

**PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN 2014-2018**

INFORME DE AVANCES Y RESULTADOS 2018

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

ÍNDICE

MARCO NORMATIVO	3
RESUMEN EJECUTIVO	4
AVANCE Y RESULTADOS	6
Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público	6
Resultados	6
Indicadores del Objetivo 1.....	8
Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios	9
Resultados	9
Indicador del Objetivo 2	10
Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos	11
Resultados	11
Indicadores del Objetivo 3.....	13
Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción	14
Resultados	14
Indicador del Objetivo 4	16
Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana	17
Resultados	17
Indicadores del Objetivo 5.....	19
Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación	21
Resultados	21
Indicador del Objetivo 6	22
ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES	23
GLOSARIO	34
SIGLAS Y ABREVIATURAS	38

MARCO NORMATIVO

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en el numeral 32 del Acuerdo 01/2013 por el que se emiten los Lineamientos para dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 2013, el cual enuncia que:

“Las dependencias y entidades deberán difundir y publicar en sus páginas de Internet, los programas a su cargo, al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Asimismo, deberán publicar dentro del primer bimestre de cada año, en el mismo medio electrónico, los logros obtenidos de conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidos en los programas”.

RESUMEN EJECUTIVO

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018 es un programa especial acorde con la prioridad del desarrollo integral para el país, establecida en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, específicamente en el Eje México en Paz y en alineación con los otros cuatro ejes, por lo que su ejecución está relacionada estrechamente con las distintas secretarías de Estado.

En ese sentido y en coherencia con lo establecido en el Programa Sectorial de Gobernación para: “Garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos, la reducción de la discriminación y de la violencia contra las mujeres”, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) –que a través de su función rectora, articula y orienta la acción pública antidiscriminatoria de la Administración Pública Federal (APF)– presenta en este documento los principales resultados del PRONAIND y los avances de sus indicadores durante 2018, último año del ciclo de su implementación.

Resultados generales en 2018

En relación con el fortalecimiento de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer de la APF, se han registrado resultados importantes debido a la colaboración interinstitucional de distintas instancias, que a continuación se destacan:

Normatividad

Se estableció en el artículo 28 del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2018, incisos h) y k), el principio de igualdad y no discriminación que deberán considerar los programas federales sujetos a reglas de operación, así como la eliminación de los obstáculos que impiden el ejercicio de los derechos humanos de las personas. Este es un avance estratégico para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en la estructura programático-presupuestal.

A través de la implementación del Mecanismo de Gestión Pública Sin Discriminación (MGPSD), se fortaleció la protección, atención y prevención de actos discriminatorios. En 2018, aumentó a 181 el número de instancias públicas federales que incluyen el principio de igualdad y no discriminación en sus Códigos de Conducta Institucionales. Con ello, se fortalece la obligación de las personas servidoras públicas en conducirse de acuerdo con este principio en el desempeño de sus funciones.

El mecanismo incluye la posibilidad de interponer quejas ante los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), y en 2018 aumentó a 85.5 el porcentaje de las instancias federales que cuentan con un proceso interno para atender quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos entre personas servidoras públicas o hacia la ciudadanía, previniendo y protegiendo el derecho a la no discriminación.

Capacitación

Con el propósito de fortalecer la formación y capacitación en el quehacer público en materia antidiscriminatoria, el CONAPRED entregó 47,692 constancias a personas del servicio público del ámbito federal, estatal y municipal, así como organismos autónomos, por medio del Programa de Educación a Distancia “Conéctate”.

En formato presencial, el Consejo y la Cátedra UNESCO realizaron el 8° Curso Internacional de Alta Formación sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación, con el tema “15 años de políticas antidiscriminatorias. Datos sociodemográficos: avances y desafíos”, en el cual se capacitó a personas servidoras públicas de la APF, estatal y municipal, además de organismos autónomos. Además, el CONAPRED impartió otros talleres de capacitación en temas de orientación sexual e identidad de género, xenofobia y racismo a personal de RENAPO y Registro Civil del estado de Guerrero y a personas servidoras públicas de comunicación social y a periodistas del estado de Chiapas, respectivamente.

En la fase de atención y capacitación del MGPSD, se desarrolló una intensa estrategia de capacitación virtual en la que participaron 1,377 personas servidoras públicas y se realizaron 17 cursos presenciales sobre la implementación del “Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de presuntos actos de discriminación”.

Cambio cultural

Para eliminar la discriminación resulta indispensable combatir sus raíces culturales a través de una narrativa pública en favor de la igualdad. Ante la coyuntura de las caravanas de migrantes de Centroamérica y la propagación de mensajes racistas y xenófobos en redes sociales y diversos ámbitos de opinión pública, el CONAPRED implementó una estrategia para contrarrestar los mensajes de odio y fomentar una conversación centrada en los hechos sobre la migración desde una perspectiva antidiscriminatoria y de derechos humanos.

La presencia del CONAPRED en medios de comunicación, redes sociales, infografías, participación en mesas de diálogo, boletines de prensa, documentos informativos, recomendaciones sobre la cobertura noticiosa, entre otras herramientas, favoreció una contra-narrativa a las expresiones de intolerancia y xenofobia.

Para potenciar la difusión de materiales que dieran visibilidad a los grupos en situación de discriminación y derivado del esfuerzo coordinado por la Subsecretaría de Normatividad y Medios a través del “Convenio de Intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales” (CICMA), de enero a julio de 2018, se produjo un total de 298 contenidos en distintos formatos en los cuales se trataron diversos temas acerca de pueblos indígenas, personas fromexicanas, personas con discapacidad y personas LGBTI.

Para que el principio de igualdad y no discriminación se incorporara en el ámbito laboral, se incrementó a 342 el número de centros de trabajo certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFC-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que promueve ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación.

En el ámbito público, destaca la certificación de CDI, CONAPRED, ISSFAM, ISSSTE, INFONAVIT, INMUJERES, INECC, SRE, SFP, PROFEDET, SE, SENER, SHCP, SEDENA y SEMAR.

Protocolos

Con el propósito guiar la instrumentación de las obligaciones derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación, es notable el avance en la generación de protocolos de actuación, tales como el “Protocolo de actuación para el personal de las instancias de procuración de justicia del país, en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género”, producto del trabajo conjunto entre el CONAPRED, la PGR, la CEAV y organizaciones sociales.

Se concluyó la “Guía de prevención de prácticas de perfilamiento racial en la operación migratoria”, desarrollada por el CONAPRED, la SEGOB y el INM, que es una herramienta de profesionalización para agentes federales de migración, cuyo propósito es la prevención de actos racializados en las actividades de control y verificación migratoria.

El CONAPRED generó los “Lineamientos generales con perspectiva de no discriminación para la prevención, actuación desde la protección civil y reconstrucción relacionadas con los sismos”, con el objetivo de orientar un trato adecuado, con perspectiva de género y con enfoque diferenciado de respeto a los derechos humanos de grupos en situación de discriminación en las tareas de atención en los albergues y refugios, asesoría legal, acceso a los programas y apoyos para la reconstrucción, con prioridad en personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, personas mayores.

Generación de información

Para fortalecer la generación de información estadística sobre el fenómeno de la discriminación, se presentó la tercera edición de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, en la que por primera vez trabajaron junto al CONAPRED el INEGI, la CNDH, la UNAM y el CONACYT. Participaron también los gobiernos estatales de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz. La ENADIS 2017 presentó una innovación metodológica al reunir información sobre las experiencias y prácticas discriminatorias sistemáticas que afectan a los grupos históricamente discriminados, con una robusta recolección de datos sociodemográficos. La ENADIS 2017 se consolidó como el referente estadístico del Estado mexicano para conocer sobre las prácticas discriminatorias.

Por otra parte, se realizó la primera Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018, con el objetivo de conocer las opiniones y experiencias de discriminación específicas que enfrentan las personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género en México. Este esfuerzo conjunto entre el CONAPRED y la CNDH permitirá generar herramientas de política pública para la protección de derechos de las personas con orientación sexual e identidad de género no normativas.

Medidas para reducir la desigualdad

Derivado de la publicación de las Disposiciones generales de accesibilidad web en la APF, y en aras de garantizar el derecho a la accesibilidad y el derecho a la información, la Subcomisión de Accesibilidad Web presidida por la SFP reportó que a 2018 se logró obtener la declaratoria “AA de Accesibilidad WCAG 2.0 (WAI-AA)” a la página www.gob.mx, para 5,572 fichas de tramites federales y 311 de 23 entidades federativas y 5 municipios registrados en la misma plataforma, lo cual facilita el acceso a la información pública a las personas con discapacidad.

Con el objetivo de favorecer la participación en un proceso electoral libre de discriminación y el ejercicio al derecho al voto sin obstáculos discriminatorios durante las elecciones de julio de 2018, el CONAPRED y el INE publicaron y presentaron una serie de cuatro “Guías de Acción Pública sobre Elecciones sin Discriminación” que fueron ampliamente difundidas por ambas instituciones, con lo cual se reforzó la participación de personas con discapacidad y personas trans, niñas, niños y adolescentes.

Durante 2018, la CDI otorgó soluciones de acogida y alimentación para la conclusión de sus estudios a 76,626 niñas, niños y adolescentes indígenas a través del Programa de Apoyo a la Educación Indígena. Asimismo, como parte del Programa de Infraestructura, se realizaron 652 obras de infraestructura básica y vivienda en 24 entidades federativas para reducir las carencias de bienes y servicios de la población indígena.

Armonización legislativa

Para consolidar la protección de derechos humanos, México firmó las convenciones interamericanas contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (CIDI) y contra el Racismo, la Discriminación y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI), con lo cual el Estado mexicano refuerza su compromiso antidiscriminatorio y el combate a la intolerancia y el odio.

En cuanto al reforzamiento de los marcos jurídicos antidiscriminatorios estatales, actualmente las 32 entidades federativas cuentan con una ley local contra la discriminación; 28 de ellas tienen constituciones con cláusula antidiscriminatoria y en sintonía con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, suman 29. Además, 30 códigos federales y estatales incluyen alguna de las causales relacionadas con la discriminación racial, ya sea como elemento del delito de discriminación, contra la dignidad e igualdad de las personas, por violencia de género o por discriminación cultural, o bien como agravante en otros delitos; todo en concordancia con el artículo 4º de la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial.

AVANCE Y RESULTADOS

Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público

La reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos implicó un cambio estructural en la conceptualización y en el ejercicio del servicio público. La prohibición expresa de la discriminación y las obligaciones transversales y vinculantes para las autoridades derivadas de esa reforma exigen avances en la comprensión e instrumentación de la perspectiva antidiscriminatoria.

Con la intención de resolver un problema complejo y multidimensional, como el de la discriminación, el proceso de armonización y articulación que se requiere para la incorporación transversal de las obligaciones de igualdad y no discriminación en el ejercicio de la administración pública sólo es posible a través del trabajo coordinado entre las instituciones que integran la APF -en sus respectivos ámbitos de competencia-, mediante la revisión y el mejoramiento de sus prácticas institucionales de todo tipo: administrativo, de normatividad, de atención directa a la sociedad, de relaciones laborales, de presupuesto, entre otros, de forma que se eliminen precisamente las prácticas que favorezcan o toleren actos discriminatorios.

En ese sentido, el CONAPRED fortaleció la alianza con las instancias públicas globalizadoras para lograr adelantos en temas centrales del quehacer público, con lo que se obtuvo valiosos resultados de la implementación del Programa Nacional.

Resultados

Un total de 181 de las 221 entidades que integran la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal han dado cumplimiento a la obligación de incorporar una cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta, con lo que se alcanzó 82% de la meta.

El Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) de 2018 incluyó criterios generales antidiscriminatorios que deben incorporar las reglas de operación (RdO) de los programas federales, entre ellos, considerar el principio de igualdad y no discriminación, así como eliminar los obstáculos que impiden el ejercicio de los derechos humanos de las personas, lo cual debe impactar a los más de 60 programas federales sujetos a RdO.

Por otro lado, aumentó a 181 el número de instancias públicas federales que incluyen el principio de igualdad y no discriminación en sus códigos de conducta, lo cual fortalece la obligación de las personas servidoras públicas de conducirse de acuerdo con este principio en el desempeño de sus funciones. Los códigos incluyen mecanismos para interponer quejas ante los CEPCI, lo que contribuye al respeto del derecho a la no discriminación de las personas usuarias.

Por otra parte, aumentó a 342 el número de centros laborales certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, coordinada interinstitucionalmente por la STPS, INMUJERES y CONAPRED. Entre las instituciones públicas certificadas en el nivel oro están CDI, CONAPRED, ISSFAM, ISSSTE, INFONAVIT, INMUJERES, INECC, SRE, SFP, PROFEDET, SE, SENER, SHCP, SEDENA y SEMAR. El impulso sostenido para la implementación de la Norma, desde 2015, ha promovido la adopción de políticas laborales incluyentes en centros de trabajo públicos y privados.

En el ámbito estatal, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFC-2015 fue adoptada y logró la certificación nivel oro por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Puebla, el Congreso de Tamaulipas, el Instituto Electoral de la Ciudad de México y el Poder Legislativo de Guanajuato.

Ante la emergencia nacional del sismo de 2017, el CONAPRED desarrolló y trabajó junto con Protección Civil y organizaciones civiles, los Lineamientos generales con perspectiva de no discriminación para la prevención, actuación desde la protección civil y reconstrucción relacionadas con los sismos, con el objetivo de prevenir prácticas discriminatorias hacia diversos grupos discriminados y brindarles un trato adecuado en el marco de sus derechos humanos en todas las tareas de atención en los albergues y refugios, asesoría legal, acceso a los programas y apoyos para la reconstrucción.

La Subcomisión de Accesibilidad Web, presidida por la SFP, reportó que en 2018 se logró obtener la declaratoria "AA de Accesibilidad WCAG 2.0 (WAI-AA)" al portal www.gob.mx, para 5,572 trámites federales, 311 de 23 entidades federativas y 5 municipios registrados en la misma plataforma, todo ello como resultado de la publicación de las Disposiciones generales de accesibilidad web en la APF. Con ello se facilita el derecho a recibir información pública accesible a las personas con discapacidad.

Asimismo, la SFP avanzó en garantizar el derecho al acceso a la información y protección de datos personales de las personas con discapacidad que desean solicitar información al gobierno, pues desarrolló ajustes razonables para PCD visual y/o auditiva, con lo que el procedimiento de solicitudes de información y sus distintos formatos mejorarán su accesibilidad.

Asimismo, la SFP dio capacitación en Lengua de Señas Mexicana al personal de la Dirección General de Transparencia que atiende directamente a las personas usuarias.

El CONAPRED colaboró con PGR y las fiscalías y procuradurías estatales, así como con RENAPO y los registros civiles de Guerrero y la Ciudad de México en una tarea estratégica de capacitación presencial para más de 300 personas del servicio público de estas instituciones en materia de diversidad sexual e identidad de género, en específico en cuanto al reconocimiento de la identidad de género autopercibida y manifestada, para prevenir las constantes prácticas discriminatorias hacia personas LGBTI.

Asimismo, a través del Programa en línea "Conéctate" el CONAPRED avanzó en la capacitación a 47,692 personas del

servicio público de los tres niveles de gobierno y órganos autónomos durante 2018. Con ello se pretende ampliar progresivamente la comprensión del fenómeno discriminatorio por parte de las personas servidoras públicas.

Junto con la Cátedra UNESCO de la UdeG, se desarrolló el 8º Curso Internacional de Alta Formación sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación, con el tema “15 años de políticas antidiscriminatorias. Datos sociodemográficos: avances y desafíos”, con ponentes y talleres de alta calidad y experiencia en materias vinculadas con el trabajo antidiscriminatorio. En el curso participaron 444 personas del servicio público de los 3 órdenes de gobierno.

En un esfuerzo conjunto de la Red Integra, el CONAPRED y la CNDH, se diseñó el “Diplomado sobre racismo y xenofobia”, programa académico que se imparte en la plataforma en línea de la UNAM, dirigido a funcionarios públicos y estudiantes universitarios, en el que se busca analizar el racismo y la xenofobia, sus manifestaciones particulares en México y compararlas con las de otros países de América Latina y el mundo; examinar iniciativas nacionales e internacionales de prevención y combate al racismo y la xenofobia; e identificar manifestaciones concretas de xenofobia en los entornos inmediatos de los participantes.

Para atender los desafíos que aún enfrenta la labor jurisdiccional, el TFJA y el CONAPRED promovieron el primer conversatorio sobre Justicia Administrativa y No Discriminación, en el que participaron personas operadoras de justicia, del servicio público, del ámbito académico y del ámbito de defensa de derechos humanos, para abordar la discriminación en ese ámbito de la justicia federal y considerando los más altos estándares de protección en derechos humanos.

Indicadores del Objetivo 1

Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público

Nombre	Línea base	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Meta 2018
1.1 Porcentaje de dependencias y entidades paraestatales de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta ^{a/} . (Anual)	0% (2013)	0%	0.5%	69%	77.3%	74.3%	81.9%	100%
1.2 Personas del servicio público de los tres niveles de gobierno capacitadas en igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones ^{b/} . (Anual)	5,696 personas (2013)	5,696	22,723	54,896	101,833	141,610	189,302	189,298

Nota:

^{a/} La meta estimada al 100% no se cumplió porque, al final de 2018, 40 entidades de la APF aún no habían incorporado la cláusula antidiscriminatoria en sus códigos de conducta.

Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de agosto del 2018 de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal", pasando de 222 a 221. La diferencia del valor observado entre 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la SFP consideró necesario recopilar de nueva cuenta la información de las instituciones de la APF sobre este indicador.

^{b/} La línea base publicada en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustó con base en la información generada durante el 2013 y sistematizada en 2014. Las cifras observadas corresponden a constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación.

La meta del indicador publicada en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustó debido al aumento de las capacidades técnicas de la plataforma "Conéctate" y a la oferta de cursos virtuales, pasando de 8 cursos en 2013 a 17 en 2017. Así, la meta esperada en 2018 pasó de 18,000 a 189,298, contando con la aprobación de la SHCP. Esta actualización se incluyó en el Libro Blanco del PRONAIND 2014-2018, como parte del proceso de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la APF.

De enero a noviembre de 2018 se otorgaron 47,692 constancias, las cuales corresponden 30,806 a la APF; 11,201 al ámbito estatal; 923 a la administración pública municipal y 4,762 a organismos autónomos. De acuerdo con lo establecido en la ficha del indicador, el valor es acumulable, por lo que se otorgó un total de 189,302 constancias a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación.

Factores que han incidido en los resultados

A tres años de la incorporación de la cláusula antidiscriminatoria en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, así como en los códigos de conducta, se identificó un factor que intervino para no obtener la meta prevista del indicador 1.1 en 2018, ésta fue la variación del valor del indicador en 2017, lo cual se derivó a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), el 19 julio de 2017, motivo por el cual la SFP, institución que se encarga de informar al Consejo del valor del indicador, instruyó

recopilar de nueva cuenta la información de las dependencias y entidades de la APF sobre este indicador.

Al final de 2018, 40 entidades de la APF aún no habían incorporado la cláusula antidiscriminatoria en sus códigos de conducta, en su mayoría son empresas productivas del Estado y fideicomisos públicos.

Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios

El Estado mexicano tiene la obligación de proteger a la sociedad de actos discriminatorios en virtud de la cláusula antidiscriminatoria, a partir de la generación de un diseño institucional adecuado, y de un cuerpo normativo consistente que cuente con mecanismos para prevenir, atender y sancionar conductas discriminatorias.

Así, este objetivo buscó generar mecanismos dentro de las propias dependencias públicas para responder ante eventuales actos discriminatorios. Para ello, las instituciones públicas deben contar con una política preventiva de actos discriminatorios en el ejercicio cotidiano de su quehacer, a través de protocolos y guías de actuación para brindar servicios sin discriminación, así como campañas internas y externas que informen e inviten a denunciar actos discriminatorios. También es necesario que los recursos para ello sean accesibles y no revictimizantes, así como es preciso generar un sistema de información o registros de las quejas por discriminación presentadas.

Resultados

Se fortaleció la protección, atención y prevención de actos discriminatorios a través de la implementación del Mecanismo de Gestión Pública Sin Discriminación (MGPSD) mediante los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), diseñado por el CONAPRED en coordinación con la SFP. El 85% de las instancias federales cuentan actualmente con un proceso interno para atender quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos entre personas servidoras públicas o hacia la ciudadanía.

En la fase de atención y capacitación del MGPSD, se desarrolló una intensa estrategia de capacitación virtual en la que participaron 1,377 personas servidoras públicas en 17 cursos presenciales sobre la implementación del Protocolo de Actuación de los CEPCI en la Atención de presuntos actos de discriminación.

En la fase de generación de información, por vez primera se registraron los casos por actos discriminatorios en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética (SSECOE), lo cual permite un adecuado seguimiento a la atención de los casos mediante los CEPCI y el registro de información estratégica desagregada para el diseño de acciones preventivas por parte de las instancias públicas.

Para completar la estrategia de implementación del MGPSD y prevenir actos discriminatorios, el CONAPRED desarrolló herramientas didácticas para impulsar los mecanismos internos. Con estas herramientas, diversas instancias públicas federales como SEGOB, SCT, IMSS, INAH, INM, CULTURA, SAT, CONAFOR, CONAGUA, PEMEX y CONACYT realizaron campañas internas de

difusión del mecanismo y para promover una cultura de denuncia por discriminación.

Con el objetivo de orientar la instrumentación de las obligaciones derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación, se elaboraron protocolos y guías para las instancias públicas:

- “Protocolo de actuación para el personal de las instancias de procuración de justicia del país, en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género” (CONAPRED, CEAV, PGR y organizaciones sociales), en el cual se establecen las directrices indispensables para garantizar el acceso a la justicia a las personas LGBTI, y asegurar un trato digno en los procesos judiciales federales y estatales, así como el respeto a su intimidad.
- “Guía de acción pública para la prevención de prácticas de perfilamiento racial en la operación migratoria” (SEGOB, INM y CONAPRED), herramienta de capacitación y profesionalización para agentes federales de migración cuyo propósito es la incorporación de la perspectiva antidiscriminatoria en las actividades de control y verificación para prevenir actos discriminatorios basados en prejuicios y estereotipos racistas en la operación migratoria.

Como resultado de la coordinación entre la PROFECO y el CONAPRED para fortalecer la protección de la sociedad ante actos discriminatorios en el ámbito del consumo, se atendieron 152 denuncias de manera coordinada que derivaron en visitas de verificación, 14 de las cuales dieron pie a procedimientos por infracción, que implicaron la imposición de sanciones económicas por un monto de 176,474 pesos. Con ello, se facilitó la justiciabilidad del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del mercado.

Indicador del Objetivo 2

Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios

Nombre	Línea base	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Meta 2018
2.1 Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación ^{c/} . (Anual)	0.5% (2013)	0.5%	5.3%	12%	84%	82.4%	85.5%	100%

Nota:

^{c/} Al final de 2018, 32 entidades de la APF aún no contaban con mecanismos interno de atención a quejas por presuntos actos discriminatorios.

Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el DOF el 15 de agosto del 2018, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 222 a 221.

La diferencia entre el valor observado en 2016 y 2017 se explica por la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la SFP, institución que informa al Consejo del valor del indicador, consideró necesario recopilar de nueva cuenta la información de las instituciones de la APF sobre este indicador.

Factores que han incidido en los resultados

A tres años de la incorporación de mecanismos administrativos eficientes para proteger a la sociedad contra actos discriminatorios por parte de la APF, se identificó un factor que intervino para no obtener la meta prevista del indicador 2.1 en 2018, ésta fue la variación del valor del indicador en 2017, lo cual se derivó a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), el 19 julio de 2017, motivo por el cual la SFP, institución que se encarga de informar al Consejo del valor del indicador, instruyó recopilar de nueva cuenta la información de las entidades de la APF sobre este indicador.

Al final de 2018, 32 entidades de la APF aún no contaban con mecanismos interno de atención a quejas por presuntos actos discriminatorios, en su mayoría son empresas productivas del Estado y fideicomisos públicos.

Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos

La desigualdad social no se reduce a la distribución de la riqueza o la disminución de la incidencia de la pobreza, sino que también es producida por la desigualdad de trato o discriminación que viven grupos sociales históricamente discriminados o quienes lo son de manera sistemática y evidente, lo cual agrava las brechas de desigualdad en el ejercicio y goce de los derechos humanos de grandes porcentajes de población, lo que afecta la calidad de vida de millones de personas.

Lograr una sociedad con mayor igualdad y sin discriminación requiere implementar medidas que acorten la distancia que existe en la garantía y disfrute de los derechos civiles, sociales, políticos y económicos entre el promedio de la población nacional y los grupos históricamente discriminados. El cierre de brechas de desigualdad en los ámbitos del derecho a la educación, salud, trabajo y seguridad social, entre otros es un desafío estructural que presenta avances incrementales.

Contrarrestar la discriminación requiere acciones de carácter proactivo que consideren las circunstancias de cada grupo en situación de discriminación. Las acciones afirmativas, medidas de nivelación y medidas de inclusión son herramientas establecidas por la LFPEd, cuyo objetivo es reducir estas brechas de desigualdad.

Las medidas que contempla este objetivo tienen una doble función: como acciones específicas para ser desarrolladas por las entidades y dependencias de la APF, o bien pueden servir como criterios básicos para la elaboración de políticas públicas a fin de reducir la discriminación.

Resultados

Para impulsar la educación en favor de grupos históricamente discriminados, el INEA mejoró la definición de la población objetivo y el enfoque diferenciado del programa “Modelo Educación para la Vida y el Trabajo” (MEVyT). Con estas modificaciones, el programa pretende garantizar que personas con discapacidad, población indígena, personas adultas y personas migrantes concluyan la educación obligatoria.

A su vez, con el trabajo realizado en el marco del Programa de Apoyo a la Educación Indígena (PAEI), durante 2018 la CDI apoyó a 76,626 niñas, niños y adolescentes indígenas para que

permanecieran inscritos en sus escuelas, concluir sus grados académicos y recibir becas estudiantiles.

El CONAPRED y el INE desarrollaron Guías para la Acción Pública sobre Elecciones sin Discriminación para favorecer el ejercicio al derecho efectivo al voto para las personas mayores, migrantes, extranjeras residentes en México, con discapacidad, indígenas, personas con una orientación sexual, expresión e identidad de género y características sexuales no normativas en las elecciones celebradas en julio de 2018.

En el marco del Programa de Infraestructura (PROII), durante 2018 la CDI realizó 652 obras de infraestructura básica y vivienda en beneficio de la población indígena de 24 entidades federativas, para que puedan disponer de bienes y servicios básicos.

Como resultado del seguimiento al Programa para el Mejoramiento de la Producción y la Productividad Indígena (PROIN), la CDI pudo brindar apoyo a 20,100 productores indígenas a través del desarrollo de 3,208 proyectos productivos y turísticos. Asimismo, a través de la realización de la tercera emisión de la México Alimentaria Food Show por la SAGARPA, se logró que pequeños productores nacionales pudieran establecer vínculos comerciales con más de 280 socios nacionales e internacionales y fortalecer sus oportunidades de crecimiento económico.

Con el Programa de Derechos Indígenas (PRODEI), que uno de sus componentes es acercar servicios de registro civil a las comunidades indígenas, la CDI consiguió beneficiar a cerca de 87 mil personas indígenas con trámites relacionados con el derecho a la identidad, como la expedición de actas de nacimiento y otros actos de registro civil.

Por otro lado, en el marco del Grupo Interinstitucional para Prevenir el Embarazo Adolescente (GIPEA), en 2018 se avanzó en la elaboración del “Protocolo Intersectorial para la Atención y Protección de Niñas y Adolescentes menores de 15 años embarazadas y/o madres”, particularmente en el mapeo de protocolos, modelos, rutas críticas existentes que estén vinculadas con la atención y protección de embarazadas y/o madres menores de 15 años; información que será útil para brindar acceso a mejores atención a este grupo.

Como parte del cumplimiento a recomendaciones vinculadas con igualdad y no discriminación, el Grupo de Trabajo Interinstitucional de Seguimiento a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (GT-CERD), liderado por el CONAPRED, la SRE y la SEGOB, elaboró el Programa de Trabajo^{4/} para combatir la discriminación racial.

^{4/} Actualmente se ha logrado la incorporación y participación de 50 instituciones de los distintos poderes y niveles de gobierno, así como de algunas entidades federativas de la República Mexicana: el Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP), Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), el

Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), el Instituto Nacional de Migración (INM), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Procuraduría Agraria (PA), la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención al Delito y Servicios a la Comunidad y la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales de la Procuraduría General de la República (PGR), la Suprema Corte de

Los avances y resultados del programa se reportarán ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) el próximo mes de agosto de 2019.

Justicia de la Nación (SCJN), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), el Programa de Inclusión Social (PROSPERA), la Secretaría de Desarrollo y Equidad para las Comunidades de la Ciudad de México (SEDEREC), la Subsecretaría de Derechos Humanos, la Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos, la Subsecretaría de Normatividad y Medios y la Unidad de Política Migratoria de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), la Secretaría de Energía (SENER), la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe y la

Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), la Secretaría de Salud (SALUD), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), los organismos estatales de derechos humanos de los estados de Chiapas, Guerrero Hidalgo, Oaxaca y Tabasco, así como la Secretarías Generales de Gobierno de éstos y del estado de Coahuila.

Indicadores del Objetivo 3

Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos

Nombre	Línea base	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Meta 2018
3.1 Porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo. (Bienal)	8.5% (2012)	8.5%	NA	8.0%	NA	7.1%	NA	ND	4.6%
3.2 Porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud. (Bienal)	24.3% (2012)	24.3%	NA.	19.5%	NA	15.1%	NA	ND	5%
3.3 Porcentaje de población con discapacidad que carece de acceso a la seguridad social. (Bienal)	45.3% (2012)	45.3%	NA	42.9%	NA	40.2%	NA	ND	33%

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible. El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010, por el CONEVAL, quien publicará los resultados de 2018 hasta el segundo semestre de 2019.

Factores que han incidido en los resultados

Los tres indicadores del Objetivo han registrado una tendencia decreciente, pero no en la magnitud esperada y deseable. Esto se debe principalmente a que dichos indicadores reflejan las grandes brechas de desigualdad en el disfrute de los derechos a la educación, a la salud y a la seguridad social de los grupos históricamente discriminados, las cuales, demandan la implementación de políticas determinadas en lograr la igualdad sustantiva en el acceso a esos derechos. Ello obliga a la toma de decisiones de política, administrativa y presupuestaria por parte de las Secretarías de Estado que forman parte del Ejecutivo Federal para la atención prioritaria y con enfoque diferenciado de dichos grupos; la cual, si bien la presente administración sentó algunas bases importantes, aún quedan importantes retos a resolver.

Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción

La inclusión de variables que permitan captar información desagregada relacionada con la discriminación en fuentes estadísticas, la medición directa e indirecta de la problemática y, de manera general, la producción y sistematización de información y estudios especializados no sólo darán visibilidad a las poblaciones discriminadas, sino que dotarán de evidencias para el diagnóstico, diseño y evaluación de políticas, programas y servicios adecuados y pertinentes a estas poblaciones.

Paralelamente, es indispensable establecer mecanismos de monitoreo, medición y evaluación de la política pública antidiscriminatoria, en particular de las acciones por la igualdad y contra la discriminación, tanto para dar cuenta de los avances en materia del ejercicio de derechos y acceso a bienes y servicios públicos con igualdad de oportunidades y sin discriminación como para identificar los rezagos en la materia.

Resultados

El CONAPRED concluyó el diseño conceptual de la plataforma de consulta y visualización de datos en línea del Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS), cuyo objetivo es concentrar y sistematizar información oportuna y confiable para documentar los resultados del avance en la incorporación del principio antidiscriminatorio en la acción pública, diversos indicadores obtenidos de fuentes estadísticas nacionales, resultados de la agenda de investigación especializada. En la primera etapa de desarrollo se incluye el módulo de consulta interactiva de la ENADIS 2017, el módulo de los acervos de las ENADIS 2005 y 2010 y 2017, el módulo de Estudios e investigaciones.

El 6 de agosto de 2018 se presentaron los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, lo cual ha permitido contar con un referente estadístico estratégico para reconocer la magnitud, causas y expresiones de la discriminación en México. La alianza entre el CONAPRED, INEGI, CNDH, UNAM y CONACYT para el levantamiento de la ENADIS permitió mejorar la calidad y confiabilidad de los datos, con una muestra de 40 mil hogares. A este esfuerzo se sumaron también los gobiernos de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz.

La innovación en la ENADIS 2017 permite obtener información de las experiencias y prácticas discriminatorias a las que se enfrenta la sociedad en México, particularmente los grupos en situación de discriminación, desde una aproximación interseccional. Por ello, la ENADIS es una fuente valiosa de información para el diagnóstico del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas antidiscriminatorias.

Como complementaria a la ENADIS, por primera vez en el país, el CONAPRED y la CNDH diseñaron y levantaron la Encuesta sobre

Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018, con lo cual se obtuvo información relevante sobre el respeto de los derechos humanos de las personas con una orientación sexual e identidad de género no normativas, para el diseño de políticas públicas adecuadas.

La ENDOSIG es una innovación estadística en el contexto nacional y regional, por su diseño y mecanismos de levantamiento, y también ofrece lecciones en términos metodológicos y conceptuales sobre el estudio de las variables de la orientación sexual y la identidad de género de las personas.

PEMEX aplicó una encuesta en línea a nivel nacional con el objetivo de identificar al personal con discapacidad y del colectivo LGBTI que labora en la empresa estatal para diseñar y mejorar sus políticas de inclusión laboral.

SIPINNA llevó a cabo el sondeo “OpiNNA: Derechos sin fronteras”, para conocer la opinión de niñas, niños y adolescentes respecto a las personas desplazadas, refugiadas y migrantes de las caravanas procedentes de Centroamérica que llegaron a México a fines de 2018, en colaboración con la Coordinación de Estrategia Digital Nacional de la Presidencia, la Unidad de Gobierno Digital de la Secretaría de Función Pública, el CONAPRED y el UNICEF, a través de la plataforma Participa de www.gob.mx.

El COLEF, STPS, SEGOB, CONAPO, CONAPRED, SRE y SEDESOL realizaron el décimo quinto levantamiento de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur en México (EMIF Sur), que capta información sobre las características sociodemográficas de las personas que integran estos flujos migratorios, así como sobre el ejercicio de sus derechos humanos y experiencias de discriminación. Las EMIF permiten estimar y caracterizar los flujos migratorios internacionales de la región conformada por México, Guatemala, Honduras y El Salvador, lo que aporta información indispensable para los procesos de política pública migratoria, laboral y de derechos humanos.

El CONAPRED promueve, en coordinación con otros organismos federales, académicos e internacionales, una agenda para la discusión y análisis conceptual y metodológico para la medición estadística sobre etnicidad, diversidad sexual y de género, refugio y otros temas relevantes para el estudio de la discriminación estructural.

- El miércoles 10 de octubre de 2018 se llevó a cabo en el COLMEX el seminario “La discriminación étnico-racial como problema de investigación”, con especialistas de la UNAM, UAM, UADY, COLMEX, CIESAS, INAH y CONAPRED, que presentó el diseño conceptual de las preguntas de identificación de la población indígena y afrodescendiente, así como los principales resultados sobre de la ENADIS 2017.
- El 1 de noviembre se llevó a cabo el “Seminario de metodologías de investigación sobre refugiados y solicitantes de asilo en México”, organizado por ACNUR y CIDE, en el que participaron más de 40 especialistas.

- El CONAPRED participó en las discusiones del “Seminario Aspectos conceptuales de los censos de población y vivienda: desafíos para la definición de contenidos incluyentes en la ronda 2020”, organizado por la CEPAL, el CELADE y la Conferencia Estadística de las Américas en Santiago en noviembre de 2018, en el que presentó un análisis de las experiencias conceptuales y metodológicas mexicanas para la medición estadística de variables de orientación sexual e identidad de género y la viabilidad de incorporarlas en el cuestionario censal.

Con la finalidad de visibilizar y tener información adecuada sobre personas afrodescendientes que permitan mejorar la atención de las quejas, el CONAPRED incorporó en el cuestionario sociodemográfico del Sistema Integral de Quejas la variable de autoadscripción afrodescendiente y, en alianza con la SFP, también se incluyó en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética (SSECOE), lo que permitirá adecuar con pertinencia las acciones preventivas de actos discriminatorios para este grupo de la población.

Por otro lado, en alianza con instituciones académicas y otros actores, el CONAPRED promovió la investigación para ampliar el conocimiento sobre la discriminación para informar políticas públicas, destacan los siguientes estudios:

- El “Diagnóstico sobre el problema público de la discriminación”, elaborado desde una perspectiva de política pública que permitió sustentar, a partir de la recolección y análisis de estadísticas y datos de fuentes robustas de información, las prácticas discriminatorias en los ámbitos organizativo-institucionales (sistema educativo, salud, seguridad social, procuración e impartición de justicia, trabajo-laboral).
- En colaboración con el Programa Universitario de Derechos Humanos (PUDH) de la UNAM, se realizó la “Guía para la generación de indicadores sobre prácticas discriminatorias y sus efectos”, con el objetivo de identificar y proponer fuentes de información empírica que permitan una medición de los procesos discriminatorios que ocurren en distintos ámbitos institucionales.
- El “Diagnóstico sobre la situación de la población jornalera agrícola”, desarrollado con el COLEF, con el propósito valorar la información disponible sobre las condiciones socioeconómicas de la población jornalera agrícola en Baja California y Baja California Sur, para posteriormente contribuir con elementos de diagnóstico para orientar políticas para reducir el déficit de derechos económicos y sociales de este grupo.
- En coordinación con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) de Uruguay, el CONAPRED desarrolla el “Proyecto de cooperación técnica para el intercambio de buenas prácticas y generación de indicadores sobre el derecho a la igualdad y no discriminación”, con el apoyo del Fondo Conjunto de Cooperación México-

Uruguay, a través de AMEXCID y la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional. El proyecto incluye un análisis comparativo de las políticas públicas nacionales con enfoque de derechos humanos y no discriminación, las mejores prácticas en ambos contextos y una propuesta de indicadores de políticas públicas.

- En el marco de los trabajos de investigación de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD) que coordina el CONAPRED, se elaboró el “Atlas del Derecho a la No Discriminación en Iberoamérica”, el cual muestra de manera gráfica los avances legislativos y de políticas públicas del derecho a la igualdad y la no discriminación de 18 de los 22 países iberoamericanos con representación en la Red, mediante un sistema digital accesible y sintético. La plataforma de consulta y visualización en línea se encuentra en etapa de desarrollo y será incorporada en el SINDIS.

Indicador del Objetivo 4

Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción

Nombre	Línea base	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Meta 2018
4.1 Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación con relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF). (Anual)	15 programas (2012)	15	16	12	8	9	9	ND	20

Nota:

El indicador no presenta la tendencia creciente esperada debido a la compactación y reducción de los programas sociales, con el propósito de simplificar la estructura programática del gobierno federal.

ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.

La fuente del indicador es el CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. La información de 2018 estará disponible a finales de 2019.

Factores que han incidido en los resultados

El comportamiento del indicador fue contrario al esperado debido principalmente a la compactación y reducción de los programas sociales realizada los primeros tres años de gobierno, con el objetivo de simplificar la estructura programática del gobierno federal. Así, en vez del aumento del número de programas sociales que promueven el derecho a la no discriminación, se observó una reducción.

Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana

Los prejuicios, estereotipos y estigmas contra los grupos en situación de discriminación se reflejan en lenguaje agresivo y humillante, trato diferenciado, discursos y actitudes excluyentes y de odio, por lo que uno de los componentes más importantes de la discriminación es el cultural. Es necesario establecer las condiciones necesarias para que, en el sector público y el privado, se establezcan márgenes de acción en la lucha contra la discriminación y promover una cultura de igualdad de trato que modifique los estereotipos sociales y los prejuicios que norman las relaciones sociales.

Particularmente, se requiere un cambio educativo en el que se incorporen contenidos en los planes y programas de estudio (incluida la formación del magisterio) y en los libros de texto, y que trascienda al ámbito específicamente escolar para que se traduzca en proyectos, iniciativas y campañas cuya intención sea modificar el sistema de relaciones sociales prevalecientes, en el que la discriminación está normalizada en las instituciones y los sistemas de valores y creencias que norman la conducta social.

Resultados

La Red de Investigación sobre Discriminación, la UNAM y CONAPRED publicaron los estudios del proyecto “El prejuicio y la palabra: los derechos a la libre expresión y la no discriminación en contraste”, en el que se exponen avances de investigación respecto a la relación entre los derechos a la no discriminación y a la libertad de expresión y los equilibrios necesarios, en los ámbitos de la legislación, los medios de comunicación, el sistema educativo y otros. El proyecto busca contribuir al cambio cultural a través de la identificación de las mejores prácticas nacionales e internacionales.

Para contrarrestar la propagación de mensajes racistas y xenófobos en redes sociales y medios de comunicación, el CONAPRED desarrolló una estrategia difundida ampliamente para desalentar los mensajes de odio y, por el contrario, fomentar una conversación sobre la migración de personas centroamericanas fundamentada en evidencia empírica, desde una perspectiva antidiscriminatoria y de derechos humanos.

El 19 de octubre, la Asamblea Consultiva del CONAPRED hizo un llamado a las autoridades mexicanas para vigilar la protección de

los derechos de las personas de la Caravana Migrante. El Consejo realizó visitas a distintos puntos del trayecto de la Caravana para documentar la situación que las personas migrantes en colaboración con organizaciones de la sociedad civil y sostener reuniones con las autoridades locales responsables, a fin de sensibilizarlas sobre la necesidad de enfrentar los retos del desplazamiento desde una perspectiva de derechos, en concordancia con la legislación nacional y los estándares de protección internacional.^{2/}

El CONAPRED llevó a cabo acciones de información y comunicación para combatir la xenofobia, entre las que destacaron los cuartos de paz “¿Cuándo somos racistas?” y “Caravana Humanitaria”, así como documentos como “Mitos y realidades sobre la Caravana Migrante”, con los objetivos de desmontar los prejuicios y estereotipos dirigidos a personas migrantes y favorecer una comunicación centrada en hechos.

En el marco del Movimiento Sin Odio, con el objetivo de generar una red de jóvenes activistas que produzcan contra- narrativas al discurso de odio en espacios físicos y virtuales, se celebró el Segundo Campamento Nacional de Jóvenes, convocado por CONAPRED, IMJUVE, OEI, OEA y COPRED, en el que participaron 45 personas jóvenes de entre 18 y 29 años provenientes de 17 estados de la República Mexicana, así como de Canadá, Guatemala y Bélgica.

El CONAPO, la CDI, la PGR se sumaron al Convenio de Intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales para la Visibilización y Respeto de los Diferentes Grupos Discriminados (CICMA),^{3/} en el que se compartió, de enero a julio de 2018, un total de 298 contenidos de distintos formatos en los cuales se visibilizó a grupos discriminados para promover el respeto de sus derechos humanos, como los pueblos indígenas, afromexicanos, personas con discapacidad y personas LGBTI.

La Asociación Mexicana de Agencias de Publicidad (AMAP), en colaboración con JUMEX y el CONAPRED, impulsaron el Effie College, que en esta edición convocó a estudiantes universitarios a crear una solución estratégica, creativa y efectiva para una serie de desafíos que consisten en colocar en el centro del debate público el tema de la no discriminación como un asunto en el que todas las personas pueden hacer un cambio y promover una transformación cultural.

El Canal Once del IPN y el CONAPRED iniciaron las grabaciones de la segunda temporada de la serie “¡Yo soy yo!”, que constará de 13 episodios. La serie busca establecer los límites de la normalización de la violencia, el acoso escolar y la discriminación

^{2/} El 21 de octubre de 2018, se visitó a la frontera de Tapachula con las organizaciones fueron el Centro de DDHH Fray Matías de Córdova, Casa Refugiados, Save The Children, Oxfam Internacional, Médicos del Mundo - Francia y España, Voces Mesoamericana, Acción con Pueblos Migrantes, Iniciativa para el Desarrollo Humano, Servicio Jesuita a Migrantes, Una Mano Amiga en la Lucha contra el Sida, CICR, World Vision y se unió a la reunión una persona representante de COMAR.

El 21 de noviembre de 2018, el CONAPRED y SIPINNA visitaron un albergue en Tijuana y se reunieron con autoridades y organizaciones civiles locales,

acordando con el alcalde de Tijuana desarrollar diversas acciones para atender sin discriminación a las personas integrantes de la Caravana Migrante proveniente de Centroamérica

^{3/} Integrado por la NOTIMEX, SPR y SNM, se sumó el CONAPRED en agosto de 2017, que tiene como finalidad sumar esfuerzos con los medios públicos federales para visibilizar a los grupos en situación de discriminación en los distintos medios de comunicación.

entre los jóvenes. Durante 2018 se distribuyó también el formato en comic de la serie, que consta de tres mil ejemplares.

Aumentó el número de centros de trabajo privados certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y con ello se impulsa la transformación de su cultura y prácticas laborales en favor de ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación, entre ellas destacan Mapfre México, Climatización Especializada del Noreste, CEFOIM (Centro de Formación Integral para la Mujer), Gestión del Agua y Medio Ambiente, Fundación Teletón; y Continental Guadalajara Services México con certificaciones de nivel oro o plata.

Con el objetivo de sensibilizar y profesionalizar a las personas servidoras públicas para en el combatir combate al racismo, el CONAPRED en alianza con la CNDH y la Red de Investigación Interdisciplinaria sobre Identidades, Racismo y Xenofobia y el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH) de la UNAM y la CNDH, desarrollaron el Primer Diplomado Virtual “Racismo y xenofobia en México” de agosto a diciembre de 2018, que contó con la participación de más de 60 especialistas y 39 estudiantes de diversos estados.

A fin de favorecer el diálogo entre religiones, el CONAPRED mantuvo reuniones para el diálogo social con el Grupo de Religiones por la Inclusión, con presencia de los colectivos Consejo Interreligioso de México, Iglesias por la Paz y representantes de las iglesias católica, anglicana, luterana, de la Luz del Mundo y cienciología, las comunidades judía, musulmana, budista y bahai.

La SEP, a través de la Dirección General de Educación Indígena (DGEI), convocó a niñas y niños de quinto o sexto grados de educación primaria indígena o en los servicios educativos de población migrante, al 19° Concurso Nacional Las Narraciones de Niñas y Niños Indígenas y Migrantes, cuya finalidad es recuperar y difundir los saberes propios de los pueblos originarios y las experiencias de los migrantes. Se eligieron 277 textos en 24 lenguas indígenas de 19 estados.

Indicadores del Objetivo 5

Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana

Nombre	Línea base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Meta 2018
5.1 Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México ^{d/} . (Quinquenal)	24.2% (2010)	24.2%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	23.2%	NA	18.3%
5.2 Porcentaje de aumento en el número de empresas, dependencias y entidades de la APF comprometidas con la inclusión y la no discriminación ^{e/} . (Anual)	117 (2014)	NA	NA	NA	NA	117	NA	NA	NA	NA	560

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

^{d/} El valor observado del indicador en 2017 se obtiene a partir de la estimación de la población de 18 y más años con un "alto" nivel de percepción de discriminación, es decir, 13,826,227 personas (variable PA), más la estimación de la población con un "muy alto" nivel de percepción de discriminación, con una cifra de 5,655,604 personas (variable PMA), entre la estimación total de la población según la encuesta nacional, es decir, 84,008,180 (variable P), por cien, dando como resultado el 23.2%.

Para el cálculo 2017 se utilizó el Cuestionario de Opinión y Experiencias y el Cuestionario General de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). A pesar de que los indicadores de 2010 y 2017 se calcularon con base en las ENADIS, la última edición sufrió cambios conceptuales y metodológicos importantes, por lo que el valor reportado para 2017 no es comparable con el de 2010 (y, por lo tanto, con la meta estimada para 2018). En estricto sentido, sólo podemos analizar tendencias en torno a opiniones, actitudes y experiencias de discriminación (véase documento conceptual y metodológico en INEGI en: <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>).

^{e/} En 2015 la Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), fuente del indicador 5.2, se fusionó a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a cargo del Inmujeres, STyPS y Conapred, que incorpora nuevos criterios de certificación para promover políticas y centros labores a favor de la igualdad y no discriminación. Por esa razón, a partir de ese año el indicador de la Guía ICI dejó de publicarse

La línea base, unidad de medida y metas publicadas en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustaron en 2014 durante el proceso de programación de metas intermedias de los indicadores de los Programas Especiales, considerando los obstáculos identificados para obtener la línea base y reportarlo como porcentaje, por tanto, se modificó la meta 2018, quedando 560 empresas, dependencias y entidades de la APF, entidades federativas, municipios e instancias municipales comprometidas con la inclusión.

Factores que han incidido en los resultados

En estricto sentido, para el indicador 5.1 el valor reportado para 2017 no es comparable con el de 2010 (y, por lo tanto, con la meta estimada para 2018), debido a los importantes cambios metodológicos de la ENADIS 2017. Ahora bien, lo que sí se aprecia es una tendencia a la disminución de la percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios, que es consistente con otros instrumentos (sondeos, encuestas con muestras más reducidas).

Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación

En aras de promover la congruencia entre el orden jurídico nacional y los estándares internacionales en materia de igualdad y no discriminación, fue necesario revisar la normatividad nacional a fin de modificar todas las disposiciones que contengan criterios discriminatorios, así como para generar nueva legislación que fortalezca el derecho a la igualdad y la no discriminación. En este cometido se encuentran involucradas todas las autoridades de los tres poderes y los tres órdenes de gobierno, dentro del ámbito de sus competencias.

Resultados

En cuanto a la adhesión de instrumentos internacionales, México firmó las convenciones interamericanas contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (CIDI) y contra el Racismo, la Discriminación y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI) -aún pendiente de ratificación-, con lo cual el Estado mexicano avanza en su compromiso con los derechos humanos y la lucha contra la discriminación, la intolerancia y el odio.

En febrero de 2018, el Ejecutivo Federal retomó el proceso de consulta iniciado en 2011 para la ratificación del Convenio 189 sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Actualmente, está pendiente la ratificación del instrumento, herramienta vinculante necesaria para prevenir y eliminar la discriminación y desigualdad que han enfrentado las trabajadoras del hogar en el ejercicio de sus derechos humanos.

Como parte de la adhesión del Estado mexicano a la Coalición por la Igualdad de Derechos, el CONAPRED participó en la Conferencia Mundial de la Coalición por la Igualdad de Derechos sobre los Derechos Humanos y el Desarrollo Inclusivo de las Personas LGBTI, celebrada del 5 al 7 de agosto en Vancouver, Canadá, en la cual se ha logrado avanzar en la agenda de derechos humanos de las personas LGBTI.

El CONAPRED presentó ante el Senado de la República una agenda legislativa prioritaria en materia de igualdad y no discriminación, que contempla propuestas para garantizar los derechos humanos de grupos históricamente discriminados, con lo que se busca que el Estado mexicano armonice la normatividad nacional con los estándares internacionales en materia de igualdad y no discriminación y generar nueva legislación para

garantizar que los grupos excluidos ejerzan sus derechos sin discriminación.

En 2018, la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal aumentó a 92.8%, cuyo valor en 2013 era de 43.9%, lo que representa un avance significativo que da fortaleza al marco normativo en la materia.

Con el objetivo de fortalecer el marco normativo y, por tanto, el respeto, protección, garantía y promoción de los derechos humanos sin discriminación, se logró que 32 entidades federativas cuenten con una ley local antidiscriminatoria, frente a las 25 vigentes al momento de la publicación del PRONAIND; 28 entidades federativas cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus constituciones^{4/} y, con la CPEUM, se tiene un total de 29 constituciones.

Actualmente, 30 códigos (federales y estatales) incluyen alguna(s) de las causales relacionadas con la discriminación racial, ya sea como elemento del delito de discriminación, contra la dignidad e igualdad de las personas, por violencia de género, discriminación cultural, así como agravantes en otros delitos, todo en concordancia con el artículo 4º de la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial, y solo Baja California, Guanajuato y Sonora no la han incluido en su legislación local.

Los códigos civiles y familiares de locales once entidades federativas reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo en México, de acuerdo con las resoluciones de la SCJN respecto a las acciones de inconstitucionalidad.^{5/}

Asimismo, se logró un progreso importante en la observación del marco legal sobre la niñez y adolescencia, ya que SIPINNA identificó obstáculos en la garantía de los derechos de niñas, niños y adolescentes, y analizó la actualización del estatus de la prohibición de castigo corporal en la Legislación a nivel Nacional. Así, 18 entidades federativas prevén textualmente la prohibición a castigos corporales, entre las que destacan Guanajuato y Chiapas por prohibir que quienes ejercen la patria potestad realicen estos actos como “corrección disciplinaria”.

^{4/} Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Ciudad de México, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.

^{5/} De las 11 entidades federativas, 8 reconocen el matrimonio igualitario en su legislación (Ciudad de México, Coahuila, Colima, Morelos, Nayarit, Quintana Roo, Campeche y Michoacán) y 3 reconocen el matrimonio igualitario a través de una acción de inconstitucionalidad (Jalisco, Chiapas y Puebla).

Indicador del Objetivo 6

Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación

Nombre	Línea base	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Meta 2018
6.1 Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal. (Anual)	43.9% (2013)	43.9%	78.6%	83.7%	89.8%	89.8%	92.8%	59.1%

Factores que han incidido en los resultados

La meta 2018 del indicador fue superada por el incremento del trabajo legislativo de las Legislaturas locales, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 2011, lo cual impulsó y colocó en el centro del debate legislativo local el reconocimiento de los derechos humanos, entre ellos el de igualdad y no discriminación, así como la armonización con la cláusula antidiscriminatoria prevista en la Constitución federal, lo que implicó la expedición de leyes estatales para prevenir y eliminar la discriminación, y la consideración de dicha cláusula en las Constituciones locales.

Asimismo, influyó la ampliación de la interpretación armónica de la variable "c" -número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial-, contabilizando no sólo los Códigos Penales (federal y estatales) sino también alguna otra legislación que incluye la tipificación de la discriminación racial, además de considerar las causales relacionadas con la discriminación racial ya sea como elemento del delito de discriminación; contra la dignidad e igualdad de las personas; por violencia de género; discriminación cultural, así como agravantes en otros delitos.

ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES

Objetivo 1.		1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.					
Nombre del indicador		1.1. Porcentaje de dependencias y entidades paraestatales de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta.					
Fuente de información o medio de verificación		Normativa publicada en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> y/o reportada por las dependencias o entidades paraestatales de referencia dentro del mecanismo de monitoreo y evaluación del Programa.					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2013	NA	0.5%	69%	77.3%	74.3%	81.9%	100%
0%							
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
Variables: X = Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta. n = Número de dependencias y entidades paraestatales de la APF que incorporan explícitamente alguna cláusula antidiscriminatoria en su reglamento interno y/o código de conducta. t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF. Donde, t = 221 Por lo tanto, $x = (n/t) * 100$				Porcentaje			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018			
n = Número de dependencias y entidades paraestatales de la APF que incorporan explícitamente alguna cláusula antidiscriminatoria en su reglamento interno y/o código de conducta.				181			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2018			
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.				221			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

-La meta estimada al 100% no se cumplió porque, al final de 2018, 40 entidades de la APF aún no habían incorporado la cláusula antidiscriminatoria en sus códigos de conducta.

-Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de agosto del 2018 de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal", pasando de 222 a 221. La diferencia del valor observado entre 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la SFP consideró necesario recopilar de nueva cuenta la información de las instituciones de la APF sobre este indicador.

Objetivo 1.		1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.					
Nombre del indicador		1.2. Personas del servicio público de los tres niveles de gobierno capacitados en igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones.					
Fuente de información o medio de verificación		a) Plataforma "Conéctate", CONAPRED-IPN. Registros administrativos de la SFP acerca de la capacitación en el servicio público (Reporte anual de los Programas de capacitación institucionales).					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2013	NA	22,723	54,896	101,833	141,610	189,302	189,298
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
La capacitación en igualdad y no discriminación para personas del servicio público es una de las acciones estratégicas del CONAPRED. Se estima una capacitación constante de 4,000 servidoras y servidores públicos anualmente. La cifra se obtiene a partir de la demanda promedio de los últimos dos años y de la capacidad instalada del CONAPRED en términos de capacitadores e infraestructura tecnológica.				Número de personas			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018			
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público de la APF capacitadas en igualdad y no discriminación				30,806			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2018			
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito estatal capacitadas en igualdad y no discriminación				11,201			
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2018			
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito municipal capacitadas en igualdad y no discriminación				923			
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2018			
Número de constancias otorgadas a personas de organismos autónomos capacitadas en igualdad y no discriminación				4,762			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- La línea base publicada en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustó con base en la información generada durante el 2013 y sistematizada en 2014. Las cifras observadas corresponden a constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación.

La meta del indicador publicada en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustó debido al aumento de las capacidades técnicas de la plataforma "Conéctate" y a la oferta de cursos virtuales, pasando de 8 cursos en 2013 a 17 en 2017. Así, la meta esperada en 2018 pasó de 18,000 a 189,298, contando con la aprobación de la SHCP. Esta actualización se incluyó en el Libro Blanco del PRONAIIND 2014-2018, como parte del proceso de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la APF.

De enero a noviembre de 2018 se otorgaron 47,692 constancias, las cuales corresponden 30,806 a la APF; 11,201 al ámbito estatal; 923 a la administración pública municipal y 4,762 a organismos autónomos. De acuerdo con lo establecido en la ficha del indicador, el valor es acumulable, por lo que se otorgó un total de 189,302 constancias a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación.

Objetivo 2.		2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.					
Nombre del indicador		2.1. Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación.					
Fuente de información o medio de verificación		Reportes generados por las dependencias de la APF que generen y apliquen mecanismos de defensa, los cuales serán analizados por el CONAPRED.					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2013	NA	5.3%	12.0%	84%	82.4%	85.5%	100%
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
Variables: z = porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación. n = Número de dependencias y entidades de la APF con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación. t = total de dependencias y entidades paraestatales de la APF. Donde = t = 221 z = (n/t) * 100				Porcentaje			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018			
n = Número de dependencias y entidades de la APF con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación.				189			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2018			
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.				221			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- Al final de 2018, 32 entidades de la APF aún no contaban con mecanismos interno de atención a quejas por presuntos actos discriminatorios. Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el DOF el 15 de agosto del 2018, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 222 a 221.

La diferencia entre el valor observado en 2016 y 2017 se explica por la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la SFP, institución que informa al Consejo del valor del indicador, consideró necesario recopilar de nueva cuenta la información de las instituciones de la APF sobre este indicador.

Objetivo 3.								3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Nombre del indicador								3.1. Porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo.
Fuente de información o medio de verificación								Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador								http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010 http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018	
2012								
8.5%	NA	8.0%	NA	7.1%	NA	ND	4.6%	
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición	
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.				Porcentaje			Bienal	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018				
a) Población de 3 a 5 años que no cuenta con educación preescolar terminada y no asiste a la escuela. b) Población nacida hasta 1981 que no cuenta con la educación primaria terminada. c) Población nacida a partir de 1982 que no cuenta con la educación secundaria terminada.				ND ^{p/}				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible. El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010, por el CONEVAL, quien publicará los resultados de 2018 hasta el segundo semestre de 2019.

Objetivo 3.								3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Nombre del indicador								3.2. Porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud.
Fuente de información o medio de verificación								Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador								< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 > < http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010 > < http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx >
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018	
2012								
24.3%	NA	19.5%	NA	15.1%	NA	ND	5%	
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición	
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.				Porcentaje			Bienal	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018				
Población no afiliada o inscrita para recibir servicios de salud por parte del Seguro Popular, y que tampoco es derechohabiente de alguna institución de seguridad social.				ND ^{p/}				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible. El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010, por el CONEVAL, quien publicará los resultados de 2018 hasta el segundo semestre de 2019.

Objetivo 3.								3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Nombre del indicador								3.3. Porcentaje de población con discapacidad que carece de acceso a la seguridad social.
Fuente de información o medio de verificación								Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador								< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 > < http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010 > < http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici% c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx >
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018	
2012								
45.3%	NA	42.9%	NA	40.2%	NA	ND ^{p/}	33%	
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición	
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.				Porcentaje			Bienal	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018				
a) Población ocupada y asalariada que no recibe por parte de su trabajo las prestaciones de servicios médicos, incapacidad con goce de sueldo y SAR o Afore. b) Población ocupada y no asalariada que no recibe como prestación laboral o por contratación propia servicios médicos por parte de una institución pública de Seguridad Social y SAR o Afore. Población sin acceso a la seguridad social por alguno de los primeros criterios, que no goce de alguna jubilación o pensión, ni sea familiar directo de una persona dentro o fuera del hogar con acceso a la seguridad social.				ND ^{p/}				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible. El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010, por el CONEVAL, quien publicará los resultados de 2018 hasta el segundo semestre de 2019.

Objetivo 4.								4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.
Nombre del indicador								4.1. Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación con relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).
Fuente de información o medio de verificación								Estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. Se parte de la consulta por derecho social directo que define el Inventario CONEVAL de programas y acciones federales de desarrollo social partiendo para la línea base de su reporte del año 2012, mismo que se elabora con base en el PEF de cada año. El PEF del año analizado por cada meta.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador								< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 > < http://www.coneval.gob.mx/Evaluacion/IPFE/Paginas/derechos_basicos.aspx >
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018	
2012								
15	16	12	8	9	9	ND	20	
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición	
Reporte anual que incorpore el porcentaje de avance para cumplir con el objetivo del indicador.				Número de programas sociales			Anual	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018				
Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación con relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación.				ND ^{p/}				

El indicador no presenta la tendencia creciente esperada debido a la compactación y reducción de los programas sociales, con el propósito de simplificar la estructura programática del gobierno federal.

ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.

La fuente del indicador es el CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. La información de 2018 estará disponible a finales de 2019.

Objetivo 5.		5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.					
Nombre del indicador		5.1. Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México.					
Fuente de información o medio de verificación		Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS).					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2010	NA	NA	NA	NA	23.2%	NA	18.3%
24.2%	NA	NA	NA	NA	23.2%	NA	18.3%
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
<p>Se interpretará la variación en la percepción de las personas entrevistadas en la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) en México [a realizarse en este sexenio] respecto de la ENADIS 2010, a través de un Índice de percepción de la discriminación que caracteriza a grupos de la población por medio de una escala de Likert en grados de: muy alto, alto, medio, bajo o muy bajo nivel de percepción.</p> $IPD = \left(\frac{PA + PMA}{P} \right) \times 100$ <p>En donde: IPD = Índice de percepción de la discriminación PA = Estimación de la población caracterizada por un alto nivel de percepción de discriminación PMA = Estimación de la población caracterizada por un muy alto nivel de percepción de discriminación P = Estimación de la población total susceptible de caracterizarse por medio de las respuestas a los reactivos de la ENADIS</p>				Porcentaje			Quinquenal
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018			
PA = Estimación de la población caracterizada por un alto nivel de percepción de discriminación.				NA			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2018			
PMA = Estimación de la población caracterizada por un muy alto nivel de percepción de discriminación.				NA			
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2018			
P = Estimación de la población total susceptible de caracterizarse en una escala de Likert en grados de: muy alto, alto, medio, bajo o muy bajo nivel de percepción de discriminación por medio de los reactivos de la ENADIS.				NA			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- El valor observado del indicador en 2017 se obtiene a partir de la estimación de la población de 18 y más años con un “alto” nivel de percepción de discriminación, es decir, 13,826,227 personas (variable PA), más la estimación de la población con un “muy alto” nivel de percepción de

discriminación, con una cifra de 5,655,604 personas (variable PMA), entre la estimación total de la población según la encuesta nacional, es decir, 84,008,180 (variable P), por cien, dando como resultado el 23.2%.

- Para el cálculo 2017 se utilizó el Cuestionario de Opinión y Experiencias y el Cuestionario General de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). A pesar de que los indicadores de 2010 y 2017 se calcularon con base en las ENADIS, la última edición sufrió cambios conceptuales y metodológicos importantes, por lo que en estricto sentido sólo podemos analizar tendencias en torno a opiniones, actitudes y experiencias de discriminación (véase documento conceptual y metodológico en INEGI en: <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>).

Objetivo 5.		5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.					
Nombre del indicador		5.2. Porcentaje de aumento en el número de empresas, dependencias y entidades de la APF comprometidas con la inclusión y la no discriminación.					
Fuente de información o medio de verificación		Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación del CONAPRED, que es el área encargada de promover y dar seguimiento a la Guía de Acción ICI.					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2014	NA	NA	NA	NA	NA	NA	560
117	NA	NA	NA	NA	NA	NA	560
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
<p>El reconocimiento a entidades públicas y privadas se otorga institucionalmente a través de un proceso establecido por el CONAPRED derivado de la LFPED denominado Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI).</p> <p>El cálculo porcentual del incremento del número de distintivos otorgados queda de la forma siguiente:</p> <p>n1 = número de empresas, dependencias y entidades de la APF que implementan buenas prácticas de inclusión y que están reconocidas por el CONAPRED en este proceso a través de la adopción de la Guía ICI para el año 2014.</p> <p>nx = número de empresas, dependencias y entidades de la APF que implementan buenas prácticas de inclusión y que están reconocidas por el CONAPRED en este proceso a través de la adopción de la Guía ICI del año 2015 al 2018, es decir, n2...n5</p> <p>n1 * c nx * y</p> $y = (nx - c)/(n1) * 100$				Porcentaje			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018			
n1 = número de empresas, dependencias y entidades de la APF, de entidades federativas y de municipios que implementan buenas prácticas de inclusión y que están reconocidas por el CONAPRED en este proceso a través de la adopción de la Guía ICI para el año 2014.				NA			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2018			
nx = número de empresas, dependencias y entidades de la APF que implementan buenas prácticas de inclusión y que están reconocidas por el CONAPRED en este proceso a través de la adopción de la Guía ICI del año 2015 al 2018.				NA			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- En 2015 la Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), fuente del indicador 5.2, se fusionó a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a cargo del Inmujeres, STyPS y Conapred, que incorpora nuevos criterios de certificación para promover políticas y centros labores a favor de la igualdad y no discriminación. Por esa razón, a partir de ese año el indicador de la Guía ICI dejó de publicarse

-La línea base, unidad de medida y metas publicadas en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustaron en 2014 durante el proceso de programación de metas intermedias de los indicadores de los Programas Especiales, considerando los obstáculos identificados para obtener la línea base y reportarlo como porcentaje, por tanto, se modificó la meta 2018, quedado 560 empresas, dependencias y entidades de la APF, entidades federativas, municipios e instancias municipales comprometidas con la inclusión.

Objetivo 6.		6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.					
Nombre del indicador		6.1. Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal.					
Fuente de información o medio de verificación		Legislación publicada en los periódicos oficiales de los estados.					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		< http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014 >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2013	NA	78.6%	83.7%	89.8%	89.8%	92.8%	59.1%
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
Impulso a la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal considerando a, b y c. $Indicador = \left(\frac{a + b + c}{98} \right) \times 100$ Variables: a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32). b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33). c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial				Porcentaje			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2018			
a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32).				32			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2018			
b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33).				29			
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2018			
c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (33).				30			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- Respecto la variable b) número de constituciones federal, estatal y el Estatuto del G.D.F que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria, faltan por incorporarla los Estados de Aguascalientes, Baja California, Tamaulipas y Veracruz; mientras que para la variable (c) se contabilizó el número de códigos (federal y estatal) o que en alguna otra legislación incluyen alguna(s) de las causales relacionadas con la discriminación racial ya sea como elemento del delito de discriminación; contra la dignidad e igualdad de las personas; por violencia de género; discriminación cultural, así como agravantes en otros delitos, dando como resultado 30, faltan por incorporarla Baja California, Guanajuato y Sonora.

GLOSARIO

Concepto	Definición
Accesibilidad universal ^{6/}	Conjunto de medidas y condiciones que deben cumplir los entornos físicos construidos, el transporte y la comunicación humana, así como las tecnologías de la información y comunicación, a fin de ser utilizables, comprensibles y practicables por cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.
Acciones afirmativas ^{7/}	Medidas de carácter temporal que sirven para equiparar las condiciones de desigualdad que ciertos grupos o personas enfrentan en el disfrute de sus derechos. Estas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto y que tengan como objetivo la realización progresiva de cambios estructurales necesarios para modificar las causas y efectos de la discriminación contra determinados grupos.
Afrodendientes y población afroamericana ^{8/}	<p>Todos los pueblos y personas descendientes de la diáspora africana en el mundo. En América Latina y el Caribe el concepto se refiere a las distintas culturas “negras” o “afroamericanas” que emergieron de los descendientes de africanos que sobrevivieron a la trata colonial o al comercio esclavista que se dio en el Atlántico desde el siglo XVI hasta el siglo XIX.</p> <p>Población afroamericana es el término que se utiliza para identificar a las personas mexicanas con ascendencia africana.</p>
Control de constitucionalidad ^{9/}	Todas las autoridades del Estado mexicano tienen obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el propio Estado mexicano es parte, lo que también comprende el control de convencionalidad. Por tanto, se concluye que en el sistema jurídico mexicano actual, los jueces nacionales tanto federales como del orden común, están facultados para emitir pronunciamiento en respeto y garantía de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Federal y por los tratados internacionales para la declaratoria de inconstitucionalidad de una ley.
Crímenes de odio ^{10/}	Son crímenes motivados por el odio que el perpetrador siente hacia una o más características de una víctima, que la identifican como perteneciente a un grupo social específico. El rango de conductas criminales que podrían estar motivadas por el odio contempla desde las amenazas verbales hasta el asesinato, pasando por los golpes y la violencia sexual. Entre los grupos a los que podrían pertenecer las víctimas se incluyen las minorías étnicas o nacionales, las mujeres y las minorías sexuales, entre otros.
Discriminación ^{11/}	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de

^{6/} Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, artículo 2, inciso k, 29 de noviembre de 2013, Madrid, España.

^{7/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

^{8/} John Antón y Fabiana del Popolo, *Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos*. Santiago de Chile, ONU-CEPAL-Celade / Unión Europea, 2008.

^{9/} Tesis 1a./J.18/2012 (10ª). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Primera Sala, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo I. Pág. 420. (2002264).

^{10/} Rodrigo Parrini Roses, *Crímenes de odio por homofobia: un concepto en construcción*. México, INDESOL, 2012.

^{11/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

salud o jurídica, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, la identidad y filiación política, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación las actitudes de odio hacia ciertos sectores de la población como la homofobia, la misoginia, el antisemitismo y la xenofobia, así como otras formas conexas de intolerancia.

Educación inclusiva^{12/}

Implica que el sistema escolar y las escuelas den respuesta a las necesidades educativas de todo el alumnado, sin excluir y sin homogeneizar, que todos los niños y niñas de una determinada comunidad aprendan juntos independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales.

Grupos históricamente discriminados

Aquellos grupos poblacionales que han sufrido injusticias históricas y han vivido en condiciones de rechazo, exclusión o discriminación.

Homofobia^{13/}

Comportamiento que se define^{13/} como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias u orientaciones sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a los homosexuales, lesbianas y bisexuales. Tiene un efecto directo sobre esta población, tales como el rechazo, la falta de oportunidades, de educación, etc. En ocasiones puede llevar a cometer crímenes de odio en contra de personas con tal orientación sexual.

Asimismo, se ha determinado englobar en el término homofobia a todo aquel comportamiento de odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación por orientación o preferencia sexual e identidad o expresión de género, conteniendo también en este término el rechazo hacia las personas travestis, transexuales y transgénero.

Identidad de género^{14/}

Manera en que cada persona experimenta su pertenencia a un género (masculino o femenino). Como se trata de un registro de la experiencia de vida, intervienen en él códigos sociales y culturales, y también influye el momento histórico y el lugar en que la persona se desarrolla.

Entre las identidades o expresiones de género más comunes se encuentran:

Transgénero: Condición humana por la que una persona tiene cualidades y comportamientos de género (masculinos o femeninos) que no coinciden con su sexo de nacimiento, de acuerdo con los patrones sociales y culturales, por lo que se identifica y/o adopta los del género opuesto. El uso del atuendo del género opuesto es la conducta más ostensible de la transgeneridad.

Transexual: Condición humana por la que una persona, habiendo nacido con un sexo biológico determinado, tiene una identidad de género (sexo psicológico) distinta a la que le "corresponde". La condición de ser transexual no depende de si se realiza o no la reasignación sexo-genérica.

Travesti: Es la persona que viste y usa manierismos propios del género opuesto socialmente asignado al sexo de nacimiento. Puede deberse a razones de gusto estético, necesidades laborales, fetichismo sexual. La persona mantiene su identidad de género o sexo psicológico o social de nacimiento. Generalmente la persona se traveste ocasionalmente.

Intersexual: Presencia en la anatomía, fisiología, composición cromosómica, endocrinológica o gonadal de una persona de órganos sexuales que corresponden a características de ambos sexos o estructuras que son difíciles de definir o resultan ambiguas desde la lógica médica que reconoce sólo dos sexos.

^{12/} UNICEF, *Inclusión de niños con discapacidad en la escuela regular. Desafíos de la política educativa*. Santiago de Chile, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2001, p. 44.

^{13/} INMUJERES, *Glosario de género*. México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

^{14/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia* [en línea]. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012. <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP-HOMO-WEB_Sept12_INACCSS.pdf>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

Índice de Gini^{15/}

Éste índice mide hasta qué punto la distribución del ingreso (o, en algunos casos, el gasto de consumo) entre individuos u hogares dentro de una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa. Una curva de Lorenz muestra los porcentajes acumulados de ingreso recibido total contra la cantidad acumulada de receptores, empezando a partir de la persona o el hogar más pobre. El índice de Gini mide la superficie entre la curva de Lorenz y una línea hipotética de equidad absoluta, expresada como porcentaje de la superficie máxima debajo de la línea. Así, un índice de Gini de 0 representa una equidad perfecta, mientras que un índice de 100 representa una inequidad perfecta.

Medidas de inclusión^{16/}

Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.

Medidas de nivelación^{17/}

Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades, eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de los derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación.

Motivos prohibidos de discriminación

Los motivos prohibidos de discriminación son aquellas características identitarias o condiciones de las personas motivo por el cual son discriminadas o sujetas a trato desigualitario.

Multiculturalidad^{18/}

Es una de las fuentes de desarrollo, entendido no solamente en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceso a una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual satisfactoria. El multiculturalismo puede ser visto como un efecto de la globalización debido a que en ésta se han introducido por lo menos tres grandes efectos: la intensificación de tensiones entre migración y ciudadanía, la exacerbación de las políticas nacionales de identidad y el aumento de las tendencias preexistentes a la xenofobia nacionalista.

Orientación sexual^{19/}

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.^{20/}

La orientación o preferencia sexual se puede describir con las categorías siguientes:

Heterosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva por personas de sexo y/o género distinto al identificado como propio.

Homosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia personas del mismo sexo y/o género.

Bisexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia otras personas, independientemente de su sexo y/o género.

Asimismo, estas diferentes poblaciones que se enmarcan en la diversidad sexual a partir de la determinación por orientación y/o preferencia sexual son:^{21/}

Heterosexuales: Hombres o mujeres que sienten atracción y se relacionan erótico-afectivamente con personas del sexo-género contrario al identificado como propio.

^{15/} Véase “Índice de Gini”, en El Banco Mundial [en línea]. <<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

^{16/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

^{17/} *Ídem*.

^{18/} UNESCO, *Informe Mundial sobre la Cultura*. París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000.

^{19/} Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género [en línea]. <http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

^{20/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

^{21/} *Ídem*.

Gays: Es la expresión alternativa a homosexual. Se utiliza como sinónimo de la identidad de los hombres homosexuales, aunque algunas mujeres también lo utilizan; es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodeterminación.

Lesbianas: Ser lesbiana se entiende a la mujer que se relaciona erótico-afectiva-amorosa-vitalmente con mujeres. Se utiliza como sinónimo de la identidad de las mujeres homosexuales. Es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodeterminación.

Bisexuales: Personas que se sienten atraídas y se relacionan erótico-afectivamente con personas de ambos sexos-género (mujeres y hombres).

Racismo^{22/}

Hace referencia a las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables; se manifiesta por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias y prácticas discriminatorias, así como por medio de creencias y actos antisociales.^{23/}

Trabajadoras/es del hogar^{24/}

Designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

Trans^{25/}

El término trans se utiliza para hacer referencia a las personas transexuales y transgénero, quienes forman parte de la población que se define en la identidad de género.^{26/}

Transfobia^{27/}

Expresión discriminatoria de rechazo, discriminación, burla y otras formas de violencia dirigida hacia personas con identidades transgénero, transexual o prácticas de travestismo.

Transversalización^{28/}

Son acciones dirigidas a todas las instancias públicas independientemente de su objeto social. La transversalización de la perspectiva de igualdad y no discriminación implica integrar el análisis sobre igualdad y no discriminación en todas las etapas del ciclo de un proyecto, es decir, desde la identificación del problema, el diseño, la ejecución y la evaluación.

Xenofobia^{29/}

Actitud adversa a las colectividades y personas de un origen nacional distinto al del país de residencia. La diferencia entre nacionales y extranjeros es fundamentalmente de orden legal, pero se manifiesta en rasgos culturales a veces tan sutiles como el estilo de vida o el acento del habla y, en algunos casos, puede estar asociada a ciertas identidades étnicas; da pie, en determinadas circunstancias, al desarrollo de prejuicios que atribuyen a los extranjeros características de un estereotipo que los desvaloriza o los presenta como una amenaza potencial a la sociedad nacional.

^{22/} Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

^{23/} Artículo 2 de la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales [en línea]. <http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html>

^{24/} Convenio 189 de la OIT.

^{25/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. op.cit., p.16.

^{26/} *Ídem*.

^{27/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

^{28/} PNUD, *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006.

^{29/} Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AMAP	Asociación Mexicana de Agencias de Publicidad
AMEXCID	Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo
APF	Administración Pública Federal
BANCOMEXT	Banco Nacional de Comercio Exterior, S. N. C.
CIAF	Curso Internacional de Alta Formación
CAPUFE	Caminos y Puentes Federales
CDMX	Ciudad de México
CEAV	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
CELADE	Centro Latinoamericano de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPCI	Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CICMA	Convenio de intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales
CICR	Comité Internacional de la Cruz Roja
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CIDI	Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia
CIESAS	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
CIJ	Centros de Integración Juvenil
CIRDI	Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación y Formas Conexas de Intolerancia
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CNS	Comisión Nacional de Seguridad
COFEMER	Comisión Federal de Mejora Regulatoria
COLEF	Colegio de la Frontera Norte
COLMEX	El Colegio de México
COMAR	Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAFE	Consejo Nacional de Fomento Educativo
CONAFOR	Comisión Nacional Forestal
CONAGUA	Comisión Nacional del Agua
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CONDUSEF	Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CULTURA	Secretaría de Cultura
DGETA	Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria
DGTVE	Dirección General De Televisión Educativa
DOF	Diario Oficial de la Federación
EMIF	Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México
ENDOSIG	Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
GAP	Guía de Acción Pública

GIPEA	Grupo Interinstitucional para Prevenir el Embarazo Adolescente
GPR	Gestión para Resultados
GT-CERD	Grupo de Trabajo para el Cumplimiento de las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
GUÍA ICI	Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión
IMER	Instituto Mexicano de la Radio
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INADEM	Instituto Nacional del Emprendedor
INAH	Instituto Nacional de Antropología e Historia
INALI	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INCA RURAL	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A. C.
INDESOL	Instituto Nacional de Desarrollo Social
INE	Instituto Nacional Electoral
INEA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
INECC	Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INER	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INM	Instituto Nacional de Migración
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IPN	Instituto Politécnico Nacional
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LGBTTTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgénero, Transexuales e Intersexuales
MEVyT	Modelo Educación para la Vida y el Trabajo
MGPSD	Mecanismo de Gestión Pública Sin Discriminación
NMX	Norma Mexicana
NOM	Norma Oficial Mexicana
NOTIMEX	Agencia de Noticias del Estado Mexicano
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OEA	Organización de Estados Americanos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PAEI	Programa de Apoyo a la Educación Indígena
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PGR	Procuraduría General de la República
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPCI	Programa para la Productividad y Competitividad Industrial
PRODECON	Procuraduría de la Defensa del Contribuyente
PRODEI	Programa de Derechos Indígenas
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor

PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PROII	Programa de Infraestructura Indígena
PROIN	Programa para el mejoramiento de la Producción y la Productividad Indígena
PRONAFIM	Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y a la Mujer Rural
PRONAIND	Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación
PROSOFT	Programa para el Desarrollo de la Industria de Software y la Innovación
PUDH	Programa Universitario de Derechos Humanos
RdO	Reglas de Operación
Red INTEGRA	Red de Investigación Interdisciplinaria sobre Identidades, Racismo y Xenofobia en América Latina
RENAPO	Registro Nacional de Población e Identificación Personal
RIFREM	Red de Investigadores del Fenómeno Religioso en México
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
SE	Secretaría de Economía
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
SEDENA	Secretaría de la Defensa Nacional
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEMAR	Secretaría de Marina
SENER	Secretaría de Energía
SEP	Secretaría de Educación Pública
SEPOMEX	Servicios Postal Mexicano
SFP	Secretaría de la Función Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SIIPP-G	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales
SIPINNA	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
SSECOE	Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
SPMAR	Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos
SPR	Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
SCTM	Sistema de Transporte Colectivo Metro
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TELECOMM	Telecomunicaciones de México
TFJA	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
UATx	Universidad Autónoma de Tlaxcala
UdG	Universidad de Guadalajara
UIA	Universidad Iberoamericana
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF México	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en México
UMF	Unidad de Medicina Familiar
UPM	Unidad de Política Migratoria
VIH/sida	Virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida