoria.
- Todos los expedientes recibidos fuera del plazo señalado, independientemente del motivo de su rezago, no pasarán a dictamen.

## **CAPÍTULO IV ÓRGANOS COLEGIADOS**

### ***4. Integración y Funcionamiento de los Órganos Colegiados***

La verificación, revisión, evaluación, dictaminación y seguimiento de los Centros de Trabajo que deseen obtener o renovar el Distintivo, estará a cargo de los Comités Técnicos Evaluadores y Dictaminador, de acuerdo a las facultades que los presentes Lineamientos les confieren.

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

### **4.1 Comité Técnico Evaluador.**

**4.1.1** El Comité Técnico Evaluador es permanente y se integrará en cada entidad federativa de la siguiente manera:

- Presidente(a): Titular de la Delegación Federal del Trabajo de la entidad correspondiente.
- Secretario(a): El representante de una institución integrante de la Red de Vinculación Laboral, que el titular de la Delegación Federal del Trabajo determine.
- Cuatro vocales como: Representantes de Instituciones integrantes de la Red de Vinculación Laboral y representantes de las empresas distinguidas o Comité Técnico Ampliado.

Dentro de los tres días hábiles siguientes a la emisión de la Convocatoria, el/la Presidente/a del Comité Técnico Evaluador citará a la instalación y/o primera reunión de trabajo, en la cual deberá dar a conocer dicha Convocatoria y los presentes Lineamientos a cada uno de los integrantes, así como determinar la forma en la que se constituirá el Comité. De la citada reunión se levantará el acta correspondiente, haciendo constar en la misma los nombres de los integrantes, la Institución que representan y el cargo que ocupará cada uno en el Comité Técnico Evaluador.

En caso de que durante el desarrollo de la Convocatoria se realice algún cambio o modificación en la integración del Comité Técnico Evaluador, el/la Presidente/a comunicará por escrito tal circunstancia a la DGILyTM.

### **4.1.2 Funciones del Comité Técnico Evaluador.**

El Comité Técnico Evaluador tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Promover el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® en la entidad.
- 2.- Revisar la documentación recibida electrónicamente, en la Delegación Federal del Trabajo de la entidad correspondiente, a fin de determinar qué centros de trabajo cumplen con los requisitos de participación establecidos en los presentes Lineamientos.
- 3.- Realizar visitas de verificación en los centros de trabajo postulantes a obtener el Distintivo, con la finalidad de corroborar las buenas prácticas de inclusión laboral y las condiciones físicas de sus instalaciones, así como la existencia de la documentación e información proporcionada.
- 4.- Evaluar técnicamente y pre dictaminar si son acreedores al Distintivo los centros de trabajo, con base a la documentación presentada, las condiciones de accesibilidad y la sistematización de las buenas prácticas de los centros de trabajo.
- 5.- Levantar las Actas de Verificación y realizar recomendaciones de mejora para cada centro de trabajo y adjuntarla al expediente de cada centro de trabajo participante.
- 7.- Notificar a los centros de trabajo que hayan sido descartados durante la etapa de registro, revisión y verificación.

### **4.2 Comité Dictaminador.**



## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

El Comité Dictaminador estará integrado por:

- Presidente(a): Titular de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM).
- Secretario(a) Técnico(a): Titular de la Dirección de Igualdad Laboral para Adultos Mayores, Personas con Discapacidad y personas que Viven con VIH.
- Siete vocales: Representantes de organizaciones privadas, de la sociedad civil, gubernamentales, y la academia, expertas en el tema de inclusión laboral y no discriminación.

El Comité Dictaminador contará con la intervención 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 (SNDIF), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Fundación Manpower, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y representantes de las organizaciones de la sociedad civil en México y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Si durante el proceso de dictaminación la(s) persona(s) designada(s) como representante(s) de las Instituciones que integran el Comité Dictaminador, se ve(n) impedida(s) para continuar con sus funciones, se podrá nombrar un/a representante suplente que acuda en ausencia de éste.

### **4.2.1 Facultades del Comité Dictaminador.**

El Comité Dictaminador tendrá las siguientes facultades:

- 1.- Validar el pre dictamen realizado por el Comité Técnico Evaluador de los expedientes de los centros de trabajo candidatos a obtener el Distintivo.
- 2.- Determinar si los centros de trabajo recibirán el Distintivo o su renovación, debiendo justificar su decisión. Las y los integrantes de los Comités Técnicos Evaluadores y Dictaminador, están compuestos por representantes de instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal, municipal, de las organizaciones de la sociedad civil y organizaciones representantes de los trabajadores y de la Organización Internacional del Trabajo, así como del ámbito académico, por lo que la STPS les entregará una constancia y/o reconocimiento por su participación.
- 3.- Podrá difundir la Convocatoria del DEI en su página Web.

## **CAPÍTULO V PROCESO DE DICTAMINACIÓN**

### **5. Proceso de dictaminación**

#### **5.1 Pre dictamen**

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

**5.1.1** El Comité Técnico Evaluador con base a la evaluación técnica podrá predictaminar el centro de trabajo acreedor al Distintivo.

**5.1.2** La o el Delegada/o Federal del Trabajo, Presidenta/te del Comité Técnico Evaluador, enviará al Director General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), por oficio la determinación de los centros de trabajo acreedores al Distintivo.

**5.1.3** La DGILyTM, en su calidad de Presidente/a del Comité Dictaminador, será la responsable de recibir la documentación, información, evidencias, el Acta de Verificación, la evaluación y pre dictamen remitidos por los Comités Técnicos Evaluadores.

**5.1.4** La DGILyTM entregará el pre dictamen y el portafolio de evidencias a las Instituciones que integran el Comité Dictaminador, por lo menos quince días previos a la primera sesión de dictaminación, a efecto de que cada una de ellas pueda llevar a cabo la ratificación del pre dictamen.

### **5.2 Dictamen**

El Comité Dictaminador emitirá su determinación con base al pre dictamen realizado por los Comités Técnicos Evaluadores de las entidades participantes.

**5.2.1** El Comité Dictaminador podrá efectuar las sesiones que considere necesarias para la ratificación de la totalidad de centros de trabajo participantes; para ello, las Instituciones que lo integran podrán designar una o varias personas para que los representen en las mismas; sin embargo, sólo se considerará un voto por Institución al momento de la dictaminación.

**5.2.2** Todas las personas integrantes del Comité Dictaminador tendrán derecho a voz y voto, debiendo exponer el fundamento y motivos por los cuales considera que los centros de trabajo deben o no recibir el Distintivo. Una vez que cada uno de los miembros haya manifestado su opinión al respecto, se procederá a realizar la votación correspondiente.

**5.2.3** Se considerará la existencia de quórum legal, con la presencia de más de la mitad de representantes de las instituciones que conforman el Comité Dictaminador.

**5.2.4** Las decisiones del Comité Dictaminador se tomarán por mayoría simple.

**5.2.5** Si durante la misma Convocatoria, una Institución perteneciente al Comité Dictaminador se encontrara participando por obtener el Distintivo, su representante deberá abstenerse de emitir su voto durante la valoración y dictaminación de su expediente; por lo que la decisión se tomará por las/los miembros restantes.

**5.2.6** Una vez valorados todos los centros de trabajo, se procederá al levantamiento del acta de dictamen, la cual deberá contener por lo menos lo siguiente:

- Lugar y Fecha.

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

- Hora de inicio y de término.
- Nombre completo de los presentes y de la Institución que representan.
- Declaración de la existencia de quórum legal.
- Nombre de los centros de trabajo evaluados.
- Determinación fundada y motivada del Comité.
- Recomendaciones de mejora para cada centro de trabajo en su caso.
- Firma de todos y cada uno de los presentes.

**5.2.7** El fallo que emita el Comité Dictaminador será inapelable y se dará a conocer a los centros de trabajo a través de un oficio emitido por la DGILyTM, firmada por el ó la Presidente/a y/o el ó la Secretario/a del Comité Dictaminador y en la página de la STPS en la fecha señalada en la Convocatoria.

### ***CAPÍTULO VI NOTIFICACIONES***

**6.1** El centro de trabajo deberá ser notificado en los siguientes supuestos:

#### **Primer Etapa**

- Descarte del centro de trabajo: El descarte del centro de trabajo por no cumplir con los requisitos será notificado por la ó el Delegada/o Federal del Trabajo, Presidenta/te del Comité Técnico Evaluador.

#### **Segunda Etapa**

- Notificación de la Determinación final y recomendaciones será firmada por la ó el Presidenta/o y/o el ó la Secretario/a del Comité Dictaminador.

### ***CAPÍTULO VII DE LOS CENTROS DE TRABAJO DISTINGUIDOS***

**7.1** Los Centros de Trabajo distinguidos tendrán los siguientes derechos:

- Utilizar la marca Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® por un plazo de tres años en toda su documentación, instalaciones, empaques, productos, publicidad, folletería, catálogos, etiquetas, equipo de transporte, uniformes, accesorios, publicidad, y/o productos que emita o elabore el centro de trabajo de acuerdo al Manual de Identidad Gráfica que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Podrán ser integrantes de la Red de Vinculación Laboral de su entidad y, con ello, coadyuvar a promover la inclusión laboral.
- Recibir asesoría y demás servicios que brindan las Redes de Vinculación Laboral en las diferentes áreas de la inclusión laboral, así como para la obtención de estímulos fiscales.

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

- Al primer año de obtener el Distintivo, postulará a dos centros de trabajo de su cadena de valor para que participen en la obtención del mencionado galardón; brindándoles la asesoría necesaria.

### **7.2 Con el otorgamiento del Distintivo, los Centros de Trabajo adquieren las siguientes obligaciones:**

- Fortalecer las condiciones laborales de las personas en situación de vulnerabilidad que emplean en el centro de trabajo, particularmente en materia de contratación, promoción, permanencia, capacitación, adiestramiento y adaptación de los puestos de empleo de acuerdo a sus necesidades y características.
- Desarrollar acciones de mejora continua encaminadas al fortalecimiento de su Política de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral y difundirlas por los medios de comunicación a su alcance (Intranet, página Web, carteles, folletos, periódico mural, entre otros).
- Permitir una vez al año, la visita de evaluación para presentar evidencias de avances de cumplimiento a las buenas prácticas de inclusión laboral.
- Dado que la vigencia del Distintivo es de tres años, deberá tramitar su renovación al segundo año de vigencia para que al término del tercer año tenga derecho a seguir utilizándolo.
- El Centro de Trabajo que no renueve en tiempo y forma deberá dejar de usar el logotipo del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®, sabiendo las implicaciones que conlleva usar una marca registrada de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización a los centros de trabajo que integran su cadena de valor, para fomentar la contratación de personas en situación de vulnerabilidad.
- Cumplir con las recomendaciones realizadas por el Comité Técnico Evaluador y/o Dictaminador con apoyo de dichas instancias.
- El Centro de Trabajo deberá paulatinamente instrumentar acciones de sensibilización en torno al respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas incluidos los trabajadores/as, sus familias y las personas a su cargo independientemente de su condición social o de salud.
- En el caso de las personas con VIH las pruebas de detección deben ser verdaderamente voluntarias sin coacción alguna respetando las directrices internacionales de confidencialidad, consentimiento y orientación. Es importante mencionar que los centros de trabajo NO deben de exigir pruebas de detección de VIH a los trabajadores/as en activo, ni a los solicitantes de empleo, asimismo, los resultados no deben comprometer el acceso al empleo, la permanencia, la seguridad y las oportunidades de promoción y ascenso; como lo establece la Organización Internacional del Trabajo en su recomendación número 200 sobre el VIH, el Sida y el mundo del trabajo, 2010, celebrada en Ginebra y su Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/Sida y el mundo del trabajo, 2001.

### **7.3 El centro de trabajo distinguido perderá sus derechos cuando:**

- Haga uso indebido del logotipo o no lo utilice de acuerdo a lo señalado en el Manual de Identidad Gráfica.
- Utilice la marca del Distintivo en una sucursal, oficina, planta o centro que no haya sido registrado y evaluado por los Comités Técnico Evaluador y Dictaminador.
- No cumpla con los compromisos adquiridos al momento de obtener el Distintivo.

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

- No obtenga la renovación de acuerdo a lo estipulado en los presentes lineamientos y Convocatoria respectiva.

**7.4** En caso de que la denominación o razón social del centro de trabajo que haya obtenido el Distintivo sea modificada o éste sea disuelto y/o liquidado, no podrá sustituirse el reconocimiento y el centro deberá participar nuevamente para su obtención; no obstante, podrá presentar tales antecedentes como evidencia de sus buenas prácticas.

### ***CAPÍTULO VIII VIGENCIA***

**8.1** La vigencia del Distintivo será de tres años contados a partir del 1° de enero del año siguiente de la Convocatoria que corresponda, al término de los cuales el centro de trabajo no podrá continuar usando el logotipo a menos que obtenga su renovación.

**8.2** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicará en su página oficial cada año, el nombre de los centros de trabajo, que al término de los tres años de vigencia del Distintivo no hayan obtenido la renovación, mismos que perderán los derechos adquiridos, a partir del día siguiente a su publicación.

### ***CAPÍTULO IX RENOVACIÓN***

**9.1** Se considerará renovación al otorgamiento del Distintivo por más de una ocasión a un centro de trabajo distinguido, siempre que éste participe en la Convocatoria correspondiente al último año de vigencia del mismo y no se interrumpa su periodo de validez que es de tres años.

**9.2** Los centros de trabajo que obtuvieron el Distintivo en las convocatorias de 2005 a 2012 y no hayan renovado, han perdido su derecho de vigencia tendrán que realizar el proceso nuevamente.

**9.3** Para el caso de los centros de trabajo que hayan obtenido el Distintivo en la Convocatoria 2013, podrán solicitar renovación y cumplir con todo lo estipulado por los presentes lineamientos.

**9.4** Se podrán realizar visitas de seguimiento por parte del personal de la STPS en cualquier momento de la vigencia del Distintivo.

### ***CAPÍTULO X INFORMACIÓN GENERAL***

**10.1** Si el reconocimiento entregado al centro de trabajo presenta algún error de impresión, deberá hacerse de conocimiento a la Delegación Federal del Trabajo de la entidad y/o de la DGILTM, en un término no mayor a

## **DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

treinta días naturales posteriores a su recepción, en caso contrario, ya no podrán efectuarse modificaciones al mismo.

**10.2** Es importante que el registro del nombre del empleador este escrito correctamente a la hora del registro, para evitar errores de impresión del Distintivo.

### **CAPÍTULO XI ACEPTACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS**

**11.1** El hecho de participar en la convocatoria supone la aceptación de los Lineamientos, de la resolución que será inapelable y la renuncia a cualquier tipo de reclamación.

### **CAPÍTULO XII GLOSARIO DE TÉRMINOS**

Para los efectos de los presentes lineamientos se entenderá por:

1. Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.  
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>.
2. Autismo: Discapacidad permanente del desarrollo que se manifiesta en los tres primeros años de edad y se deriva de un trastorno neurológico que afecta al funcionamiento del cerebro, que afecta principalmente a los niños de muchos países, con independencia de su sexo, raza o condición socioeconómica, se caracteriza por deficiencias en la interacción social, problemas en la comunicación verbal y no verbal así como patrones de comportamiento, intereses y actividades restringidas y repetitivas.  
<https://www.un.org/es/events/autismday/background.shtml>
3. Accesibilidad: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, en mobiliario y equipo. Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público Especificaciones de Seguridad. <http://www.dof.gob.mx/normasOficiales.php?codp=1597&view=si>
4. Buenas prácticas laborales: Experiencia sistematizada y documentada que, por su novedad, resultados e impacto, es considerada un ejemplo. De acuerdo con la OIT, el principio fundamental de una buena práctica es la utilidad para estimular nuevas ideas o actuar como guía sobre cómo lograr mayor eficacia, lo que es un medio también para aprender de las experiencias y aprendizajes exitosos de otros(as) y aplicarlos en otros contextos de manera más amplia  
[http://www.iin.oea.org/2006/Lecturas\\_Sugeridas\\_2006/Buenas\\_Practicas.pdf](http://www.iin.oea.org/2006/Lecturas_Sugeridas_2006/Buenas_Practicas.pdf)

**DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE  
“GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

5. Centro de trabajo: Empresas (Personas morales o físicas con actividad empresarial); cámaras empresariales; instituciones académicas; organismos públicos federales, estatales y municipales; y organizaciones de la sociedad civil que otorgan el empleo. Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores. (DGILTM).
6. Comité Dictaminador: Órgano colegiado encargado de validar, analizar y realizar la evaluación final de la información, documentos y evidencias de los centros de trabajo candidatos a obtener el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®. Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM)
7. Comité Técnico Ampliado: Conformado por representantes del Comité Técnico Evaluador en cada municipio donde no puedan acudir los representantes del Comité Técnico Evaluador, y serán los responsables de integrar los expedientes de los centros de trabajo interesados en obtenerlo, mediante la verificación de la información y la recopilación de la documentación y evidencias. Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM)
8. Comité Técnico Evaluador: Órgano plural responsable en cada entidad federativa de promover el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®, así como de integrar los expedientes de los centros de trabajo interesados en obtenerlo, mediante la verificación de la información y la recopilación de la documentación y evidencias. Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM).
9. Corporativo: La suma de todas las sucursales, establecimientos, centros de distribución y/o plantas, incluyendo las oficinas centrales. Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM).
10. Criterios para definir e identificar a las personas afro mexicanas, afro descendientes o afro mestizas:
  - Rasgos físicos. relacionado con los atributos étnicos de la persona.
  - Identidad: auto identificarse o ser identificado por otras personas como afrodescendiente y tener un vínculo con él.
  - Pertenencia socio territorial: habitar actualmente o proceder de una comunidad, asentamiento o grupo que se auto asume (o se auto asumió) como afrodescendiente.
  - Criterio organizativo: vivir actualmente, o haber vivido en comunidad, asentamiento o grupo en que existen (o existían) instituciones sociales y/o políticas basadas en las costumbres. En que existen (o existían) rituales y cargos basados en las tradiciones.
  - Tradiciones culturales e historicidad: vivir actualmente o haber vivido en comunidad, asentamiento o grupo en que existen (o existían) tradiciones culturales y una historia distinta de la cultura hegemónica y de la historia nacional, que sean compartidas por los miembros de una misma etnia.
  - Criterio religioso y mítico: además de pertenecer a alguna religión (sea católica o protestante), tener creencias propias, rituales y cosmovisiones derivadas de sus ancestros (o resignificadas) y compartidas por los miembros de una misma etnia.

Flores, J. (2006) Los Afrodescendientes en México. Reconocimiento y propuestas para evitar la discriminación. [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/E-19-2006\\_finalregresado.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E-19-2006_finalregresado.pdf)



**DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE  
“GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

11. Discapacidad auditiva: Es la dificultad o imposibilidad de utilizar el sentido del oído. En términos de la capacidad auditiva, se habla de hipoacusia y de sordera. <http://eespecial.sev.gob.mx/difusion/auditiva.php>
12. Discapacidad en el desarrollo: (Acondroplasia). Se trata de una alteración ósea de origen cromosómico, caracterizada porque todos los huesos largos están acortados simétricamente, siendo normal la longitud de la columna vertebral, lo que provoca un crecimiento desarmónico del cuerpo. Debido a un cambio en la información genética que recibe el factor receptor de crecimiento de fibroplastos, células que hacen que los huesos crezcan a lo largo. Esto produce una malformación en el desarrollo de los cartílagos, con una calcificación acelerada que impide el crecimiento normal de los huesos. Las personas con acondroplasia tienen un torso de medida normal, las extremidades cortas y la cabeza ligeramente más grande, además de otras características fenotípicas más o menos regulares (Personas de talla baja).
13. Discapacidad intelectual: La discapacidad intelectual no es una enfermedad. Es una condición de vida que se manifiesta con limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, como el razonamiento, lenguaje, la comprensión y resolución de problemas. Y en la adaptación social, por ejemplo, en la toma de decisiones, independencia, el manejo del dinero y actividades de la vida cotidiana. [http://www.confe.org.mx/red/1\\_1\\_2\\_sobre\\_como\\_vemos.htm](http://www.confe.org.mx/red/1_1_2_sobre_como_vemos.htm)
14. Discapacidad motriz: La Discapacidad Motriz (DM) es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas que la padecen, limitando su desarrollo personal y social. Esta discapacidad se presenta cuando existen alteraciones en los músculos, huesos, articulaciones o medula espinal, así como por alguna afectación del cerebro en el área motriz impactando en la movilidad de la persona. <http://eespecial.sev.gob.mx/difusion/motriz.php>
15. Discapacidad psicosocial: *Deficiencia de las funciones mentales que tiene factores bioquímicos y genéticos 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 psicológico, biológico, ambiental, económico y social. La discapacidad psicosocial es la que se puede derivar de una enfermedad mental, que tiene factores bioquímicos y genéticos, donde los síntomas se presentan por lo general en la adolescencia, no está relacionada con la discapacidad intelectual. La discapacidad psicosocial puede ser temporal o permanente y se convierte en una condición de vida. La enfermedad mental afecta la forma de pensar, los sentimientos, el humor, la habilidad de relacionarse con otros y el funcionamiento diario de una persona. Así como la diabetes es un trastorno del páncreas, la enfermedad mental es un trastorno cerebral que a veces disminuyen la capacidad que tienen las personas para afrontar las demandas ordinarias de la vida. Entre las enfermedades mentales que pueden derivar en una discapacidad psicosocial temporal o permanente, se encuentran: depresión mayor, trastorno bipolar, obsesivo-compulsivo (TOC), trastorno de ansiedad, trastorno de pánico, estrés post-traumático (PTSD por sus siglas en inglés), trastorno fronterizo, esquizofrenia, trastorno esquizo afectivo y trastorno dual (que es una de estas enfermedades con adicción).* <http://www.vozprosaludmental.org.mx/content.php?id=1644>



**DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE  
“GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

16. Discapacidad visual: Carencia, disminución o defectos de la visión, alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad, y que, en el mejor de los casos, una vez corregida, el campo visual es menor a 20 grados.
17. Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia o cualquier otra, que tenga como fin impedir, anular, obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades y el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
18. Discriminación por motivos de discapacidad: Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.  
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
19. 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.
20. Diversidad sexual: 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.
21. Distintivo o Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” ®: Reconocimiento otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 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. Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM)
22. Empresa Incluyente: Centro de trabajo que acredita ser promotor de acciones y políticas de inclusión laboral para personas en situación de vulnerabilidad. Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM)(NO CORRESPONDE CON LA REDACCION)

**DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE  
“GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

23. Grupos étnicos: El término conocido mayormente como indígena se refiere a estar adscrito a un grupo étnico diferenciado con base a los factores: fenotípicos, lingüísticos o culturales; todos ellos asociados a la herencia familiar.
24. Hipoacusia: Pérdida auditiva de leve (ligera) a moderada (media); no obstante, resulta funcional para la vida diaria; siendo necesario el uso de auxiliares auditivos, entre otros elementos para optimizar los restos auditivos. Las personas que presentan hipoacusia pueden adquirir el lenguaje oral a través de la información que reciben por vía auditiva.
25. Igualdad de Género: Imparcialidad en el trato de mujeres y hombres, entendiéndose como tal a la igualdad en el trato o a un trato diferente, pero equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
26. LGBTTTI: Es una sigla para referirse a las personas lesbianas, gay, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero e intersexuales. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/GAP-Homofobia-INACCESIBLE.pdf>
27. Organismo público: Dependencia, entidad o institución federal, estatal o municipal, que tenga o administre un patrimonio o presupuesto formado con recursos o bienes del estado.
28. Personas adultas mayores: Personas con sesenta años o más de edad.
29. Personas afro mexicanas, afro descendientes o afro mestizas, término para identificar a los mexicanos de ascendencia africana, se ubican principalmente en las zonas costeras y en los poblados a las orillas de los ríos en los estados de Guerrero, Oaxaca, Michoacán y Veracruz.
30. 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.
31. Personas con VIH: Personas infectadas por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).
32. Personas en situación de vulnerabilidad: Núcleos de población y personas que, por uno o varios factores, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida.
33. Política de inclusión laboral: Conjunto de condiciones que garantizan a las personas en situación de vulnerabilidad, la igualdad de condiciones y de trato en el acceso, remuneración, condiciones de trabajo, promoción y permanencia en un empleo.
34. Personas liberadas: Personas que han recuperado su libertad de un centro de reclusión penitenciario por haber sido absueltas de culpabilidad o cumplido su condena.

**DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE  
“GILBERTO RINCÓN GALLARDO”® 2016**

35. Responsabilidad social empresarial o corporativa: Forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. (Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social de Brasil).
36. Sordera: Pérdida auditiva de severa a profunda, donde la audición no es funcional para la vida diaria aun con auxiliares auditivos; la adquisición del lenguaje oral no se da de manera natural. Los alumnos y alumnas con este tipo de pérdida utilizan principalmente el canal visual para recibir la información, para aprender y para comunicarse, por lo que la Lengua de Señas es la lengua natural de las personas con esta condición.