



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 2015

ESPECIAL

ÍNDICE

Marco Normativo	3
Resumen Ejecutivo	4
Avances y Logros	7
Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público	7
Logros	7
Actividades relevantes	7
Resultados de los indicadores del objetivo	9
Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios	10
Logros	10
Actividades relevantes	10
Resultados de los indicadores del objetivo	11
Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos	12
Logros	12
Actividades relevantes	12
Resultados de los indicadores del objetivo	14
Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción	15
Logros	15
Actividades relevantes	15
Resultados de los indicadores del objetivo	16
Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana	17
Logros	17
Actividades relevantes	17
Resultados de los indicadores del objetivo	19
Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación	20
Logros	20
Actividades relevantes	20
Resultados de los indicadores del objetivo	21
Anexo. Fichas de los indicadores	22
Glosario	33
Siglas y abreviaturas	38

MARCO NORMATIVO

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

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

RESUMEN EJECUTIVO

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

En ese sentido y en coherencia con lo establecido en el Programa Sectorial de Gobernación para: “Garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos, la reducción de la discriminación y de la violencia contra las mujeres”, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) –que a través de su función rectora, articula y orienta la ejecución de las políticas públicas antidiscriminatorias de la Administración Pública Federal (APF)– presenta en este documento los principales logros y avances del PRONAIND, obtenidos durante 2015, a un año y ocho meses de su publicación y puesta en marcha.

Este Informe de logros 2015 resume también las principales acciones realizadas, los avances en sus indicadores y los retos identificados para mejorar su implementación en 2016.

Logros generales en 2015

En relación con fortalecer la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer de la APF, se han registrado logros importantes gracias a la colaboración de distintas instancias, incluso en el ámbito local, cuya función rectora y orientadora es fundamental no sólo para el avance normativo, sino también para la formación y capacitación de servidoras y servidores públicos en materia antidiscriminatoria, entre los que destacan:

Normatividad

- La publicación y entrada en vigor de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, producto de la coordinación entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el CONAPRED, establece la ruta para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales puedan transformar sus prácticas y cultura laborales en favor de ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación.
- La Secretaría de la Función Pública (SFP) emitió el “Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales de accesibilidad Web que deben observar las dependencias y entidades de la APF y las empresas productivas del Estado”, que determina principios y criterios técnicos en esa materia para facilitar el acceso

de las personas con discapacidad a la información pública del Gobierno de la República.

- La SFP publicó también los “Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención del Conflicto de Interés”. Estas normas, en cuya elaboración participó activamente el CONAPRED, propiciarán que las instituciones públicas instalen Comités de Ética que, entre otras cosas, prevengan y atiendan asuntos relacionados con actos discriminatorios dentro de su ámbito de competencia.

Capacitación

- Hasta diciembre de 2015, la APF ha favorecido la capacitación de 54,896 servidoras y servidores públicos a través de la plataforma de educación a distancia *Conéctate*, del CONAPRED, con una oferta educativa de 15 cursos en línea sobre prevención de la discriminación en los ámbitos de discapacidad, diversidad sexual, de creencias, VIH/SIDA, violencias, población afromexicana, servicio público sin discriminación, medidas para la igualdad, entre otros.

Ámbito local

- La presentación del primer Programa Municipal para la Igualdad y no Discriminación (PROMUIND), formulado por el ayuntamiento de Pachuca, Hidalgo, con la colaboración del CONAPRED, convirtió a ese municipio en el primero del país en comprometerse con un programa específico para contrarrestar la discriminación desde el ámbito municipal.

Mecanismos de atención

En lo relativo a la promoción de medidas que protejan a las personas y grupos sociales contra actos discriminatorios, resaltan dos logros relacionados con a) protocolos de actuación que no discriminen y consideren un trato diferenciado en favor de los derechos de poblaciones discriminadas o vulnerables a la discriminación por estigmas y prejuicios, como la población lésbico, gay, travesti, transexual, transgénero e intersex y con b) el avance en el establecimiento de mecanismos institucionales de atención a posibles actos de discriminación.

• Protocolos de actuación

- El establecimiento de un “Protocolo de actuación para el personal de la PGR en casos que involucran la orientación sexual o la identidad de género”, que plantea directrices orientadas al tratamiento diferenciado en favor del respeto de los derechos humanos y la intimidad de las personas que

pertenecen al colectivo lésbico, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero e intersexual y que están involucradas en alguna investigación del Ministerio Público, ya sea en calidad de víctimas, ofendidos, testigos o presuntos responsables.

- Avance en el establecimiento de mecanismos institucionales
 - La Secretaría de Economía (SE) generó un procedimiento de atención a la violencia laboral y una guía de seguimiento con el objetivo atender, mediante la vía administrativa, las quejas motivadas por discriminación salarial, segregación ocupacional, acoso laboral, acoso y hostigamiento sexuales, despido por embarazo y cualquier maltrato psicológico, social y físico.
 - Petróleos Mexicanos (PEMEX) elaboró un procedimiento para la atención de posibles actos de discriminación, hostigamiento laboral y acoso sexual, aplicable en la institución. El procedimiento está a cargo del Comité de Ética y contempla línea de ayuda, proceso de conciliación, reparación del daño y sanción, asistencia jurídica, médica, psicológica y social, así como campañas de prevención.
 - El Tecnológico Nacional de México, sectorizado a la Secretaría de Educación Pública (SEP), estableció el Modelo de Equidad de Género para atender las quejas por presuntos actos discriminatorios.
 - Existen avances de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE) y la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos (CONALITEG) sobre la designación de sus Comités de Ética como las instancias responsables de atender las quejas sobre posibles actos discriminatorios. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) diseñaron áreas de atención a quejas por discriminación acordes a sus especificidades; el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM), la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR) y el Fondo de Cultura Económica (FCE) refieren la adecuación de sus procedimientos de quejas.

Generación de información

Relacionado con la generación de información y conocimiento sobre la situación de discriminación en el país para tener diagnósticos más certeros y con ello diseñar políticas y acciones públicas que posibiliten su reducción efectiva, en 2015 resaltan varios logros:

- A partir del trabajo de especialistas, organizaciones civiles e instituciones públicas, liderado por el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), el Instituto

Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el CONAPRED, la Encuesta Intercensal 2015 (INEGI) visibilizó por primera vez en estadísticas nacionales la existencia de población afrodescendiente en México. La estimación fue de 1'381,853 personas, que representan 1.2% de la población en el país. Esta información permitirá diseñar políticas efectivas para su inclusión en el desarrollo nacional, en su reconocimiento como parte de una nación multicultural y en el combate al racismo.

- En ese mismo sentido, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), con apoyo del CONAPRED, incorporó la variable de autoadscripción afrodescendiente en la Encuesta de Características Socioeconómicas de los Hogares (ENCASEH) 2015, a fin de visibilizar a dicha población en el programa PROSPERA y adecuar su operación para el reconocimiento e inclusión de la población afrodescendiente.
- La Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (EMIF Norte) y Sur (EMIF Sur) de México, desarrollada por El Colegio de la Frontera Norte (COLEF), la STPS, la Unidad de Política Migratoria (UPM), la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), la SEDESOL, el Consejo Nacional de Población (CONAPO) y el CONAPRED, incorporó preguntas relacionadas con la discriminación a la población migrante, que permitirán obtener información destacada para las políticas antidiscriminatorias hacia este grupo.
- La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015, que aplica la SFP de manera anual, incorporó – con apoyo del CONAPRED– un módulo sobre el tema de igualdad y no discriminación en las instituciones públicas; con ello será posible obtener un diagnóstico que permita diseñar acciones antidiscriminatorias que mejoren el clima organizacional y la igualdad de trato dentro de la APF.

Generación de conocimiento

- El CONAPRED generó dos herramientas importantes para el trabajo del sector público en la lucha contra la discriminación: el “Catálogo de medidas para la igualdad”, que explica qué son las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas y cómo se pueden instrumentar, y el Modelo para la defensa de casos de discriminación, que enfatiza los procedimientos a seguir en la atención de cualquier queja sobre probables actos discriminatorios en el ámbito específico de competencia de las instituciones.
- El CONAPRED elaboró también el tomo “Derechos colectivos y reconocimiento constitucional de las personas y comunidades afromexicanas”, que forma parte de la colección Legislar Sin Discriminación, dirigida al público involucrado con el quehacer legislativo, que aborda la necesidad de reconocer constitucionalmente

a los pueblos afromexicanos y sus derechos colectivos, atendiendo los estándares más altos de protección, para visibilizar la importancia histórica, económica y cultural que han tenido en la conformación de nuestro país.

Cambio cultural

Para fortalecer un cambio cultural en favor de la igualdad y para que la sociedad reconozca y tome conciencia de las prácticas culturales discriminatorias que se reproducen socialmente, resaltan logros que reflejan la proactividad de distintas instituciones públicas, especialmente aquellas del ámbito de los medios públicos:

- La realización de la campaña “XeNOfobia” en el marco de colaboración institucional entre CONAPRED, UPM de la Secretaría de Gobernación (SEGOB, Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el COLEF, que logró impactar en las redes sociales, buscando transformar la percepción social de miedo y estigma hacia las personas migrantes, al tiempo que promovió el respeto de sus derechos humanos.
- La instrumentación de PEMEX de la “Estrategia de Inclusión Social Institucional”, conformada como mecanismo para construir espacios laborales incluyentes y libres de discriminación dirigida a mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI.
- El Instituto Mexicano de la Radio (IMER) incluyó dentro de sus transmisiones diversos productos radiofónicos con contenidos que promueven la igualdad y no discriminación hacia diferentes grupos discriminados; el Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano (SPR) registró la transmisión de diversas series referentes a los pueblos indígenas; el IMER produjo y transmitió, en el marco del Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, el programa Tercera Raíz, espacio de difusión sobre el valor y el quehacer musical de artistas afrodescendientes.

Armonización legislativa

En el ámbito del trabajo de armonización del orden jurídico nacional con los estándares de protección y garantía del derecho a la igualdad y no discriminación, destacan dos logros:

- La publicación de la Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación del estado de Jalisco el 17 de diciembre de 2015. Con Jalisco, actualmente existen 30 entidades federativas que cuentan con leyes específicas para prevenir y combatir la discriminación, quedando pendientes únicamente Tabasco y Nuevo León.
- La reforma realizada a la Constitución del estado de Campeche en agosto de 2015, que prohíbe todo tipo de discriminación. Con Campeche, actualmente existen

22 entidades federativas que contemplan este principio en sus constituciones, armonizando los marcos normativos locales con la Carta Magna.

Principales retos

Si bien son notables los esfuerzos ya realizados, se identifican importantes desafíos para avanzar en el logro de los objetivos propuestos en el PRONAIND:

- Establecer mecanismos que permitan lograr los consensos necesarios para adecuar y armonizar el marco jurídico y reglamentario en materia de no discriminación e igualdad de trato, en congruencia con la reforma constitucional de derechos humanos y los instrumentos internacionales en la materia.
- Redoblar los esfuerzos de coordinación interinstitucional para que todas las entidades y dependencias de la APF incluyan el principio de igualdad y no discriminación en sus códigos de conducta, y pongan en marcha mecanismos internos para prevenir y atender actos discriminatorios y desigualdad de trato.
- Avanzar decididamente en la inclusión de los criterios de no discriminación e igualdad de trato en las políticas públicas, así como en el desarrollo de indicadores para su seguimiento y evaluación.
- Promover la institucionalización del tema de la no discriminación e igualdad de trato en el marco normativo del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) para fomentar la transversalidad y la eficacia de la política de prevención y combate de la discriminación.
- Redoblar esfuerzos y voluntades para implementar medidas efectivas para la igualdad (de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas) y de no discriminación, en alianza con los sectores público, privado y social.
- Reforzar las estrategias de información, educación y sensibilización para la construcción de una cultura de no discriminación, igualdad, e inclusión social.
- Ampliar las alianzas estratégicas entre el gobierno, la sociedad civil y la academia para influir en el sector de los medios de comunicación social y producción cultural, incluida la publicidad con vista a erradicar estereotipos y contenidos discriminatorios.
- Sumar a las y los ciudadanos a la consecución del objetivo nacional de construir una sociedad libre de discriminación, cohesionada en la diversidad y enriquecida por ella.

El éxito de la política de no discriminación e igualdad de trato deberá medirse en términos de su contribución al ejercicio de derechos laborales, sociales, culturales de todas las personas, sin importar la edad, sexo, etnia, religión, nacionalidad u otro aspecto.

AVANCES Y LOGROS

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 primero de la Constitución y constituye uno de los principios centrales de los derechos humanos. El Estado mexicano y, en particular, el Gobierno de la República se han comprometido a respetar y garantizar, a través de todas sus instituciones, los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y en los tratados internacionales, sin discriminación de ninguna índole.

Esta responsabilidad requiere avanzar consistentemente en la armonización de las obligaciones del derecho a la igualdad y no discriminación en la normativa que rige la vida institucional y política de la APF y la conducta del personal del servicio público. Para cumplir con ello, cada institución pública del Ejecutivo Federal deberá revisar, incorporar, adecuar y robustecer su normatividad y sus prácticas, de tal manera que se eliminen las disposiciones regulatorias y administrativas que favorecen o toleran prácticas discriminatorias, así como también deberá promover las adecuaciones necesarias para que progresivamente se incorpore la cultura antidiscriminatoria en todo el quehacer de la APF.

Logros

Con la finalidad de que los centros de trabajo públicos, privados y sociales fortalezcan su cultura laboral con políticas organizacionales congruentes con el derecho a la igualdad laboral y no discriminación, CONAPRED, STPS e INMUJERES trabajaron en la fusión de sus instrumentos para la igualdad, logrando la publicación de la Norma Mexicana NOMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el 19 de octubre de 2015.

El 3 de diciembre de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el “Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales de accesibilidad Web que deben observar las dependencias y entidades de la APF y las empresas productivas del Estado” confirmó el compromiso de la Estrategia Digital Nacional con las personas con discapacidad al ofrecer sitios de Internet 100% accesibles.

En trabajo coordinado, la SFP y CONAPRED incorporaron el principio de igualdad y no discriminación en el “Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal”, mismo que fue

publicado el 20 de agosto de 2015. Esta norma propiciará que las instituciones públicas instalen Comités de Ética que prevengan y atiendan asuntos relacionados con actos discriminatorios dentro de su ámbito de competencia.

En la labor de incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el quehacer público, destaca la firma del convenio de colaboración entre la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) y el CONAPRED el 14 de diciembre de 2015, que prevé la colaboración en diversas acciones, entre las que se encuentran la capacitación para la atención de quejas de discriminación, y en general, para el respeto y la promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.

Para el CONAPRED la capacitación es una herramienta fundamental en la promoción de una cultura por la igualdad y la no discriminación, por ello a través de su programa *Conéctate*, durante 2015 capacitó a 32,173 personas del servicio público en materia de igualdad y no discriminación. Esta plataforma cuenta con 15 cursos en línea, algunos temas son: “El ABC de la igualdad y la no discriminación” e “Inclusión y discapacidad”.

Actividades relevantes

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

Con objeto de revisar y adecuar las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y Normas Mexicanas (NMX) bajo el principio de igualdad y no discriminación, Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/Sida (CENSIDA) revisó la NOM 010SSA22010, relativa a la prevención y el control de la infección por VIH-SIDA, a fin de establecer medidas y procedimientos con énfasis en el respeto a los derechos humanos y la no discriminación.

Se incorporó el criterio de igualdad y no discriminación en diversos programas con reglas de operación, tales como el Programa para el Desarrollo Regional Turístico Sustentable de la Secretaría de Turismo (SECTUR), el Programa de Becas del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) y el Programa para la Inclusión y la Equidad Educativa de la SEP.

Se generaron procesos de mejora para garantizar criterios de igualdad y no discriminación en la realización de trámites y servicios de la APF. La Comisión Reguladora de Energía (CRE) emitió políticas para la prestación de servicio social bajo medidas de inclusión a estudiantes con discapacidad y la Secretaría de Marina (SEMAR) incorporó el criterio antidiscriminatorio para acceder a servicios y programas.

Se incorporó el principio de igualdad y no discriminación en las condiciones generales del trabajo de PEMEX, SEP,

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) e ISSFAM.

Con la finalidad de que los reglamentos internos sean congruentes con el principio de igualdad y no discriminación, IMSS, SE, SEP y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) realizaron adecuaciones a su normatividad interna; y la SCT y Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) incluyeron en el reglamento interno de trabajo, la cláusula antidiscriminatoria contenida en el artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

La SFP publicó el 25 de agosto de 2015 los “Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención del Conflicto de Interés”.

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

El CONAPRED cuenta con una Política Interna de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, convirtiéndose en la primera institución que adopta políticas de inclusión derivadas del PRONAIND2014-2018 y el Programa Nacional para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2014-2018.

El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (INER) y la SEP trabajaron en el establecimiento de la prohibición expresa de la prueba de VIH/SIDA y de no gravidez como requisito de acceso o permanencia; el INER incluyó en su manual de procedimientos esta prohibición y la SEP elaboró una carta declaratoria que manifiesta que no se le ha solicitado al personal exámenes de este tipo.

A fin de impulsar el establecimiento de prestaciones relacionadas con la paternidad, el ISSSTE y la Policía Federal realizaron este año las acciones conducentes para otorgar esta prestación, sumándose a las 58 instituciones públicas que ya cuentan con licencia de paternidad desde 2014, tales como Presidencia de la República, Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) SEGOB, SEDESOL, SEMAR, PEMEX, entre otras.

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

A través de la coordinación institucional entre SFP, STPS y el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) se inició la elaboración de un Protocolo de Actuación para la Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en la Administración Pública Federal.

La Secretaría de Salud (SS) realizó un diagnóstico de accesibilidad para que las personas que presenten alguna discapacidad puedan acceder fácil y oportunamente a los

servicios que otorga. El IMSS, por su parte, actualizó los criterios que utilizan en los inmuebles institucionales para mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad, y el Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (INIFED) creó su normativa de accesibilidad motriz y visual.

La SEMAR realizó modificaciones a la estructura arquitectónica de 12 establecimientos médicos navales y PEMEX realizó mejoras en las condiciones de accesibilidad en sus hospitales y clínicas de salud.

La SCT instruyó a los permisionarios de terminales del autotransporte federal de pasajeros a capacitar a su personal en el trato y servicio sin discriminación a las personas con cualquier tipo de discapacidad; con este fin se establecieron los lineamientos para la accesibilidad de las personas con discapacidad y/o movilidad reducida a las infraestructuras y al servicio del transporte aéreo; asimismo, la Secretaría construyó rampas de acceso y adecuación de baños.

La SEGOB elaboró los Lineamientos Generales para las campañas de comunicación social de las dependencias y entidades de la APF de aplicación en los ejercicios fiscales 2015-2018, los cuales prevén un capítulo especial que contempla el respeto y visibilización de los grupos discriminados.

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

La SRE, incorporó como requisito obligatorio del Servicio Exterior Mexicano la capacitación sobre igualdad y no discriminación, en el marco del curso de formación diplomática 2015, por lo que capacitó a las personas aspirantes a ser parte de este servicio.

El CONAPRED implementó una capacitación especial dirigida a las personas que integran los Comités de Ética de la APF a través de los cursos en línea “El ABC de la igualdad y la no discriminación” y “Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”, que se encuentran en la plataforma *Conéctate*.

El Canal Once capacitó a su personal para la multiplicación de los cursos “ABC de la Igualdad y la no Discriminación”, “ABC de la Accesibilidad WEB” y “Pautas para un Periodismo Incluyente” del programa *Conéctate*. La SRE y la Secretaría de Energía (SENER) han basado sus procesos internos de capacitación en la plataforma *Conéctate*.

El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) ofreció un diplomado de 100 horas con temas de derechos humanos, principio de no discriminación e igualdad de género, mientras que el ISSSTE capacitó a su personal mediante cursos en línea, presenciales y videoconferencias.

La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) ofreció una capacitación con un panel de especialistas sobre igualdad y no discriminación, con énfasis en el tema de racismo, impartida por CONAPRED, el INAH e INEGI.

La Oficina Presidencia de la República y la SEMARNAT capacitaron a personas responsables de la autorización y desarrollo de campañas en la APF. Por su parte, la SECTUR capacitó en línea a su personal con la finalidad de incorporar la igualdad y no discriminación en la elaboración de los contenidos de las campañas.

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

El CONAPRED dio asesorías y apoyo a los gobiernos estatales, mediante convenios de colaboración, con la

finalidad de promover programas estatales y municipales para la igualdad y no discriminación. En ese sentido, se publicó el Programa Municipal para la Igualdad y No Discriminación (PROMUIND) en Pachuca de Soto, Hidalgo.

El Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA RURAL) difundió y promovió la participación de las y los servidores públicos en acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación.

Estrategia 1.6. Impulsar la coordinación con el Poder Judicial y organismos autónomos para promover el derecho a la igualdad y no discriminación

El CONAPRED capacitó a 1,570 personas servidoras públicas de organismos autónomos a fin de formarlas en el tema de igualdad y no discriminación, entre ellas se encuentran el Tribunal Superior de Justicia, el INEGI y el Instituto Nacional Electoral.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2013	Año 2014	Año 2015	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 (Anual)	0% (2013)	0%	0.5%	69%	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 (Anual)	5,696 personas (2013)	5,696	22,723	54,896	18,000

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

Cumplir con las obligaciones de protección en materia de igualdad y no discriminación, requiere que las instituciones ofrezcan recursos efectivos de tipo administrativo, legal y jurídico, a fin de que las personas puedan defenderse ante un acto discriminatorio.

Es necesario que las áreas de control interno y sus equivalentes cuenten con protocolos de actuación, lineamientos o guías de acción que garanticen la prevención de actos discriminatorios, y que promuevan medios accesibles y efectivos para denunciar, sancionar y para que las personas víctimas de discriminación puedan acceder a la justicia y la reparación del daño.

En suma, se requieren mecanismos de defensa y protección enfocados al seguimiento de quejas y reclamaciones, que ponderen atención y reparación del daño a la población derechohabiente, usuaria de servicios, bienes y programas públicos por parte de todas las dependencias y entidades. Además, es necesario que dichos mecanismos contemplen medidas preventivas para evitar la repetición de hechos, generar acuerdos, mediaciones y prácticas de justicia que garanticen la igualdad real de oportunidades.

Logros

El 26 de junio de 2015, se publicó el “Protocolo de actuación para el personal de la PGR en casos que involucran la orientación sexual o la identidad de género”, acto con el que se fortaleció la protección de los derechos humanos y la intimidad de las personas de la comunidad LGBTTTI involucradas en alguna investigación ministerial; principalmente porque obliga al personal a respetar la identidad de género en la que se asume la persona, además de ser ésta, información confidencial.

A fin de coadyuvar con las y los servidores públicos en la atención de denuncias por discriminación al interior de sus instituciones, el CONAPRED presentó públicamente el *Modelo para la defensa de casos de discriminación* el 20 de octubre de 2015. El Modelo brinda el marco referencial del derecho a la igualdad y no discriminación, y orienta sobre los métodos y procedimientos en las distintas etapas del proceso de atención a quejas por 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

El ISSFAM impulsó el desarrollo del “Protocolo de actuación para la prestación del servicio público sin discriminación, el cual se encuentra en proceso de revisión para su posterior aprobación e implementación”, el cual tiene como finalidad proporcionar al personal la información sobre conductas a seguir para brindar un servicio de calidad, respetando el principio de igualdad y no discriminación.

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

La SCT, el CONADE y el CONALITEG designaron a sus respectivos Comités de Ética como las instancias responsables de atender las quejas sobre posibles actos discriminatorios realizados al interior de esas dependencias.

Al respecto, IMSS e INFONAVIT diseñaron áreas de atención a quejas por discriminación. En el primer caso, el “Área de atención de no discriminación y equidad de género”, atenderá las quejas de las y los derechohabientes, mientras que en el segundo caso, atiende las quejas el *ombudsperson* institucional.

A fin de armonizar la figura del Comité de Ética institucional como la instancia para atender quejas por discriminación, el AICM, la CONAFOR y el FCE adecuaron sus procedimientos de quejas para actuar en consonancia con esta estrategia.

La SE generó un procedimiento de atención a la violencia laboral y una guía de seguimiento, que tienen como objetivo atender, mediante la vía administrativa, las quejas motivadas por discriminación salarial, segregación ocupacional, acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual, despido por embarazo y cualquier maltrato psicológico, social y físico.

PEMEX elaboró un procedimiento que conjunta ámbitos convergentes para la protección de derechos del personal que haya sido víctima de posibles actos de discriminación, hostigamiento laboral y/o acoso sexual, aplicable también en sus empresas subsidiarias. El procedimiento será responsabilidad del Comité de Ética; contempla una línea de ayuda, proceso de conciliación, reparación del daño y sanción, asistencia jurídica, médica, psicológica y social, así como campañas de prevención.

El Tecnológico Nacional de México de la SEP inició la atención de quejas por presuntos actos discriminatorios

entre el personal docente, no docente y comunidad estudiantil mediante el Modelo de Equidad de Género, brindando así la posibilidad de presentar una queja de forma presencial o virtual en la página <<http://www.tecnm.mx/SGEG>>.

Con el objetivo de impulsar el establecimiento de estos mecanismos de atención a quejas a través del Comité de Ética, el CONAPRED brindó asesoría a varias instituciones interesadas, y ha mantenido reuniones de trabajo con la SFP para normar este mecanismo.

En relación con los procesos de evaluación interna para fortalecer la defensa y protección de actos discriminatorios, el IMSS diseñó y aplicó una encuesta específica sobre la igualdad y la no discriminación, que será la base de un diagnóstico sobre el tema, al tiempo que servirá para identificar las áreas de oportunidad al interior del Instituto.

En el mismo sentido, PEMEX realizó un diagnóstico integral de inclusión social, que aborda aspectos de discriminación por género, orientación sexual y discapacidad, así como el tema del acoso sexual y hostigamiento laboral. Con base en ello, se elabora un documento con recomendaciones de mejora para fortalecer la política de inclusión social.

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

Con el objetivo de establecer lineamientos de regulación pública encaminados a eliminar la discriminación, la

Coordinación General de Puertos y Marina Mercante de la SCT añadió en los permisos de renovación del servicio de transporte de pasajeros una cláusula de accesibilidad, instando a las embarcaciones a contar con infraestructura y señalamientos adecuados para la entrada y permanencia de las personas.

La Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) publicó en el DOF disposiciones de carácter general en materia de transparencia aplicables a las uniones de crédito, en las que se estipula que negar la atención y contratación de servicios financieros por varios motivos discriminatorios se aleja de las prácticas sanas.

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

La Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) atendió 254 denuncias sobre discriminación en el ámbito de consumo. Derivado de lo anterior se iniciaron 52 procedimientos administrativos, de los cuales se colocaron varios sellos de suspensión por prácticas comerciales abusivas, se emitieron resoluciones administrativas, y en los casos que lo ameritaron, se impusieron sanciones económicas por un monto total de \$496,922 pesos.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2013	Año 2014	Año 2015	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 (Anual)	0.5% (2013)	0.5%	5.3%	12%	100%

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 de la República. A partir de la reforma realizada al artículo 1° de la Constitución en términos de igualdad y no discriminación, así como la publicación de la LFPED, es necesario generar acciones que acorten la distancia entre los derechos garantizados y el goce de éstos por parte de los grupos poblacionales más discriminados.

Las acciones afirmativas, medidas de nivelación y medidas de inclusión son herramientas reconocidas dentro de la LFPED cuyo objetivo es, precisamente, reducir esta brecha de desigualdad. Así, las medidas contempladas en este apartado son aquellas “acciones deliberadas, coherentes, que las instituciones públicas determinan dentro de su ámbito de obligaciones de derechos humanos y objeto institucional, para corregir condiciones de desigualdad de trato hacia personas y grupos discriminados históricamente –o de manera reiterada- en el acceso y disfrute de sus derechos humanos, las libertades y los bienes y servicios públicos”.¹

Las medidas que contempla este objetivo tienen una doble función: puede tratarse de acciones específicas para ser desarrolladas por las entidades y dependencias de la APF, o bien pueden servir como criterios básicos para la elaboración de políticas públicas. Así, su conceptualización, identificación, sistematización, seguimiento y generación son fundamentales para dar cuenta del proceso de transversalización de la perspectiva de igualdad y no discriminación dentro de la APF.

Logros

Con el objetivo de que las y los jóvenes accedan a créditos para adquirir o construir su vivienda, el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) implementó el esquema de vivienda para jóvenes en coordinación con SEDESOL, la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI) y los institutos de vivienda locales. En 2015, como parte del programa, se construyeron 350 viviendas en Durango y se encuentran en proceso de construcción 500 viviendas en Yucatán, 200 en Zacatecas y 152 en Hidalgo.

¹/ CONAPRED, *Catálogo de medidas para la igualdad*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2015.

Actividades relevantes

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

Durante 2015 el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) registró a 33,566 personas indígenas que cursaron el Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo, en su modalidad indígena bilingüe, para aprender a leer y escribir su propia lengua y el español.

A través del Programa de Apoyo a la Educación Indígena, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) otorgó servicios de alimentación y hospedaje a 28,631 mujeres y 31,949 hombres, niños y niñas, quienes se encuentran estudiando; brindó 247 apoyos a organizaciones que ofrecen estos servicios; y otorgó 1,725 becas a estudiantes (899 mujeres y 826 hombres).

En cuanto al impulso de programas de becas para estudios de hijos e hijas de personas migrantes y de jornaleros agrícolas, SEDESOL entregó estímulos para la asistencia y permanencia escolar a través del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas.

Asimismo, SEDESOL continuó instrumentando el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, mismo que ofreció servicios de cuidado para las hijas/os de madres que estudian, con la finalidad de que las mujeres puedan concluir sus estudios a través de 9,595 estancias en todo el país.

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

Para combatir el hambre y desnutrición en la primera infancia de personas indígenas, la CDI otorgó apoyos alimentarios en especie a comunidades indígenas ubicadas en Chiapas, Guerrero y Oaxaca.

La CDI firmó un convenio con el IMSS-Oportunidades para la construcción de ocho Unidades Médicas Rurales, incluyendo un Centro de Atención Rural Obstétrica y 54 Unidades Médicas Móviles en aquellos lugares donde no existe infraestructura médica de los servicios estatales de salud.

Entre las actividades enfocadas a asegurar la portabilidad nacional de acceso a la salud para la población migrante interna o en tránsito, destaca que el IMSS habilitó consultorios en albergues ubicados en zonas de tránsito de migrantes en Baja California, Chiapas, Oaxaca y Tamaulipas.

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

A fin de fortalecer la prestación de servicios de recreación, atención y cuidado para personas adultas mayores, el IMSS, mediante el Programa de Envejecimiento Activo, impartió cursos y talleres de promoción de la salud, cultura física y deporte, capacitación y adiestramiento técnico y desarrollo cultural a 317,381 personas adultas mayores. También formó promotores, acompañantes y cuidadores específicos para esta población.

En cuanto a acciones para la prestación de servicios de estancias y guarderías a madres y padres de niñas y niños con discapacidad, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) en trabajo conjunto con el IMSS, capacitó a personal de las estancias infantiles para que éste pueda brindar servicios de cuidado adecuados a niños y niñas con discapacidad.

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

La CDI, en coordinación con STPS, Procuraduría Agraria e INMUJERES, capacitó alrededor de 12 mil personas indígenas como gestores comunitarios en temas de derechos humanos, laborales y agrarios de los estados de Chiapas, Estado de México, Guerrero, Michoacán y Oaxaca, con la finalidad de que brinden orientación en temas de acceso a la justicia a personas indígenas.

El IMJUVE y el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), a través de la Convocatoria de Apoyo a Proyectos Sociales de Colectivos y Grupos Juveniles PROJUVENTUDES 2015, otorgaron financiamiento a 11 organizaciones de jóvenes cuyo objetivo es generar acciones de capacitación para emprendedores jóvenes o incentivar la creación de empresas sociales y cooperativas.

El Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena, operado por la CDI, incluyó 10 proyectos para comunidades afrodescendientes y migrantes en los estados de Guerrero y Baja California Sur, con un monto de 1.85 millones de pesos.

La CDI y Financiera Rural crearon un Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas para consolidar proyectos productivos y contribuir con ello a mejorar los ingresos, monetarios y no monetarios, de personas indígenas. En 2015 este Fondo apoyó con 20 millones de pesos a 6 fondos regionales indígenas, así como a 2 empresas de intermediación financiera.

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

La CDI y el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), con el Instituto Federal de Defensoría Pública del Poder Judicial de la Federación, realizaron tres cursos de actualización en materia penal, capacitando a 149 abogadas y abogados indígenas bilingües que brindan apoyo jurídico a personas indígenas en los estados de Baja California, Chiapas, México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa y Sonora.

La CDI integró un Padrón Nacional de Abogados Indígenas Bilingües, que incluye 198 profesionales del Derecho que hablan lenguas indígenas y variantes como: amuzgo, chinanteco, chontal, ch'ol, cora, maya, mayo, mexicano, mixteco, nahua, náhuatl, otomí, pai pai, pame, tarahumara, teenek, tepehuano del norte, tepehuano del sur, tlapaneco y totonaco.

El INMUJERES implementó el proyecto Identidad Jurídica de las Mujeres en el marco de la Mesa Interinstitucional Mujeres Rurales Indígenas y Campesinas. Con el esfuerzo coordinado de las instituciones participantes se facilitan a las mujeres en situación vulnerable los procesos ante el registro civil, así como el acceso a la tenencia de la tierra.

Para fortalecer el ejercicio del derecho a la identidad de las personas indígenas, la CDI, a través del Programa de Derechos Indígenas, apoyó a 423 organizaciones sociales y núcleos agrarios, de los cuales 111 realizaron gestorías para el registro de nacimientos y la obtención de la Clave Única de Registro de Población (CURP), alcanzando una meta de 15, 000 trámites.

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

Con la finalidad de incrementar la participación de las mujeres indígenas en la esfera política y cargos de representación popular, la CDI en colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) realizaron el VI Diplomado para Fortalecer el Liderazgo de Mujeres Indígenas en el que participaron 25 mujeres indígenas, 16 de México y el resto de América Latina.

Para fomentar la participación de personas y organizaciones afrodescendientes en los órganos de consulta e instancias de participación ciudadana, la CDI integró en su Consejo Consultivo a tres representantes de las comunidades afrodescendientes de los estados de Guerrero, Oaxaca y Veracruz.

En la promoción del uso de lenguas indígenas en medios de comunicación, el IMER produjo los programas

permanentes *Nuestra palabra*, que se realizan en lengua zoque y tzotzil, y *Nomopapaimo Nambue*, que transmite Radio Lagarto 1560 AM / 107.9 FM, en Chiapa de Corzo, Chiapas.

La CDI, a través del Sistema de Radiodifusoras Culturales Indigenistas –que incluye 21 emisoras locales en 16 estados de la república–, transmite 12 horas diarias de programación en 36 lenguas indígenas.

La SCT, en el marco del Proyecto Mujer Migrante, con ayuda del INALI, realizó la traducción de siete videos en temas de salud y derechos humanos en otomí del Valle del Mezquital, mixteco y náhuatl de la Sierra Oeste de Puebla, los cuales pueden consultarse en el portal www.muermigrante.mx.

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

En cuanto a las acciones para reducir la brecha digital, considerando el acceso para la población discriminada, la SCT implementó una Red Nacional de Centros Comunitarios de Capacitación y Educación Digital a través de los Puntos México Conectado, con un total de 121,828 personas capacitadas, de las cuales 20,312 son niñas y niños y 5,154 personas adultas mayores.

A fin de impulsar el acceso al agua potable y suficiente en la vivienda para población indígena, la CDI puso en operación del Programa de Infraestructura Indígena, mediante el que se realizaron 500 acciones de acceso al agua para estas comunidades durante 2015, beneficiando a 403,562 personas indígenas en 25 entidades federativas.

Resultados de los indicadores del objetivo

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

Notas:

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

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

La generación de información y estudios, el monitoreo de las acciones en materia de igualdad y no discriminación, la medición de la problemática y, de manera general, la inclusión de variables que permitan captar información desagregada relacionada con la discriminación dará visibilidad a las poblaciones discriminadas en los sistemas de información. Además, dotará de evidencias para la definición de políticas, programas y servicios adecuados y pertinentes a las poblaciones, con objetivos susceptibles de ser medidos.

Adicionalmente, es indispensable establecer mecanismos de monitoreo, medición y evaluación de las acciones por la igualdad y contra la discriminación para dar cuenta de la atención y el acceso a derechos y servicios en igualdad de oportunidades y sin discriminación, así como para identificar los rezagos en la materia.

Logros

Derivado de la incorporación de la variable de autoidentificación afrodescendiente en la Encuesta Intercensal 2015, producto de la colaboración entre INEGI, CONAPRED e INAH, por primera vez se obtuvo una estimación sobre esta población en el país (1.2% de población nacional), lo que constituye un avance en el reconocimiento y la visibilización de estos grupos históricamente discriminados, en el marco de un país multicultural y que requiere de datos necesarios para planear políticas públicas igualitarias, acordes a su identidad.

Fruto de la colaboración entre el CONAPRED y SEDESOL, se incluyó una pregunta para la autoidentificación de las personas afrodescendientes dentro de la Encuesta de Características Socioeconómicas de Hogares 2015, lo que permitió recopilar información para conocer la composición de sus hogares, y datos relacionados para mejorar la política social dirigida a esta población, y dar adecuado seguimiento a las personas usuarias del PROSPERA y/o el Programa de Apoyo Alimentario.

Por otro lado, para conocer más sobre la discriminación hacia población migrante, la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (EMIF Norte) y la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF Sur) incorporaron preguntas y un módulo especial vinculado a la discriminación. Los datos obtenidos permiten evidenciar la discriminación interseccional que viven las personas migrantes, en la que convergen dos o más motivos de

discriminación, que son potenciados por su condición migratoria

Como parte del mejoramiento de la cultura laboral en la APF, la inclusión del Factor de Igualdad y No Discriminación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015, en coordinación entre CONAPRED y SFP, permitirá conocer la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la situación de igualdad de trato y no discriminación al interior de las instancias públicas, lo que permitirá mejorar las condiciones organizacionales a través del programa interno sobre clima y cultura organizacional.

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

Por solicitud del Comité Técnico Especializado en Información de Juventud, coordinado por el IMJUVE, se incluyeron tres indicadores sobre juventud en el Catálogo Nacional de Indicadores: porcentaje de la población joven con carencia de acceso a los servicios de salud, porcentaje de población joven con ingreso inferior a la línea de bienestar y tasa de desocupación en población joven.

La CONAVI incorporó en sus reportes estadísticos, información desglosada por género, edad y ubicación de las personas beneficiarias del crédito con subsidio, así como la inclusión del apartado llamado “ejecutores sociales”, con la finalidad de visibilizar las acciones de financiamiento para la población no atendida por los organismos tradicionales de vivienda, que generalmente son grupos en situación de vulnerabilidad.

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

El INCA RURAL genera una base de datos de las personas que fueron beneficiadas por el programa Proyectos Integrales de Innovación y Extensión durante 2015, en la que se desagrega información para identificar a personas que pertenecen a grupos discriminados (personas jóvenes, personas adultas mayores, mujeres, personas con discapacidad y/o indígenas) en formato de datos abiertos.

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

En el marco del sistema de monitoreo y seguimiento del PRONAIIND, se cuenta con un tablero de control que

permite el registro de las acciones y medidas para la igualdad por parte de las instancias públicas y el seguimiento de las mismas.

Para ayudar a las instancias públicas a diseñar e implementar medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas, el CONAPRED presentó el 20 de octubre de 2015, el *Catálogo de medidas para la igualdad*, con la finalidad de que las entidades y dependencias de la APF identifiquen y desarrollen este tipo de acciones en su quehacer público.

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

El INMUJERES elaboró los *Elementos mínimos a considerar en la elaboración de diagnósticos de programas nuevos emitidos por el CONEVAL*, proponiendo –en el apartado para identificar el problema a resolver por el nuevo programa– considerar las características específicas de la población afectada, tales como sexo, menores de edad, personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas migrantes.

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

Como parte de la implementación del mecanismo de cumplimiento a las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), la SRE y el CONAPRED coordinaron tres reuniones del Grupo de Trabajo (GT-CERD), con el objetivo de cumplir con la agenda acordada y los compromisos en la materia.

En el marco del Decenio Internacional de los Afrodescendientes, proclamado por la resolución 68/237 de la Asamblea General de Naciones Unidas y que se

celebrará de 2015 a 2024, el GT-CERD formuló y aprobó a inicios de 2015, el Plan de Trabajo para el Estado mexicano.

El Grupo de Trabajo inició los preparativos del Informe Periódico de México, que será entregado al Comité CERD en marzo de 2016 y continúa el acercamiento con organizaciones de la sociedad civil para coordinar esfuerzos en el combate al racismo en México.

Estrategia 4.6. Promover la incorporación del enfoque antidiscriminatorio en estudios e investigaciones que realizan diversas instituciones públicas, privadas y sociales

La CONAFOR, en los términos de referencia para las Evaluaciones Rurales Participativas, priorizó el otorgamiento de apoyo a las comunidades rurales indígenas e impulsó que las propuestas técnicas de las evaluaciones incentiven la participación de las mujeres y las y los jóvenes en el diagnóstico.

La SEP inició un estudio diagnóstico para identificar los factores que influyen en el desarrollo educativo integral de las niñas afroamericanas en un municipio de la Costa Chica de Oaxaca, cuyos hallazgos permitirán generar propuestas que coadyuven a la visibilización y fortalezcan procesos educativos para las afroamericanas.

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

la Comisión Técnica de las EMIF, integrada por el COLEF, la STPS, la UPM, la SRE, el Consejo Nacional de Población, la SEDESOL y el CONAPRED, desarrolló la mejora de las preguntas sobre discriminación hacia personas migrantes. De igual manera, se diseñaron las preguntas que conforman el Módulo Específico sobre Discapacidad en las EMIF Norte y Sur.

Resultados de los indicadores del objetivo

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

Nota:

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

- Los valores señalados para 2014 fueron publicados por CONEVAL en el segundo semestre de 2015. La fuente de información tiene un desfase de casi un año en la publicación, por lo que los valores de 2015 estarán disponibles hasta finales de 2016.

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

La prevención de la discriminación y la lucha para contrarrestarla requieren de un esfuerzo permanente, sistemático y multisectorial para identificar los elementos discriminadores normalizados y transformar la cultura discriminatoria mediante el combate a los prejuicios y estigmas para modificar tanto los valores como las prácticas discriminatorias en el terreno de las relaciones interpersonales, comunitarias, sociales e institucionales.

Ello supone no sólo un cambio educativo y cultural en el que se incorporen contenidos en los planes y programas de estudio y en los libros de texto o en la formación de profesores, sino también un cambio que se traduzca en proyectos, iniciativas y campañas cuya intención sea la modificación del sistema de relaciones sociales prevalecientes y normalizadas en las instituciones y en los valores y creencias que norman la conducta social.

Logros

En colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), PEMEX instrumentó la *Estrategia de Inclusión Social Institucional* para construir espacios laborales incluyentes y propiciar un cambio cultural promotor de la igualdad a través de: sensibilización del personal, adopción de prácticas antidiscriminatorias en la contratación; promoción de carteles, videos, materiales didácticos y la *Feria por la Inclusión* en el Centro Administrativo. El alcance de estas acciones llegó alrededor de 12 mil personas que pertenecen a la institución.

A partir del 31 de agosto y bajo la insignia “Los prejuicios son su carga”, el CONAPRED, la UPM, la OIM y el COLEF lanzaron la campaña “XeNOfobia”, que tiene como objetivo incidir en un cambio de percepción social sobre las personas migrantes nacionales y extranjeras, así como informar acerca de la importancia de promover y garantizar sus derechos. El post inicial de campaña en su primer día alcanzó un total de 302,634 personas.

En diciembre, el CONAPRED publicó el tomo VII de la colección *Legislar Sin Discriminación* sobre “Derechos colectivos y reconocimiento constitucional de las personas y comunidades afromexicanas”. Este volumen busca formar conocimiento sobre la importancia histórica, económica, política y cultural de las poblaciones afromexicanas e incidir en el proceso de reconocimiento constitucional de sus derechos colectivos.

Actividades relevantes

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

En el marco de colaboración entre Canal Once y CONAPRED, iniciaron las grabaciones de la serie “Yo Soy Yo”, cuyo objetivo es sensibilizar a la población joven sobre el *bullying*, la violencia y la discriminación. El IMER incluyó en sus transmisiones diversos productos radiofónicos con contenidos que promueven la igualdad y no discriminación hacia diferentes grupos discriminados. En esta programación radiofónica destacan el programa *Aleatorio*, con temas de diversidad sexual, la cápsula *¿Somos tan diferentes?*, sobre pueblos indígenas, y el programa *Radio pública, incluyente y participativa*, sobre el maltrato a gente de talla pequeña.

Para impulsar actividades que promuevan un discurso ciudadano incluyente, la Agencia de Noticias del Estado mexicano (NOTIMEX) realizó diferentes campañas en redes sociales y espacios radiofónicos para combatir discursos de odio. En la difusión de estos contenidos destacan el video *Debatén sobre inclusión de afrodescendientes en México* y audios sobre el *Protocolo de actuación para atención de la comunidad LGBTTTI*.

La STPS entregó el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” a 449 centros de trabajo de todo el país, que involucran laboralmente a 6,697 personas pertenecientes a diferentes grupos en situación de discriminación, como las personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas que viven con VIH/SIDA, entre otras.

En 2015 la SEP publicó la segunda edición de las “Directrices para la comunicación intercultural”, que se sustentan en un marco conceptual y normativo intercultural y antidiscriminatorio, y cuya finalidad es promover el respeto y la inclusión de la diversidad cultural en la planificación de las políticas de comunicación social en los diferentes órdenes del gobierno.

Con la finalidad de incorporar en materiales educativos y en la formación docente contenidos sobre la discriminación y su prevención, el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) elaboró un compendio de secuencias didácticas con enfoque de derechos humanos, el cual proporciona estrategias para reconocer y erradicar la exclusión y la discriminación en el aula de preescolar, primaria y secundaria comunitaria.

Estrategia 5.2. Impulsar acciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género

El ISSSTE desarrolló una campaña a favor de la diversidad sexual y para promover los derechos humanos de la población LGBTTTI, la cual incluye la sensibilización de la población derechohabiente con materiales de difusión y la capacitación de 226 servidoras y servidores públicos de diferentes unidades, a través de un curso obligatorio en línea sobre diversidad sexual, inclusión y no discriminación.

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

Como parte de las acciones encaminadas a la generación y difusión de conocimiento sobre la población afrodescendiente y otros grupos étnicos en el país, el IMER produjo y transmitió, en el marco del “Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial”, el programa *Tercera Raíz*, espacio de difusión sobre el valor y el quehacer musical de artistas afrodescendientes.

Por su parte, el SPR transmitió 29 series referentes a los pueblos indígenas, acumulando un total de 218 horas emitidas hasta octubre de 2015. Entre los programas más representativos destacan: *Nuestros pueblos ahora*, *Pueblos indígenas de México: Conciencia de vida y Tejiendo raíces*.

Para contribuir en la construcción de una sociedad igualitaria, diversa y en el contexto de México como nación pluricultural, la CDI resalta la realización de acciones de difusión a través de 85 eventos que promueven el valor cultural, histórico y las tradiciones de los pueblos huasteco, huichol, mam, maya, mazahua, náhuatl, otomí, popoluca, tarasco-purépecha, tlapaneco, triqui, yaqui, por mencionar algunos.

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

El Instituto Nacional de Migración (INM) difundió al interior de la institución la campaña “Te acompañamos”, realizada por OIM, UPM y CONAPRED, para promover el respeto y la importancia de garantizar los derechos humanos de las personas migrantes. Este ejercicio de difusión incluyó la distribución de tarjetas, folletos y correos electrónicos institucionales que llegaron a aproximadamente 5,381 personas.

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

La SEP instrumentó el Observatorio para la Comunicación Intercultural como herramienta de análisis de la comunicación masiva a fin de detectar las acciones de comunicación que transmiten mensajes de discriminación contra las poblaciones afromexicanas. En 2015 las

labores del Observatorio se concentraron en el rastreo de acciones comunicativas en la Web para lograr su operación y funcionamiento.

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

El Conapred inició dos quejas de oficio por actos denunciados en las redes sociales en contra de personas por su condición social y de pobreza (en situación de calle y vendedoras ambulantes). Ambas fueron conciliadas a través de i) curso de sensibilización antidiscriminatorio, y ii) la publicación de una disculpa del medio electrónico que discriminó a las personas.

Estrategia 5.7. Impulsar acciones contra la discriminación en razón de la edad

En un ejercicio por impulsar acciones transversales antidiscriminatorias, el IMJUVE, en colaboración con diferentes agencias de la Organización de las Naciones Unidas, creó un Comité Técnico Asesor, para vigilar y asesorar el proceso de construcción e implementación de políticas públicas nacionales con perspectiva de juventud.

En el marco institucional de prevención del *bullying* y el acoso escolar en planteles de educación media superior, la SEP integró el documento: *Protocolo de Atención a la Violencia Escolar en Planteles del Sistema Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)*, que ofrece a las instituciones mecanismos y acciones para la prevención y atención oportuna de la violencia escolar en todas sus dimensiones.

El SNDIF, a través del desarrollo de talleres y campañas informativas, generó espacios de sensibilización para el propio personal, familiares y responsables de los cuidados de las personas adultas mayores albergadas en los centros asistenciales del DIF nacional, donde se promueven sus derechos humanos y la importancia del trato digno.

El ISSSTE realizó diversas actividades dirigidas a las personas adultas mayores entre las que destacan: la difusión de la campaña de buen trato y calidez, el diseño de cursos en línea con el tema de violencia hacia las personas adultas mayores, específicamente para las mujeres, y el desarrollo de talleres en colaboración con el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM).

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Meta 2018
5.1 Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México (Quinquenal)	N. D. (2010)	N. A.	N. A.	N. D.	N.D.
5.2 Porcentaje de aumento en el número de empresas, dependencias y entidades de la APF comprometidas con la inclusión y la no discriminación (Anual)	117 (2014)	N. A.	N. A.	N. A.	560

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- El indicador 5.2 debe adecuarse debido a la desaparición de la ICI, y su transformación junto con los instrumentos similares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Inmujeres, en la recientemente publicada Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

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

La reforma de junio de 2011 en materia de derechos humanos estableció, de forma inequívoca, el principio *pro persona* como eje rector de la interpretación de los derechos humanos en el orden jurídico nacional. Así, la ampliación de los derechos establecida desde el principio de progresividad obliga al Estado a observar los tratados internacionales ratificados por éste.

Esta reforma genera la inaplazable necesidad de homogeneizar las leyes vigentes que contienen carácter discriminatorio, toda vez que son un ataque directo al derecho a la igualdad y la no discriminación. Armonizar el orden jurídico mexicano ayudará a ejercer con eficacia los derechos que, necesariamente, mejorarán las condiciones sociales y el libre desarrollo de cada persona.

Logros

En agosto de 2015, el estado de Campeche reformó su Constitución prohibiendo todo tipo de discriminación, con lo que ya suman 23 constituciones, entre la federal y las locales, que contemplan la cláusula antidiscriminatoria, con lo que el marco normativo para combatir la discriminación se fortalece y se armoniza.

El 17 de diciembre de 2015 Jalisco publicó en su periódico oficial la Ley Antidiscriminatoria del estado, aprobada por el Congreso local en octubre del mismo año. Con esta nueva ley a nivel estatal, el marco jurídico antidiscriminatorio en el país se refuerza. Con Jalisco son ya 30 las entidades federativas que cuentan con leyes específicas para prevenir y combatir la discriminación, quedando pendientes únicamente Tabasco y Nuevo León.

Asimismo, en este año tres códigos penales estatales (Tabasco, Nuevo León y Morelos) tipificaron la discriminación, con lo que ya suman 29 códigos en el país que han tipificado en la materia.

Actividades relevantes

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

A fin de promover la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el

“Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, INMUJERES realizó un foro para visibilizar la situación de los derechos humanos en la que prevalecen las y los trabajadores del hogar.

En ese mismo camino, la STPS elaboró una hoja ruta para la ratificación y ejecución del Convenio 189 de la OIT, que contempla la instalación de un grupo de trabajo conformado por varias instancias públicas, que valoren las acciones legislativas y políticas públicas necesarias para implementarlo.

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

El CONAPRED elaboró una propuesta de reforma constitucional para el reconocimiento de la población afromexicana a fin de proteger y garantizar sus derechos colectivos como parte de un país multicultural.

El INMUJERES llevó a cabo un análisis de la legislación laboral para identificar preceptos discriminatorios motivados por género, asimismo desarrolló propuestas específicas de armonización legislativa, sobresaliendo las dirigidas a proteger a las personas trabajadoras del hogar remuneradas, el establecimiento de las licencias de paternidad y acciones afirmativas en el ámbito laboral.

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

El CONAPRED continúa los trabajos de promoción para la armonización de la cláusula antidiscriminatoria constitucional del estado de Nuevo León, así como la aprobación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación ante el Congreso local.

El INMUJERES hizo seguimiento y monitoreo a la armonización legislativa de las entidades federativas en materia civil, familiar y penal a fin de identificar aquellas modificaciones legislativas derivadas de un diagnóstico sobre disposiciones normativas que contenían preceptos discriminatorios en razón de género.

Estrategia 6.4. Promover vínculos con las legislaturas federal y locales en materia de igualdad y no discriminación

En el marco de la Sexta Asamblea Plenaria de la Conferencia Permanente de Congresos Locales, celebrada en Zacatecas el 19 de marzo de 2015, y en la que participaron diputadas y diputados representantes de las 32 entidades federativas, el CONAPRED participó destacando la importancia de incorporar la perspectiva de igualdad y no discriminación al trabajo legislativo.

A fin de que las y los legisladores conocieran un método de generación de trabajo legislativo que incorpore la perspectiva de igualdad y no discriminación, CONAPRED difundió los tomos I al IV de la colección *Legislar Sin*

Discriminación a legisladoras y legisladores de los Congresos de Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Durango, Oaxaca y Tlaxcala.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Meta 2018
6. 1 Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal (Anual)	43.9% (2013)	43.9%	78.6%	83.7%	59.1%

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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2013			
0%	0.5%	69%	100%
Método de cálculo		Unidad de Medida	Frecuencia de medición
<p>Variables:</p> <p>X = Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta.</p> <p>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.</p> <p>t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.</p> <p>Donde,</p> <p>t = 216</p> <p>Por lo tanto,</p> <p>$x = (n/t) * 100$</p>		Porcentaje	Anual
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2015	
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.		149	
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2015	
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.		216	

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 <i>Conéctate</i> , 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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2013			
5,696	22,723	54,896	18,000
Método de cálculo		Unidad de Medida	Frecuencia de medición
La capacitación en igualdad y no discriminación para personas del servicio público es una de las acciones estratégicas del CONAPRED. Se estima una capacitación constante de 4,000 servidoras y servidores públicos anualmente. La cifra se obtiene a partir de la demanda promedio de los últimos dos años y de la capacidad instalada del CONAPRED en términos de capacitadores e infraestructura tecnológica.		Número de personas	Anual
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2015	
Personas del servicio público de la APF capacitadas en igualdad y no discriminación		23,738	
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2015	
Personas del servicio público del ámbito estatal capacitadas en igualdad y no discriminación		6,716	
Nombre de la variable 3		Valor observado de la variable 3 en 2015	
Personas del servicio público del ámbito municipal capacitadas en igualdad y no discriminación		149	
Nombre de la variable 4		Valor observado de la variable 3 en 2015	
Personas de organismos autónomos capacitadas en igualdad y no discriminación		1,570	

Nota:

- La línea base publicada en el DOF era cero, pero se ajustó con la información reportada durante 2013.

- El valor de 2015 es de 32,173 personas del servicio público capacitadas. Sin embargo, el indicador es una sumatoria con el año anterior, de tal forma que se suman 32,173 más 22,723 personas de 2014, dando un gran total de 54,896 personas del servicio público capacitadas hasta diciembre de 2015. Cabe destacar que el año pasado no se podía desagregar la información correspondiente a organismos autónomos, de tal forma que éste es el primer año en el que se incluye esta variable.

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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2013			
0.5%	5.3%	12.0%	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 =</p> <p>t = 216</p> <p>$z = (n/t) * 100$</p>	Porcentaje	Anual	
Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2015		
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.	26		
Nombre de la variable 2	Valor observado de la variable 2 en 2015		
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.	216		

Nota:

- La línea base publicada en el DOF era cero, pero se ajustó con la información reportada durante 2013.

- Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el DOF el 14 de agosto del 2015, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 207 a 216.

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%3fb3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx		
Línea base	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2012			
8.5%	8.0%	N.A.	4.6%
Método de cálculo		Unidad de Medida	Frecuencia de medición
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.		Porcentaje	Bienal
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2015	
a) Población de 3 a 15 años que no cuenta con la educación secundaria terminada y no asiste a la escuela b) Población nacida hasta 1981 que no cuenta con la educación primaria terminada c) Población nacida a partir de 1982 que no cuenta con la educación secundaria terminada.		NA	

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- El valor de cada variable del indicador no se puede calcular, pues son estimaciones del CONEVAL con base en el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS), anexo a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010, 2012 y 2014.

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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2012			
24.3%	19.5%	N.A.	5%
Método de cálculo		Unidad de Medida	Frecuencia de medición
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.		Porcentaje	Bienal
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2015	
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.		NA	

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- Los resultados 2014 fueron publicados en mayo del 2015 por el CONEVAL. El valor de la variable del indicador no se puede calcular, pues son estimaciones del CONEVAL con base en el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS), anexo a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010, 2012 y 2014.

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%3bn/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx		
Línea base	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2012			
45.3%	42.9%	N.A.	33%
Método de cálculo		Unidad de Medida	Frecuencia de medición
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.		Porcentaje	Bienal
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2015	
a) Población ocupada y asalariada que no recibe por parte de su trabajo las prestaciones de servicios médicos, incapacidad con goce de sueldo y SAR o Afore. b) Población ocupada y no asalariada que no recibe como prestación laboral o por contratación propia servicios médicos por parte de una institución pública de Seguridad Social y SAR o Afore. 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.		NA	

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- Los resultados 2014 fueron publicados en mayo del 2015 por el CONEVAL. El valor de cada variable del indicador no se puede calcular, pues son estimaciones del CONEVAL con base en el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS), anexo a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010, 2012 y 2014.

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 con relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).			
Fuente de información o medio de verificación	Estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. Se parte de la consulta por derecho social directo que define el Inventario CONEVAL de programas y acciones federales de desarrollo social partiendo para la línea base de su reporte del año 2012, mismo que se elabora con base en 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 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2012				
15	16	12	N.D.	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 2015		
Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación con relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación.		N.D.		

Nota:

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

- Los valores señalados para 2014 fueron publicados por CONEVAL en el segundo semestre de 2015. La fuente de información tiene un desfase de un año en la publicación, lo cual hace que los valores de 2015 estarán disponibles hasta finales de 2016.

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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2010			
N.D.	N.A.	N.D.	N.D.
Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
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. 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	Percepción ciudadana	Quinquenal	
Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2015		
n = resultados de la ENADIS 2010 (considerando las categorías de clasismo, xenofobia, misoginia, homofobia, racismo, discriminación por edad)	N. D.		
Nombre de la variable 2	Valor observado de la variable 2 en 2015		
t = resultados de la ENADIS post 2010 (conforme las mismas categorías).	N. D.		

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- En este indicador, el hecho de que la ENADIS 2015 no se realizara, suspendió la elaboración de la línea base y meta con base en la comparación con la edición de 2010.

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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2014			
117	117	N.A.	560
Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
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). 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 2018, es decir, n2...n5 n1 * c nx * y y = (nx – c)/(n1)*100	Porcentaje	Anual	
Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2015		
n1 = número de empresas, dependencias y entidades de la APF, de entidades federativas y de municipios que implementan buenas prácticas de inclusión y que están reconocidas por el CONAPRED en este proceso a través de la adopción de la Guía ICI para el año 2014.	N.A		
Nombre de la variable 2	Valor observado de la variable 2 en 2015		
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	N.A		

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, el indicador debe adecuarse debido a la desaparición de la ICI, y su transformación junto con los instrumentos similares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Inmujeres, en la recientemente publicada Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
2013			
43.9%	78.6%	83.7%	59.1%
Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
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). $(a + b + c/98)*100$	Porcentaje	Anual	
Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2015		
a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32).	30		
Nombre de la variable 2	Valor observado de la variable 2 en 2015		
b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33).	23		
Nombre de la variable 3	Valor observado de la variable 3 en 2015		
c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (33).	29		

Nota:

- A partir de 2014 se han ido sumando las legislaciones estatales antidiscriminatorias (variable "a"), de tal forma que actualmente sólo Nuevo León y Tabasco no cuentan con su propia ley a nivel local. Asimismo, el número de constituciones federal y locales (variable "b") suman 23 debido a que Campeche reformó en 2015 su Constitución. En cuanto al número de códigos penales tanto federal como estatales que tipifican la discriminación racial (variable "c"), 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. De este análisis se resolvió el hallazgo de que en 28 entidades, más el artículo 149 del Código Federal, que cumplen este criterio, lo que suma 29 como valor definido.

GLOSARIO

Concepto	Definición
Accesibilidad universal ^{2/}	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 ^{3/}	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 ^{4/}	<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 ^{5/}	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 ^{6/}	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.

^{2/} 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.

^{3/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

^{4/} John Antón y Fabiana del Popolo, *Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos*. Santiago de Chile, ONU-CEPAL-Celade / Unión Europea, 2008.

^{5/} Tesis 1a./1.18/2012 (10ª). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Primera Sala, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo I. Pág. 420. (2002264).

^{6/} Rodrigo Parrini Roses, *Crímenes de odio por homofobia: un concepto en construcción*. México, INDESOL, 2012.

Discriminación^{7/}

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de 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^{8/}

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

Grupos históricamente discriminados

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

Homofobia^{9/}

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.

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

Identidad de género^{10/}

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 un 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.

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

^{8/} UNICEF, *Inclusión de niños con discapacidad en la escuela regular. Desafíos de la política educacional*. Santiago de Chile, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2001, p. 44.

^{9/} INMUJERES, *Glosario de género*. México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

^{10/} 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.]

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

Travesti: Es la persona que viste y usa manierismos propios del género opuesto socialmente asignado al sexo de nacimiento. Puede deberse a razones de gusto estético, necesidades laborales, fetichismo sexual. La persona mantiene su identidad de género o sexo psicológico o social de nacimiento. Generalmente la persona se 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^{11/}

Este 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^{12/}

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^{13/}

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^{14/}

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^{15/}

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

^{11/} Véase “Índice de Gini”, en El Banco Mundial [en línea]. <<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

^{12/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

^{13/} Ídem.

^{14/} UNESCO, *Informe Mundial sobre la Cultura*. París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000.

de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.^{16/}

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:^{17/}

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-afectiva-amorosa-vitalmente con mujeres. Se utiliza como sinónimo de la identidad de las mujeres homosexuales. Es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodeterminación.

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

Racismo^{18/}

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.^{19/}

Trabajadoras/es del hogar^{20/}

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

Trans^{21/}

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.^{22/}

^{15/} 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.]

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

^{17/} *Ídem*.

^{18/} Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

^{19/} Artículo 2 de la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales [en línea]. <http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html>

^{20/} Convenio 189 de la OIT.

^{21/} CONAPRED. *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. op.cit., p.16.

Transfobia^{23/}

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

Transversalización²⁴

/

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

Xenofobia^{25/}

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

^{22/} Ídem.

^{23/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

^{24/} PNUD, *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006.

^{25/} Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AICM	Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México
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
CONAFOR	Comisión Nacional Forestal
CONAGO	Conferencia Nacional de Gobernadores
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
CONALITEG	Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos
CONANP	Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas
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	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CONDUSEF	Comisión Nacional para Protección y Defensa de 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
CRE	Comisión Reguladora de Energía
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
D. F.	Distrito Federal
DIF	Desarrollo Integral para la Familia
DOF	<i>Diario Oficial de la Federación</i>
EEOC	Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (siglas en inglés)
EMIF	Encuesta sobre Migración en la Frontera (Norte y Sur)
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México

FCE	Fondo de Cultura Económica
FONACI	Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas
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
HSB	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
INER	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
INFONACOT	Instituto del Fondo Nacional 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
INM	Instituto Nacional de Migración
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
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
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
PYME	Pequeña y mediana empresa
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
SPR	Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
SS	Secretaría de Salud
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 para la Educación, la Ciencia y la Cultura
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

