



PLAN NACIONAL
DE DESARROLLO
2 0 1 3 - 2 0 1 8
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

PROGRAMA NACIONAL
PARA LA IGUALDAD Y
NO DISCRIMINACIÓN
2014-2018

LOGROS 2014

ESPECIAL

ÍNDICE

MARCO NORMATIVO	2
RESUMEN EJECUTIVO	3
PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PRONAIND	5
OBJETIVO 1	8
OBJETIVO 2	11
OBJETIVO 3	13
OBJETIVO 4	16
OBJETIVO 5	19
OBJETIVO 6	22
ANEXOS. FICHAS DE LOS INDICADORES	24
GLOSARIO	37
SIGLAS Y ABREVIATURAS	42

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

Este informe tiene como objetivo dar cuenta de los logros y acciones que se han realizado en el proceso de implementación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIND) durante 2014.

El PRONAIND contribuye a la consecución del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, que pretende a través de las 5 Metas Nacionales: “hacer de México una sociedad de derechos, en donde todos tengan acceso efectivo a los derechos que otorga la Constitución”. Específicamente contribuye con la meta de lograr un México en paz, al establecer una política articulada que contrarreste la discriminación y consiga avanzar en la igualdad de derechos para todas las personas.

Asimismo, y en la línea de colaborar con el cumplimiento del Programa Sectorial de Gobernación en el objetivo de garantizar el respeto y protección a los derechos humanos y reducir la discriminación y la violencia contra las mujeres, el PRONAIND fortalece la estrategia de establecimiento de una política nacional de promoción de la igualdad y combate a la discriminación. En ese sentido, en el presente informe se resaltan los logros y acciones relevantes que deben ser conocidos públicamente:

- La promulgación de dos leyes locales para prevenir y eliminar la discriminación en los estados de Sonora y Guanajuato. En el país existen actualmente 28 entidades federativas más el Distrito Federal que cuentan con legislación específica contra la discriminación, que debe proteger a la ciudadanía.
- La inclusión del principio de igualdad y no discriminación en la actualización del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal (APF) que reforzará la incorporación de este principio fundamental de los derechos humanos y democracia en el quehacer público
- La publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 9 de junio del 2014, de los Lineamientos que Regulan la Aplicación de las Medidas Administrativas y de Reparación del Daño en Casos de Discriminación, con el cual se reforzará la protección de la ciudadanía ante la violación de su derecho a la igualdad y no discriminación.
- La reforma de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), que en los artículos 20, fracción XLIV y 43 amplía y profundiza las atribuciones del CONAPRED en materia de quejas de la ciudadanía por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias.

- La puesta en marcha de diversas acciones vinculadas con programas sociales de vivienda, educación, salud, capacitación laboral entre otras, que tienen como prioridad de atención a grupos discriminados -tales como personas con discapacidad, migrantes, indígenas, madres adolescentes, personas adultas mayores, trabajadoras del hogar- y que están incorporando la perspectiva antidiscriminatoria.
- La incorporación por primera vez de la pregunta de autoadscripción afrodescendiente o afromexicana dentro de la Encuesta Intercensal 2015, que permitirá conocer más sobre este grupo social, quiénes son, dónde están, visibilizarles e incluirles en las políticas públicas.
- Se logró decretar el 17 de mayo como el Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, como un claro mensaje gubernamental de objeción contra este tipo de relaciones sociales discriminatorias.
- El retiro por parte del Estado mexicano de siete reservas a instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que fortalecen la vigencia del derecho a la igualdad y no discriminación.
- El Programa de Educación a Distancia Conéctate amplió su oferta de cursos. Para diciembre de 2014 operaron 15 cursos en línea; con un total de 22,723 servidores/as públicos egresados, de los cuales 17,486 pertenecen a la APF, 5,008 a la Administración Pública Estatal y 229 a la Administración Pública Municipal. Para alcanzar dichos logros, se realizaron diversas actividades entre las que destacan:
- La formación de alto nivel y la capacitación permanente de personas del servicio público en relación con la perspectiva antidiscriminatoria y por la igualdad, a través de acciones como el Curso Internacional de Alta Formación sobre Políticas de Igualdad para una Sociedad de Derechos; la ampliación de los cursos de educación a distancia de la Plataforma educativa “Conéctate”.
- La articulación de los enlaces institucionales de la APF para la implementación del PRONAIND, a través de su designación formalizada, capacitación, reuniones de trabajo con instancias globalizadoras como la Secretaría de la Función Pública (SFP), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), los enlaces al interior de la Secretaría de Educación Pública (SEP), Presidencia de la República, la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), entre otras, a fin de dialogar sobre las acciones y estrategias para la instrumentación de sus líneas de acción; así como labores de asesoría y orientación a diversas entidades y dependencias sobre los contenidos del PRONAIND y el análisis de diversos

documentos normativos y programas de trabajo para el mismo objetivo.

- Reuniones de trabajo con la SFP como parte de las acciones para avanzar en la generación de un mecanismo que posibilite una gestión pública sin discriminación, a través de los Comités de Ética existentes al interior de la APF. A partir de ello se ha acordado ampliar la capacitación en temas de igualdad y no discriminación al personal que labora en la APF, con la finalidad de que la atención de quejas por discriminación en las instituciones públicas sea adecuada.
- La incorporación del CONAPRED al equipo de instituciones que realizan la Encuesta de Migración en la Frontera (EMIF) Norte y Sur; coordinada por el Colegio de la Frontera Norte (COLEF), la Unidad de Política Migratoria (UPM), el Consejo Nacional de Población (CONAPO), la STPS, y la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). La incorporación del CONAPRED dentro de esta Comisión Técnica permitió incluir en las encuestas la perspectiva de igualdad y no discriminación en los cuestionarios generales de los flujos migratorios, así como la obtención de información específica sobre discriminación a partir de un módulo temático que se dará a conocer en 2015 sobre discriminación hacia las personas migrantes.
- La realización de dos mesas de trabajo especializadas integradas por académicos, líderes de organizaciones afromexicanas y especialistas nacionales e internacionales para la inclusión de la pregunta afrodescendiente en la Encuesta Intercensal del 2015 que levanta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La finalidad de ambas mesas fue reflexionar de manera consultada sobre los resultados de las pruebas piloto y las diferentes perspectivas que permitieran la formulación de la pregunta con la que por primera vez México se integre a la lista de los países latinoamericanos que ya incorporan en los censos a esta población que ha sido discriminada e ignorada históricamente en el país.

Finalmente, destaca la elaboración por parte del CONAPRED de una propuesta de reforma constitucional para permitir que el Congreso de la Unión legisle en materia de igualdad y no discriminación, con una ley marco que permita la distribución de competencia entre todos los poderes y niveles de gobierno para combatir la discriminación estructural que impera en el país.

En relación con los indicadores del PRONAIIND, destacan los avances en materia de capacitación de las personas del servicio público de los tres niveles de gobierno en el campo de la igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones, con 22,723 personas capacitadas; así como en lo relacionado con la

incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal, con un 78.6% de avance.

PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PRONAIND

El eje rector del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 está determinado por el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, modificado en el marco de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, y que establece de manera explícita en su párrafo quinto la prohibición de la discriminación, conocida como cláusula antidiscriminatoria:

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

En este sentido, y al formar parte de la legislación secundaria del artículo 1o, el PRONAIND deriva también de la LFPED, publicada en 2003 y reformada el 20 de marzo de 2014. Esta ley otorga al CONAPRED la competencia de coordinar las políticas y medidas a favor de la igualdad y la no discriminación.

La LFPED señala, entre otras cosas, la atribución del CONAPRED de elaborar instrumentos de acción pública que contribuyan a incorporar la perspectiva de no discriminación en el ámbito de las políticas públicas. De esta manera, el PRONAIND forma parte de los mecanismos que ha puesto en marcha el CONAPRED para la articulación de las políticas antidiscriminatorias del Estado mexicano. Será responsabilidad del CONAPRED coordinar y supervisar la instrumentación de este Programa, que de acuerdo con la Ley de Planeación es de carácter especial y por lo tanto obligatorio para la Administración Pública Federal.

Diagnóstico

El diseño del diagnóstico y de los objetivos del PRONAIND retoma el marco normativo-conceptual del derecho internacional de los derechos humanos, del artículo 1º. Constitucional y la LFPED.

Entre los conceptos y enfoques clave que se tomaron en cuenta se enuncian los siguientes:

- Discriminación como problema público: en tanto que afecta a la gran mayoría de la población (no es un problema de minorías) y dado que niega u obstaculiza del ejercicio de derechos humanos y libertades, por prejuicios, estigmas, creencias acerca de las identidades o condiciones de las personas; se sustenta en ideologías

de superioridad-inferioridad: racismo, clasismo, machismo, homofobia.

- Se refleja en el trato cotidiano, interpersonal o a nivel de las instituciones: leyes, políticas, sentencias, tratamiento presupuestario, entre otros.
- Las y los decisores y operadores del aparato de Estado se relacionan en este contexto discriminatorio: diseñan, aplican, reforman, sentencian con acciones discriminatorias o que tienen un impacto discriminatorio. Desconocen y no aplican la cláusula antidiscriminatoria en el quehacer público.

Para la elaboración del diagnóstico del PRONAIND, se tomaron como base las quejas y reclamaciones presentadas ante el CONAPRED, las recomendaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación, los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010) realizada conjuntamente con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el estudio encargado por el CONAPRED al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) denominado: Reporte sobre la Discriminación en México 2012, coordinado por Ricardo Raphael de la Madrid; el estudio incorporó en su metodología la participación de especialistas, académicos, personas servidoras públicas e integrantes de organizaciones civiles.

Asimismo, se realizó un proceso de consulta dentro de las acciones derivadas para construir el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, como se detalla más adelante. La perspectiva de definición del problema a atender por el PRONAIND se basó fundamentalmente en el enfoque de derechos humanos: obligaciones de los Estados, los derechos reconocidos a personas y grupos discriminados; la igualdad y no discriminación como principio y derecho transversal necesario para garantizar todos los derechos, y al mismo tiempo como derecho específico; la interseccionalidad y discriminación múltiple, y los contextos estructurales e ideológicos que reproducen y profundizan la discriminación como el clasismo, el racismo, el machismo, la homofobia y la xenofobia.

Como parte del diagnóstico, y después de los procesos antes descritos, se identificaron las siguientes problemáticas en cuanto al derecho a la igualdad y la no discriminación:

- Normatividad y coordinación interinstitucional limitada en materia de igualdad y discriminación.
- Insuficiencia de mecanismos administrativos eficientes para defender y proteger a la sociedad contra actos discriminatorios.
- Persistencia de la desigualdad de trato en el desarrollo, el disfrute de los servicios públicos y los derechos humanos.

- Insuficiencia de información con perspectiva de igualdad y no discriminación que permita políticas públicas adecuadas.
- Conductas discriminatorias, prejuiciosas y estigmatizantes en la sociedad.
- Rezagos en la armonización del orden jurídico nacional.

Mesa sectorial del PND: política de igualdad y no discriminación

En abril de 2013 se dio inicio al proceso de consulta para la construcción del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018. El 11 de abril de ese año se llevó a cabo la Mesa Sectorial: Política de Igualdad y No Discriminación, en el marco de la consulta del Gobierno Federal para la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018.

El objetivo de la Mesa fue conocer la opinión de la sociedad civil y especialistas de la academia y del sector público acerca de las perspectivas estratégicas que debe considerar el PND en el ámbito de la igualdad y no discriminación como política de Estado, así como considerar las diferentes propuestas como posibles líneas de acción para el PRONAIND.

La Mesa Sectorial se dividió en un evento inaugural y en cuatro paneles temáticos simultáneos:

1. Protección y defensa
2. Cultura, educación y medios de comunicación
3. Armonización legislativa
4. Políticas Públicas

Se contó con la presencia de alrededor de 214 participantes provenientes del Distrito Federal, Zacatecas, Jalisco, Oaxaca, Chiapas y Veracruz.

La totalidad de las propuestas se hicieron públicas en la página web del CONAPRED.

Mesa de especialistas

El 5 de septiembre de 2013 se realizó una mesa de trabajo con especialistas en la materia con el fin de darles a conocer una versión preliminar del PRONAIND elaborada de manera conjunta con el Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social (CEIDAS), institución consultora para la estructuración del PRONAIND. La reunión estuvo encabezada por el Presidente del CONAPRED, Lic. Ricardo A. Bucio Mújica y el Director del CEIDAS, Dr. Mario Luis Fuentes. La mesa de trabajo permitió enriquecer al PRONAIND. A dicha mesa asistieron integrantes de las siguientes instituciones : Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), SHCP, Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL),

CEIDAS, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), UNAM, CIESAS, Instituto Down Xalapa, , Universidad de Guadalajara, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE), Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C. (CMDPDH), OACNUDH-México, Comisión Nacional de Seguridad (CNS), Sonora Ciudadana A.C., Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C., El Colegio de México, Universidad Autónoma de Campeche, Universidad de Santa Catarina, IMJUVE, la Dirección General de Política Pública en Derechos Humanos de la SEGOB, SEP, Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIDA), y la Unidad de Política Migratoria (UPM) de la SEGOB.

Consulta con la Administración Pública Federal

El 4 de febrero de 2014 se llevó a cabo una primera reunión con distintas dependencias y entidades de la APF involucradas en la implementación del PRONAIND. Durante la reunión se presentó una versión preliminar del Programa, se resolvieron dudas y se estableció un tiempo para que hicieran llegar al CONAPRED sus observaciones y validación de sus líneas de acción. Asistieron personas servidoras públicas de diversas dependencias y entidades, las cuales se mencionan a continuación: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), Secretaría de Economía (SE), Comisión Nacional para Prevenir la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), SHCP, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERE), SEP, Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), SRE, Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), IMJUVE, CONADIS, Presidencia de la República, CNS, Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía (RTC), Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), INAFED, SEDESOL, INDESOL, PROFECO, STPS, SEGOB, CONAPO, Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) y CENSIDA.

Asesorías

El CONAPRED solicitó la asesoría técnica y metodológica para la estructuración del Programa, al CEIDAS, la OACNUDH, y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL y recibió comentarios del CONEVAL, así como de la Dirección General de Políticas Públicas de la SEGOB, la Red de Enlaces de Derechos Humanos de la APF y de la Junta de Gobierno y Asamblea Consultiva del CONAPRED.

Aunado a esto, el Programa retoma la Guía Práctica para Desarrollar Planes Nacionales de Acción contra la Discriminación Racial, elaborada por la OACNUDH.

Estructura del PRONAIIND 2014-2018

Diagnóstico: El PRONAIIND incluye un diagnóstico que da cuenta de la situación de la discriminación en el país.

Objetivos, estrategias y líneas de acción: Los objetivos, estrategias y líneas de acción plantean la política antidiscriminatoria a través del establecimiento de acciones que deberán ser atendidas por las dependencias y entidades que forman parte de la APF. El PRONAIIND está compuesto por 6 objetivos, 35 estrategias y 242 líneas de acción, de las cuales 24 son líneas transversales a toda la APF. Para el resto, se establecieron dependencias o entidades específicas responsables de su ejecución. En

total, están involucradas directamente 52 instituciones públicas.

El Programa está estructurado de tal manera que contiene acciones para, al menos, 12 grupos sociales discriminados: personas adultas mayores, afrodescendientes, personas de la diversidad religiosa, personas migrantes y refugiados, mujeres, niños, niñas, personas con discapacidad, trabajadoras del hogar, personas con VIH/SIDA, jóvenes y población LGTBTTTI. .

Indicadores: El PRONAIIND incluye 10 indicadores para la medición del avance en la implementación del mismo.

Publicación y presentación

El PRONAIIND 2014-2018 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 2014. Es un Programa de carácter especial, y por lo tanto, obligatorio para la APF.

Fue presentado formalmente en un evento público el 18 de agosto de 2014 por el Lic. Miguel Ángel Osorio Chong, Secretario de Gobernación, acompañado de la Secretaria de Desarrollo Social, Lic. Rosario Robles Berlanga, y la Secretaria de Salud, Dra. Mercedes Juan López. Al evento asistieron diversas personalidades del servicio público, la academia y la sociedad civil.

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

El derecho a la igualdad y no discriminación está contenido en el Artículo 1o de la Constitución, y configura uno de los principios y fundamentos centrales de los derechos humanos. El Estado mexicano se ha comprometido a respetar y garantizar, a través de todas sus instituciones, los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales, sin discriminación de ninguna índole.

La discriminación vulnera los derechos humanos y las libertades, sea a través la discriminación directa e indirecta, sustantiva y formal, en las prácticas sociales e institucionales, por lo que resulta imprescindible que tanto las personas, las normas y las prácticas que contravienen la igualdad y la no discriminación sean modificadas y eliminadas de la normalización institucional.

Se ha avanzado en ese terreno a partir del trabajo con instancias globalizadoras y transversales, con la voluntad política de diversas instancias cuyas acciones han reforzado el avance de este objetivo en la búsqueda común de lograr la transformación normativa y la práctica de las personas del servicio público para que haya concordancia con el mandato jurídico y la explícita voluntad de eliminar la discriminación en la cultura institucional y al servicio de la ciudadanía.

Para cumplir con ello, cada institución pública del Ejecutivo Federal deberá continuar y profundizar las tareas de armonización normativa y de transformación de su práctica cotidiana, de tal manera que se eliminen las disposiciones regulatorias y administrativas que favorecen o toleran prácticas discriminatorias.

Logros

Se acordó con la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la SFP que la Guía de Cumplimiento de los Lineamientos de Integridad y Ética 2015 incluya la capacitación de todos los integrantes de los Comités de Ética durante ese año a través de la plataforma Conéctate; a fin de que cuenten con las bases mínimas respecto de la obligación de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.

El Programa de Educación a Distancia Conéctate amplió su oferta de cursos. Para diciembre de 2014 operaron 15 cursos en línea con un total de 22,723 servidores/as públicos egresados, de los cuales 17,486 pertenecen a la APF, 5,008 a la Administración Pública Estatal y 229 a la Administración Pública Municipal.

Actividades relevantes

Estrategia 1.1 Adecuar la normatividad y procedimientos en programas y servicios de la APF para garantizar igualdad de trato y oportunidades

Se realizó la revisión de requisitos para acceder a trámites, servicios y programas bajo el criterio de igualdad y no discriminación en diversas entidades y dependencias de la APF.

Se acordó con la SFP la actualización y difusión de la “Guía para Determinar el Porcentaje de Normas Simplificadas” a fin de incorporar la obligación de igualdad y no discriminación, de tal forma que ésta sea referencia para la revisión, modificación y elaboración de las reglas de operación de los programas de las dependencias y entidades de la APF.

Se realizó el proceso para la integración de una cláusula antidiscriminatoria como parte del componente Atención a Desastres Naturales en el Sector Agropecuario (fondo) para cada una de las solicitudes de apoyo y en los comunicados de validación de productores a beneficiar.

En el artículo 10 de las reglas de operación del Programa Nacional Forestal 2014 en, se incluyó una modificación que dicta: “Los apoyos deberán ser otorgados sin distinción de género, raza, etnia, credo religioso, condición socioeconómica u otro factor que implique discriminación a las personas solicitantes que cumplan con los requisitos señalados en las presentes reglas”.

En los Lineamientos Generales para las Campañas de Comunicación Social, la SEGOB incluyó un capítulo especial para que dependencias y entidades de la APF incorporen en sus programas, estrategias y campañas, contenidos que contribuyan a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, la equidad de género, la erradicación de roles y estereotipos y la eliminación del lenguaje sexista y excluyente.

Se encuentran en proceso la revisión de reglamentos internos de diferentes dependencias y entidades de la APF para incluir la observancia del derecho a la igualdad y no discriminación. Reportan la inclusión de dicha observancia, por mencionar sólo algunos, CONAVI, y SEDENA mientras que la Presidencia de la República y la Secretaría de Relaciones Exteriores se encuentran en proceso.

En agosto, la STPS, INMUJERES y CONAPRED firmaron el Convenio de Colaboración para el Desarrollo de Acciones en Materia de Igualdad Laboral y no Discriminación. Dicho convenio tiene como objetivo diseñar el Certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación (CINDI), para la promoción de estos derechos, fusionando así la NMX, el MEG y la ICI.

Estrategia 1.2. Incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad y no discriminación

Se estableció el compromiso de incluir la obligación de igualdad y no discriminación dentro del Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos (MAAGRH) con la finalidad de adecuar la normativa relativa a contratación, promoción y permanencia laboral para eliminar prácticas discriminatorias, y; la prohibición expresa de pruebas de VIH/Sida y no gravidez como requisito de acceso o permanencia.

Se incluyeron procedimientos de solicitud de permiso de paternidad en reglamentos internos de diversas entidades y dependencias de la APF (ISSSTE, CONAPRED, ISSFAM, CAPUFE, INDESOL, CONADE, CONAFOR, Presidencia de la República).

En cuanto a la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en el código de ética y de conducta institucionales, reportan como atendida la línea de acción, entre otros: CONADE, CONAPRED, CONASAMI, CONAVI, FOVISSTE, INCA Rural, INDESOL, Instituto Nacional de Pediatría, Instituto Nacional de Psiquiatría, SEDENA, SFP, SEP y Presidencia de la República.

Se acordó que en la Guía de Cumplimiento de los Lineamientos de Integridad y Ética 2015 elaborados por la SFP, se establecerá como una acción obligatoria para toda la APF incorporar el principio de igualdad y no discriminación en sus códigos de conducta.

El CONAPRED participó junto con la STPS en la elaboración de propuesta de Protocolo de accesibilidad, para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo respecto a la obligación de los centros de trabajo con una plantilla mayor a 50 empleados/as, a contar con condiciones de accesibilidad.

La STPS promovió la elaboración de materiales de difusión accesibles para garantizar el acceso a la información a las personas con discapacidad visual mediante la emisión de 10,000 dípticos en lenguaje braille, sobre la oferta institucional de la dependencia.

Estrategia 1.3. Generar y aplicar la normativa que garantice progresivamente la accesibilidad universal en el quehacer de la APF

Se realizó una mesa de trabajo con CONAPRED, CONADIS y organizaciones de la Sociedad Civil en la coordinación de Estrategia Digital Nacional para la aplicación de estándares internacionales en materia de accesibilidad en el portal único de gobierno gov.mx, y para la emisión del instrumento reglamentario del artículo 201 de la Ley

Federal de Telecomunicaciones en materia de accesibilidad web en portales oficiales.

Se elaboró el Programa de Accesibilidad de la Red Aeroportuaria, con el objetivo de tener una infraestructura que garantice la accesibilidad de las personas con discapacidad y adultas mayores. Esto incrementará la oferta de los servicios aeroportuarios dentro de la normatividad aplicable con los mejores estándares de seguridad y calidad.

Estrategia 1.4. Capacitar y sensibilizar al servicio público de la APF en la obligación de garantizar la igualdad y no discriminación

El 29 y 30 de septiembre de 2014, se realizó el 4o Curso Internacional de Alta Formación sobre Políticas de Igualdad para una Sociedad de Derechos, con la participación de 312 servidoras y servidores públicos de 23 entidades de la administración pública, provenientes de 16 entidades federativas y 17 municipios. Durante dicho curso se presentó y analizó el PRONAIND.

Se desarrolló el curso en línea: "Introducción al mecanismo de gestión pública sin discriminación", cuyo objetivo es identificar las principales acciones institucionales para prevenir y canalizar la atención a conductas discriminatorias, dirigido a personas integrantes y suplentes del Comité de Ética de cada dependencia de la APF. El curso se ofertará en modalidad autoinstrucciona en la plataforma Conéctate en 2015.

Realización del Manual y Protocolo para la Elaboración de Políticas Públicas de Derechos Humanos Conforme a los Nuevos Principios Constitucionales por parte de la Subsecretaría de Derechos Humanos perteneciente a la Secretaría de Gobernación.

El 11 de octubre 2014 se realizó el Foro "Buenas Prácticas de igualdad laboral y No Discriminación", cuyo objetivo fue compartir las acciones realizadas en materia de igualdad, lecciones aprendidas y detectar áreas de oportunidad basados en la Guía ICI; MEG y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012. En el evento participaron más de 100 trabajadoras y trabajadores de distintos organismos gubernamentales y privados.

Estrategia 1.5. Impulsar la coordinación con las entidades federativas, delegaciones y municipios para promover el derecho a la igualdad y no discriminación

En octubre de 2014 la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO), aprobó el Acuerdo 21, mediante el cual los gobernadores se comprometen a realizar acciones para la defensa de los derechos humanos. Entre las acciones concretas con el CONAPRED destacan: capacitación; conformación y fortalecimiento de instituciones encargadas de prevenir la discriminación

y, elaboración de programas estatales para la igualdad y no discriminación.

Los días 18 y 21 de agosto de 2014 se presentó la Guía para la Elaboración de Programas Estatales para la Igualdad y la No Discriminación (PROESIND), ante enlaces de diferentes entidades federativas y distintos órdenes de gobierno estatales en el marco del Curso de Alta Formación (CAF) así como a Secretarios de Gobierno de las 32 Entidades Federativas.

Coahuila y Colima elaboraron sus programas estatales para la igualdad y no discriminación, que se publicarán a inicios de 2015. Morelos, Hidalgo y Tamaulipas se encuentran diseñando los suyos mientras que en Tabasco se firmó el Convenio Marco de Colaboración con CONAPRED, donde destaca el compromiso de revisar e impulsar la reedición de los Programas Sociales del Gobierno del Estado para dar reconocimiento a la población afrodescendiente.

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) elaboró 10 diagnósticos de accesibilidad web de los sitios de gobiernos estatales, conforme a lineamientos establecidos en Convenios de Colaboración ya firmados entre el CONAPRED y entidades federativas, como primer paso para que estos sitios sean accesibles para personas con discapacidad.

Durante 2014, dentro del programa de educación a distancia Conéctate se abrió el curso “El ABC de la accesibilidad web” con la finalidad de que personas del servicio público de la APF, entidades federativas y municipios puedan adquirir conocimientos en la materia.

Resultados de los indicadores del Objetivo1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público

Nombre	Línea base	2014	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.	0% (2013)	ND	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.	5,696 (2013)	22,723	18,000

Nota:

NA: No aplica. ND: La información del indicador debe reportarse pero aún no se encuentra disponible.

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

Contar con los instrumentos necesarios para proteger a la ciudadanía ante actos discriminatorios requiere de una transformación institucional que lo haga posible, de tal manera que las instituciones cuenten con las herramientas y mecanismos necesarios para esta protección en la vida ordinaria de las instituciones, tanto públicas como privadas.

Se ha podido avanzar en esta dirección a través de la generación de propuestas y procesos de trabajo que van configurando la ruta que habrá de seguir la APF para realizar este objetivo. Precisamente la transversalidad del derecho a la igualdad y no discriminación requiere que las instancias públicas realicen las acciones necesarias para cumplir con la obligación de protección de este derecho. Para lograrlo, el CONAPRED ha trabajado fuertemente en la generación de Lineamientos que Regulan la Aplicación de las Medidas Administrativas y de Reparación del Daño en Casos de Discriminación, así como en una propuesta para las instituciones públicas en la atención a las quejas por presuntas violaciones al derecho a la no discriminación basado en el modelo de defensa del Conapred, y en la oferta de un mecanismo orientado a la protección de las personas a través de los propios Comités de Ética de la APF vigentes actualmente.

Logros

Se acordó con la SFP impulsar un mecanismo dentro de los Comités de Ética de todas las dependencias y entidades de la APF, para la atención de los casos de quejas por discriminación que se presenten, cometidos en agravio de personas usuarias o de compañeras y compañeros de trabajo.

A partir de un convenio firmado en junio de 2014, la PROFECO ha iniciado la atención de quejas por actos discriminatorios en el ámbito del consumo.

Publicación en el DOF de los Lineamientos que Regulan la Aplicación de las Medidas Administrativas y de Reparación del Daño en Casos de Discriminación, con el que se reforzará la protección de la ciudadanía ante la violación de su derecho a la igualdad y no discriminación.

Actividades relevantes

Estrategia 2.1. Establecer lineamientos, guías y protocolos de atención al público y prestación de servicios que promuevan la igualdad y no discriminación.

Se capacitó a las y los prestadores de servicios de la línea de atención TelSida en materia de promoción de la cultura de queja / denuncia de servicios de salud y con la finalidad de evitar actos discriminatorios.

Elaboración y difusión del video Cómo presentar una queja en el CONAPRED. Su objetivo general consiste en que la ciudadanía identifique las características de un acto de discriminación cometido por integrantes del servicio público o bien, por particulares, asimismo que conozca de manera general cuáles son los medios que puede utilizar para presentar una queja ante el CONAPRED y el curso que seguirá hasta su conclusión.

Estrategia 2.2. Establecer mecanismos de atención a quejas por discriminación en todas las dependencias y entidades de la APF

Luego de la reforma de la LFPED, el CONAPRED armonizó sus procedimientos y protocolos de atención a quejas, a fin de proceder también en contra de particulares por violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación.

En coordinación con la SFP, se acordó la incorporación de un mecanismo para la gestión pública sin discriminación en la operación de las dependencias y entidades de la APF.

El CONAPRED modificó el procedimiento de queja por actos u omisiones discriminatorias cometidas por particulares para utilizar, además de la conciliación, medidas de tipo administrativo y de reparación.

Estrategia 2.3. Ejercer la autoridad regulatoria de la APF para prevenir la discriminación en bienes y servicios públicos que brindan particulares.

Derivado de la Resolución por disposición: 2/2012 del CONAPRED, Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) reporta que ha incluido una cláusula antidiscriminatoria en los contratos de acceso a zona federal en la que se manifiesta que los prestadores de servicios cuentan, en su parque vehicular, con al menos un transporte con adecuaciones o equipos para personas con discapacidad.

Posterior a la reforma de la LFPED de 2014, el CONAPRED emitió la resolución por disposición 02/2014, a través de la cual impuso diversas medidas administrativas y de reparación a una escuela particular, a fin de reparar el daño de forma integral a la víctima del acto de discriminación.

Estrategia 2.4. Promover el acceso a la justicia y reparación en casos de discriminación

Se publicaron en el DOF los Lineamientos que Regulan la Aplicación de las Medidas Administrativas y de Reparación del Daño en Casos de Discriminación, con el que se reforzará la protección de la ciudadanía ante la violación de su derecho a la igualdad y no discriminación.

Se suscribió un Convenio de Colaboración entre la PROFECO y el CONAPRED. La cláusula segunda del convenio establece acuerdos relacionados con apoyo técnico; actividades académicas y de capacitación; campañas de difusión; la Guía "Institución Comprometida con la Inclusión" (ICI); materiales y publicaciones; accesibilidad y multiplicación de la defensa; entre otras temáticas.

Resultados de los indicadores 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	2014	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.	0.5% (2013)	5.3%	100% de las dependencias y entidades

Nota:

La línea base original de 0%, se reajustó con información reportada durante 2013. Se solicitó a la Unidad de Evaluación del Desempeño de la SHCP su actualización.

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

Lograr una sociedad igualitaria, sin discriminación, requiere de los esfuerzos de todas las instituciones públicas del Gobierno Federal. La agenda democrática del desarrollo, del bienestar y protección social está vinculada estrechamente con la igualdad ciudadana en el disfrute de libertades, derechos y servicios sin ningún tipo de discriminación, sea en la salud, en la educación, en el trabajo, en la seguridad social, en los derechos políticos y civiles y aquellos ámbitos necesarios para poder llevar adelante el proyecto de vida de cada una de las personas que integran la sociedad.

Los grupos sociales más discriminados deben ser considerados prioritariamente por el Gobierno en las estrategias y programas de desarrollo y bienestar en todos los ámbitos y sectores, para lograr detener el empeoramiento de sus condiciones de vida y todavía más, subsanar las condiciones que les permitan el ejercicio de derechos y libertades a través de medidas efectivas y progresivas que contrarresten esa desigualdad de trato que les ha mantenido excluidos del bienestar personal, social, económico y cultural al que tienen derecho, pero que precisamente por pertenecer a grupos sociales que han sido discriminados históricamente -no sólo por pobreza- han quedado desaventajados, con menos libertades, oportunidades y derechos.

Dado el tamaño del reto de acotar las brechas de desigualdad, los resultados deberán observarse gradualmente, y tal como lo estima el PRONAIND, serán fruto de la articulación de la política social y económica que a través de sus programas y acciones, irán ajustando su orientación bajo la perspectiva del artículo 1º Constitucional.

Logros

Las instancias públicas reportan la puesta en marcha de diversas acciones de inclusión dentro de los programas sociales, que tienen como foco de atención a grupos discriminados tales como personas con discapacidad, migrantes, indígenas, madres adolescentes, personas adultas mayores, trabajadoras del hogar, a quienes se les está otorgando prioridad en su atención.

Para otorgar herramientas a la APF que ayuden a incorporar la vertiente de igualdad y no discriminación dentro de las políticas públicas, se creó el curso “Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación” a través de la

plataforma de capacitación a distancia Conéctate, y se elaboró el Catálogo de medidas para la igualdad para reforzar la comprensión de las acciones igualatorias contenidas en el PRONAIND y en la LFPED.

Actividades relevantes

Estrategia 3.1 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la educación de personas y grupos discriminados

La SEP reportó la elaboración de documentos con base en Marcos Curriculares de la Educación Indígena, la norma pedagógica para las escuelas de educación indígena y escuelas para población migrante; contienen el enfoque transversal de derechos humanos, derechos de los pueblos indígenas y de la población migrante, así como el de género. Su implementación conlleva acciones para eliminar la discriminación.

El CONAFE realizó la actualización de los materiales de atención a población indígena y migrante con la participación de las y los jóvenes.

Estrategia 3.2 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derecho a la salud de personas y grupos discriminados

La Secretaría de Salud reportó la realización de diversos Diagnósticos participativos de necesidades de salud en municipios con población indígena; con la participación de líderes locales, asambleas comunitarias, talleres con líderes y representantes de la comunidad, médicos tradicionales y parteras.

Estrategia 3.3. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la seguridad social de personas y grupos discriminados

El IMSS está gestionando la entrada en vigor del Acuerdo ACDO.SA2.HCT.250614/140.P.DIR, que autoriza el establecimiento de los procedimientos técnicos, operativos y formatos necesarios que agilicen la incorporación de las trabajadoras domésticas al régimen obligatorio. Una vez que entre en vigencia buscarán las condiciones técnicas que faciliten el pago bimestral a empleadores/as y se implementará progresivamente su incorporación.

Como parte de la política de cuidado para las personas adultas mayores, la SEDENA se ha comprometido a realizar las modificaciones en el marco jurídico del ISSFAM y el reglamento de la Casa Hogar para personas adultas mayores, para lograr que sean estancias con espacios arquitectónicos adecuados y accesibles para la prestación de servicios y el cuidado de las personas que atienden.

Estrategia 3.4 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados

La Secretaría del Trabajo promovió el incremento de centros de trabajo incluyentes, que ofrezcan oportunidades de empleo digno (formal) a las personas en situación de vulnerabilidad, en igualdad de oportunidades y sin discriminación.

La Secretaría de Salud inició acciones para que en la revisión y actualización del Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Profesional de Carrera, se consideren aspectos relacionados con la Compatibilidad entre la vida personal y laboral y la provisión efectiva de servicios públicos de cuidado.

El Instituto Nacional de Migración puso en marcha el programa “Somos Mexicanos” cuya finalidad es promover la reinserción de personas migrantes con nacionalidad mexicana, a fin de generar condiciones económicas y sociales favorables para evitar la migración a Estados Unidos.

La Secretaría de Economía, a través del INADEM ha enfocado los apoyos crediticios otorgados a las intermediarias financieras por parte de la SHCP, a través de microcréditos a mujeres, población indígena y habitantes de zonas prioritarias de acuerdo con el Sistema Nacional para la Cruzada contra el Hambre y el Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia.

Estrategia 3.5. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos civiles de personas y grupos discriminados

La SEDATU, a través de la CONAVI reporta que el Programa Vivienda Digna para Jefas de Familia: tiene la finalidad de lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el acceso a la vivienda. Esto es relevante para lograr la titularidad de la propiedad para las mujeres.

Estrategia 3.6. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos políticos de personas y grupos discriminados

Con la finalidad de fomentar la prevención de prácticas discriminatorias en los procesos electorales para garantizar los derechos político-electorales de todas las personas y contribuir en la construcción de una sociedad democrática, el CONAPRED a abrió el Curso en línea “Iguales y diferentes: la ciudadanía en los procesos electorales” en su plataforma Conéctate.

Estrategia 3.7. Ejecutar otras medidas de igualdad a favor de personas y grupos discriminados

La Oficina de la Presidencia reporta que la Estrategia Digital Nacional promoverá el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluido Internet.

La SCT planteó que el programa México Conectado brinda conectividad a Internet a escuelas, hospitales, bibliotecas y centros comunitarios, plazas públicas y a todos los sitios y espacios públicos del país. Aproximadamente el 60% de los sitios públicos conectados mediante este programa se encuentran en localidades de alta y muy alta marginación.

Resultados de los 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	2014	Meta 2018
3.1 Porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo. (Bienal)	8.5% (2012)	ND	4.6%
3.2 Porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud. (Bienal)	24.3% (2012)	ND	5%
3.3 Porcentaje de población con discapacidad que carece de acceso a la seguridad social. (Bienal)	45.3% (2012)	ND	33%

Nota:

ND: La información del indicador para 2014 aún no se encuentra disponible. Se estima que será publicada en el segundo semestre de 2014.

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

La ineficacia de las políticas públicas dirigidas a eliminar los obstáculos en el acceso a los derechos de algunos grupos discriminados, tiene en parte su origen en la falta de información precisa sobre las condiciones de vulnerabilidad y discriminación que los afectan. El propósito del cuarto objetivo del Programa es impulsar la generación de información útil y que pueda ser empleada para lograr que las acciones del gobierno tengan un mayor y mejor alcance.

En primer lugar, es necesario que las instancias públicas desagreguen la información que producen, en función de categorías que permitan identificar a los grupos discriminados. Esto permitirá que se conozca el tipo de población discriminada que se atiende, en razón de la atención prioritaria que deben recibir, y también para que esta información nutra la generación de indicadores que contribuyan a transformar las políticas públicas de manera adecuada, para cumplir con el derecho a la igualdad y no discriminación.

Por otro lado y de acuerdo con la LFPED, las instancias de la APF tienen la obligación de reportar al CONAPRED aquellas acciones que contribuyan a eliminar las barreras en el acceso y ejercicio de los derechos, lo que permitirá dar seguimiento al conjunto de medidas para la igualdad que se llevan a cabo en el Gobierno Federal y dar cuenta del avance en la materia.

El mecanismo de seguimiento y evaluación del PRONAIIND deberá fortalecer la generación de información útil a este propósito, además de contribuir al monitoreo y evaluación para la mejora en la ejecución del PRONAIIND.

Logros

El CONAPRED, en colaboración con UNICEF México, el DIF, el INAFED y la Red Mexicana de Ciudades Amigas de la Niñez, puso a disposición la herramienta: “Indicadores municipales sobre derechos de la infancia: Construyendo metas de gobierno”. Es un instrumento que aporta indicadores que facilitan el conocimiento de los derechos de la infancia y adolescencia en los municipios del país.

En cuanto al impulso a la realización de estudios en materia de igualdad y no discriminación, el estudio sobre La desigualdad de trato en el diseño del gasto público federal mexicano, elaborado por el CIDE ofrece un acercamiento sobre la discriminación generada a partir de la asignación de las partidas presupuestales dentro de programas sociales.

En la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte y Sur (EMIF) se incluyó un módulo sobre discriminación y preguntas en los cuestionarios, con el objetivo de captar mayor y mejor información sobre las poblaciones que son objeto de estudio, así como las características particulares de discriminación múltiple de las que son víctimas.

El CONAPRED realizó una encuesta sobre Trabajo del Hogar, dirigida a trabajadoras/es y empleadoras/es con el propósito de contar con información más precisa y contribuir a alcanzar el reconocimiento del trabajo doméstico de este sector de la población.

Se realizaron dos mesas de trabajo, coordinadas por el CONAPRED, el INAH y el INEGI, donde se definió la pregunta de autoadscripción afrodescendiente que se empleará en la Encuesta Intercensal 2015, con el fin de generar estadísticas y visibilizar a este grupo de población.

En 2014 se designaron 116 Enlaces Institucionales, pertenecientes a 73 dependencias y/o entidades de la APF, y se recibió la información de las acciones de implementación para 2014 y 2015 del PRONAIIND por parte de 63 dependencias.

En septiembre se llevó a cabo la primera reunión plenaria con los Enlaces Institucionales del PRONAIIND en el marco del 4o. Curso Internacional de Alta Formación sobre el PRONAIIND y políticas para la igualdad, con la finalidad de abrir un espacio de información e interacción entre las y los Enlaces e intercambiar propuestas para la implementación del programa

Se elaboró un micrositio de políticas públicas para la igualdad que entre otras herramientas contiene el Tablero de Control para el seguimiento a la ejecución del PRONAIIND.

Actividades relevantes

Estrategia 4.1. Generar y ampliar información estadística desagregada y periódica de todos los grupos de población para combatir la desigualdad de trato

Se publicó en páginas web institucionales información referente a grupos discriminados beneficiados por la Cruzada Nacional contra el Hambre, en formato de datos abiertos.

Se ha impulsado el incremento del registro de información de las instituciones que participan en el Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral, con el fin de contar con información precisa y desagregada por sexo y las condiciones de la población usuaria.

Estrategia 4.2. Desarrollar padrones y registros administrativos desagregados de usuarios de programas y servicios públicos

Se comenzó a trabajar de manera coordinada con la SFP para revisar el Manual de operación del Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales (SIIPP-G), con el objetivo de realizar las modificaciones que permitan obtener información precisa sobre grupos discriminados.

Estrategia 4.3. Establecer un sistema de monitoreo de las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas en la APF

En el marco del mecanismo de seguimiento y evaluación del PRONAIIND, se realizaron diversas reuniones de trabajo con instancias de la APF, como se detalla a continuación:

Revisión de las metodologías de la Unidad de Evaluación de Gestión y Desempeño Gubernamental de la SFP para abordar el mecanismo de seguimiento del PRONAIIND y establecer una referencia periódica de sus avances.

Reuniones de trabajo para abundar sobre el tema de la discriminación, los contenidos del PRONAIIND y el establecimiento de estrategias de trabajo para la implementación del Programa, con personal de la Oficina de la Presidencia de la República.

A solicitud de la SEP, se llevó a cabo un seminario con duración de seis horas en el que personal del CONAPRED sensibilizó a las y los asistentes en materia de igualdad y no discriminación. Además se explicaron los contenidos del PRONAIIND y se asesoró a las unidades asistentes en un proceso de auto adscripción a las líneas de acción.

El CONAPRED brindó asesoría y orientación a diversas entidades y/o dependencias para implementar las líneas de acción, tal ha sido el caso, entre otras, de la Comisión Nacional de Seguridad, la Secretaría de Defensa Nacional y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Estrategia 4.4. Impulsar la dimensión de igualdad de trato y de oportunidades en las evaluaciones de programas sociales.

En conjunto con la SHCP y la SFP se está promoviendo ante el CONEVAL la actualización de los Lineamientos

Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la APF con el fin de incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en las evaluaciones externas.

Estrategia 4.5. Implementar un mecanismo de seguimiento al cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación

En 2014 se llevaron a cabo tres reuniones del Grupo de Trabajo para el Cumplimiento de las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (GT-CERD), a fin de dar seguimiento a los esfuerzos y el diseño de estrategias comunes para dar respuesta a las recomendaciones del Comité CERD.

Además, dentro del mismo GT-CERD se realizaron reuniones temáticas para diseñar y coordinar una campaña de sensibilización de la población afromexicana en el marco de la Encuesta Intercensal 2015.

Se elaboró una matriz sobre las obligaciones internacionales del Estado mexicano en la lucha contra la discriminación racial, el racismo, la xenofobia y formas conexas de intolerancia, que permite identificar las posibles acciones que realizan las instancias del GT-CERD.

La SRE ha dado continuidad a la alimentación del “Portal de Recomendaciones Internacionales a México en materia de Derechos Humanos”.

Estrategia 4.7. Generar mecanismos de medición de las situaciones de la discriminación

Se han llevado a cabo reuniones de trabajo con la SFP para impulsar el desarrollo de indicadores sobre igualdad y no discriminación en las Matrices de Indicadores para Resultados (MIR).

En relación con el desarrollo de indicadores que ayuden a medir la discriminación, el estudio del CIDE sobre La desigualdad de trato en el diseño del gasto público federal mexicano, propone indicadores concretos para medir la desigualdad de trato en la asignación presupuestaria.

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

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

Nota:

ND: La información para el cálculo del indicador para 2014 aún no se encuentra disponible, es de periodicidad bianual y no ha sido publicada.

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

Uno de los componentes más importantes de la discriminación es el cultural, que se basa en prejuicios, estereotipos y la estigmatización en contra de algunos grupos sociales y se refleja en actitudes y lenguaje excluyente, trato diferenciado, discursos de odio y en el caso más extremo, pueden llegar a materializarse en delitos graves contra las personas.

La APF no puede deslindarse de la responsabilidad de incidir en la esfera social, por el contrario, su papel es clave en la formulación de acuerdos con los actores que influyen de manera directa en la sociedad, tales como los del ámbito de la educación, quienes promocionan la cultura, el deporte, la fe, y por supuesto los medios de comunicación. Es preciso que desde su posición estratégica promuevan la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

La tarea conjunta entre autoridades públicas y actores privados es muy importante para contrarrestar la discriminación y promover una cultura de igualdad de trato que modifique los estereotipos sociales y los prejuicios que norman las relaciones sociales todas. Esta tarea es de largo aliento, sin embargo se va avanzando en la generación de alianzas para la toma de conciencia y un cambio que repercuta en la transformación cultural.

Logros

El 21 de marzo del 2014, el Presidente Enrique Peña Nieto decretó el Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, que se celebra cada 17 de mayo. Con ello se visibiliza el compromiso institucional por avanzar en pro de la igualdad y la no discriminación en México, con la finalidad de que todas las instituciones públicas cuenten con acciones a favor de la igualdad y la no discriminación.

En 2014, el CONAPRED editó la segunda serie de trece libros ilustrados infantiles de la colección “Kipatla, para Tratarnos Igual” en colaboración con la Asociación para Leer, Escuchar, Escribir y Recrear, A. C. Dicha colección busca que niñas y niños descubran e identifiquen diferentes manifestaciones de discriminación; y al mismo tiempo aprendan la manera de interactuar socialmente sin discriminar.

En septiembre se lanzó la campaña #SinTags dirigida principalmente a jóvenes, para posicionar en redes sociales el discurso de igualdad y no discriminación frente al de odio. Para ello se creó una plataforma con cuentas en Facebook y twitter, logrando 80,862 fans, un total de

3, 041,881 usuarios en Facebook; 1,838 seguidores en Twitter, y el hashtag “#SinTags” obtuvo un alcance de 4.1 millones de usuarios y una exposición de 33.5 millones de usuarios., convirtiéndose en Trending Topic.

Se suscribieron 117 instituciones públicas y privadas de diferentes estados de la república a la Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión (ICI), que promueve CONAPRED, con el objeto de llevar a cabo acciones para prevenir y eliminar la discriminación en sus centros de trabajo. Se inscribieron 25 municipios, 66 instancias municipales y 21 empresas.

Actividades relevantes

Estrategia 5.1 Impulsar acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación sustantiva e interseccional

Se transmitió en diversos sistemas de televisión pública estatales como Canal Once, TV UNAM y el Canal del Congreso, y en redes sociales, las series “Kipatla, para tratarnos igual” y “Nosotros los Otros”, campañas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.

Asimismo se transmitieron los programas Viaje todo incluyente, Diálogos en confianza, Hacen el bien sin mirar a quién, con la finalidad de promover una cultura de igualdad entre los diferentes grupos discriminados.

El IMER realizó diversas campañas en materia de igualdad y no discriminación, contra la homofobia, sobre el Día Internacional de las personas con Discapacidad, sobre el uso no sexista del lenguaje, así como en el tema de igualdad de género y la no discriminación por orientación sexual.

Se desarrolló el video La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, como parte de una colección de videos educativos, de manera que la población en general y las personas integrantes del servicio público reconozcan en la ley una de las herramientas existentes en el contexto nacional para enfrentar de manera más eficaz la discriminación.

Estrategia 5.3. Impulsar acciones contra el racismo y la discriminación racial

En la promoción del derecho a la igualdad y la no discriminación, el CONAPRED desarrolló el curso en línea “El derecho a la igualdad y la no discriminación de la población afromexicana”; dirigido a personas servidoras públicas, integrantes de la sociedad civil y población a fin de reflexionar acerca del racismo y la discriminación racial que enfrenta dicha población.

A través del CONAPRED se difundieron boletines y materiales informativos sobre el Decenio de las personas afrodescendientes; y por primera vez la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI incluye este tema en su censo

así como información de distintos grupos en situación de vulnerabilidad.

Estrategia 5.4 Impulsar acciones contra la xenofobia y formas conexas de intolerancia

Para el reconocimiento y valoración de la presencia y aportaciones culturales, sociales y económicas de las personas migrantes y refugiadas, la Secretaría de Educación Pública, incluyó dentro de los Marcos Curriculares de la Educación Indígena y de la población migrante de los niveles preescolar y primaria, el fascículo “Ámbito histórico de la migración en México”.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) apoyó proyectos que promueven y contrarrestan la estigmatización y la criminalización de las personas migrantes, y realizó formación de grupos de niños/as, adolescentes líderes comunitarios que implementan proyectos productivos, culturales, deportivos, educativos y recreativos orientados a la sensibilización de los riesgos asociados a la migración infantil no acompañada.

Para combatir las actitudes xenofóbicas y formas conexas de intolerancia sea creó la campaña para prevenir la discriminación de las personas migrantes a través del IMER que ha realizado spots sobre el tema.

Estrategia 5.5. Impulsar acciones contra la intolerancia cultural, regional y religiosa

En reconocimiento a la diversidad religiosa y para ubicarla dentro del contexto de la pluralidad social, el CONAPRED impartió cursos de capacitación sobre “Diversidad religiosa y No Discriminación” así como conferencias sobre el tema dirigidas a representantes de diversas asociaciones religiosas, y a funcionarias/os públicos.

Estrategia 5.6 Impulsar acciones contra el clasismo y la discriminación por condición socioeconómica

La STPS creó y distribuyó materiales de sensibilización para la valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado sin discriminación. Se difundieron 37,200 cartas de derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras, en las entidades del país a través de las Delegaciones Federales del Trabajo.

En el marco del Convenio 189 de la OIT, el CONAPRED presentó el reporte “Una aproximación a la situación de las Trabajadoras del hogar”, con la finalidad de visibilizar y analizar la situación de las personas trabajadoras del hogar, y evidenciar la necesidad de generar políticas públicas en la materia.

El SNDIF realizó acciones dirigidas a las poblaciones callejeras, a través de atención especializada a niñas/os y adolescentes con proyectos educativos, de salud, deportivos, culturales, así como de capacitación para el trabajo.

Estrategia 5.7 Impulsar acciones contra la discriminación en razón de edad

A través de la clínica de Psicogeriatría, el Instituto Nacional de Psiquiatría aplicó el Programa de Intervención Psicoeducativa para Cuidadores (familiares y no familiares) de pacientes con demencia, con el objeto de generar acciones para revalorar el respeto y trato digno de las personas adultas mayores en la comunidad y familias.

La creación por parte de la SEP, del Comité Interinstitucional para el fomento de la participación infantil, donde se incluyen todas las delegaciones del DF y organizaciones no gubernamentales junto con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal e IBBY para fomentar la participación infantil en las decisiones familiares, comunitarias y públicas.

Se creó la Red Nacional de DIFusores de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes por parte del SNDIF para difundir los derechos de la niñez. Esta Red realizó talleres, conferencias, concursos entre otros, en materia de igualdad y no discriminación.

La SEP impulsó la campaña para la prevención del acoso escolar y bullying, y creó el Programa a favor de la Convivencia Escolar; abriendo un portal en internet y línea telefónica donde se puede denunciar casos de acoso escolar. También se realizan campañas de prevención y distribución de materiales sobre el tema.

La STPS sensibilizó a empresas para que éstas incorporen medidas de inclusión laboral formal digna para personas adultas mayores y con discapacidad. Además difundió con empleadores/as información sobre la aplicación de los estímulos fiscales que obtienen por su contratación; y a través del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, asesoró a 400 empleadores.

Se realizó la entrega de los Premios por la Igualdad y la no Discriminación en abril de 2014. Las/los galardonados recibieron el premio por su labor en 2013. Se entregaron los premios Rostros de la Discriminación, y se realizó el concurso de Cuento y Dibujo “¿Y si yo fuera una persona refugiada...?”, así como el IV Concurso Nacional de Fotografía.

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

Nombre	Línea base	2014	Meta 2018
5.1 Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México.	ND	ND	Comportamiento decreciente en la percepción conforme a la línea base
5.2 Porcentaje de aumento en el número de empresas, dependencias y entidades de la APF comprometidas con la inclusión y la no discriminación.	117 (2014)	NA	560

Nota:

ND. La información del indicador para 2014 aún no se encuentra disponible. La línea base y meta se están definiendo conjuntamente con el INEGI con base en la ENADIS 2010.

NA. No aplica porque el valor de la línea base es 2014. Al respecto se solicitó la modificación de 2013 a 2014 a la UED de la SHCP.

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

A partir de la Reforma Constitucional en materia de derechos humanos de 2011, el Estado está obligado a contar con un orden jurídico nacional que promueva, proteja y garantice sin discriminación el ejercicio pleno de los derechos humanos atendiendo a los más altos estándares en la materia.

En lo que respecta a la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación, es necesario revisar la normativa nacional y de las entidades federativas con el fin de modificar todas las disposiciones que tengan criterios discriminatorios. También se deberá generar nueva legislación que fortalezca el derecho a la igualdad y la no discriminación.

En esta tarea están involucradas las autoridades de los tres poderes y los tres órdenes de gobierno, dentro del ámbito de sus competencias. A la APF le toca colaborar en el fortalecimiento del marco de derechos en el ámbito nacional e internacional para mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía.

Logros

Durante 2014 se sumaron los estados de Guanajuato y Sonora, con sus respectivas leyes contra la discriminación, a los 27 estados en el país que ya cuentan con este tipo de legislación para dotar de mayores herramientas jurídicas de exigencia del derecho a la no discriminación.

Se tipificó la discriminación en los códigos penales de tres estados: Tabasco, Nuevo León y Morelos, sumando un total de 28 entidades federativas que han tipificado 41 conductas relacionadas con la discriminación. Con ello, se avanza en el proceso de brindar certeza jurídica en cuanto a la garantía del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Se retiraron 7 reservas a instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que promueven la vigencia del derecho a la igualdad y no discriminación para grupos discriminados, con lo que el marco de derechos humanos en el país se fortalece para proteger a la ciudadanía.

Actividades relevantes

Estrategia 6.1. Promover la aprobación, firma y ratificación de instrumentos y acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación

Con la finalidad de fortalecer los derechos de la población perteneciente a grupos de diversidad sexual y de género, se apoyó el proyecto de resolución “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género” en el marco del 27o. periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, que se llevó a cabo en septiembre de 2014.

Se elaboró un informe para el Comité Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, acerca de la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a fin de dar cuenta de los avances y retos del Estado mexicano en materia de garantía de derechos para este sector de la población.

El Estado mexicano retiró el 20 de marzo varias reservas que obstaculizaban de manera discriminatoria el acceso a derechos, que se enlistan a continuación:

- Al artículo sexto de la Convención sobre Condiciones de los Extranjeros, formulada por el Gobierno Mexicano, al proceder el depósito de su instrumento de ratificación el 28 de marzo de 1931.
- Al artículo 32 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, por lo que se refiere a la aplicación del artículo 33 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, formulada al artículo 32 de la Convención, al proceder el depósito de su instrumento de ratificación el 7 de junio de 2000.
- Al artículo 31 de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, que se refiere a la aplicación del artículo 33 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, formulada por el Gobierno de México, en el depósito de su instrumento de ratificación en junio del año 2000.
- Al Artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, al proceder al depósito de su instrumento de ratificación en marzo de 1981, formulada por el Gobierno de México.
- Al artículo 62 de la Declaración para el Reconocimiento de la Competencia Contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre los casos derivados de la

aplicación del artículo 33 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Al Artículo IX de la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, adoptada en la Ciudad de Belém, Brasil, el 9 de junio de 1994, al depositar el instrumento de ratificación de la Convención citada.

El 24 de marzo se retiró la reserva expresa respecto del párrafo 4 del artículo 22 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, formulada por el Gobierno de México al depositar su instrumento de ratificación.

Estrategia 6.2. Promover la armonización de legislación nacional y federal con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación

El 2 de abril, se publicó un decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones en materia de salud, relacionadas con acciones de orientación y vigilancia institucional, capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento. Dicho decreto retoma la prohibición de la discriminación contra las mujeres que se encuentran en periodo de lactancia.

Se participó en las comparecencias de Comisiones Unidas del Senado para opinar sobre la Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, que luego de su aprobación, los reconoce como sujetos de derechos, entre ellos el derecho a la igualdad y no discriminación.

Se ha dado seguimiento a la negociación y firma entre los consulados mexicanos y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC por sus siglas en inglés),

con la finalidad de proporcionar información a ciudadanos mexicanos que trabajan en los Estados Unidos acerca de sus derechos bajo las leyes federales que protegen a los trabajadores de la discriminación, independientemente de su condición de documentación legal.

Estrategia 6.3. Promover la armonización de legislación local con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación

El CONAPRED brindó asesoría a los gobiernos del estado de Guanajuato y Sonora para la elaboración de sus respectivas leyes contra la discriminación a partir de la ley modelo con la que se cuenta.

Resultados de los indicadores 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	2014	Meta 2018
6.1 Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal.	43.9% (2013)	78.6%	59.1%

Nota:

La meta esperada para el 2014 en el DOF es de 46.9%. Ésta ha sido superada debido a la reforma constitucional en derechos humanos del 2011, reportando el valor que se indica en la casilla correspondiente al 2014.

ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES

Objetivo		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 Diario Oficial de la Federación 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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013	NA	NA	NA	NA	ND	100%
0%	NA	NA	NA	NA	ND	100%
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
<p>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=216 Por lo tanto, $x=(n/t)*100$</p>				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
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.				ND		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
t= Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.				207 ^{1/}		
NOTAS:						
NA. No Aplica porque el año de la línea base es 2013.						
ND: La información estará disponible en el segundo semestre de 2015.						
^{1/} Cuando se construyó el indicador en 2013, se tenía un universo de 216 dependencias y entidades de la APF. Dicho número resultaba de la suma de la relación de entidades paraestatales junto con las dependencias contempladas en la LOAPF. Producto de la reforma a la <i>Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento</i> del 15 de agosto de 2014, el universo pasó de 198 a 189. Si a este número se suman las 17 dependencias señaladas en el artículo 26 de la <i>Ley Orgánica de la Administración Pública Federal</i> , tenemos un nuevo total de 207; de tal forma que el valor reportado para la variable en cuestión para el año 2014 es 207						

Objetivo		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. b) 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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013	NA	NA	NA	NA	22,723	18,000 ^{2/}
5,696 ^{1/}	NA	NA	NA	NA	22,723	18,000 ^{2/}
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 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 2014		
Personas del servicio público de la APF capacitadas y capacitados en igualdad y no discriminación				17,486		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
Personas del servicio público del ámbito estatal capacitadas y capacitados en igualdad y no discriminación				5,008		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
Personas del servicio público del ámbito municipal capacitadas y capacitados en igualdad y no discriminación				229		
NOTAS:						
N.A. No Aplica porque el año de la línea base es 2013.						
^{1/} La línea base publicada se reajustó con base en la información reportada al cierre de 2013. Se solicitó a la UED de la SHCP su actualización.						
^{2/} La meta fue superada. Durante 2014 se amplió la oferta educativa en línea de CONAPRED mediante 5 nuevos cursos autoinstructivos, además se realizó vinculación estratégica con instancias de la APF, de manera que a partir de este año algunos de estos cursos forman parte de la oferta de capacitación para el servicio profesional de carrera, multiplicando el número de personas capacitadas. El aumento en la cifra se debe también a la incorporación de estrategias de seguimiento a nuestros enlaces institucionales y diversas medidas de mejora que se han impulsado al interior del Consejo. Durante el periodo indicado, se registró la participación de 17,486 funcionarias y funcionarios de la APF; 5,008 del ámbito estatal y 229 de la administración pública municipal dando el total de 22,723 personas de la administración pública capacitadas en igualdad y no discriminación. Dado lo anterior, se solicitó a la UED de la SHCP la modificación de la línea base para que pase de cero a 5,696 que es el valor reportado para el año de la línea base. Se solicitó también la modificación de metas intermedias como se señala a continuación: 2015: 23,177; 2016: 24,336; 2017: 25,553 y 2018: 26,831						

Objetivo		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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013	NA	NA	NA	NA	5.3%	100%
0.5% ^{1/}	NA	NA	NA	NA	5.3%	100%
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>t= total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.</p> <p>Donde= t= 216 z= (n/t) * 100</p>				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
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.				11		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
t= total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.				207 ^{2/}		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
<p>NOTAS:</p> <p>N.A. No Aplica porque 2013 es el año de la línea base.</p> <p>^{1/} La línea base publicada se reajustó con base en la información reportada al cierre de 2013. Se solicitó a la UED de la SHCP su actualización.</p> <p>^{2/} Cuando se construyó el indicador en 2013, se tenía un universo de 216 dependencias y entidades de la APF. Dicho número resultaba de la suma de la relación de entidades paraestatales junto con las dependencias contempladas en la LOAPF. Producto de la reforma a la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento del 15 de agosto de 2014, el universo pasó de 198 a 189. Si a este número se suman las 17 dependencias señaladas en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tenemos un nuevo total de 207; de tal forma que el valor reportado para la variable en cuestión para el año 2014 es 207.</p>						

Objetivo		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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018	
2012	8.5%	9.8%	NA	NA	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 Diario Oficial de la Federación el 16 de junio de 2010.				Porcentaje		Bienal	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014			
a) Población de 3 a 15 años que no cuenta con la educación secundaria terminada y no asiste a la escuela				ND			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014			
b) Población nacida hasta 1981 que no cuenta con la educación primaria terminada				ND			
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014			
c) Población nacida a partir de 1982 que no cuenta con la educación secundaria terminada.				ND			
NOTAS: N.A. No Aplica para los años 2011 y 2013 ya que la periodicidad de la información es bienal con base en el 2010. Para el año 2012 no aplica es el año de la línea base. N.D. No Disponible.							

Objetivo		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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2012	36.0%	NA	NA	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 Diario Oficial de la Federación el 16 de junio de 2010.				Porcentaje		Bienal
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
a) 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		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 1 en 2014		
				ND		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 1 en 2014		
				ND		
NOTAS:						
N.A. No Aplica para los años 2011 y 2013 ya que la periodicidad de la información es bienal con base en el 2010. Para el año 2012 no aplica es el año de la línea base.						
N.D. No Disponible.						

Objetivo		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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2012	49.5%	NA	NA	NA	ND	33%
45.3%						
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 Diario Oficial de la Federación el 16 de junio de 2010.				Porcentaje		Bienal
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
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.				ND		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
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.				ND		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
c) Población sin acceso a la seguridad social por alguno de los primeros dos 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		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
d) Población de 65 años o más que no dispone de acceso a la seguridad social por alguno de los criterios anteriores ni es beneficiario de algún programa social de pensiones para adultos mayores.				ND		
NOTAS: N.A. No Aplica para los años 2011 y 2013 ya que la periodicidad de la información es bienal con base en el 2010. Para el año 2012 no aplica es el año de la línea base. N.D. No Disponible.						

Objetivo		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 en 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 PEF de cada año. 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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2012	NA	NA	NA	ND	ND ²	20
15	NA	NA	NA	ND	ND ²	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 2014		
Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación en relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación.				ND		
<p>N.A. No Aplica para el año 2010 y 2011 porque no existía información respecto al indicador. Para el año 2012 no aplica por ser el año de la línea base.</p> <p>N.D. No Disponible.</p>						

Objetivo		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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2010						
ND	NA	NA	NA	NA	NA	Comportamiento decreciente en la percepción conforme a la línea base.
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
<p>Se interpretará el comportamiento de 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 la medición de comportamiento expresada en una escala de Likert en grados de: muy alto, alto medio, bajo o muy bajo con valores ordinales ajustados a cada respuesta.</p> <p>Método de cálculo: n= resultados de la ENADIS 2010, considerando las preguntas relacionadas con las siguientes, Categorías a=clasismo b= xenofobia c= misoginia d= homofobia e= racismo f= discriminación por edad t= resultados de la ENADIS post 2010 (conforme a las mismas categorías de n) Se espera: t<n</p>				Percepción social		Quinquenal
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
n= resultados de la ENADIS 2010				ND		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
a=clasismo				ND		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
b= xenofobia				ND		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
c= misoginia				ND		



Nombre de la variable 5	Valor observado de la variable 5 en 2014
d= homofobia	ND
Nombre de la variable 6	Valor observado de la variable 6 en 2014
e= racismo	ND
Nombre de la variable 7	Valor observado de la variable 7 en 2014
f= discriminación por edad	ND
Nombre de la variable 8	Valor observado de la variable 8 en 2014
t= resultados de la ENADIS post 2010	ND

Notas

N.A. No Aplica. En el año 2010 no aplica por ser el año de la línea base. Para los años 2011, 2012, 2013 y 2014 no aplica ya que la ENADIS es quinquenal.

N.D. No disponible. La línea base se construye conjuntamente con el INEGI a partir de la ENADIS 2010 y estará disponible en marzo de 2015. La meta se definirá con base en escala tipo Likert.

Objetivo		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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2014 ^{1/}	NA	NA	NA	NA	NA	560 ^{2/}
117 ^{1/}	NA	NA	NA	NA	NA	560 ^{2/}
Método de cálculo ⁶				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: 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. 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 n1 * c nx * y y= (nx - c)/(n1)*100</p>				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
n1= número de empresas 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				21		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
n2= número de 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				5		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
n3= número de entidades federativas 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				0		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
n4= número de municipios e instancias municipales 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				91		

NOTAS:

N.A. No Aplica. Para el año 2010, 2011, 2012 y 2013 porque no existe información previa respecto al indicador ya que su creación fue en 2014.

^{1/} Se ha realizado la modificación del año y valor de la línea base de 2013 a 2014. El valor resultó de la medición realizada en 2014 que fue de 117.

^{2/} En el proceso de planeación de metas intermedias se hizo del conocimiento de la UED de la SHCP que debido a la firma del convenio del CONAPRED con la STPS y el INMUJERES, para fusionar las normas y generar un solo certificado a las instituciones comprometidas con la inclusión y no discriminación, se requería hacer modificaciones a la metodología del indicador con relación a la unidad de medida (de porcentaje a absoluto) y ampliar el foco de interés de entidades y dependencias de la APF a entidades federativas, municipios e instancias municipales que implementan buenas prácticas de inclusión, que estarán reconocidas por el CONAPRED a través de la adopción de la Guía ICI, de 2015 a 2018. Adicionalmente, el cambio es consistente con el reporte histórico en números absolutos al respecto del interés del indicador. Las metas programadas para el período se establecen: 2015 "190"; 2016 "290"; 2017 "410" y 2018 "560".

Objetivo		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 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013	NA	NA	NA	NA	78.6% ^{1/}	59.1% ^{2/}
43.9%	NA	NA	NA	NA	78.6% ^{1/}	59.1% ^{2/}
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
<p>Método de cálculo: Impulso a la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal considerando a, b y c. 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 (33). (a + b + c/98)*100</p>				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32).				29		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33).				22		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (33).				26		
<p>NOTAS</p> <p>N.A. No Aplica para los años 2010, 2011 y 2012 porque la información correspondiente al indicador no existía. Para el 2013 no aplica por ser el año de la línea base.</p> <p>^{1/}El valor observado para el indicador en 2014 es mayor a la meta establecida en el DOF y mayor a la meta 2018. Para la superación de la meta de este indicador ha sido fundamental la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio del 2011, que coloca en el centro la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos, destacando entre ellos, el derecho a la igualdad y no discriminación. La reforma incorporó el principio "pro persona", garantizando jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por México. De este modo, durante 2014 se incorporaron disposiciones contra la discriminación en las constituciones políticas de las entidades federativas (variable a del indicador) de tal forma que ya sólo tres no cuentan con una ley antidiscriminatoria: Jalisco, Nuevo León y Tabasco, mientras 29 ya cuentan con una ley de este tipo. Asimismo, el número de constituciones federal y locales (variable b del indicador) que contemplan una cláusula antidiscriminatoria es de 22. En cuanto al número de códigos penales federal y estatales que cuentan con</p>						

la tipificación de la discriminación racial (variable c del indicador), por interpretación armónica de la ley se han considerado aquellas conductas discriminatorias sancionadas por la codificación y legislación penal estatal (independientemente del nombre o expresión del tipo penal, así como su forma de comisión), las cuales tuvieran en alguno de sus componentes aquellos elementos que denoten la discriminación racial en términos del artículo 1, párrafo primero, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. De este análisis se resolvió el hallazgo de que en 25 entidades, del Código Penal Federal en su artículo 149, cumplen este criterio, dando un total de 26 como valor definido para la variable señalada. Fuente: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>

^{2/} Dado lo anterior, se ha solicitado a la UED de la SHCP la modificación de metas intermedias como se indica a continuación: 2015: 70%, 2016: 80%, 2017:90% y 2018: 100%.

GLOSARIO

Concepto	Definición
Accesibilidad Universal ^{1/}	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 ^{2/}	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.
Afrodescendientes y población afroamericana ^{3/}	<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 ^{4/}	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 ^{5/}	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 ^{6/}	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, impedir, anular o menoscabar el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: origen

^{1/} 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.

^{2/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

^{3/} John Antón y Fabiana del Popolo, Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos, Santiago, Chile, ONU-CEPAL-Celade / Unión Europea, 2008.

^{4/} 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).

^{5/} Rodrigo Parrini Roses. Crímenes de odio por homofobia: un concepto en construcción. INDESOL, México DF, 2012.

^{6/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

étnico o nacional, la raza, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de 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^{7/} 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, discriminación.

Homofobia^{8/} Comportamiento que se define 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.

Así mismo, 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^{9/} 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

^{7/} UNICEF, *Inclusión de niños con discapacidad en la escuela regular. Desafíos de la política educacional*, Chile, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2001, p. 44.

^{8/} Inmujeres, *Glosario de género*. México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

^{9/} CONAPRED. *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. México, DF, CONAPRED (2012).

sexo psicológico o social de nacimiento. Generalmente la persona se traviste 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.

Índice de Gini^{10/}

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^{11/}

de 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^{12/}

de 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^{13/}

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^{14/}

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

^{10/} Véase "índice de Gini", en El Banco Mundial [en línea]. <<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

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

^{12/} Ídem.

^{13/} UNESCO, *Informe Mundial sobre la Cultura*. París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, 2000.

^{14/} 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.]

con estas personas^{15/}.

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^{16/}:

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

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-afectivo-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^{17/}

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.^{18/}

Trabajadoras(es) del hogar^{19/}

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

Trans^{20/}

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.^{21/}

Transfobia^{22/}

Expresión discriminatoria de rechazo, discriminación, burla y otras formas de violencia

^{15/} 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.]

^{16/} Ídem.

^{17/} Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

^{18/} Artículo 2 de la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales [en línea]. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/raza.htm>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

^{19/} Convenio 189 de la OIT.

^{20/} CONAPRED. *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. México, DF, CONAPRED (2012), p.16.

^{21/} Ídem.

^{22/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

dirigida hacia personas con identidades transgénero, transexual o prácticas de travestismo.

Transversalización²³ / 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.

Xenofobia²⁴ / 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.

²³/ PNUD, *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006.

²⁴/ Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ASA	Aeropuertos y Servicios Auxiliares
APF	Administración Pública Federal
BANCOMEXT	Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.
CAF	Curso de Alta Formación
CAPUFE	Caminos y Puentes Federales
CEIDAS	Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social
CELADE	Centro Latinoamericano de Demografía
CENSIDA	Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CIESAS	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
CINDI	Certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación
CMDPDH	Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CNS	Comisión Nacional de Seguridad
COIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
COLEF	Colegio de la Frontera Norte
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONADE	Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte
CONADIS	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad
CONAFE	Consejo Nacional de Fomento Educativo
CONAGO	Conferencia Nacional de Gobernadores
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONASAMI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CONAVI	Comisión Nacional de Vivienda
CONAVIM	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
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
CONFE	Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual A.C.
CPF	Código Penal Federal
CRC	Comité de los Derechos del Niño
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
D.F.	Distrito Federal
DIF	Desarrollo Integral para la Familia
DOF	Diario Oficial de la Federación
EEOC	Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (siglas en inglés)
EMIF	Encuesta sobre Migración en la Frontera (Norte y Sur)
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México
FOVISSSTE	Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
GAP	Guía de Acción Pública
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
HSH	Hombres que tienen Sexo con Hombres
IBBY	International Board on Books for Young People
IFT	Instituto Federal de Telecomunicaciones
IMER	Instituto Mexicano de la Radio
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INADEM	Instituto Nacional del Emprendedor
INAFED	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal
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
INEA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
INEE	Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONACOT	Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INIFED	Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IP	Iniciativa Privada
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
ITS	Infecciones de Transmisión Sexual
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGBTTTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgénero, Transexuales e Intersexuales
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
LSM	Lengua de Señas Mexicana
LP	Ley de Planeación
MAAGRH	Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos
MEG	Modelo de Equidad de Género
MIR	Matrices de Indicadores para Resultados
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
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPMA	Organismo Promotor de Medios Audiovisuales
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación

PEMEX	Petróleos Mexicanos
PGR	Procuraduría General de la República
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PRONAIND	Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación
RENAPO	Registro Nacional de Población e Identificación Personal
RINDIS	Red de Investigación sobre Discriminación
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SALUD	Secretaría de Salud
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
SE	Secretaría de Economía
SECTUR	Secretaría de Turismo
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
SEMARNAT	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
SENER	Secretaría de Energía
SEP	Secretaría de Educación Pública
SETEC	Secretaría Técnica para la implementación del Sistema de Justicia Penal
SFP	Secretaría de la Función Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SIIPPG	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UED	Unidad de Evaluación del Desempeño
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas
UNICEF México	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en México
UPM	Unidad de Política Migratoria
VIH-Sida	Virus de la Inmunodeficiencia Humana - Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

