

La **Universidad Tecnológica Santa Catarina** con base en su experiencia durante más de 21 años de implementar su Modelo de Inclusión ha diseñado el **Distintivo DIISTINGUEUT®**



El **objetivo general** del **Distintivo DIISTINGUEUT®** es reconocer a instituciones públicas, federales, estatales y municipales, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil, empresas y centros de trabajo, por sus prácticas y acciones, que fomentan y promueven la inclusión y no discriminación, así como las oportunidades de desarrollo social, educativo y/o laboral de la población perteneciente a grupos de atención prioritaria como las personas con discapacidad, personas migrantes, personas de la comunidad LGBTQIA+, población indígena y las personas adultas mayores.

Los **objetivos específicos** son:

- Favorecer la autonomía e independencia de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria a través de su inclusión en condiciones de igualdad.
- Concientizar a instituciones públicas, federales, estatales y municipales, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil, empresas y centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria.
- Fomentar el desarrollo de políticas institucionales específicas para la inclusión y no discriminación.
- Contribuir a un cambio cultural que favorezca la plena inclusión y participación de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritario creando ambientes libres de violencia y discriminación.
- Favorecer el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria educativa, laboral y social de las personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBTQIA+, personas migrantes, personas de poblaciones indígenas y personas cuidadoras primarias.
- Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las y los organismos o instituciones interesadas y ocupadas en programas de inclusión, igualdad y no discriminación.
- Crear y mantener actualizado un Catálogo Nacional de Empresas con prácticas inclusivas.

Contar con el **Distintivo DIISTINGUEUT®**, mejora la imagen y el posicionamiento del centro de trabajo tanto a nivel interno con los empleados, inversionistas, accionistas y a nivel externo con los clientes, proveedores, autoridades, la cadena de valor y la sociedad en su conjunto.

LINEAMIENTOS DEL DISTINTIVO DIISTINGUEUT® 2026-2029**CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES**

Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular el proceso de registro, revisión, verificación, evaluación, otorgamiento, seguimiento y renovación del **Distintivo DIISTINGUEUT®**.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina (UTSC) a través de la Dirección de Vinculación, 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.

Teniendo como marco normativo vigente:

- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD),
- El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo,
- El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular,
- Convención para eliminar toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW),
- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y
- La Norma Oficial Mexicana NOM-034- STPS-2016 Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.
- La Norma Oficial Mexicana NOM-039-SSA-2023 En materia de Certificación de la Discapacidad.
- La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

Y con el respaldo de la información proporcionada en cursos y materiales de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México (CONAPRED).

Para efectos de lo dispuesto en los presentes Lineamientos se considerará como grupos de atención prioritaria a:

1) Las 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) Las Personas Migrantes

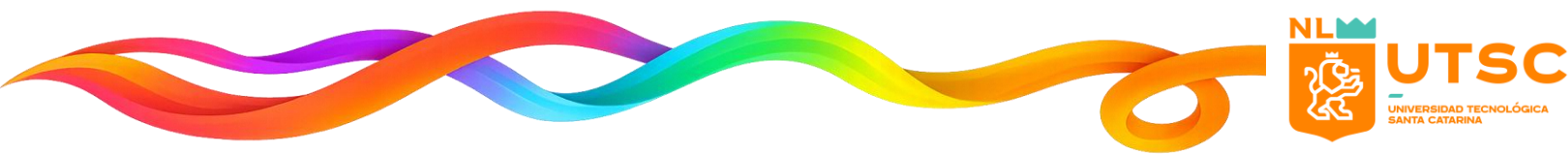
Toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente. (Organización Internacional para las Migraciones)

3) Las Personas pertenecientes a la comunidad LGBTQIA+

La abreviatura LGBTQIA+ significa Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero/Transexual, Queer, Intersexual y Asexual. El signo + significa la suma de nuevas comunidades y disidencias.

4) La Población indígena

Hay diferentes criterios para considerar quienes son actualmente las personas indígenas. para fines del Distintivo DIISTINGUEUT® se establecen como definitorios:



- El manejo de una lengua indígena: distinción de la población de 3 y más años según declare hablar o no alguna lengua indígena),
- La autoadscripción (es decir, reconocerse como tal) De conformidad con el Artículo 2°. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM): “La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas”. El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, toma en cuenta idéntico criterio para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones de este. INEGI reconoce la autoadscripción indígena a partir de la “Autorreconocimiento como persona indígena con base en su propia cultura, tradiciones e historia” (INEGI, 2015).
- La pertenencia a un hogar donde hay una persona que habla una lengua indígena. A decir de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), siendo el hogar la institución principal de socialización, transmisión cultural y conformación de la identidad considera población indígena a todas las personas que forman parte de un hogar indígena entendido como “donde el jefe (a) del hogar, su cónyuge y/o alguno de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo (a), bisabuelo(a), tatarabuelo(a), suegro (a)), declaro ser hablante de lengua indígena” (Coordinación General de Planeación y Evaluación, CDI, 2015).

5) Las Personas Adultas Mayores

Toda persona que cuente con sesenta años o más de edad. (Ley de Derechos de Personas Adultas Mayores).

El **Distintivo DIISTINGUEUT®** es gratuito y sin fines de lucro, asimismo la participación de los centros de trabajo es libre y voluntaria.

CAPÍTULO 2 REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

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 y municipales; y organizaciones de la sociedad civil), que se comprometen con una política de buenas prácticas de inclusión hacia los grupos de atención prioritaria mencionados.

Los centros de trabajo podrán participar individualmente o como corporativo si aplican la Política de Buenas Prácticas de Inclusión en las oficinas centrales, campus, sedes, sucursal(es), establecimiento(s), centro(s) de distribución y/o planta(s). Podrán participar las micro, pequeñas, medianas, y grandes empresas o centros de trabajo.

Los centros de trabajo que deseen obtener el **Distintivo DIISTINGUEUT®**, deberán reunir los siguientes requisitos:

2.1 Registro

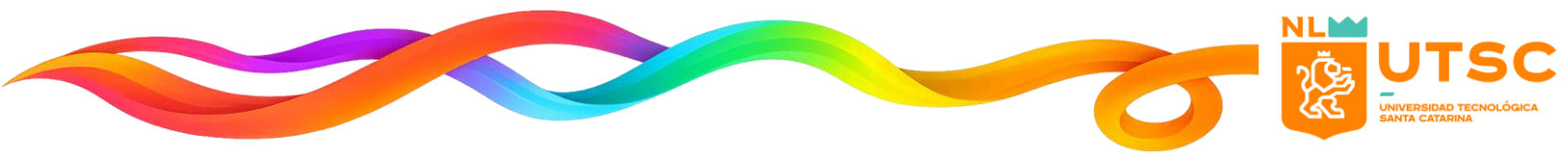
1.- Llenar la Cédula de Registro al **Distintivo DIISTINGUEUT®** disponible en el siguiente enlace:

<https://forms.office.com/r/bfmJUyKPmr>

Una vez llenada la Cédula de Registro se les enviará un correo con la asignación de su folio de participación y el enlace de la carpeta donde deberá subir su documentación.

2.2 Integración del Portafolio de evidencias

Entrar al enlace o liga de la carpeta de su Portafolio de evidencias, el cual deberá integrar con los documentos, formatos, imágenes, videos y todo aquel otro elemento que se considere en las siguientes opciones y que sirvan como sustento de las prácticas inclusivas en la institución o centro de trabajo. Estas evidencias serán las que única y exclusivamente se tomen en cuenta para el proceso de evaluación y dictamen para obtener el distintivo. Las evidencias deberán ser del período 2024-2026.



2.2.1 Aviso de Privacidad Integral

Se deberá leer y firmar el documento que se encuentra en la **carpeta A. Aviso de Privacidad Integral**, una vez firmado con tinta azul se deberá escanear y subir en formato PDF en la misma carpeta.

2.2.2 Declaración de NO Incidencias

Llenar en hoja membretada del centro de trabajo el formato que se encuentra en la **carpeta B. Declaración de NO incidencias**, firmarlo con tinta azul, escanearlo y subirlo en formato PDF en la misma carpeta.

2.2.3 Información Estadística

Llenar en hoja membretada del centro de trabajo el formato que se encuentra en la **carpeta C. Información Estadística**, firmarlo con tinta azul, escanearlo y subirlo en formato PDF en la misma carpeta.

2.2.4 Política Institucional de Buenas Prácticas de Inclusión

Contar dentro de su normativa institucional con una Política de Buenas Prácticas de Inclusión en lo referente a grupos de atención prioritaria (personas con discapacidad, personas migrantes, personas de la comunidad LGBTQIA+, la población indígena, las personas adultas mayores y personas cuidadores primarios) redactada con la terminología acorde al marco normativo vigente aplicable para cada uno de estos grupos y perspectiva de género e igualdad social. Subirla en la **carpeta 1**.

2.2.5 Instrumento para la identificación de la población perteneciente a los GAP

Contar con un instrumento (cuestionario, forms, etc.) para identificar a la población perteneciente a los GAP. El instrumento deberá estar alineado a la normativa vigente aplicable e indicar como y cuando se utiliza. Subir en la **carpeta 2**.

2.2.6 Código de Conducta

Compartir el documento formal que define las normas de comportamiento esperadas dentro del centro de trabajo que describe los valores, principios y reglas de integridad que deben guiar la actuación de sus miembros, dentro de los cuales se contemplan los relacionados con inclusión. Subir en la **carpeta 3**.

2.2.7 Código de Ética

Compartir el documento que establece los principios morales y valores fundamentales del centro de trabajo y que les sirve de guía para la toma de decisiones y el comportamiento ético. Subir en la **carpeta 4**.

2.2.8 Política de Igualdad Laboral y no Discriminación

Este documento es el principal requisito para certificarse en la a Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que es un instrumento del Gobierno Federal que busca promover el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades. Subir en la **carpeta 5**. Más información en: <https://www.gob.mx/inecc/documentos/norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-nmx-r-025-scfi-2015-254618?idiom=es>

2.2.9 Acuerdo o Protocolo de prevención de acoso y hostigamiento sexual

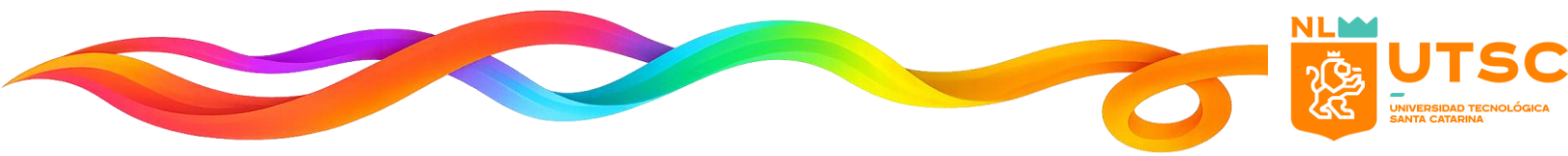
Documento legal que establece las normas y procedimientos para prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas en un entorno laboral o educativo. Su objetivo principal es proteger a las personas de situaciones de acoso y hostigamiento sexual, promoviendo un ambiente de respeto e igualdad. Subir en la **carpeta 6**.

2.2.10 Políticas y procesos inclusivos

Subir en la **carpeta 7** que políticas o procesos internos contemplan a las personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria. Por ejemplo, si en el proceso de reclutamiento de personal realizan algunos ajustes razonables al contratar personas con discapacidad auditiva o visual, etc.

2.2.11 Informe anual que contenga algunas prácticas inclusivas

Si en su informe anual se incluyó alguna actividad, acción o práctica inclusiva subir en la **carpeta 8**.



2.2.12 Informe sobre responsabilidad social o sustentabilidad

Subir en la **carpeta 9** su informe anual de responsabilidad social o sustentabilidad.

2.2.13 Reconocimientos y/o distintivos

En caso de tener reconocimientos y/o distintivos en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad, no discriminación subirlos en la **carpeta 10**.

2.2.14 Capacitación

Evidencia de capacitación en materia de inclusión, derechos humanos, no discriminación, igualdad, equidad, no violencia, entre otros (constancia o imágenes de cursos, talleres, etc.). Subir en la **carpeta 11**.

2.2.15 Protocolo de protección civil

Si dentro de su protocolo de protección civil se cuenta con acciones específicas a favor de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria subir el protocolo en la **carpeta 12**.

2.2.16 Difusión interna

Evidencia de que se difunden internamente por distintos medios sus políticas, acciones y cultura organizacional inclusivas. Subir en la **carpeta 13**.

2.2.17 Accesibilidad web

Si su sitio web cuenta con características de accesibilidad subir evidencia en la **carpeta 14**.

2.2.18 Accesibilidad en infraestructura

Si las instalaciones del centro de trabajo cuentan con características de accesibilidad (rampas, elevador, señalética, etc.). Subir evidencia (imágenes) en la **carpeta 15**.

2.2.19 Accesibilidad en la información

Si la información y/o materiales que se utilizan en el centro de trabajo se encuentran en formatos alternativos. Subir la evidencia en la **carpeta 16**.

2.2.20 Servicios o productos inclusivos

Si en su giro o actividad contemplan la accesibilidad o el diseño universal en su servicio o productos, subir evidencia en la **carpeta 17**.

2.2.21 Diagnósticos de accesibilidad y/o análisis de puestos inclusivo

Si se han realizado diagnósticos de accesibilidad y/o análisis de puestos en el centro de trabajo, subir la evidencia en la **carpeta 18**.

2.2.22 Eventos

Si han realizado eventos o actividades relacionadas con la inclusión y plena participación de los GAP, subir evidencia en la **carpeta 19**.

2.2.23 Prácticas inclusivas innovadoras

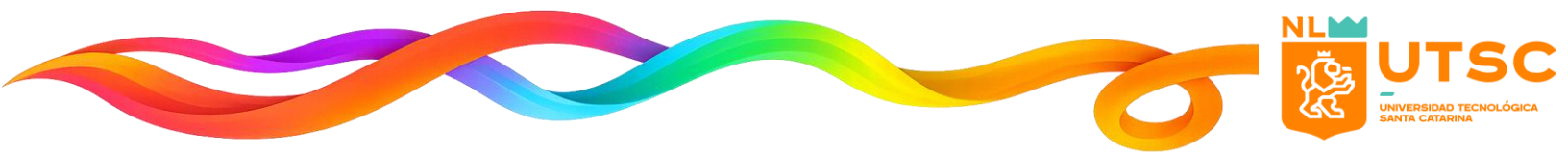
Si se han diseñado prácticas inclusivas innovadoras para garantizar la inclusión de GAP en su centro de trabajo subir la evidencia en la **carpeta 20**.

2.2.24 Vídeo testimonial de sus prácticas inclusivas

Si el centro de trabajo cuenta con un vídeo de sus prácticas inclusivas hacia los GAP subirlo en la **carpeta 21**.

2.2.25 Presentación integral.

En la **carpeta 22** se encuentra un formato de presentación que deberá llenarse con la información e imágenes más relevantes de las evidencias de buenas prácticas inclusivas del centro de trabajo. En caso de obtener el distintivo será la presentación que se proyectará.



En caso de completar su portafolio de evidencias antes de la fecha límite avisar vía correo electrónico.

CAPÍTULO 3 EVALUACIÓN

El Comité evaluador recibirá la información y revisará los expedientes electrónicos de cada centro participante, posteriormente realizará el análisis correspondiente de cada uno de los documentos y evidencias enviadas y con base en eso llenará el formato de retroalimentación de buenas prácticas y el dictamen del **Distintivo DIISTINGUEUT® 2026**.

En caso de alguna duda o discrepancia encontrada en los documentos o información enviada el Comité evaluador se contactará con el enlace del centro de trabajo a través de correo electrónico o llamada telefónica.

CAPÍTULO IV OTORGAMIENTO

4.1 Criterios y puntajes de evaluación

Evidencia	Grupos de Atención Prioritaria					Total
	PcD	Personas Migrantes	LGBTQIA+	Personas Indígenas	Personas Adultas Mayores	
Documento de Aviso de Privacidad Integral firmado.	NA	NA	NA	NA	NA	[SI] [NO]
Declaración de NO Incidencias Firmado	NA	NA	NA	NA	NA	[SI] [NO]
Información Estadística ¿Cuenta actualmente con empleados/ clientes/ estudiantes/ beneficiados pertenecientes a GAP?	1	1	1	1	1	5
Información Estadística ¿Tiene la institución la meta o proyección de emplear y/o atender personas pertenecientes a GAP en el año 2027?	1	1	1	1	1	5
¿Cuenta con una Política Institucional de Buenas Prácticas de Inclusión?	2	2	2	2	2	10
¿Cuenta con un Instrumento para la identificación de la población perteneciente a los GAP?	2	1	1	1	1	6
¿Cuenta con un código de conducta donde se haga alusión a valores o prácticas inclusivas o de no discriminación?	1	1	1	1	1	5
¿Cuenta con un código de ética donde se haga alusión a valores o prácticas inclusivas o de no discriminación?	1	1	1	1	1	5
¿Cuenta con una Política de igualdad Laboral y no discriminación?	2	2	2	2	2	10

¿Cuenta con un Acuerdo o Protocolo de prevención de acoso y hostigamiento sexual?	1	1	1	1	1	5
¿Tiene Políticas y Procesos inclusivos hacia la población de GAP?	2	2	2	2	2	10
¿Integra en su Informe anual de actividades algunas buenas prácticas inclusivas?	2	1	2	1	1	7
¿Cuenta con Informes sobre responsabilidad social o sustentabilidad?	1	1	1	1	1	5
¿Cuenta con reconocimientos y/o distintivos en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad, no discriminación?	2	1	2	1	1	7
¿Tiene evidencia de capacitación en materia de inclusión, derechos humanos, no discriminación, igualdad, equidad, no violencia, entre otros (cursos, talleres, etc.)?	2	1	2	1	1	7
¿Cuenta con un Protocolo de protección civil inclusivo?	2	1	NA	1	2	6
¿Difunde sus políticas, acciones y cultura organizacional inclusivas?	2	1	1	1	1	6
¿Cuenta con características de accesibilidad en su sitio web?	1	1	NA	1	1	4
¿Cuenta con Accesibilidad en sus instalaciones?	2	1	NA	1	2	6
¿Cuenta con Accesibilidad en información y/o materiales que se utilizan?	2	1	NA	1	2	6
¿Realizan servicios o productos que contemplen la accesibilidad o el diseño universal?	1	1	1	1	1	5

LINEAMIENTOS DEL DISTINTIVO DIISTINGUEUT® 2026



¿Cuentan con Diagnósticos de accesibilidad y/o análisis de puestos inclusivos?	1	NA	NA	NA	1	2
¿Realizan eventos o actividades relacionadas con la inclusión y plena participación de los GAP?	2	1	2	1	2	8
¿Tienen Prácticas inclusivas innovadoras?	2	2	2	2	2	10
Vídeo testimonial de sus prácticas inclusivas	2	2	2	2	2	10
¿Adjuntan presentación?	NA	NA	NA	NA	NA	[SI] [NO]

Totales	Grupos de Atención Prioritaria (GAP) considerados					Puntaje Total
	Población con Discapacidad	Población Migrante	Población LGBTQIA+	Población Indígena	Población Adulta Mayor	
	37	27	27	27	32	150

Grupos de Atención Prioritaria (GAP)					Puntaje	Distintivo por recibir	
Población con discapacidad	Población Migrante	Población LGBTQIA+	Población Indígena	Población Adulta Mayor			
22	12	12	12	17	≥75	Color	
27	17	17	17	22	≥100	Plata	



32	22	22	22	27	≥125	Oro	
----	----	----	----	----	------	-----	---

CAPÍTULO V NOTIFICACIÓN Y ENTREGA

La **Universidad Tecnológica Santa Catarina** notificará al centro de trabajo el dictamen respecto a su evaluación a través de un correo electrónico en la fecha establecida por la convocatoria.

En caso de ser acreedor al **Distintivo DIISTINGUEUT®** se le hará llegar vía correo electrónico el Manual de Identidad gráfica para poder utilizar la marca **Distintivo DIISTINGUEUT®** 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.

La entrega del Distintivo DIISTINGUEUT se realizará en el Foro de Inclusión UTSC a realizarse en noviembre del año en curso en las fechas establecidas por la convocatoria.

CAPÍTULO VI COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- El centro de trabajo utilizará el **Distintivo DIISTINGUEUT®** como símbolo de compromiso de inclusión durante sus acciones, procesos y servicios.
- El centro de trabajo que acceda al **Distintivo DIISTINGUEUT®** se compromete a participar anualmente a fin de alcanzar el **Distintivo DIISTINGUEUT® oro** y/o una vez alcanzado este nivel **se compromete a actualizarlo** después de su vigencia de tres años.

CAPÍTULO VII PENALIZACIONES

- Retirar distintivo en caso de presentarse situación de discriminación considerable, o hacer mal uso de la imagen gráfica del **Distintivo DIISTINGUEUT®**