



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 2016

ESPECIAL

ÍNDICE

MARCO NORMATIVO	2
RESUMEN EJECUTIVO	3
AVANCES Y LOGROS	6
Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público	6
Logros	6
Actividades relevantes	6
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	12
Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos	13
Logros	13
Actividades relevantes	13
Resultados de los indicadores del objetivo	17
Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción	18
Logros	18
Actividades relevantes	18
Resultados de los indicadores del objetivo	20
Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana	21
Logros	21
Actividades relevantes	21
Resultados de los indicadores del objetivo	25
Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación	26
Logros	26
Actividades relevantes	26
Resultados de los indicadores del objetivo	28
ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES	29
GLOSARIO	40
SIGLAS Y ABREVIATURAS	45

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 2016, a un año y ocho meses de su publicación y puesta en marcha.

Este Informe de logros resume también las principales acciones realizadas, los avances en sus indicadores y los retos identificados para mejorar su implementación en 2017.

Logros generales en 2016

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 solo para el avance normativo, sino también para la formación y capacitación de servidoras y servidores públicos en materia antidiscriminatoria, entre los que destacan:

Normatividad

- Se certificaron 40 centros de trabajo públicos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación: 25 dependencias y entidades de la APF; 2 órganos autónomos; 12 entes estatales y 1 municipal.
- Se establecieron por primera vez en el artículo 30 del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2017, dos criterios antidiscriminatorios que deben ser observados en las reglas de operación de los programas federales: “h) Se promoverán los principios de igualdad, no discriminación; i) Deberán promover la eliminación de aquellos obstáculos que limiten el ejercicio de los derechos e impidan el pleno desarrollo de las personas”.
- Se elaboraron y difundieron ocho “Criterios específicos de igualdad y no discriminación que deberán considerar

los programas federales sujetos a reglas de operación”, para facilitar el trabajo de las dependencias con programas sujetos a reglas de operación, e incentivar la adopción de criterios antidiscriminatorios en la revisión y el diseño de las reglas de operación.

- Un total de 22 dependencias y entidades de la APF, realizaron acciones en favor del reconocimiento, inclusión y difusión de las licencias de paternidad. Destaca la inclusión de las licencias de cinco días para cuidados paternos en los contratos colectivos de trabajo; las campañas de difusión dirigidas a los varones sobre el derecho a las licencias de paternidad e instituciones que otorgan de seis a 10 días por la licencia de paternidad.

Capacitación

- Se entregaron 46,937 constancias de capacitación a servidores/as públicos en igualdad y no discriminación, de las cuales: 34,579 otorgadas a nivel APF, 7,849 otorgadas a personas del servicio público del ámbito estatal, 1,373 otorgadas a personas del servicio público del ámbito municipal y 3,136 otorgadas a personas de organismos autónomos. Los cursos contaron con participantes de las 32 entidades federativas.

Mecanismos de atención

- A partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, del acuerdo que norma el funcionamiento de los comités de ética y prevención de conflictos de interés, 189 instituciones de la APF instalaron dichos comités, y con ello, se fortaleció la protección al derecho a la Igualdad y No Discriminación desde las propias instancias públicas, puesto que ahora ya pueden atender y prevenir actos discriminatorios, acorde con la transversalidad del derecho.

Protocolos de actuación

- Con el objetivo de establecer lineamientos claros y guiar a las personas servidoras públicas responsables en las instancias de la APF en la atención a las quejas por presuntos actos discriminatorios y violencia laboral, el 5 de diciembre de 2016, el CONAPRED y la SFP presentaron el “Protocolo de atención a quejas por presuntos actos discriminatorios y violencia laboral”, que fortalece la protección y respeto a los derechos de las personas por actos discriminatorios cometidos por instancias federales.

Medidas para la igualdad

- Se realizó exitosamente la implementación del Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT), por parte del INEA, gracias al cual se ejecutan medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la educación de personas y grupos discriminados. En 2016, atendió a 1,327,715 personas, de las cuales

816,162 concluyeron algún nivel educativo. Este modelo brindó oportunidades de formación a población indígena, personas jornaleras agrícolas, personas adultas mayores, y personas con discapacidad visual.

- La publicación en el DOF, por parte de la SRE, del “Acuerdo por el que se reforma el diverso por el que se dan a conocer los Lineamientos para el trámite de pasaportes y del documento de identidad y viaje en territorio nacional”. Mediante este documento, se permite la modificación de pasaportes producto del procedimiento de reconocimiento de la identidad de género o juicio especial de reasignación de concordancia sexo genérica.

Generación de información

- El SIPINNA, en colaboración con UNICEF, desarrollaron el portal www.infosipinna.org, en el que es posible consultar 141 indicadores sobre la infancia y adolescencia en México, permitiendo desglosarlos a nivel nacional, estatal, y en algunos casos, hasta nivel municipal. De esta forma, se visibiliza el estado actual y las brechas existentes en el disfrute de los derechos de esta población, al tiempo que facilita la consulta de los datos a las instituciones, para que mejoren las políticas públicas dirigidas hacia la infancia.

Cambio cultural

- La firma del convenio entre la SEGOB, el SPR y NOTIMEX, para el intercambio y difusión de materiales como audios, videos, cápsulas informativas y Spots, los cuales visibilizan el respeto a los diferentes grupos discriminados, a divulgación se realizó en diversas plataformas sociales como Facebook, Twitter, YouTube e Instagram. También se acordó la conformación de un comité técnico y un grupo operativo, los cuales se reunirán cuatro veces al año para definir los contenidos audiovisuales a ser difundidos.
- La divulgación de la iniciativa de la OEA/OPS, titulada “Guía de Ciudades y Comunidades Amigables con las Personas Adultas Mayores”, por parte de INAPAM, y la creación de un Consejo Nacional de Coordinación Interinstitucional que coordina el Instituto. El objetivo de estos esfuerzos es favorecer a las personas adultas mayores un envejecimiento saludable a través de políticas, servicios, ambientes y estructuras que brinden oportunidades de participación, seguridad y bienestar, dentro de un entorno urbano o rural.
- La SEGOB en coordinación con el CONAPRED, realizó el “Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales”, para dotar de herramientas conceptuales mínimas a quienes laboran en la APF; a fin de cumplir con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y, en particular, el derecho a la igualdad y no discriminación

por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales.

- La certificación de 17 centros de trabajo privados en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, mediante la transformación de sus prácticas y cultura laborales en favor de ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación.
- La entrega del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” a 650 centros de trabajo que aplican buenas prácticas laborales a personas pertenecientes a diferentes grupos en situación de discriminación, como las personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas que viven con VIH SIDA, población LGBTTTI, personas afrodescendientes y personas pertenecientes a los pueblos indígenas; por parte de la STPS.

Acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación

- El ingreso de México al Grupo Núcleo de la ONU sobre Derechos de la Comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero, atendiendo los compromisos emanados el Día Nacional de Lucha contra la Homofobia.

Armonización legislativa

- El lanzamiento de la plataforma virtual www.gob.mx/sindiscriminacion; por parte de la Presidencia de la República, la CJEF, y el CONAPRED en coordinación con el CIDE y la UNAM; con el propósito de identificar y posteriormente modificar leyes con contenido discriminatorio en todos los niveles de gobierno, así como incluir a la ciudadanía en los procesos gubernamentales.

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:

- Ampliar la generación de insumos que puedan ser adoptados fácilmente por la APF y traducidos en cambios normativos concretos para lograr la institucionalización de la perspectiva de igualdad y no discriminación.
- Impulsar los esfuerzos de coordinación interinstitucional para conjuntar esfuerzos e identificar líneas de acción de carácter estratégico vinculadas al PRONAIND y a diversos programas de la APF.
- 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.

- Trabajar en la generación de criterios mínimos en materia de igualdad y no discriminación para la normatividad de la APF.
- Redoblar esfuerzos y voluntades para identificar e 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.

AVANCES Y LOGROS

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

Como establece el artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), “corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas”. Para este fin, es necesario realizar cambios a nivel institucional y normativo, capacitar a las personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación, e identificar áreas de mejora.

En el 2016, diversas instituciones continuaron la revisión de su normatividad, así como la modificación de la misma para incluir la perspectiva antidiscriminatoria. Otras tantas comenzaron este proceso mediante la modificación de sus Códigos de Conducta, lo cual ha llevado a generar nuevos y mayores compromisos para los años que restan del PRONAIND.

Aún quedan diversas acciones por realizar para institucionalizar la perspectiva antidiscriminatoria en la Administración Pública Federal (APF), de tal modo que es necesario generar estrategias que vinculen a diversas entidades y dependencias para que, de forma colectiva, se generen esfuerzos de mayor impacto que puedan incidir tanto en la mejora de la calidad brindada a la población, como al interior de las instituciones, mediante la eliminación de prácticas discriminatorias.

Logros

Se certificaron 40 dependencias y entidades en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación: 25 dependencias y entidades de la APF; 2 órganos autónomos; 12 entes estatales y 1 municipal. La Norma certifica a los centros de trabajo públicos, privados y sociales, que integren y ejecuten normas y prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. En ello el Gobierno Federal se ha comprometido en ser ejemplo para todo el Estado mexicano.

Se establecieron por primera vez en el artículo 30 del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2017, dos criterios antidiscriminatorios que deben ser observados en las reglas de operación de los programas federales: “h) Se promoverán los principios de igualdad, no discriminación; i) Deberán promover la eliminación de aquellos obstáculos que limiten el ejercicio de los derechos e impidan el pleno desarrollo de las personas”.

Se elaboraron y difundieron ocho “Criterios específicos de igualdad y no discriminación que deberán considerar los programas federales sujetos a reglas de operación”, para facilitar el trabajo de las dependencias con programas sujetos a reglas de operación, e incentivar la adopción de criterios antidiscriminatorios en la revisión y el diseño de las reglas de operación.

Se integró el capítulo XIII dentro de los “Lineamientos generales para las campañas de comunicación social de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para el ejercicio fiscal 2017”, por parte de la Subsecretaría de Normatividad de Medios de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), con disposiciones que establecen que las dependencias y entidades de la APF deberán incluir en sus programas anuales y campañas, contenidos que promuevan la igualdad y no discriminación.

Un total de 22 entidades y dependencias de la APF realizaron acciones en favor del reconocimiento, inclusión y difusión de las licencias de paternidad. Destaca la inclusión de las licencias de cinco días para cuidados paternos en los contratos colectivos de trabajo; las campañas de difusión dirigidas a los varones sobre el derecho a las licencias de paternidad y entes que otorgan de seis a 10 días por la licencia de paternidad.

Se entregaron 46,937 constancias de capacitación a servidores/as públicos en igualdad y no discriminación, de las cuales: 34,579 otorgadas a nivel APF, 7,849 otorgadas a personas del servicio público del ámbito estatal, 1,373 otorgadas a personas del servicio público del ámbito municipal y 3,136 otorgadas a personas de organismos autónomos. Los cursos contaron con participantes de las 32 entidades federativas.

Actividades relevantes

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

Se revisaron y adecuaron los proyectos de NOM y NMX 2016 para incorporar criterios de igualdad de trato y no discriminación en materia de aeronáutica, por parte de la SCT. Asimismo, se incorporaron criterios de igualdad y no discriminación en las reglas de operación de los programas de la SEDATU, la CONAFOR, la SE y la SEDESOL.

Se promovieron nueve proyectos de ocho entidades y dependencias de la APF, para adecuar los requisitos para acceder a trámites, servicios y programas bajo el criterio de igualdad y no discriminación. Destaca la Secretaría de Cultura con la incorporación de criterios antidiscriminatorios en los requisitos para acceder a los servicios de la Fonoteca Nacional.

Se modificaron y adecuaron reglamentos internos de ocho entidades y dependencias de la APF, con objeto de

armonizar su normativa interna con el principio de igualdad y no discriminación, incluir el mismo dentro del contrato colectivo de trabajo, incorporar los cuidados paternos por enfermedad e incluir lenguaje antidiscriminatorio en sus documentos normativos.

Se analizaron los resultados de 1000 encuestas realizadas por el centro de contacto del INDAABIN, Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales, dependiente de la Secretaría de la Función Pública, con el objetivo de valorar la posible existencia de actos de discriminación, y, en su caso, adecuar los requisitos de trámites y servicios.

Se avanzó en la difusión de Códigos de conducta que incorporan el principio de igualdad y no discriminación, como el del IMP, a través de actividades culturales y la difusión en medios electrónicos, así como un procedimiento para la recepción de quejas por incumplimiento al Código.

Con objeto de erradicar y disminuir la discriminación, CAPUFE difundió mediante correos electrónicos, mensajes sobre derechos humanos, no discriminación, hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, capacitó a su personal en materia laboral y no discriminación y sobre inclusión laboral.

CONAPRED elaboró el “Diagnóstico sobre la incorporación del enfoque antidiscriminatorio en las reglas de operación (ROP) de programas sociales y de desarrollo productivo”, con el que se busca presentar una propuesta para la revisión y adecuación de las ROP de los programas de la APF bajo el criterio de igualdad y no discriminación.

Se incorporaron criterios de igualdad y no discriminación en la Guía para implementar el mecanismo de participación ciudadana para el diseño, mejora y evaluación de trámites y servicios federales, emitida por la Secretaría de la Función Pública (SFP).

Los contenidos de la Guía Técnica del programa preventivo “Para Vivir sin Adiciones” de los CIJ fueron adecuados para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos, a fin de que el sustento teórico fortalezca las actividades de prevención de la discriminación y con un trato igualitario, con respeto a derechos.

La Presidencia de la Republica, con el objetivo de asegurar que los y las servidoras públicas del área de atención ciudadana se rijan bajo el criterio de igualdad y no discriminación, difundió los lineamientos para el registro, análisis, seguimiento, conclusión y archivo de las peticiones al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

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

Se adecuaron los lineamientos de recursos humanos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), así como el manual de procedimientos para alinear los procesos de contratación, promoción y permanencia laboral con los principios de igualdad y no discriminación.

Se incorporó dentro del Código de Conducta del Instituto Nacional de Salud Pública (INSP), y del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (INER), la prohibición expresa de la prueba de VIH-sida y no gravedad como requisito de contratación o permanencia laboral.

Se realizaron 81 proyectos con objeto de incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el código de ética y en códigos de conducta de 69 entidades y dependencias de la APF. Las acciones más relevantes son la actualización de códigos de conducta y de ética, la difusión al interior de los Entes Públicos y las capacitaciones para su conocimiento.

El IMJUVE estableció criterios que favorecen la contratación, promoción y permanencia de personas que pertenecen a grupos discriminados, todo esto a través de la obtención de la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación.

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

Se realizaron adecuaciones en inmuebles del IMSS, a fin de garantizar la accesibilidad de personas con discapacidad en los inmuebles de: Reforma 476; Toledo 21; Tokio 80; Durango 289; 291 y 323; Villalongín 117. Entre estas se trabajó en liberación de rampas, instalación de elevadores, colocación de señalizaciones y guías táctiles.

Se amplió el sistema de accesibilidad de la SCT, a través de la adecuación de cuatro inmuebles, en los cuales se realizaron trabajos de colocación de rampas metálicas, mantenimiento correctivo de sanitarios y ampliación de puertas con objeto de ofrecer mejores servicios a personas con discapacidad, adultos mayores y personas con movilidad limitada.

Se elaboró el proyecto de Norma denominado PROY-NMX-R-083-SCFI-2015 “Escuelas-diseño, fabricación y mantenimiento de mobiliario para la infraestructura física educativa-criterios y requisitos”, que tiene como objetivo garantizar que todo el mobiliario utilizado en los planteles educativos de la república mexicana sea incluyente en los términos de la normatividad aplicable, a cargo del INIFED.

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

Se capacitó y sensibilizó a personal de la Oficina de la Presidencia de la República, mediante la impartición de 20 cursos de la plataforma Conéctate del CONAPRED con temáticas como: “Inclusión y discapacidad”, “Pautas para un periodismo incluyente”, “El ABC de la igualdad y la no discriminación” y “Claves para la atención pública sin discriminación”.

Se elaboró el curso virtual sobre la aplicación del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, en atención a presuntos actos de discriminación. Éste estará alojado en la plataforma conéctate del CONAPRED, con el objetivo de proporcionar herramientas a quienes integren los Comités de Ética, para conocer las etapas del procedimiento de denuncia.

Se realizó un blog electrónico que sirve como mecanismo de interlocución entre el CONAPRED y los comités de ética de la APF con el objetivo de atender las dudas en materia de su funcionamiento y actuación, éste servirá además para difundir buenas prácticas en temas de atención al derecho y la no discriminación.

En septiembre del 2016, el CONAPRED realizó el Curso de Alta Formación (CAF), que contó con la participación de 176 personas, 99 mujeres y 77 hombres, en su mayoría integrantes del servicio público de los tres órdenes de gobierno, provenientes de la Ciudad de México, Coahuila, Colima, Guanajuato, el Estado de México, Jalisco, Nuevo León, Morelos, Querétaro, y Sonora.

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

La Subsecretaría de Derechos Humanos de la SEGOB impulsó la elaboración de ocho programas estatales en materia de derechos humanos, así como un diagnóstico gracias al impulso, apoyo técnico y capacitación a las autoridades locales. Las entidades federativas realizaron foros de consulta y mesas de trabajo en donde el derecho a la igualdad y no discriminación fue un tema central.

Aunado a lo anterior, las entidades federativas que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus constituciones suman 25, además de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las entidades federativas que en sus códigos penales o en alguna otra legislación incluyen alguna o algunas de las causales relacionadas con la discriminación racial, previstas en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, suman en este año 28.

En materia de matrimonio igualitario, a diciembre de 2016 ocho entidades federativas lo contemplan en su legislación: Campeche, la Ciudad de México, Coahuila, Colima, Michoacán, Morelos, Nayarit, y Quintana Roo.

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 promovió ante el Poder Judicial y organismos autónomos, la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, para que estos adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.

El 26 de octubre de 2016, el CONAPRED firmó un convenio específico de colaboración con la Fiscalía General del Estado de Puebla, con el objetivo de generar acciones conjuntas para prevenir y eliminar la discriminación en la procuración de justicia por razones de orientación sexual e identidad y expresión de género.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Meta 2018
1.1 Porcentaje de dependencias y entidades paraestatales de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta (a/) (Anual)	0% (2013)	0%	0.5%	69%	77.3%	100%
1.2 Personas del servicio público de los tres niveles de gobierno capacitadas en igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones (b/) (Anual)	5,696 constancias (2013)	5,696	22,723	54,896	101,833	18,000

Nota:

-a/: Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de agosto del 2016, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 217 a 225. El valor resulta de dividir el número de dependencias con cláusula antidiscriminatoria sobre el total de entidades y dependencias de la APF por 100. Para 2016, el valor del indicador sería: $(174/225) \times 100 = 77.3\%$

-b/: Las cifras observadas corresponden a constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones. Durante 2016 se otorgaron 46,937 constancias, de las cuales corresponden: APF 34,579; 7,849 al ámbito estatal, 1,373 a la administración pública municipal y 3,136 a organismos autónomos. De acuerdo a lo establecido en la ficha del indicador, el valor es acumulable, por lo que se suma el periodo anterior en su reporte.

Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes 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 tengan acceso 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

Un total de 189 entidades y dependencias de la APF instalaron sus Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Con ello, se fortaleció la protección al derecho a la igualdad y no discriminación, ya que ahora las propias instituciones públicas, a través de dichos espacios, pueden atender y prevenir actos discriminatorios, ya sean actos realizados al interior entre su personal laboral o al exterior hacia la población que atienden.

El 5 de diciembre de 2016, el CONAPRED y la SFP presentaron el “Protocolo de atención a quejas por presuntos actos discriminatorios y violencia laboral”, el cual establece los lineamientos y guía a las personas servidoras públicas responsables en la atención a las quejas por discriminación. Asegurando de esta forma que en la atención brindada por las instituciones se garantice, en todo momento, la protección y respeto de los derechos humanos de las personas involucradas.

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

Con el objetivo de guiar a las instancias públicas en la prestación de servicios considerando el principio de Igualdad y No Discriminación, el CONAPRED comenzó la elaboración del “Protocolo de servicios públicos sin discriminación” y una guía para prevenir el perfilamiento racial en la operación migratoria, ésta última en colaboración con el INM.

El INFONAVIT generó el protocolo de atención para “grupos vulnerables”, en el cual se establecen las recomendaciones generales en el trato hacia las personas usuarias con alguna discapacidad o son adultas mayores. Asimismo, capacitó al personal de los centros de servicio del instituto instalados en el país, a fin de brindar un servicio incluyente.

Con el objetivo de mejorar el trato hacia la población usuaria y en el marco del Programa SER IMSS, el Instituto generó cinco protocolos específicos para guiar la actuación del personal^{1/} sobresale el “Protocolo para dar un buen trato a personas derechohabientes y usuarias”. Al cierre de 2016, se capacitó a 87,660 personas en la aplicación de dichos protocolos.

La Oficina de la Presidencia de la República elaboró y capacitó a su personal en el “Protocolo de Atención Ciudadana”, el cual incluye el principio de no discriminación en la atención a las solicitudes de la ciudadanía.

El SNDIF aplicó una encuesta de satisfacción sobre la prestación de servicios a personas con discapacidad en los centros de rehabilitación, en ella se incluyó en el tema de la no discriminación y los resultados servirán para mejorar los servicios y prevenir la discriminación.

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

Radio Educación y el CAPUFE designaron formalmente a sus áreas de atención a quejas por discriminación. Mientras que, el SGM generó un subcomité de igualdad y no discriminación y el INM está estructurando una red de enlaces delegacionales, con el propósito de facilitar la comunicación, prevención y atención a las quejas por actos discriminatorios.

^{1/} Los protocolos generados por el IMSS en el marco del Programa SER IMSS son el “Protocolo para dar un buen trato a personas derechohabientes y usuarias”; “Protocolo para tratar con personas molestas”; “Protocolo de trato entre personas que trabajan en el IMSS”; “Protocolo para personal médico en consulta de medicina familiar”; y el “Protocolo para dar malas noticias médicas en primer nivel (medicina familiar)”.

Asimismo, el INFONAVIT instaló el órgano colegiado denominado ombudsperson institucional, como encargado de atender las denuncias por hostigamiento sexual, laboral y por discriminación. Hasta el momento, ya cuentan con un mecanismo de atención a quejas habilitado en su portal web, se promovió la capacitación y sensibilización entre el personal, así como el análisis de las quejas interpuestas en el instituto.

CAPUFE, CNBV, INSP, INCA Rural, INC, INEA, CONAFOR, API Lázaro Cárdenas, FCE, FIDENA, INDAUTOR e IMP actualizaron sus procedimientos para atender quejas sobre actos que vulneran los principios del código de ética, entre ellos, el de Igualdad y No Discriminación. Al propio tiempo, el CENEGAS generó un manual en el cual especifica el procedimiento para atender casos de hostigamiento sexual, acoso, violencia y discriminación.

La CEAV inició un estudio para identificar prácticas discriminatorias al interior de la institución y en su relación con las víctimas para fortalecer la defensa y protección de su derecho a la igualdad y no discriminación.

La Oficina de la Presidencia de la República y la SEGOB aplicaron encuestas con reactivos para detectar y prevenir la discriminación; la primera para evaluar la calidad de los servicios, y la segunda para evaluar el clima laboral.

En ese sentido, Radio Educación y la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos (CONALITEG), realizaron una evaluación anual del estado que guardan los principios de código de ética y de conducta, con el objetivo de realizar acciones de mejora y reforzar aplicación de los valores institucionales, entre ellos, el principio de igualdad.

En el marco de la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015, TECNM y SCT indican la realización de diagnósticos sobre el estado que guarda el principio de igualdad y no discriminación en las instituciones. Mientras que la PGR, SEMAR, SEGOB y SCT darán seguimiento a las

quejas por actos discriminatorios por medio del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Para fortalecer la cultura de prevención y la denuncia de actos discriminatorios, el AICM se sumó a la difusión sobre los servicios que ofrece el CONAPRED, enfatizando que la discapacidad, el embarazo y la edad son motivos prohibidos de discriminación.

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 contribuir a eliminar prácticas discriminatorias en el sector financiero y crediticio, la Secretaría de Economía incluyó en las reglas de operación del PRONAFIM, la obligación de los intermediarios financieros de proporcionar un trato no discriminatorio a los beneficiarios finales del programa, en estricto apego a los derechos humanos.

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

La PROFECO continuó la atención a denuncias por discriminación en el ámbito del consumo. En el 2016 se atendieron 36 denuncias de este tipo, derivando en visitas de verificación; de las cuales en 17 casos se iniciaron procedimientos por infracción e imponiendo sanciones económicas por un monto de 268,500 pesos.

Resultados de los indicadores del objetivo

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

Nota:

-c/: El cálculo del indicador resulta de dividir el número total de entidades y dependencias que cuentan con el mecanismo sobre el número total de entidades y dependencias de la APF (225), de tal forma que $(189/225) \times 100 = 84\%$.

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

Las acciones afirmativas, medidas de nivelación y medidas de inclusión, son herramientas de política pública reconocidas en la LFPED, cuyo objetivo es garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. Al adoptar este tipo de medidas, las entidades y dependencias de la APF se comprometen, por medio de acciones específicas, a transversalizar la igualdad y no discriminación. Estas medidas responden también a las obligaciones de carácter positivo adquiridas por el Estado en materia de derechos humanos, las cuales han sido dispuestas en la Constitución y diversos instrumentos internacionales y regionales.

Es importante no olvidar que tanto las acciones afirmativas, las medidas de nivelación y las medidas de inclusión tienen un carácter obligatorio, lo cual queda establecido en los artículos 3 y 15 Bis de la LFPED. Con la finalidad de realizar su seguimiento y monitorear su contribución al combate a la desigualdad, estas medidas tienen que ser reportadas de forma periódica al Consejo.

Diversas dependencias y entidades de la APF reportaron acciones clasificadas como medidas para la igualdad para dar cumplimiento a lo prescrito en este objetivo. No obstante, se ha detectado que es necesario que la perspectiva antidiscriminatoria permee todo el ciclo de las políticas públicas, y asegurar su presupuesto para el cierre de brechas efectivo en el goce de derechos entre grupos discriminados históricamente y quienes no pertenecen a estos grupos.

Logros

Se realizó exitosamente la implementación del Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) por parte del INEA, por medio del cual se ejecutan medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la educación de personas y grupos discriminados. En 2016, atendió a 1,327,715 personas, de las cuales 816,162 concluyeron algún nivel educativo. Este modelo ha brindado oportunidades de formación a población indígena, personas jornaleras agrícolas, personas adultas mayores, y personas con discapacidad visual.

Se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el “Acuerdo por el que se reforma el diverso por el que se dan a conocer los Lineamientos para el trámite de pasaportes y del documento de identidad y viaje en territorio nacional”, por parte de la SRE. Mediante este

documento, se permite la modificación de pasaportes producto del procedimiento de reconocimiento de la identidad de género o juicio especial de reasignación de concordancia sexo genérica.

La CDI apoyó la permanencia de 60,308 niños, niñas y jóvenes indígenas a través de la operación de forma directa de 1065 casas y comedores del niño indígena, mediante el Programa de Apoyo a la Educación Indígena. También colaboró con 255 instancias comunitarias y organizaciones de la sociedad civil que operan casas y comedores comunitarios del niño indígena y en las cuales alimentan y/o hospedan 14,848 niñas, niños y jóvenes; y otorgó 2,030 becas a estudiantes indígenas de nivel superior.

La CDI y FND crearon el Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI), instrumento financiero cuya función consiste en facilitar el acceso al crédito y reducir las tasas de interés y ampliar la cobertura de los servicios financieros formales en comunidades indígenas. Mediante un fondo de garantías líquidas, por un total de 50 millones de pesos acumulados, se busca promover la inclusión financiera de las comunidades indígenas.

Actividades relevantes

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

El CONAFE generó un modelo de educación comunitaria denominado “Aprendizaje Basado en la Colaboración y el Diálogo- ABCD”, mediante el cual se distribuyen las habilidades de enseñar y de aprender a todas las personas que integran una comunidad de aprendizaje. Este modelo contempla talleres específicos para el desarrollo de estrategias de atención educativa de alumnas y alumnos con discapacidad, migrantes e indígenas.

La SEP desarrolló tres contenidos programáticos en Tarahumara, Chontal y Tepehuano, con la participación de docentes y tomando en cuenta las opiniones de alumnas/os, jefes de familia y autoridades comunitarias, a quienes se les aplicaron cuestionarios y encuestas en torno a la enseñanza y aprendizaje de las lenguas originarias. Con ello, se contribuirá a la inclusión educativa de estudiantes indígenas.

La Coordinación Nacional de Becas de Educación Superior (CNBES) publicó el Acuerdo 25/12/16 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Nacional de Becas para el ejercicio fiscal 2017, incluyendo la generación de acciones afirmativas por parte de los comités de becas, así como criterios de priorización a favor de las madres adolescentes y jóvenes.

En este mismo sentido, y mediante la operación del PNB, mediante la Beca de Apoyo a la Educación Básica de Madres Jóvenes y Jóvenes Embarazadas, 3,299 mujeres

concluyeron la educación básica. Cabe mencionar que año con año, se registra una mayor estabilidad de las becarias en el Programa, con un porcentaje del 75% para 2016.

La SEP diseñó una propuesta curricular con líneas de profesionalización en torno a la educación intercultural bilingüe para docentes de escuelas normales en contextos de diversidad cultural y lingüística, para contribuir a que las y los docentes elaboren diferentes estrategias didácticas y/o metodológicas para atender la diversidad en el aula.

Mediante el Programa para la Inclusión y Equidad Educativa de la DGEI, la SEP benefició a 4,305 escuelas de educación indígena en 14 entidades del país con acciones orientadas al fortalecimiento académico, implementadas por las autoridades educativas locales. Entre estas acciones destacan diagnósticos, foros, talleres, capacitaciones, así como la elaboración de materiales educativos.

La SEP revisó los libros de texto gratuitos de primaria para las asignaturas de historia, formación cívica y ética y geografía, con la finalidad de incorporar los aportes de la población afrodescendiente en la conformación del país, así como para verificar que cuenten con información que apoye el cambio cultural y el respeto a la diversidad sexo-genérica.

El INEA atendió a 90,414 personas (70,132 mujeres y 20,282 hombres), mediante el programa “Mevyt Indígena Bilingüe (MIB)”. Este programa, se dirige a las poblaciones hablantes de diferentes lenguas indígenas y busca asegurar una mayor cobertura, inclusión y equidad educativa. De las personas atendidas, 20,955 concluyeron un nivel educativo.

Mediante este mismo programa, el INEA reportó la atención a 3,733 personas (2,175 mujeres y 1,558 hombres) jornaleras agrícolas; siendo los estados de Oaxaca y Sinaloa los de mayor población atendida, con 1,131 y 1,401 participantes, respectivamente. De las personas atendidas, 1,629 concluyeron un nivel educativo.

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

La SEMAR difundió el procedimiento para la atención de las personas que viven con VIH/SIDA. Como parte de estas acciones, se capacitó al personal naval que atiende a personas que viven con VIH/SIDA a fin de evitar hablar de “padecimiento” y proporcionar un trato igualitario acorde con una condición de salud determinada.

La SEDENA reportó la elaboración de un diagnóstico de sus centros de salud para atender a las personas que viven con VIH, a fin de identificar y eliminar preceptos discriminatorios y favorecer la atención libre de

discriminación y servicios de salud en condiciones de igualdad para éstos. Como parte de este esfuerzo, fueron capacitadas 1,118 personas.

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

El ISSSTE realizó un programa de adaptaciones a la infraestructura física dentro de sus estancias, y capacitó al personal mediante seis cursos sobre atención de niñas y niños con discapacidad, y educación inclusiva. Para el 2016, solicitaron el ingreso y hacen uso del servicio 225 niños y niñas con discapacidad: 160 en estancias propias, 47 en contratadas y 18 en OSC.

La SEDENA elaboró un diagnóstico de la infraestructura y prestación de servicios para militares retirados, y del procedimiento para prestar servicios. Lo anterior, para reforzar la prestación de servicios de recreación, atención y cuidado de este personal. Con los resultados, se buscará elaborar una lista de verificación de los servicios, así como realizar progresivamente los ajustes necesarios.

La SEDESOL, con el objetivo de impulsar y fortalecer la prestación de servicios de estancias y guarderías a madres y padres de infancia con discapacidad, otorgó subsidios diferenciados para niños y niñas con discapacidad por un monto de hasta 1,800 pesos mensuales por cada niña o niño de entre 1 a 5 años 11 meses de edad.

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

La CDI, mediante el Programa para el mejoramiento de la producción y productividad indígena (PROIN), apoyó a 7,800 personas indígenas a través de las vertientes de mujer indígena, proyectos productivos comunitarios, turismo de naturaleza y apoyos complementarios; para coadyuvar a la generación de ingresos monetarios y no monetarios de las familias indígenas.

El DIF, mediante el Programa de capacitación e inclusión laboral, capacitó a 1,395 personas con discapacidad y facilitó la inclusión al empleo de otras 960 personas en 21 centros de rehabilitación dependientes del SNDIF, distribuidos en 16 estados a través de una red de vinculación laboral especializada para la inclusión de las personas con discapacidad.

El IMJUVE reportó la apertura de 16 Casas del Emprendedor Poder Joven, donde se brindará capacitación, orientación y financiamiento para las y los jóvenes que quieran emprender o crecer un negocio. Estas casas son el primer espacio de formación juvenil para emprendedores con apoyo del gobierno federal en un esquema de coinversión con las instancias estatales de juventud.

El IMJUVE reportó también la creación del programa de inclusión “Empleo Joven: Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes”, que busca coordinar, articular y vincular a actores y sectores en el mercado laboral, y que las y los jóvenes desarrollen trayectorias laborales dignas y de calidad en el corto, mediano y largo plazo.

Mediante el programa “Transición escuela-trabajo”, el IMJUVE reportó la participación de 256 jóvenes (114 mujeres y 142 hombres), quienes desempeñaron diversas actividades dentro del Instituto, logrando desarrollar habilidades y competencias, así como fortalecer sus conocimientos y aptitudes, con experiencias profesionales y laborales.

El INADEM de la SE reportó el apoyo a 2,687 mujeres empresarias, con una derrama crediticia de 2,607 millones de pesos mediante el programa “Mujeres PyME”. Éste tiene la finalidad de desarrollar y consolidar micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, con acceso prioritario a financiamiento y a herramientas de desarrollo empresarial.

El INEA reportó la atención de primaria y secundaria a 210,257 personas adultas mayores mediante asesorías y con el material del Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVYT), de los cuales 100,365 concluyeron algún nivel de educación básica. En este mismo periodo, a través del Programa Especial de Certificación (PEC), certificó a 147, 119 personas adultas mayores.

La SECTUR, mediante el programa de desarrollo comunitario para mujeres, realizó acciones de acompañamiento, seguimiento y evaluación a través de intervenciones especializadas enfocadas en la integración formal al empleo, capacitación y formación, y desarrollo de proyectos productivos en los estados de Guerrero, Oaxaca y Chiapas. Con este programa, 810 mujeres obtuvieron formación en actividades turísticas para desarrollar sus propios proyectos.

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

El INFONAVIT, en coordinación con la SEDATU y la CONAVI, promovió la creación de un crédito de vivienda dirigido a mujeres adultas mayores a través de “MujerEs Arrendavit”, a fin de facilitarles el acceso a financiamiento para obtener o dignificar una vivienda. Dicho crédito contará con esquemas de pago específicos para la población objetivo.

La SE, mediante PRONAFIN, contribuyó al empoderamiento de las microempresarias mediante el acceso a servicios de microfinanzas así como por el otorgamiento de créditos estratégicos, los cuales buscan contribuir al empoderamiento de la mujer y promover la

igualdad de género en zonas prioritarias y zonas de atención, con un total de 285,322 mujeres acreditadas.

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

La SCT, junto con el INALI y como parte del programa “Mujer Migrante”, realizó la traducción, locución y postproducción de cuatro videos relacionados con temas como la violencia familiar y niñez migrante en mazahua, mixteco, ñañhú, purépecha y náhuatl. La selección de estas lenguas se realizó de acuerdo al nivel de expulsión de personas migrantes en las comunidades.

A través del canal de televisión “Una voz con todos”, se transmitieron 165 horas y 45 minutos de programación para promover el uso de lenguas en medios de comunicación e incrementar el acceso a la población indígena. En total, se transmitieron 1,789 horas y 40 minutos de contenido audiovisual vinculado a la igualdad y la no discriminación.

El Indesol, mediante la convocatoria de fortalecimiento de la Igualdad y Equidad de Género, apoyó a 84 proyectos, con una inversión de 21,145,601 pesos. Los apoyos giraron en torno a seis objetivos: Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres, empoderamiento económico, combate a la violencia, acciones de visibilización y respeto a la diversidad sexual, y reconocimiento del trabajo no remunerado.

Se realizaron cinco convocatorias dirigidas a OSC para presentar proyectos de desarrollo integral e inclusión social. Se buscó financiar proyectos destinados a impulsar el respeto a los derechos humanos de las personas en situación de discriminación o exclusión, así como a generar de ingresos y mejorar la calidad de vida de las personas que viven situaciones de discriminación.

Además, mediante la instalación de la mesa de trabajo sobre diversidad sexual, Indesol promovió la vinculación entre las organizaciones de la sociedad civil, especialistas e instituciones que trabajan el tema de diversidad sexual y derechos de la población LGBTTTI, para fomentar el intercambio de conocimientos, experiencias y propuestas, así como visibilizar, fortalecer y potenciar su quehacer social.

La CDI, el Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP), y el INALI realizaron tres cursos de actualización en materia penal para abogados y abogadas indígenas bilingües, en beneficio de 149 participantes de 22 entidades federativas, quienes otorgan servicios en 22 lenguas indígenas y algunas de sus variantes.

El 27 de enero de 2016, la CDI y la SEGOB suscribieron un convenio de colaboración para promover y garantizar el derecho a la identidad de la población indígena. En dicho convenio se acordó apoyar la instalación de módulos del

registro civil en las oficinas de la CDI en las regiones indígenas y el impulso a campañas especiales de registro.

Aunado a lo anterior, mediante la operación del Sistema de Radiodifusoras Culturales Indigenistas (SRCI), se cuenta con 21 emisoras localizadas en 16 estados de la república mexicana, las cuales transmitieron 12 horas diarias (horario diurno), en 36 lenguas originarias.

El IMER, por su parte, realizó 273 horas de materiales para facilitar y promover el acceso a los medios de comunicación a grupos indígenas, así como productos radiofónicos (cápsulas, programas, entrevistas), en lenguas indígenas o que promuevan el uso de éstas. También elaboró diversos contenidos en el sitio web institucional.

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

La SCT, a través de los 32 Puntos México Conectado, reportó un total de 330,773 personas asociadas (185,232 mujeres y 145,541 hombres), quienes

recibieron cursos de capacitación en habilidades digitales a fin de reducir la brecha digital entre la población. Asimismo, se capacitó en innovación y tecnología y se proporcionaron herramientas de emprendimiento para jóvenes en materia de innovación tecnológica.

La CDI promovió y ejecutó 1,933 obras y acciones para contribuir al abatimiento del rezago en materia de infraestructura básica (202 de comunicación terrestre, 540 de electrificación, 542 de agua potable, 649 de drenaje y saneamiento). Mediante estas acciones, se procura que la población indígena de las localidades disponga de bienes y servicios básicos.

Por otro lado, la SEDESOL, mediante el Programa de Empleo Temporal, otorgó diferentes tipos de apoyos para mitigar el impacto económico y social entre personas que ven disminuidos sus ingresos o patrimonio por situaciones económicas y sociales adversas, emergencias o desastres. El programa incluye apoyos económicos directos para la ejecución de proyectos y apoyos para acciones de participación social.

Resultados de los indicadores del objetivo

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

Notas:

-d/: El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010. La información para calcular el valor del indicador del 2016 no estará disponible debido a cuestiones metodológicas. El CONEVAL y el INEGI establecerán un grupo técnico de trabajo que buscará fortalecer la coordinación y colaboración durante el proceso del levantamiento de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares 2016 y las encuestas subsecuentes, así como procurar la comparabilidad de ésta con años previos, que permitirán continuar la serie histórica comparativa sobre la pobreza en México.

- 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 del 2016 no estará disponible debido a cuestiones metodológicas.

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

La generación de información y estudios que permitan conocer más sobre la discriminación en México, el monitoreo de las acciones en materia de igualdad y no discriminación, así como la inclusión de variables que permitan captar información desagregada, ejemplifican algunas de las formas que existen para visibilizar a las poblaciones discriminadas con la finalidad de generar acciones en materia de política pública que permitan el pleno ejercicio y reconocimiento de derechos.

En el 2016, se registraron diversos proyectos vinculados a la generación de información estadística. Sin embargo, es necesario que toda la APF adopte los mecanismos necesarios para desarrollar registros administrativos que permitan contar con información de mayor amplitud y calidad, para favorecer una mejor comprensión de la discriminación.

En este contexto, es también indispensable fortalecer el seguimiento al mecanismo de registro y monitoreo de las medidas para la igualdad, para que las entidades y las dependencias de la APF puedan contar con las herramientas que les permitan comprender su utilidad.

Logros

El SIPINNA, en colaboración con el UNICEF, desarrolló el portal www.infosipinna.org, en el que es posible consultar 141 indicadores sobre la infancia y adolescencia en México, permitiendo desglosarlos a nivel nacional, estatal y, en algunos casos, municipal. De esta forma, se visibiliza el estado actual y las brechas existentes en el disfrute de los derechos de esta población, al tiempo que facilita la consulta de los datos a las instituciones, para que mejoren las políticas públicas dirigidas hacia la infancia.

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

El INMUJERES actualizó 197 indicadores y agregó un apartado con los 52 indicadores de género definidos por la ONU en el Sistema de Indicadores de Género, el cual está disponible en la página web <http://estadistica.inmujeres.gob.mx>. Con ello se visibiliza la brecha existente entre hombres y mujeres en educación, salud, violencia, trabajo, población indígena, toma de decisiones y pobreza, entre otros.

El CONACYT desagregó los padrones de los programas de becas nacionales, internacionales, madres solteras jefas de familia y apoyos consolidados, para visibilizar la participación de las mujeres; al tiempo, dio seguimiento a la participación de las mujeres en los programas de becas para indígenas y la incorporación de mujeres indígenas en postgrados para el fortalecimiento regional.

La SEP sistematizó la información de las madres jóvenes o embarazadas a quienes se les otorga una beca para completar su educación básica en el sistema PROMAJOVEN. En él se recopila información pertinente para el análisis de la inclusión, por ejemplo, habla de lengua indígena, afrodescendencia, tipo de sistema educativo, ubicación del plantel, entre otras, las cuales se reflejan en sus bases estadísticas.

En ese mismo sentido, FND y la SHF desagregaron por sexo la información contenida dentro de los padrones de las personas inscritas en sus respectivos programas, registrando si éstos se ejecutan en zonas predominantemente indígenas, y si la persona beneficiaria es joven, a fin de monitorear la atención a diversos grupos discriminados.

La SEGOB incluyó en la nueva metodología para el registro de clasificación y reporte de la información en la incidencia delictiva, el desglose en el registro de las víctimas para algunos delitos por sexo, por edad (mayores y menores de 18 años) y por entidad federativa. Esto generará mayor información del fenómeno delictivo de las víctimas mujeres, niñas, niños y adolescentes.

El CONAPRED llevó a cabo una renovación del Sistema de registro de quejas, que permitirá recolectar mayor información sobre los presuntos casos de discriminación y las personas involucradas en ellos. Con el nuevo sistema, se podrá elaborar una estadística de mayor calidad.

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

La CEAV inició un proyecto para incorporar el enfoque de género, diferencial y especializado en el diseño de gestión institucional de los registros administrativos de las unidades de la comisión. Con ello, se busca fortalecer el funcionamiento y la atención que brinda a las víctimas, incluyendo el enfoque mencionado.

El CENSIDA sistematizó la captura de 150 mil cédulas para analizarlas y generar información que permita mejorar políticas públicas en materia de eliminación de la discriminación hacia personas con VIH-SIDA.

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

En el marco del mecanismo de seguimiento del PRONAIIND, se realizaron dos reuniones plenarios de enlaces de las instituciones participantes en la implementación del Programa, celebradas el 27 de mayo y el 13 de diciembre de 2016, con la participación de 66 y 58 instituciones, respectivamente, cuyo objetivo principal fue generar sinergias para su correcta implementación.

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

El INMUJERES, en coordinación con la SHCP y el CONEVAL, iniciaron los trabajos para generar los criterios para evaluar con perspectiva de género, en los cuales se propone incluir la interseccionalidad²⁷ como parte de los factores relacionados con la desigualdad de género que deberán ser analizados en las evaluaciones de los programas.

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

El 11 de mayo de 2016, se realizó la reunión del Grupo de Trabajo interinstitucional que da seguimiento a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (GT-CERD), con el propósito de revisar la última versión del Informe XVIII-XXI del Estado mexicano sobre el cumplimiento a dicha convención.

El 23 de septiembre de 2016, el GT-CERD participó en el Conversatorio “¿Dónde está México a 15 años de

Durban?” en coordinación con la SRE, el CONAPRED y la CDI. El objetivo del conversatorio fue analizar los avances y acciones pendientes en el marco de la adopción e implementación de la Declaración y Programa de Acción de Durban.

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

La CEAV generó tres diagnósticos con enfoque de género diferencial y especializado sobre los contextos de victimización que comprometen, afectan e impiden el ejercicio de los derechos de las personas migrantes, personas adultas mayores y personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas. Los hallazgos serán útiles para mejorar la atención que brinda la Comisión a las víctimas.

El CONAPRED impulsó una amplia agenda de investigación sobre la discriminación, para generar conocimiento especializado en políticas públicas e impulsar nuevas líneas de investigación entre la academia, las OSC y el sector público. Sobresaliendo la exploración y análisis del carácter estructural de la discriminación y sus relaciones con la desigualdad social, así como, la discriminación que viven la población intersexual.

El INEGI, la CNDH y el CONAPRED, elaboraron el “Perfil Sociodemográfico de la Población Afrodescendiente en México” a partir de la información de la Encuesta Intercensal 2015. El objetivo principal de este documento es visibilizar las condiciones de vida de este grupo de la población, al tiempo de facilitar los hallazgos obtenidos a las y los diseñadores de políticas públicas.

Se elaboró y levantó un Módulo especial en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México con el propósito de contar con más información sobre las necesidades de protección internacional por parte de personas de los países del Triángulo Norte detenidas por las autoridades migratorias, así como de posibles prácticas de perfilamiento racial durante las acciones de control migratorio.

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

El CONAPRED en colaboración con el INEGI y otras dependencias federales, diseñó los cuestionarios de la ENADIS 2017 (sociodemográfico, opinión y experiencias y módulos especiales), y aplicó una prueba piloto, con el propósito de realizar su levantamiento en 2017.

²⁷ La interseccionalidad hace referencia a una situación específica en la vida de una persona o grupo de personas, en la que diferentes categorías sospechosas de discriminación operan e interactúan entre éstas al mismo tiempo, de tal forma que resultan indisolubles, por lo que no puede ser entendida como la suma de varios motivos de discriminación en un momento determinado. Por ejemplo, las mujeres con alguna discapacidad sufren un tipo específico de discriminación que no comparten con otras mujeres ni tampoco con los hombres con alguna discapacidad, por lo que los motivos de género y discapacidad no se suman, sino que generan una situación específica para este grupo poblacional. Véase Timo Makkonen, *Multiple, Compound And Intersectional Discrimination: Bringing The Experiences Of The Most Marginalized To The Fore*, en línea, URL=<http://old.ilga-europe.org/content/download/24688/157174/version/1/file/multiple.+compound+and+intersectional+discrimination.pdf>, consultado el 23/02/2017.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	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) (e/) (Anual)	15 programas (2012)	15	16	12	8	N. D.	20

Nota:

-e/: La fuente del indicador son estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. El valor correspondiente a 2013 es 16. Los valores señalados para 2015 fueron publicados por el CONEVAL en el segundo semestre de 2016. La fuente de información tiene un desfase de un año en la publicación, lo cual hace que los valores de 2016 estarán disponibles hacia finales de 2017.

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

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, por lo tanto, es necesario identificar los elementos discriminadores normalizados y transformarlos para combatir los prejuicios y estigmas, mediante la modificación de las prácticas discriminatorias en el terreno de las relaciones interpersonales, comunitarias, sociales e institucionales. Para lograr lo anterior, será necesario, desde el ámbito de las políticas públicas, desarrollar proyectos, iniciativas y campañas que incidan en la modificación del sistema de relaciones sociales prevalecientes y normalizadas.

En este sentido, se realizaron diversas acciones durante 2016, que tienen como finalidad el cambio cultural en favor de la diversidad, la inclusión y no discriminación, como son: la capacitación y sensibilización al personal de los centros de trabajos públicos y privados; desarrollo de campañas institucionales; investigaciones enfocadas a la diversidad cultural; realización de eventos culturales dirigidos al público en general; y la difusión de materiales audiovisuales en medios de comunicación.

Logros

El 28 de junio, se firmó el convenio entre la SEGOB, el SPR y NOTIMEX para el intercambio y difusión de materiales como audios, videos y cápsulas informativas, los cuales visibilizan el respeto a los diferentes grupos discriminados. La divulgación se realizó en diversas plataformas sociales como Facebook, Twitter, YouTube e Instagram. También se acordó la conformación de un comité técnico y un grupo operativo, los cuales se reunirán cuatro veces al año para definir los contenidos audiovisuales a ser difundidos.

El INAPAM divulgó la “Guía de Ciudades y Comunidades Amigables con las Personas Adultas Mayores”, que es una iniciativa de la OEA/OPS; en la realización de mesas de trabajo con el Consejo Nacional de Coordinación Interinstitucional que coordina el Instituto. El objetivo de estos esfuerzos es un envejecimiento saludable a través de políticas, servicios, ambientes y estructuras que brinden oportunidades de participación, seguridad y bienestar

La SEGOB, en coordinación con el CONAPRED, realizó el “Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales”, para dotar de herramientas conceptuales mínimas a quienes laboran en la APF, a fin de cumplir con la obligación de promover, respetar, proteger

y garantizar los derechos humanos y, en particular, el derecho a la igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales.

Se certificaron 17 centros de trabajo del sector privado en la NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación, transformando sus prácticas y cultura laborales en favor de ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación. Entre éstas: T-Systems México, S.A. de C.V., Manpower Corporativo S.A. de C.V., Johnson Controls, S.A. de C.V. y Tecnoprogramación Humana Especializada en Sistemas Operativos, S.A. de C.V.

La STPS entregó el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” a 650 centros de trabajo que aplican buenas prácticas laborales a personas pertenecientes a diferentes grupos en situación de discriminación, como las personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas que viven con VIH/Sida, población LGTBTTTI, personas afrodescendientes y personas pertenecientes a los pueblos indígenas.

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 del IPN y el CONAPRED, se transmitió la serie “Yo Soy Yo”, con 13 capítulos de 30 minutos, enfocada en la generación de conciencia para erradicar la discriminación que enfrentan los jóvenes. Asimismo, se emitió “Fuerza interior”, con 10 capítulos de 30 minutos, en el cual se visibiliza a las personas con discapacidad.

La SEP desarrolló tres propuestas académicas dirigidas a docentes de educación indígena y migrante: Desarrollo de competencias para la construcción de la cultura de la no discriminación en contextos de educación indígena; Educación en derechos humanos como elemento de innovación y calidad en educación indígena; y El género y las prácticas sociales en la escuela indígena.

La PGR difundió el “Decálogo de Inclusión de la Diversidad para el Personal de la PGR”, instrumento de divulgación del derecho a la igualdad y no discriminación. Además, impulsó los “Foros Nacionales para Prevenir la Discriminación y la Desigualdad en el Ámbito Laboral”, que tienen como finalidad de sensibilizar a servidoras y servidores públicos de la institución.

En cuanto la generación de acciones sustantivas que impulsen un discurso institucional y ciudadano incluyente, diversas dependencias y entidades de la APF reportaron acciones para la promoción de un lenguaje incluyente, entre éstas el CENSIDA, el IMSS, el INDESOL, el

INFONAVIT, el ISSFAM, el SAE, la SCT, la SEMAR y la SHCP.

El INFONAVIT y el SGM implementaron la Política de Igualdad y No Discriminación, con el fin de establecer lineamientos que promuevan una cultura de igualdad y no discriminación en cada una de las dependencias. El objetivo final de esta política, es garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona, con base en la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Diversas dependencias y entidades de la APF reportaron acciones con respecto al desarrollo de campañas institucionales en materia de Igualdad y No Discriminación, como son: los CIJ, el IMT, el INFONAVIT, la SENER, NOTIMEX, la PROFEPA, el SEPOMEX y la SEGOB. Destaca el INFONAVIT, el cual desarrolló jornadas de sensibilización con la temática de tolerancia y no discriminación.

La SEGOB implementó el programa de capacitación “Derechos humanos y multiculturalismo”, dirigido al personal del INM, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los agentes federales de migración en materia de multiculturalidad. La modalidad fue presencial en la Ciudad de México y en videoconferencias a diversas delegaciones del INM, con un total de 325 servidoras y servidores públicos capacitados.

En diversas entidades y dependencias de la APF reportaron acciones de capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación, destacan los CIJ, la CEAV, el CONAFE, la CRE, el ISSSTE, el INFONAVIT, la Radio Educación, el SAT, la SEDENA, la SENER, la SNM, el SPR, la Secretaría de Cultura y TELECOMM.

El CONAPRED inició el proyecto de investigación titulado “Pueblos y comunidades indígenas: discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral” y el “Estudio sobre la prevención, reducción y eliminación de la discriminación laboral”. Estos estudios proponen elementos para la creación de políticas públicas que atiendan a prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito laboral.

Las emisoras del IMER difundieron 363 horas de materiales radiofónicos como son cápsulas, series, programas y entrevistas, cuyos contenidos promueven la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres, personas que viven con VIH/Sida, personas con discapacidad, personas adultas mayores, niñas y niños, jóvenes, personas migrantes y refugiadas, y población del colectivo LGBTTTI.

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

El ISSSTE impartió 31 pláticas de capacitación y sensibilización a 766 personas; en temas como la orientación sexual e identidad de género, los derechos humanos de la población LGBTTTI, y el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas de la diversidad sexogenérica.

La Secretaría de Cultura realizó el Festival de Cine MIX y Time Out Pride, en el Centro de Cultura Digital, con la finalidad de crear consciencia respecto a la discriminación contra la comunidad LGBTTTI en el país. Este es el primer año que se efectúa este festival, en donde se realizaron siete proyecciones.

El CONAPRED inició el estudio denominado “Condiciones de vida y experiencias de discriminación de las poblaciones Transexuales en México”, con la finalidad de visibilizar los principales obstáculos sociales que enfrentan en razón de su identidad y expresión de género para su desarrollo personal, social y ejercicio de sus libertades y derechos en condiciones de igualdad y no discriminación.

El 4 de agosto, el CONAPRED impulsó el “Foro sobre religiones en favor del matrimonio igualitario”, realizado en las instalaciones del Museo de Memoria y Tolerancia. El objeto del foro fue realizar análisis y propuestas religiosas incluyentes ante el matrimonio igualitario.

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

El SPR coordinó la generación, producción, difusión y distribución de materiales audiovisuales en la temática de Igualdad y No Discriminación, a través del canal televisivo Una Voz con Todos. En el periodo de enero a diciembre, se emitieron aproximadamente 100 horas mensuales de transmisión del contenido audiovisual.

En cuanto a las acciones en contra de la discriminación racial, la Secretaría de Cultura reportó diversas actividades, entre las que destacan: en colaboración con Cinearte, A. C. y el Museo Nacional de los Ferrocarriles Mexicanos, el “Festival Internacional de Cine y Video Indígena”; los “Premios de Literatura Indígenas de América”; y el evento “Población afrodescendiente y sus regiones”.

El INAH realizó investigaciones enfocadas al racismo y discriminación que enfrentan las poblaciones afrodescendientes en México: “Perspectiva etnohistórica de la Ciudad de México y de la Costa Chica de Guerrero y Oaxaca”; y la “Discriminación egodistonia socialmente inducida y salud en Comunidades Indígenas del Alto Río Mayo y la Región Cora Alta”.

Como parte de la investigación histórica y antropológica sobre poblaciones afrodescendientes en México, durante el 2016 se realizaron levantamientos fotográficos, exposiciones y un evento cultural. Destaca el primer sitio de memoria en México denominado “Sitio de Memoria de la Esclavitud y las Poblaciones Africanas y Afrodescendientes”, se encuentra en la Plaza de Santo Domingo de la Ciudad de México.

Las emisoras del IMER difundieron contenidos para dignificar y dar a conocer los aportes de la población afrodescendiente y pueblos indígenas, transmitiendo 30 productos radiofónicos que promovieron el respeto y la inclusión de los grupos discriminados mencionados.

La SEP asesoró a diversas OSC en el proceso de constitución del Observatorio para la Comunicación Intercultural, que tiene como finalidad detectar prácticas comunicacionales discriminatorias efectuadas en contra de las poblaciones afromexicanas y las comunidades indígenas. El campo de observación son los agentes comunicacionales en las esferas públicas y privadas, a la diversidad étnica, cultural y lingüística de México.

También la SEP realizó dos eventos en torno a la diversidad lingüística y cultural, que son: Conversatorios de Intercambio Programas de Estudio en Lenguas Indígenas y Ceremonia Conmemorativa del Día Internacional de los Pueblos, con la finalidad de sensibilizar a los asistentes en torno a la diversidad cultural y lingüística del país.

El CONAPRED inició el estudio denominado “La agenda de investigación y conocimiento sobre racismo, xenofobia y formas conexas de discriminación”, que analiza desde el enfoque de la complejidad y la interdisciplinariedad, cómo en el fenómeno racista interactúan componentes históricos, económicos, políticos, sociales, étnico-culturales, psicológicos y emocionales.

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

Radio Educación promovió una campaña integrada por mensajes claves para evitar actitudes xenófobas y formas conexas de intolerancia entre la población usuaria de las redes sociales, ésta consistió en la publicación mensajes en las redes sociales de radio educación, del 14 al 18 de noviembre de 2016.

El INAH impulsó la investigación “Experiencia urbana de los inmigrantes indígenas y de los pueblos originarios de la Ciudad de México”, la cual contiene una recopilación de testimonios y experiencias de las personas pertenecientes a pueblos originarios y comunidades indígenas. Esta investigación etnográfica visibiliza la diversidad cultural y étnica en la Ciudad de México.

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

Para erradicar la intolerancia, la discriminación, así como para visibilizar la diversidad religiosa, el INAH asesoró investigaciones documentales desde una perspectiva histórica y antropológica. También presentó un espacio radiofónico donde se analizó el fenómeno religioso desde una perspectiva multidisciplinaria.

La CDI impulsó actividades en materia de justicia, prevención y de registro civil; otorgando apoyos económicos a asociaciones sociales, instituciones académicas y núcleos agrarios, para el desarrollo de proyectos que involucren la promoción y defensa de los derechos de los pueblos indígenas. Se presentaron 47 proyectos con lo que se benefició a 19,389 personas indígenas.

La Secretaría de Cultura realizó el evento “De tradición y nuevas rolas”, con la finalidad de generar un punto de encuentro entre los músicos jóvenes indígenas; fortaleciendo las capacidades creativas a través de acciones de profesionalización, promoción y difusión que les permita su inserción en circuitos musicales amplios y su reposicionamiento comunitario.

En cuanto a las acciones para erradicar la islamofobia y el antisemitismo, el CONAPRED realizó diversas actividades, entre las que destacan: apoyo a la Comunidad Judía en la creación de su Centro de Documentación; y acompañó a la Comunidad Musulmana de México en sus principales festividades del Ramadán y el Eid al Firth y Eid al Adha.

Además, el CONAPRED impulsó el 30 de marzo, la primera reunión del Grupo de Diversidad Religiosa 2016 con el tema “Discriminación religiosa en el ámbito educativo”, que contó con la presencia de funcionarios de la SEP, particularmente de la Dirección General de Educación Indígena y nueve representantes de iglesias en México.

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

En el periodo de enero a mayo de 2016, el CONAPRED lanzó una campaña en pro de las Trabajadoras del Hogar con el lema “Por un trabajo doméstico justo” a través de medios digitales, con el objetivo de sensibilizar a empleadoras y empleadores con el fin de revalorar y reconocer los derechos de los y las trabajadoras del hogar.

A partir de mayo, el CONAPRED llevó a cabo la Campaña “La Igualdad nos beneficia a Todas y Todos”, en colaboración con el SCT- METRO de la Ciudad de México. La campaña consistió en un spot de 30 segundos. Además, se difundió en radios comunitarias de siete

estados del país^{3/} en redes sociales con el hashtag #TrabajoDigno.

El CONAPRED llevó a cabo el “Diagnostico sobre Prejuicios, Estereotipos, Estigmas y Discriminación”, que establece las características y la dinámica entre los prejuicios, estereotipos y estigmas con respecto al fenómeno discriminatorio en sus dimensiones social, cultural e interpersonal en México. Esta investigación proporciona herramientas para combatir la discriminación, ya que identifica la relación entre prejuicios-discriminación-exclusión y la matriz clasista-racista-machista-xenófoba.

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

La Secretaría de Cultura implementó el Programa “Jóvenes Creadores”, que está encaminado a incentivar el desarrollo y participación de las y los jóvenes en las artes. En el 2016, otorgó 220 becas a jóvenes de entre 18 y 34 años de las diferentes entidades federativas del país.

En las acciones en contra de la discriminación hacia las y los jóvenes, el IMJUVE reportó diversas actividades, entre las que destacan: Joven A.C; el Concurso Juvenil de Debate Político; De Joven a Joven por la Salud Integral a través del Arte y la Cultura; Comité Técnico Asesor de Naciones Unidas; y Primer Encuentro Nacional de Jóvenes Creativos Artesanos y Diseñadores.

En las escuelas de iniciación artística del INBA se llevaron a cabo talleres y cursos para introducir a niñas, niños, jóvenes, adultos y adultos mayores con discapacidad en la disciplina del lenguaje corporal como herramienta para la expresión a través de la música, de las artes plásticas y de la danza en sus diferentes estilos.

En el marco de colaboración entre el ISSSTE y el INAPAM, se realizaron actividades de difusión e información para la inclusión y el trato digno hacia las personas adultas mayores, a través de: reuniones dirigidas a las/os trabajadoras/es y derechohabientes; distribución de folletos; colocación de mantas informativas y banners en la página institucional y redes sociales.

La Secretaría de Cultura, mediante las dependencias sectorizadas, coordinó visitas guiadas dirigidas a grupos discriminados: en la Fonoteca Nacional se realizó la visita a la exposición “La Cultura de la Escucha”, llevando a cabo 34 visitas y beneficiando a 1,209 Personas Adultas Mayores; el Museo Nacional de Culturas Populares, realizó visitas guiadas para Personas Adultas Mayores y Personas con Discapacidad.

La STPS, mediante el microsítio “capacidadesyempleo.stps.gob.mx”, difundió información sobre el tema de discapacidad e inclusión laboral, incluyendo diversos testimonios exitosos, posibilidades de empleo (estrategia “abriendo espacios”), incentivos y apoyos para personas con discapacidad.

El CONAPRED inició el proyecto de investigación titulado “Los beneficios de la inclusión en el sector privado”, el cual provee un diseño conceptual y estadístico que permite estudiar una muestra de empresas representativas de todos los sectores productivos en la Ciudad de México, con la finalidad de realizar un análisis de los efectos de la discriminación en el mercado laboral.

Como parte de las acciones que se implementaron en contra del bullying y el acoso escolar basados en la discriminación, la SEP reportó diversas actividades, entre las que destacan: Propuesta del Protocolo para la prevención y atención del acoso escolar; y la elaboración de modelos de prevención con perspectiva de género y derechos humanos de las violencias en el sector educativo.

En colaboración entre la SEP y el PNUD, se implementó y diseñó el Programa Construye T, con la finalidad de incidir directamente en la educación de los estudiantes del nivel medio superior y, de manera indirecta, en la prevención de conductas de riesgo. La cobertura aumentó respecto al ciclo escolar 2014-2015 con 2,500 planteles al 2015-2016 con 4,000 planteles.

^{3/} Los estados cuyas radios comunitarias difundieron la campaña son: Estado de México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla y Sonora.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Meta 2018
5.1 Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México (f/) (Quinquenal)	24.2% (2010)	24.2%	N. A.	N. A.	N. A.	N. A.	N. D.	N. D.	18.3%
5.2 Porcentaje de aumento en el número de empresas, dependencias y entidades de la APF comprometidas con la inclusión y la no discriminación (g/) (Anual)	117 (2014)	N. A.	N. A.	N. A.	N. A.	117	N. A.	N. A.	560

Notas:

-f/: Los valores correspondientes a la línea base, así como a la meta 2018 fueron calculados en el mes de diciembre del 2016, motivo por el cual se incluyen en esta ocasión. Para 2016 no se generó un valor para el indicador, ya que la ENADIS no se realizó en este año por cuestiones presupuestales. La ENADIS se realizará en 2017, sin embargo, considerando los plazos para el levantamiento, codificación y presentación de los resultados, el Consejo estará en condiciones de reportar un valor hasta el 2018.

-g/: Derivado de la publicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se dejó de publicar el valor de este indicador.

- 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.

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

La reforma constitucional 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 como, la incorporación de los tratados internacionales al bloque de constitucionalidad. Con ello se reconoció la obligación del Estado mexicano de armonizar su marco normativo, considerando los estándares más amplios de protección de los derechos humanos y aplicando el principio de No Discriminación.

Este reto dista mucho de ser sencillo, considerando la gran cantidad de preceptos discriminatorios contenidos en las leyes federales y estatales mexicanas, según el análisis realizado por el CONAPRED.

En consecuencia, a pesar de que se han realizado esfuerzos importantes para cumplir con esta obligación de armonizar la legislación, aún es necesario un trabajo más integral y coordinado entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo y los tres órdenes de gobierno del Estado mexicano a fin de garantizar, proteger, respetar y promover los derechos humanos de todas las personas en el país.

Logros

México ingresó al Grupo Núcleo de la ONU sobre Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans, atendiendo a las instrucciones presidenciales del Día Nacional de Lucha contra la Homofobia. Con ello se combatirá en los espacios de las Naciones Unidas, a través del trabajo conjunto con otros Estados y la sociedad civil, la discriminación motivada por orientación sexual, expresión e identidad de género y características sexuales a nivel internacional, con repercusiones nacionales al generar estándares de protección que podrán ser aplicados en el país.

Con el propósito de identificar y posteriormente modificar leyes con contenido discriminatorio en todos los niveles de gobierno, así como incluir a la ciudadanía en los procesos gubernamentales; la Presidencia de la República, la CJEF, y el CONAPRED, en coordinación con el CIDE y la UNAM, convocaron a la ciudadanía a identificar y denunciar la normatividad discriminatoria a través de la plataforma virtual www.gob.mx/sindiscriminacion, la cual recibió las aportaciones de la población hasta el 31 de octubre de 2016.

Actualmente, 31 entidades federativas del país cuentan con una ley específica para prevenir y eliminar la discriminación. De esta forma, se refuerza la protección, respeto, garantía y disfrute de los derechos humanos de todas las personas sin discriminación en el ámbito local^{4/}.

Actividades relevantes

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

En el marco de la “Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de las personas LGBTI-No Violencia, No Discriminación e Inclusión Social”, celebrada en Uruguay del 13 al 15 de julio de 2016, México se adhirió a la Coalición por la Igualdad de Derechos, con lo cual se fortalece su compromiso de proteger, promover y garantizar los derechos humanos para este colectivo.

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

La Presidencia de la República envió al Congreso de la Unión la propuesta de reforma al artículo 4 constitucional y distintas disposiciones al Código Civil Federal con el objetivo de eliminar preceptos discriminatorios y garantizar el derecho a contraer matrimonio y la posibilidad de adoptar, independientemente de la orientación sexual de las personas.

Derivado del análisis de la legislación laboral elaborado por INMUJERES, integrantes del Congreso retomaron algunas propuestas y las presentaron ante las Cámaras; los temas tratados fueron: el combate a la violencia laboral, favorecer la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y los derechos de las madres trabajadoras.

^{4/} El 16 de diciembre de 2016, el Congreso de Nuevo León aprobó la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar la Discriminación en esa entidad federativa, de acuerdo con información publicada en el sitio en Internet de dicho Congreso estatal. http://www.hcnl.gob.mx/sala_de_prensa/2016/12/aprueban_ley_contra_discriminacion.php.

En enero de 2017, el Ejecutivo local vetó dicha legislación de acuerdo con la información oficial del gobierno local: <http://www.nl.gob.mx/noticias/propone-gobierno-ciudadano-reducir-congreso-local>

Por lo anterior, si bien al 31 de diciembre de 2016 se tenían 32 leyes estatales antidiscriminatorias; para enero de 2017, están promulgadas 31 leyes locales antidiscriminatorias.

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

El CONAPRED generó una propuesta de reforma constitucional que incluye como motivos prohibidos de discriminación “la orientación, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales”, así como el reconocimiento al derecho al matrimonio igualitario y a la identidad personal y de género, para armonizar la legislación vigente con los más altos estándares internacionales.

A partir del análisis de la legislación civil y penal estatal elaborado por el INMUJERES, distintas entidades federativas realizaron 13 modificaciones en materia civil y 26 en materia penal incorporando las propuestas del instituto. Además, se siguen impulsando las agendas locales ante las y los actores estratégicos locales para promover más modificaciones legislativas.

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

El CONAPRED promovió vínculos con el Congreso de la Unión, colaborando como institución invitada y convocante a diversos foros celebrados durante el 2016, referentes al tema de Igualdad y No Discriminación, tales como: “Comunidades Afrodescendientes en México”, el 17 de marzo; “Derechos de los Pueblos y Comunidades Afromexicanas”, el 22 de septiembre; y “Derechos Humanos: avances y retos en México”, el 12 de octubre.

Por otro lado, es importante mencionar la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 del Congreso del Estado de Puebla y la Auditoría Superior del Estado de Jalisco, que representan los primeros avances en que los poderes legislativos locales adopten modelos institucionales que favorezcan la igualdad laboral y no discriminación.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Meta 2018
6. 1 Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal (h/) (Anual)	43.9% (2013)	43.9%	78.6%	83.7%	89.8 %	59.1%

Nota:

-h/: Considera la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal considerando a, b y c donde $n = (a + b + c) / 98 * 100$. Donde (a) representa el número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32), (b) es el número de constituciones federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (27), y (c) número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (29). De tal forma que $(32+27+29) / 98 * 100 = 89.8 \%$.

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	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2013				
0%	0.5%	69%	77.3%	100%
Método de cálculo		Unidad de Medida		Frecuencia de medición
Variables: X = Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta. n = Número de dependencias y entidades paraestatales de la APF que incorporan explícitamente alguna cláusula antidiscriminatoria en su reglamento interno y/o código de conducta. t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF. Donde, t = 225 Por lo tanto, $x = (n/t) * 100$		Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2016		
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.		174		
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2016		
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.		225		

Nota:

- Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de agosto del 2016, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 217 a 225.

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	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2013				
5,696	22,723	54,896	101,833	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 constancias otorgadas		Anual
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2016		
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público de la APF capacitadas en igualdad y no discriminación		34,579		
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2016		
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito estatal capacitadas en igualdad y no discriminación		7,849		
Nombre de la variable 3		Valor observado de la variable 3 en 2016		
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito municipal capacitadas en igualdad y no discriminación		1,373		
Nombre de la variable 4		Valor observado de la variable 4 en 2016		
Número de constancias otorgadas a personas de organismos autónomos capacitadas en igualdad y no discriminación		3,136		

Nota:

- La línea base publicada en el DOF era de cero, pero se toma la información reportada durante 2013 para su ajuste.
- Las cifras observadas corresponden a constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones. Durante 2016 se otorgaron 46,937 constancias, de las cuales corresponden: APF 34,579; 7,849 al ámbito estatal, 1,373 a la administración pública municipal y 3,136 a organismos autónomos. De acuerdo a lo establecido en la ficha del indicador, el valor es acumulable, por lo que se suma el periodo anterior en su reporte.

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	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2013				
0.5%	5.3%	12.0%	84%	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 = 225</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.		189		
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2015		
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.		225		

Nota:

- La línea base publicada en el DOF era de cero, pero se toma la información reportada durante 2013 para su ajuste. Se solicitó a la UED de la SHCP la actualización de la línea base, dado que en 2013 sólo el Conapred contaba con un mecanismo, de ahí que el valor sea 0.5%.

-Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de agosto del 2016, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 217 a 225.

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%3b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx			
Línea base	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2012				
8.5%	8.0%	N.A.	N.D.	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 2016		
a) Población de 3 a 5 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.		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 del 2016 no estará disponible debido a cuestiones metodológicas. El CONEVAL y el INEGI establecerán un grupo técnico de trabajo que buscará fortalecer la coordinación y colaboración durante el proceso del levantamiento de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares 2016 y las encuestas subsecuentes, así como procurar la comparabilidad de ésta con años previos, que permitirán continuar la serie histórica comparativa sobre la pobreza en México.

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	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2012				
24.3%	19.5%	N.A.	N.D.	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 2016		
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.		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 del 2016 no estará disponible debido a cuestiones metodológicas. El CONEVAL y el INEGI establecerán un grupo técnico de trabajo que buscará fortalecer la coordinación y colaboración durante el proceso del levantamiento de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares 2016 y las encuestas subsecuentes, así como procurar la comparabilidad de ésta con años previos, que permitirán continuar la serie histórica comparativa sobre la pobreza en México.

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%3fb3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx			
Línea base	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2012				
45.3%	42.9%	N.A.	N.D.	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 2016		
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 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.		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 del 2016 no estará disponible debido a cuestiones metodológicas. El CONEVAL y el INEGI establecerán un grupo técnico de trabajo que buscará fortalecer la coordinación y colaboración durante el proceso del levantamiento de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares 2016 y las encuestas subsecuentes, así como procurar la comparabilidad de ésta con años previos, que permitirán continuar la serie histórica comparativa sobre la pobreza en México.

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 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2012				
15	12	8	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 2016		
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 2015 fueron publicados por el CONEVAL en el segundo semestre de 2016. La fuente de información tiene un desfase de un año en la publicación, lo cual hace que los valores de 2016 estarán disponibles hacia finales de 2017.

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	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2010				
24.2%	N.A.	N.D.	N.D.	18.3%
Método de cálculo		Unidad de Medida		Frecuencia de medición
<p>Se interpretará la variación en la percepción de las personas entrevistadas en la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) en México [a realizarse en este sexenio] respecto de la ENADIS 2010, a través de un Índice de percepción de la discriminación que caracteriza a grupos de la población por medio de una escala de Likert en grados de: muy alto, alto, medio, bajo o muy bajo nivel de percepción.</p> $IPD = \left(\frac{PA + PMA}{P} \right) \times 100$ <p>En donde: IPD = Índice de percepción de la discriminación PA = Estimación de la población caracterizada por un alto nivel de percepción de discriminación. PMA = Estimación de la población caracterizada por un muy alto nivel de percepción de discriminación. P = Estimación de la población total susceptible de caracterizarse por medio de las respuestas a los reactivos de ENADIS.</p>		Porcentaje		Quinquenal
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2016		
PA=Estimación de la población caracterizada por un alto nivel de percepción de discriminación.		N.D.		
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2016		
PMA=Estimación de la población caracterizada por un muy alto nivel de percepción de discriminación.		N.D.		
Nombre de la variable 3		Valor observado de la variable 3 en 2016		
P=Estimación de la población total susceptible de caracterizarse en una escala de Likert en grados de: muy alto, alto, medio, bajo o muy bajo nivel de percepción de discriminación por medio de los reactivos de ENADIS.		N.D.		

Nota:

- Los valores correspondientes a la línea base, así como a la meta 2018 fueron calculados en el mes de diciembre del 2016, motivo por el cual se incluyen en esta ocasión. Para 2016 no se generó un valor para el indicador, ya que la ENADIS no se realizó en este año por cuestiones

presupuestales. La ENADIS se realizará en 2017, sin embargo, considerando los plazos para el levantamiento, codificación y presentación de los resultados, el Consejo estará en condiciones de reportar un valor hasta el 2018.

- 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

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	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2014				
117	117	N.A.	N.A.	560
Método de cálculo		Unidad de Medida		Frecuencia de medición
<p>El reconocimiento a entidades públicas y privadas se otorga institucionalmente a través de un proceso establecido por el CONAPRED derivado de la LFPEd denominado Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI).</p> <p>El cálculo porcentual del incremento del número de distintivos otorgados queda de la forma siguiente:</p> <p>n1 = número de empresas, dependencias y entidades de la APF que implementan buenas prácticas de inclusión y que están reconocidas por el CONAPRED en este proceso a través de la adopción de la Guía ICI para el año 2014.</p> <p>nx = número de empresas, dependencias y entidades de la APF que implementan buenas prácticas de inclusión y que están reconocidas por el CONAPRED en este proceso a través de la adopción de la Guía ICI del año 2015 al 2018, es decir, n2...n5</p> <p>n1 * c nx * y y = (nx - c)/(n1)*100</p>		Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2016		
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 2016		
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. Derivado de la publicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se dejó de publicar el valor de este indicador.

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	Valor observado del indicador en 2016	Meta 2018
2013				
43.9%	78.6%	83.7%	89.8%	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. $\text{Indicador} = \left(\frac{a + b + c}{98} \right) \times 100$ Variables: a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32). b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33). c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial		Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1		Valor observado de la variable 1 en 2016		
a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32).		32		
Nombre de la variable 2		Valor observado de la variable 2 en 2015		
b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33).		27		
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:

- Considera la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal considerando a, b y c donde n= (a + b + c) /98*100. Donde (a) representa el número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32), (b) es el número de constituciones federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (27), y (c) número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (29). De tal forma que (32+27+29)/98*100= 89.79%.

GLOSARIO

Concepto	Definición
Accesibilidad universal ^{5/}	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 ^{6/}	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 afromexicana ^{7/}	<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 afromexicana es el término que se utiliza para identificar a las personas mexicanas con ascendencia africana.</p>
Control de constitucionalidad ^{8/}	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 ^{9/}	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.

^{5/} 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.

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

^{7/} 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.

^{8/} Tesis 1a./J.18/2012 (10ª). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Primera Sala, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo I. Pág. 420. (2002264).

^{9/} Rodrigo Parrini Roses, *Crímenes de odio por homofobia: un concepto en construcción*. México, INDESOL, 2012.

Discriminación^{10/}

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^{11/}

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^{12/}

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^{13/}

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.

^{10/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

^{11/} 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.

^{12/} INMUJERES, *Glosario de género*. México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

^{13/} 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^{14/}

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

Medidas de inclusión^{15/}

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^{16/}

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^{17/}

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^{18/}

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional,

^{14/} Véase “Índice de Gini”, en El Banco Mundial [en línea]. <<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

^{15/} Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

^{16/} Ídem.

^{17/} UNESCO, *Informe Mundial sobre la Cultura*. París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000.

afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.^{19/}

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:^{20/}

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^{21/}

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.^{22/}

Trabajadoras/es del hogar^{23/}

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

Trans^{24/}

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

^{18/} 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.]

^{19/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

^{20/} *Ídem*.

^{21/} Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

^{22/} 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>

^{23/} Convenio 189 de la OIT.

^{24/} CONAPRED. *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. op.cit., p.16.

género.^{25/}

Transfobia^{26/}

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

Transversalización^{27/}

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^{28/}

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.

^{25/} Ídem.

^{26/} CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

^{27/} PNUD, *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006.

^{28/} 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
API Lázaro Cárdenas	Administración Portuaria Integral de Lázaro Cárdenas, S.A. de C.V.
BANCOMEXT	Banco Nacional de Comercio Exterior, S. N. C.
CAF	Curso de Alta Formación
CAPUFE	Caminos y Puentes Federales
CEAV	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
CEIDAS	Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social
CELADE	Centro Latinoamericano de Demografía
CENEGAS	Centro Nacional de Control del Gas Natural
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
CIJ	Centros de Integración Juvenil
CJEF	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal
CMDPDH	Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos
CNBES	Coordinación Nacional de Becas de Educación Superior
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores
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 la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
CONFE	Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C.
CPF	Código Penal Federal
CRC	Comité de los Derechos del Niño
CRE	Comisión Reguladora de Energía
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
DF	Distrito Federal
DGEI	Dirección General de Educación Indígena
DIF	Desarrollo Integral para la Familia
DOF	Diario Oficial de la Federación
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
FIDENA	Fideicomiso de Formación y Capacitación para el Personal de la Marina Mercante Nacional
FND	Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal, y Pesquero
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
HSH	Hombres que tienen sexo con hombres
IBBY	International Board on Books for Young People
IFDP	Instituto Federal de Defensoría Pública
IFT	Instituto Federal de Telecomunicaciones
IMER	Instituto Mexicano de la Radio
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
IMP	Instituto Mexicano del Petróleo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
IMT	Instituto Mexicano del Transporte
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
INBA	Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura
INCA Rural	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A. C.
INC	Instituto Nacional de Cardiología
INDESOL	Instituto Nacional de Desarrollo Social
INDAUTOR	Instituto Nacional del Derecho de Autor
INDAABIN	Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales
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
INFED	Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa
INM	Instituto Nacional de Migración
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
INSP	Instituto Nacional de Salud Pública
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
OPS	Organización Panamericana de la Salud

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
PROIN	Programa para el mejoramiento de la producción y productividad indígena
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PROFEPA	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
PRONAFIM	Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y la Mujer Rural
PRONAIND	Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación
PROSPERA	PROSPERA Programa de Inclusión Social
PYME	Pequeña y mediana empresa
RENAPO	Registro Nacional de Población e Identificación Personal
RINDIS	Red de Investigación sobre Discriminación
ROP	Reglas de Operación de los Programas
SAE	Servicio de Administración y Enajenación de Bienes
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SALUD	Secretaría de Salud
SAT	Servicio de Administración Tributaria
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
SEPOMEX	Servicio Postal Mexicano
SETEC	Secretaría Técnica para la Implementación del Sistema de Justicia Penal
SFP	Secretaría de la Función Pública
SGM	Servicio Geológico Mexicano
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SHF	Sociedad Hipotecaria Federal
SIIPPG	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales
SIPINNA	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
SNM	Subsecretaría de Normatividad de Medios
SPREM	Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
SS	Secretaría de Salud
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TELECOMM	Telecomunicaciones de México
TECNM	Tecnológico Nacional de México
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

