Plan Nacional de Desarrollo
2013-2018

Gobierno de la República

Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018

Avance y Resultados 2017

Especial

INDICE

MARCO NORMATIVO 2
RESUMEN EJECUTIVO 3
AVANCE Y RESULTADOS 6
Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público 6
Resultados 6
Actividades relevantes 6
Indicadores del Objetivo 1 9
Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios 10
Resultados 10
Actividades relevantes 10
Indicador del Objetivo 2 12
Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos 13
Resultados 13
Actividades relevantes 13
Indicadores del Objetivo 3 16
Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción 17
Resultados 17
Actividades relevantes 17
Indicador del Objetivo 4 20
Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana 21
Resultados 21
Actividades relevantes 21
Indicadores del Objetivo 5 25
Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación 26
Resultados 26
Actividades relevantes 26
Indicador del Objetivo 6 28
ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES 29
GLOSARIO 41
SIGLAS Y ABREVIATURAS 46

MARCO NORMATIVO

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

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

RESUMEN EJECUTIVO

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

En ese sentido y en coherencia con lo establecido en el Programa Sectorial de Gobernación para: "Garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos, la reducción de la discriminación y de la violencia contra las mujeres", el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) –que a través de su función rectora, articula y orienta la acción pública antidiscriminatoria de la Administración Pública Federal (APF)– presenta en este documento los principales avances y resultados del PRONAIND, obtenidos durante 2017, a más de tres años de su publicación y puesta en marcha.

Este Informe, también resume las principales acciones realizadas, los avances de sus indicadores y los retos identificados, lo que en conjunto permitirá atender las áreas de oportunidad de cara al cierre de su implementación en 2018.

Resultados generales en 2017

Con relación a fortalecer la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer de la Administración Pública Federal (APF), se han registrado resultados importantes debido a la colaboración interinstitucional de distintas instancias, cuya función rectora y globalizadora es fundamental no sólo para el avance normativo, sino también para la formación y capacitación de servidoras y servidores públicos en materia antidiscriminatoria. Entre ellos destacan:

Normatividad

- A partir de la publicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 244 centros de trabajo públicos y privados han obtenido su certificación; por parte de la APF destaca CONAPRED, ISSFAM, INECC, INMUJERES, PROFEDET, PROFECO, SENER, SEDENA, SFP, SEMAR y SRE, quienes lograron obtener el nivel oro. Así, el sector público se convierte en ejemplo de la transformación organizacional necesaria en favor de ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación.
- Se gestionó que el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2018, estableciera en su artículo 28, fracción I, inciso h), que los programas sujetos a reglas de operación deberán observar el principio de igualdad y no discriminación y, en el inciso k), se mandata la eliminación de barreras discriminatorias que impidan el pleno desarrollo de las personas, lo que refuerza la institucionalización de la perspectiva antidiscriminatoria en el ejercicio del gasto público.
- A través de un grupo de trabajo interinstitucional, impulsado por el CONAPRED, en colaboración con SEDESOL, SEDATU, INDESOL, SE y SIPINNA, se logró la consolidación de un anteproyecto de lineamientos generales que incorporarán la perspectiva antidiscriminatoria en las reglas de operación de los programas sujetos a las mismas.

Capacitación

- En 2017, con el propósito de favorecer la formación y capacitación en el quehacer público en materia antidiscriminatoria, CONAPRED realizó la entrega de 39,777 constancias de capacitación a personas servidoras públicas, de las cuales, 25,855 fueron otorgadas a personas de la APF; 10,523 a personas del servicio público en el ámbito estatal; 905 a personas del servicio público en el ámbito municipal y 2,494 a personas servidoras públicas de organismos autónomos.
- El CONAPRED y el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro realizaron, por primera vez, el "Curso Internacional de Alta Formación: Diseño de planes y programas incluyentes para el Desarrollo Sostenible", con la asistencia de 97 personas servidoras públicas de las administraciones estatal y municipal e integrantes de la sociedad civil. El Ministerio de Desarrollo Social de la República Oriental del Uruguay, participó como ponente de buenas prácticas en materia de políticas antidiscriminatorias.

Protocolos de actuación

Para cumplir con las obligaciones de protección en materia de igualdad y no discriminación, es preciso que las instituciones cuenten con protocolos, lineamientos y/o guías de actuación, que garanticen la prevención de actos discriminatorios y que redunden en alcanzar una real igualdad de oportunidades. En el cumplimiento de ello, sobresale:

- La Secretaría de Salud presentó el "Protocolo para el Acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las Personas Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual y Guías de Atención Específica", con lo cual se fortalece el acceso efectivo y sin discriminación a los servicios de salud de este grupo de población.

- El 18 de julio de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el "Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses (CEPCI) en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación", producto del trabajo conjunto entre la SEGOB, la SFP y el CONAPRED. El Protocolo, permitirá guiar a las instancias públicas en la atención de denuncias y en el establecimiento de medidas preventivas, logrando ampliar la protección al derecho a la no discriminación en la APF.
- El CONAPRED, en coordinación con el INM y la SPMAR, sometieron a revisión de organizaciones civiles y personas expertas en la materia, el protocolo preventivo: Guía para prevenir prácticas de perfilamiento racial en la operación migratoria (en prensa).
- El 1 de diciembre, en el marco de la XXXI Feria Internacional del Libro de Guadalajara 2017, el INE y el CONAPRED presentaron la "Guía de Acción Pública Electoral: Elecciones sin Discriminación", con ello, se cuenta con una herramienta útil para que las instituciones y ciudadanía conozcan cómo garantizar el ejercicio de los derechos político-electorales de la ciudadanía, sin distinción alguna y en condiciones de igualdad.

Medidas para reducir la desigualdad

La desigualdad de trato, asociada a razones o motivos prohibidos de discriminación, entre ellos el sexo, el género, la pertenencia étnica, la edad o las condiciones sociales, debe ser contrarrestada con medidas específicas para remediarla y lograr condiciones de igualdad para ejercer sus derechos. En 2017 destacan:

- Para avanzar en la reducción de brechas en educación para pueblos indígenas, la CDI fortaleció el Programa de Apoyo a la Educación Indígena, que atendió a 76,344 niñas, niños y jóvenes indígenas que permanecen en 1,061 casas y comedores del niño indígena. Además, se colaboró con 263 instancias comunitarias y organizaciones civiles, en las cuales 15,858 niñas, niños y jóvenes, recibieron alimentación y hospedaje; también se otorgaron 4,789 becas de nivel superior a estudiantes indígenas.
- Como resultado de un proceso de diálogo entre el CONAPRED y la sociedad civil, el Consejo General del INE aprobó el "Protocolo para Adoptar las Medidas Tendientes a Garantizar a las Personas Trans el Ejercicio del Voto en Igualdad de Condiciones y sin Discriminación en Todos los Tipos de Elección y Participación Ciudadana", el cual establece medidas de nivelación para garantizar derechos político-electorales de las personas trans y eliminar prácticas discriminatorias motivadas por la identidad y expresión de género.

Generación de información

La generación de información y conocimiento sobre la situación de discriminación en el país permite tener diagnósticos más certeros y con ello avanzar en el diseño de políticas y acciones públicas que posibiliten su reducción efectiva. En 2017 resaltan dos logros:

- En virtud de la alianza del CONAPRED con INEGI, CNDH, UNAM y CONACYT, se realizó el tercer levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 (ENADIS), que encuestó a 39 mil hogares y constituye una actividad estadística estratégica del Estado mexicano, ya que permitirá contar con información empírica oportuna sobre las prácticas discriminatorias, y de manera confiable permitirá actualizar el diagnóstico del problema público de la discriminación en el país y contribuirá al diseño de políticas públicas en la materia.
- Como un paso importante para contribuir a visibilizar a la población afrodescendiente, así como para generar datos útiles para las políticas de igualdad, el INEGI, la CNDH y el CONAPRED presentaron el "Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México", con base en los resultados de la Encuesta Intercensal 2015, donde se identifican brechas de desigualdad respecto a las condiciones socioeconómicas en las que viven, y con datos muy elocuentes en el caso de 100 municipios con más de 10% de población afromexicana.

Cambio cultural

Para fortalecer un cambio cultural en favor de la igualdad y para que la sociedad reconozca y tome conciencia de las prácticas culturales discriminatorias que se reproducen socialmente, resaltan los siguientes resultados:

- Se incrementó el número de centros de trabajo privados certificados en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, con ello, se impulsa la trasformación cultural y prácticas laborales en favor de ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación.
- En el marco del Día Nacional contra la Discriminación Racial, en colaboración con el SEPOMEX y el INAH, el CONAPRED realizó la cancelación del sello postal que conmemora la lucha histórica de las mujeres afrodescendientes por sus derechos y los de sus hijos e hijas y familiares. En este contexto, el CONAPRED refrendó el llamado al Senado de la República para el reconocimiento constitucional a los pueblos y comunidades afrodescendientes.
- La SFP impulsó una Red de Apoyo en favor de la comunidad LGBTTTI, conformada por integrantes de la propia comunidad, en la cual se abordan temas de mejora regulatoria a nivel institucional, como la

realización de acciones afirmativas que impacten en la APF. A estos esfuerzos, se sumó la participación de PEMEX, con la difusión de la Red por la Diversidad, a través de sus diferentes plataformas (Facebook, Pemex TV y Twitter).

- El IMJUVE diseñó el Manual Joven A.C., con la finalidad de fomentar la participación juvenil, además dotar a colectivos y organizaciones de la sociedad civil, de herramientas para la operacionalización de sus proyectos de carácter social y garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos. Dicha información, se distribuyó durante las sesiones del ciclo de conferencias y talleres, que se realizaron en diferentes entidades de la República.
- Con el propósito favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México, PEMEX realizó una alianza con el Consejo Mexicano de Negocios, para la creación de Entrale.org.mx, una bolsa de trabajo especializada en la vinculación laboral de empresas con personas con alguna discapacidad. Además, se elaboró la primera encuesta en línea sobre inclusión y diversidad sexual al personal de la institución.

Armonización legislativa

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

- En seguimiento al monitoreo de los códigos civiles y familiares locales, de las resoluciones de la SCJN respecto a las acciones de inconstitucionalidad y considerando los criterios del CONAPRED, son ya 11 entidades federativas que reconocen el matrimonio igualitario en México, de esta manera se busca seguir avanzando en el reconocimiento y ejercicio de derechos por una sociedad libre de prejuicios, estereotipos y estigmas.

Principales retos

Para el ciclo de cierre en la implementación 2018 del PRONAIND, el CONAPRED considera relevante atender los siguientes desafíos:

- Consolidar los avances registrados en el ámbito de las reglas de operación de los programas públicos y los criterios antidiscriminatorios orientadores para su diseño, instrumentación y prespuestación. El trabajo interinstitucional con la SHCP y las dependencias responsables de estos programas será decisivo en ello.
- Capacitar y fortalecer a los mecanismos de protección del derecho a la igualdad y no discriminación como los Comités de Ética para lograr su buen funcionamiento y eficacia, y constituirse como una buena experiencia, deberá ser prioritario para cada una de las dependencias y entidades dada la obligación transversal antidiscriminatoria.
- En ese sentido, la capacitación a las personas integrantes de los CEPCI y las personas asesoras en la atención a quejas por discriminación, a fin de brindar la atención adecuada con los más altos estándares en la materia, deberá acompañarse de amplia difusión al personal y a la ciudadanía para incentivar la cultura de la denuncia por discriminación, utilizando los mecanismos internos.
- Redoblar esfuerzos y voluntades para implementar medidas efectivas para la igualdad (medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas), en alianza con los sectores público, privado y social.
- Incentivar la producción científica sobre el fenómeno discriminatorio a partir de distintas perspectivas, para generar mayor comprensión y evidencias para el mejor diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas antidiscriminatorias.
- Fortalecer las estrategias de cambio cultural a favor de la diversidad y la no discriminación, sobre todo en los ámbitos educativo y laboral.
- Incluir e incentivar la participación de la sociedad civil y las personas en las estrategias de cambio cultural y en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas públicas antidiscriminatorias, de acuerdo con los principios de derechos humanos.
- Disminuir en lo posible los rezagos de armonización legislativa pendientes en materia antidiscriminatoria, sobre todo en relación con la estrategia México sin Discriminación, impulsada por la Presidencia de la República.
- El éxito de la política de no discriminación e igualdad de trato deberá medirse en términos de su contribución al ejercicio de derechos laborales, sociales, culturales de todas las personas, sin importar la edad, sexo, etnia, religión, nacionalidad u otro aspecto.

AVANCE Y RESULTADOS

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

El derecho a la igualdad y no discriminación, establecido en el Artículo 1o. Constitucional, es uno de los principios transversales a los derechos humanos. El Estado mexicano está obligado a respetar, proteger, promover y garantizar, a través de todas sus instituciones, los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y en los tratados internacionales, sin discriminación de ninguna índole.

La armonización de las obligaciones de igualdad y no discriminación dentro del ámbito de la administración y gestión pública requiere de avances consistentes y progresivos tanto en lo normativo como en la vida institucional y orgánica de la APF y del funcionamiento de servidoras y servidores públicos. Para ello, se deben eliminar las disposiciones regulatorias y administrativas que favorecen o toleran prácticas discriminatorias tanto hacia la ciudadanía como dentro de las propias instituciones del Gobierno Federal, y simultáneamente, instrumentar medidas y políticas antidiscriminatorias que logren permear el quehacer de las entidades y dependencias de la APF.

Resultados

Al 7 de diciembre, se certificaron 228 centros laborales en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que ya cuentan con prácticas antidiscriminatorias que favorecen el desarrollo integral de las y los trabajadores. Destacan instituciones certificadas en nivel oro: INFONAVIT, CONAPRED, ISSFAM, INECC, INMUJERES, PROFEDET, PROFECO, SENER, SEDENA, SFP, SEMAR y SRE. La certificación tiende a instalar prácticas institucionales y ambientes laborales antidiscriminatorios, con el potencial de influir favorablemente en otros ámbitos de gobierno, privado y social.

Se mantienen dentro del decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2018, los criterios de igualdad y no discriminación y eliminación de barreras discriminatorias que impidan el pleno desarrollo de las personas, lo cual deberá ser observado por las instancias con programas sujetos a reglas de operación (artículo 28, fracción I) en beneficio de las personas que pertenecen a grupos discriminados.

Se elaboró el anteproyecto de Lineamientos generales para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en las reglas de operación de los programas, como resultado del trabajado coordinado entre el CONAPRED, SE, SEDESOL, SEDATU, INDESOL y la Secretaría Ejecutiva Nacional del SIPINNA. Los lineamientos elaborados por el grupo interinstitucional se encuentran en proceso de revisión por parte de las instancias competentes para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Se entregaron 39,777 constancias de capacitación a servidoras y servidores públicos en igualdad y no discriminación, de las cuales: 25,855 fueron otorgadas a nivel federal; 10,523 a nivel estatal; 905 a nivel municipal y 2,494 a personas servidoras públicas de organismos autónomos del Estado, lo cual derivará en mejorar la formación y sensibilidad de personas del servicio público hacia el tema antidiscriminatorio.

Actividades relevantes

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

La SE realizó una mesa de trabajo en colaboración con el CONAPRED y el INMUJERES para revisar y adecuar las Reglas de Operación del sector, con la participaron de representantes de los programas PRONAFIM, PROSOFT, INADEM y PPCI, para revisar e incorporar las perspectivas de género y antidiscriminatoria en dichos instrumentos de política pública.

Para eliminar barreras de acceso por sexo a los servicios de cuidado y ofrecer acceso igualitario entre hombres y mujeres en las prestaciones sociales, el ISSSTE instruyó a sus delegaciones a atender las solicitudes de los padres trabajadores para que sus hijas e hijos reciban los servicios de atención en las estancias infantiles. Se estima que 2,017 trabajadores inscribieron a 3,013 infantes.

La CONDUSEF incorporó la prohibición expresa de discriminar en 31 normas internas que regulan su actuación, con el objetivo de explicitar el derecho a la igualdad y no discriminación y prevenir actos discriminatorios.

La Comisión Mixta del Reglamento Interno de Trabajo de la Financiera Rural, inició a los trabajos para incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el reglamento interno de la institución.

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

La SFP difundió en el portal www.trabajaen.gob.mx las Disposiciones de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, cuyo numeral 39 prohíbe actos discriminatorios, especifica que las acciones afirmativas y cuotas no son actos discriminatorios, así como la prohibición expresa de solicitar pruebas de embarazo o de VIH/Sida para efectos del ingreso y promoción en el servicio público.

Como resultado de la estrategia conjunta entre la SFP y el CONAPRED, 183 dependencias y entidades de la APF han incorporado el principio de igualdad y no discriminación en sus códigos de conducta institucionales, mismo que se fortaleció con campañas internas de difusión y comunicación.

La SFP impulsó la propuesta de Ley de Profesionalización de la Administración Pública Federal, en donde se propone incluir como principios rectores el equilibrio entre la vida personal y profesional, la equidad y la no discriminación; además establece que, en casos de empate en los procesos de ingreso, se buscará un equilibrio entre mujeres y hombres, sin afectar el mérito.

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

Ante la emergencia de los sismos de septiembre, el Consejo generó y difundió en redes sociales los criterios mínimos de actuación en caso de sismo para las personas con discapacidad y/o movilidad reducida. Asimismo, participó con organizaciones sociales en la generación de criterios mínimos para asegurar que el proceso de reconstrucción sea acorde a los derechos humanos y sin discriminación.

La SEGOB emitió los lineamientos de comunicación social para la APF para el ejercicio 2017, en los que se establece que las campañas y sus contenidos deben promover la igualdad y erradicar los estereotipos discriminatorios, con lo que se incrementa la accesibilidad de la información pública. Además, en función de sus contenidos y fines, deberán traducirse a lenguas indígenas y las campañas en televisión deberán hacer uso de la Lengua de Señas Mexicana.

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

Continuó la capacitación presencial en el "Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés en la Atención a Presuntos Actos de Discriminación" y se diseñó un curso virtual sobre su implementación, al tiempo, 171 personas integrantes de los CEPCI se capacitaron vía virtual sobre el derecho a la no discriminación.

Asimismo, se impartieron diversos cursos a las instancias de la APF, entre los que sobresale el dirigido a las personas integrantes del Comité de Ética de la SEDENA, sobre sensibilización en temas de VIH/Sida y discapacidad.

El 4 y 5 de septiembre el CONAPRED y la Cátedra Unesco realizaron el Curso Internacional de Alta Formación (CIAF) "Diseño de planes y programas incluyentes para el Desarrollo Sostenible", que contó con la participación de 191 personas, en su mayoría integrantes del servicio público.

A fin de impulsar el cumplimiento del artículo 63 de los Lineamientos de Comunicación Social 2017, la Subsecretaría de Normatividad de Medios de la SEGOB realizó el Foro para una comunicación incluyente y libre de discriminación, al que asistieron 85 personas servidoras públicas de las áreas de comunicación social de 13 dependencias y 22 entidades de la APF.

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

La PGR propuso a la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia la elaboración de un protocolo único a nivel nacional para la atención de casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, a partir del que actualmente ha puesto en marcha la PGR.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 se ha promovido intensamente a nivel de los estados y municipios, en donde se han certificado centros de trabajo públicos, sobresalen instituciones del Gobierno del estado de México; el Instituto Poblano de las Mujeres; Instituto Municipal de la Mujer de Nuevo Laredo, Tamaulipas y el Municipio de Tultitlán, quienes obtuvieron el nivel oro.

El CONAPRED y el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro realizaron, por primera vez, el "CIAF-Querétaro. Diseño de planes y programas incluyentes para el Desarrollo Sostenible", con la asistencia de cerca de 97 personas servidoras públicas de las administraciones estatal y municipales e integrantes de la sociedad civil de la entidad.

El CONAPRED inició un proyecto piloto de trabajo conjunto con los municipios de Ciudad Juárez, Chihuahua y Pinotepa Nacional, Oaxaca, para avanzar en la creación de mecanismos para prevenir la discriminación a nivel municipal.

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

Se realizó la Quinta Reunión de Enlaces de Género de los Tribunales Superiores de Justicia de las entidades federativas, el 9 de junio en Tlaxcala, cuyo objetivo fue desarrollar las competencias para institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer judicial; en ese marco también se abordaron los temas de discapacidad y la protección a niñas, niños y adolescentes.

Se promovió ante el Poder Judicial y organismos autónomos la implementación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación con la finalidad de que adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación. En 2017 se destaca la certificación de los institutos electorales locales de Guanajuato y la Ciudad de México, que obtuvieron nivel plata y oro, respectivamente. El CONAPRED impartió el módulo "Principios de los derechos humanos", dentro del Diplomado denominado Acceso a la Justicia en Materia de Derechos Humanos, el cual imparte la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Casa de Cultura Jurídica de Ensenada, Baja California, el 22 y 23 de febrero.

Indicadores del Objetivo 1

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

Nombre	Línea base	2013	2014	2015	2016	2017	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[1/]. (Anual)	0% (2013)	0%	0.5%	69%	77.3%	74.3%	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[2/]. (Anual)	5,696 personas (2013)	5,696	22,723	54,896	101,833	141,610	18,000

Nota:

[1/] 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 2017, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 225 a 222.
La diferencia del valor observado entre el 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la Secretaría de la Función Pública, institución que informa al Consejo del valor del indicador, consideró necesario recopilar la información de las instituciones de la APF de nueva cuenta para este indicador.
[2/] La línea base publicada en el DOF el 30 de abril de 2014, se ajustó con base en la información generada durante 2013. 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 2017 se otorgaron 39,777 constancias, de las cuales corresponden: 25,855 a la APF; 10,523 al ámbito estatal; 905 a la administración pública municipal y 2,494 a organismos autónomos. De acuerdo con lo establecido en la ficha del indicador, el valor es acumulable, por lo que se suma el periodo anterior en su reporte, de tal forma que 101, 833 + 39,777 = 141,610 constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación

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

Para cumplir con la obligación estatal de proteger a la sociedad de la discriminación, el Estado mexicano debe generar un diseño institucional y la normatividad necesaria para lograrlo, en especial ante agentes privados y estatales, así como, el establecimiento de mecanismos para sancionar y reparar los derechos conculcados.

Es preciso avanzar en consolidar mecanismos eficaces para prevenir, atender, sancionar y reparar integralmente a las personas víctimas de discriminación y con ello hacer efectivo el derecho a la justicia. Para ello, las instituciones públicas deben contar con una política preventiva de actos discriminatorios en el ejercicio cotidiano de su quehacer, a través de protocolos, guías de actuación para brindar servicios sin discriminación, y campañas internas y externas que informen e inviten a denunciar actos discriminatorios, para que éstos cesen. También es necesario que los recursos para ello sean además de efectivos, accesibles y no revictimizantes, así como generar un sistema de información o registros de las quejas por discriminación presentadas. Esta información será útil para fortalecer la política preventiva.

Sumado a lo anterior, y a fin de prevenir una violación por discriminación por omisión del Estado mexicano, es necesario que las instituciones con las facultades para regular a los privados establezcan las medidas de prevención, vigilancia y sanción por actos discriminatorios en el ámbito de sus atribuciones, por ejemplo, en el ámbito del consumo, crediticio, educación, salud.

Resultados

En un trabajo de coordinación interinstitucional, la SEGOB, SFP y el CONAPRED, publicaron el 18 de julio de 2017, el "Protocolo de Actuación de los CEPCI en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación" para que las instancias públicas atiendan denuncias conforme a los estándares antidiscriminatorios, y establece medidas preventivas, que amplían la protección al derecho a la no discriminación.

La Secretaría de Salud presentó el "Protocolo para el Acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las Personas Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual y Guías de Atención Específica", para avanzar en la garantía del goce efectivo y sin discriminación a los servicios de salud de estos grupos de población.

Actividades relevantes

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

El CONAPRED, en coordinación con el INM y la SPMAR, sometieron a revisión de organizaciones civiles y personas expertas en la materia, el protocolo preventivo: "Guía para prevenir prácticas de perfilamiento racial en la operación migratoria (en prensa).

El CONAPRED y el CIDE elaboraron un protocolo para guiar a las instancias públicas en la prestación de servicios, considerando el principio de igualdad y no discriminación, desde la perspectiva de las ciencias de la conducta, con ello, se busca prevenir y reducir actos de discriminación en la prestación de servicios.

Con el fin de mejorar las condiciones de estancia y prevenir actos discriminatorios para la población LGBTTTIQ[1/] privada de la libertad en los centros de readaptación social federales, la CNS elaboró una guía de atención a este colectivo, la cual emite recomendaciones para las autoridades penitenciarias, conforme a estándares internacionales.

La CONDUSEF desarrolló una Guía para la atención al público y prestación de servicios sin discriminación, en la que explica de manera breve para las personas servidoras públicas el fenómeno de la discriminación, les insta a no cometer actos discriminatorios y desglosa algunas recomendaciones generales para brindar sus servicios sin discriminación.

El INFONAVIT diseñó una Guía de consulta jurídica de los derechos humanos de la mujer, dirigida a las trabajadoras de este instituto, con el fin de que conozcan la normatividad nacional e internacional en materia de derechos humanos, incluido el marco legal contra la discriminación.

[1/] En el acrónimo, la Q se refiere a *Queer*. Personas que no se identifican con el binarismo de género, es decir, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf.

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

A partir del reporte y seguimiento de la SFP, 183 dependencias y entidades de la APF han instalado sus CEPCI, y a través de los comités podrán atender las denuncias por discriminación de acuerdo con el mecanismo establecido para resolver las quejas.

Tras haber constituido el *ombudsperson* institucional como el órgano colegiado encargado de atender denuncias por hostigamiento sexual, laboral y por discriminación, el INFONAVIT implementó una campaña de difusión dirigida al personal que labora en el instituto para dar a conocer la creación de esta figura y los mecanismos de denuncia para la atención de casos.

La SEDENA y el SAT actualizaron sus procedimientos para atender quejas y denuncias sobre actos que vulneran los principios del Código de Ética, entre ellos, el de igualdad y no discriminación.

La SFP llevó a cabo una evaluación del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal para conocer la percepción del grado de cumplimiento del mismo, lo cual permitió contar con un diagnóstico e indicadores de percepción, incluido el de igualdad y no discriminación, y así identificar aspectos de mejora y atención.

Para fortalecer la cultura de la denuncia, CAPUFE estableció en el portal institucional e intranet una línea de quejas y denuncias por incumplimiento del Código de Conducta y actos de discriminación. De igual forma, el IMSS difundió contenidos de derechos humanos a través de los medios de comunicación interna, incluida información referente al derecho a la igualdad y no discriminación.

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

La SE estableció en las Reglas de Operación del PRONAFIM que las microfinanciadoras deberán regirse por los principios de igualdad y no discriminación, inclusión de las personas con discapacidad e igualdad de género, lo que las obliga a brindar un trato no discriminatorio hacia las personas participantes en el programa, incluyéndose este mandato en los modelos de contrato.

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 2017 se atendieron 201 denuncias de este tipo, que derivaron en visitas de verificación, 24 de las cuales dieron pie a procedimientos por infracción que implicaron la imposición de sanciones económicas por un monto de 192,993 pesos.

Indicador del Objetivo 2

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

Nombre	Línea base	2013	2014	2015	2016	2017	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[1/.] (Anual)	0.5% (2013)	0.5%	5.3%	12%	84%	82.4 %	100 %

Nota:
[1/] Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el DOF el 15 de agosto del 2017, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 225 a 222.
La diferencia del valor observado entre el 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la Secretaría de la Función Pública, institución que informa al Consejo del valor del indicador, consideró necesario recopilar la información de las instituciones de la APF de nueva cuenta para este indicador.

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

Lograr una sociedad con mayor igualdad y sin discriminación, requiere de la implementación decidida de medidas que acorten la distancia que existe en la garantía y disfrute de los derechos civiles, sociales, políticos, económicos, al menos entre el promedio de la población nacional y los grupos sociales históricamente discriminados.

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

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

Resultados

Como resultado de un proceso de diálogo con el CONAPRED y la sociedad civil, el INE aprobó el Protocolo para Adoptar las Medidas Tendientes a Garantizar a las Personas Trans el Ejercicio del Voto en Igualdad de Condiciones y sin Discriminación en Todos los Tipos de Elección y Participación Ciudadana, con lo que se fortaleció el acceso a los derechos político-electorales de las personas trans, pues establece acciones para eliminar las prácticas discriminatorias motivadas por identidad y expresión de género.

El 1 de diciembre, en el marco de la XXXI Feria Internacional del Libro de Guadalajara 2017, el INE y el CONAPRED presentaron la Guía de Acción Pública Electoral: Elecciones sin Discriminación. Participar y votar en Igualdad, una coedición que propone acciones encaminadas a garantizar el ejercicio de los derechos políticos-electorales de toda la ciudadanía, sin distinción alguna y en condiciones de igualdad.

En 2017, la CDI continuó con el Programa de Apoyo a la Educación Indígena en el que atendió a 76,344 niños, niñas y jóvenes indígenas que permanecen en 1,061 casas y comedores del niño indígena. Además, siguió colaborando con 263 instancias comunitarias y organizaciones de la sociedad civil, en las cuales reciben alimentación y hospedaje 15,858 niñas, niños y jóvenes, y otorgó 4,789 becas de nivel superior a estudiantes 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

Con el propósito de garantizar el derecho a la educación en el nivel superior, la SEP aumentó la matrícula de las universidades interculturales para el año lectivo 2016-2017 a 5,284 estudiantes (2,678 son mujeres y 2, 606 hombres, 51 y 49%, respectivamente).

Con el objetivo de generar estrategias educativas y pedagógicas interculturales y bilingües para niñas, niños y adolescentes indígenas que habitan en zonas urbanas, la SEP y el UNICEF México elaboraron una propuesta educativa, piloteada en el presente año en la Ciudad de México y Pachuca, que atendió a 1,714 y 200 niñas, niños y adolescentes indígenas, respectivamente.

Con la finalidad de reducir la brecha de acceso, permanencia y conclusión de estudios de niñas, niños y adolescentes, la SEDESOL, a través del Programa Seguro de Vida para Jefas de Familia, logró asegurar a 15,029 hijos e hijas en orfandad materna y además se afiliaron 269,903 familias con jefatura femenina, en hogares donde las mujeres son el sustento económico.

La SEP desarrolla una propuesta de Criterios para el desarrollo y validación de los libros de texto gratuitos y materiales educativos, desde una perspectiva de género y prevención contra la discriminación y la violencia, para que sean retomados en la elaboración de los nuevos libros, en atención a la publicación en DOF el 11 de octubre de 2017, de los planes y programas de estudio.

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

En seguimiento al programa Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo Indígena Bilingüe (MIB), en 2017 el INEA certificó que 20,142 personas (15,173 mujeres y 4,969 hombres) concluyeron algún nivel de educación básica (16,215 alfabetización, 3,742 primaria y 185 secundaria).

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

La CNS y el IMSS llevaron a cabo el Primer Encuentro Médico Quirúrgico de Ginecología Oncológica en el Centro Federal de Readaptación Social No.16 Femenil Morelos, en el que se realizaron 2,051 evaluaciones a 1,225 mujeres, para mejorar las condiciones médicas y de vida de las mujeres privadas de la libertad, así como del personal penitenciario.

El INALI certificó a 28 promotoras de la salud en perspectiva de género y enfoque intercultural, lo que fortalece el acceso a la salud con pertinencia lingüística y cultural de las mujeres indígenas.

En seguimiento al Programa CNDH-IMSS "Derechos Humanos en Hospitales Psiquiátricos", la CNDH revisó los procesos de atención médica para garantizar la seguridad, salud y alimentación de pacientes atendidos en el Centro Comunitario de Salud Mental No. 1 (Jalisco) y el Hospital Psiquiátrico "Guillermo Dávila" UMF 10 (Ciudad de México); identificándose los aspectos susceptibles de mejora y se capacitó al personal.

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

En la estrategia de avance para el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, el CONAPRED presentó el estudio: "Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar renumerado en México: una propuesta de política pública", con recomendaciones para modificar este problema discriminatorio, entre las que se encuentran la generación de incentivos para el cumplimiento de obligaciones legales.

El CONAPRED publicó los números 4 y 5 de la serie de cuadernillos de trabajo del hogar, que presenta propuestas para la afiliación obligatoria de las trabajadoras del hogar al seguro social y para la mejora de las capacidades de regulación y vigilancia del mercado laboral y la protección de los derechos laborales.

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

En seguimiento del Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad (PROIN), durante 2017 la CDI subsidió 3,976 proyectos operados por personas indígenas, en las modalidades de mujeres indígenas, proyectos productivos comunitarios, turismo de naturaleza y apoyos complementarios para coadyuvar a generar ingresos monetarios y no monetarios, en beneficio de 30,030 personas indígenas, de ellas, 21,701 son mujeres.

A través del PRONAFIM, la SE otorgó microcréditos a 68,868 mujeres rurales, 4,593 a personas indígenas y 312 a personas con alguna discapacidad, y con ello se impulsó el empleo y los derechos económicos de personas pertenecientes a grupos discriminados.

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

La CDI integra y mantiene disponible en internet un padrón para usuarios acreditados a través del Sistema para la Asistencia de Abogados, Intérpretes o Traductores Hablantes de Lenguas Indígenas y Casas de la Mujer Indígena (CAMI). El sistema cuenta con un registro de 198 abogados indígenas bilingües, 655 intérpretes-traductores en lenguas indígenas y 31 representantes en CAMI.

El INALI certificó a 267 personas para brindar atención con pertinencia cultural y lingüística a la población indígena en el ámbito de procuración y administración de justicia.

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

Para promover el derecho de asociación y organización de las personas y grupos discriminados, INDESOL ha reforzado el liderazgo de las mujeres, la visibilización a la diversidad sexual, y el combate a la violencia de género mediante la Convocatoria de Fortalecimiento de la Igualdad y Equidad de Género, a través de 65 proyectos con una inversión de 14,664,857 pesos.

El CONAPRED e INE, trabajaron para establecer un programa de acción a desarrollar durante el proceso electoral de 2018, cuyo objetivo es que las personas ejerzan su voto sin discriminación. Entre estas acciones, se contempla la reedición del folleto "Elecciones sin Discriminación", para que las personas con discapacidad puedan ejercer su voto durante la jornada electoral.

Para promover el uso de lenguas indígenas en medios de comunicación, acción importante para el ejercicio de derechos políticos, la CDI transmitió a través del Sistema de Radiodifusoras Culturales Indigenistas (SRCI), 86,562 horas de radio, de las cuales 50,206 fueron en lenguas indígenas.

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

En 2017, la CDI promovió y ejecutó 921 obras y acciones para contribuir al abatimiento del rezago en materia de infraestructura básica, en beneficio de 860,920 personas que habitan 1,008 localidades en 377 municipios.

Indicadores del Objetivo 3

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

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

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

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

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

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

Resultados

En virtud de la alianza del CONAPRED con INEGI, CNDH, UNAM y CONACYT, se realizó el levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, que constituye una actividad estadística estratégica del Estado mexicano, ya que permitirá contar con información empírica oportuna y confiable para actualizar el diagnóstico del problema público de la discriminación en el país, y contribuirá al diseño de la política pública en la materia.

Para dotar de información estadística que nutra a las políticas públicas, el INEGI, la CNDH y el CONAPRED presentaron el "Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México", con base en los resultados de la Encuesta Intercensal 2015, en la cual se incluyó una pregunta de autoadscripciòn cultural para identificar a la población afrodescendiente. Este análisis permite ubicar brechas de desigualdad en relación con ciertas condiciones socioeconómicas de las comunidades afromexicanas en 100 municipios con más del 10% de población afrodescendiente.

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 CONAPRED, la UPM, el CONAPO, la STPS, la SRE, la SEDESOL y el COLEF realizaron, respectivamente, los XXIII y XV levantamientos de las encuestas sobre migración en las fronteras norte y sur de México (EMIF Norte y Sur), que permitirán contar con información sobre discriminación de migrantes con origen, destino, tránsito y retorno a México.

La CNDH y el CONAPRED concluyeron el diseño metodológico y conceptual de la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG), la cual generará información estadística que permita medir opiniones y experiencias de discriminación que enfrentan las personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género en México.

El CONAPRED impulsó ante el INEGI la incorporación de información en los cuestionarios del Censo General de Población y Vivienda 2020, relativos a la mejora de la pregunta de autoadscripción afrodescendiente y la recopilación de datos más completos sobre discapacidad, para contar con las estadísticas necesarias para el diseño y evaluación de políticas públicas para prevenir y combatir la discriminación.

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

El INFONAVIT realizó una encuesta interna digital para identificar el número de personas de su plantilla que pertenecen a algún grupo en situación de discriminación, con la finalidad de tener un panorama correcto de la inclusión laboral en la institución e impulsar nuevas medidas y políticas de inclusión acordes a la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Se realizaron ajustes al Sistema de registro de quejas presentadas ante el CONAPRED, con la inclusión de nuevos campos de información sociodemográfica de las personas peticionarias, a fin de recopilar información relevante que permita identificar procesos de discriminación múltiple y su relación son la desigualdad económica, así como, para mejorar el servicio que se brinda desde el CONAPRED.

La CNS implementó un registro que permite disponer de información y estadísticas necesarias para conocer los grupos de población en situación de vulnerabilidad que se encuentran privados de la libertad en el Sistema Penitenciario Federal, el cual identifica a personas con discapacidad, indígenas, personas mayores, mujeres, extranjeros, personas con enfermedades mentales e inimputables.

Los CIJ diseñaron un registro electrónico de las personas usuarias que solicitan los servicios de tratamiento de los centros, en el cual se incorpora a los siguientes grupos de población: migrantes, indígenas, personas de la diversidad sexual y personas con discapacidad, a fin de brindarles un tratamiento pertinente considerando estas circunstancias específicas.

El CONAPRED y la SFP realizaron reuniones de coordinación para la creación de un sistema integral de información de las denuncias por discriminación presentadas ante los CEPCI, el cual será una importante herramienta al abordaje de las investigaciones de hechos en los que ocurra la vulneración del derecho a la no discriminación en la APF.

Con la finalidad de contar con información desagregada en función de los grupos discriminados, la SFP llevó a cabo la actualización del Manual de Operación del SIIPP-G, para incorporar las categorías de personas con discapacidad y pueblos indígenas. Se espera la publicación en el DOF durante 2018.

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

Para identificar en las dependencias de la APF las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas, el CONAPRED realizó el registro de las acciones reportadas por las dependencias en el marco de la implementación del PRONAIND, y elaboró el informe correspondiente.

A tres años de la implementación del PRONAIND, se realizó una evaluación intermedia de procesos. Los hallazgos y resultados permitieron identificar áreas de oportunidad y acciones de mejora orientadas a fortalecer su impacto en la prevención y combate contra la discriminación, de cara al término de su vigencia en el año 2018.

En el marco del mecanismo de seguimiento del PRONAIND, se realizó una reunión plenaria de enlaces de las instituciones participantes en la implementación del Programa, cuyo objetivo fue generar sinergias para su correcta implementación. La reunión se celebró el 27 de noviembre de 2017, con la participación de 60 instituciones.

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

A partir de octubre de 2017, el CONAPRED y el CONEVAL, instancia rectora en evaluación de políticas públicas, iniciaron un proceso de diálogo para determinar rutas posibles de incorporación de la perspectiva antidiscriminatoria en las evaluaciones de los programas públicos federales y las reglas de operación de los programas sujetos a ellas.

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

El 21 de noviembre de 2017, se realizó la reunión del Grupo de Trabajo Interinstitucional de Seguimiento a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (GT-CERD), en la que se detalló la entrega al Comité CERD, el 21 de junio de 2017, del informe consolidado XVIII-XXI de México sobre el cumplimiento a la Convención.

En el marco del mecanismo del GT-CERD, el CONAPRED presentó el Documento Orientador para la Elaboración del Plan de Trabajo 2018-2019, que servirá de apoyo para la planeación y articulación de las acciones a desarrollar por el Estado mexicano en relación con la prevención y combate de la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia.

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

El CONAPRED impulsó una amplia agenda de estudios e investigación sobre la discriminación, para generar conocimiento especializado en políticas públicas e impulsar nuevas líneas de análisis entre la academia, la sociedad civil y el sector público. Sobresale el estudio: Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad, coeditado con la CEPAL y realizado por un académico del COLMEX. Se presentó en 2017 con CONEVAL, CEPAL, y académicos que comentaron el aporte de este estudio a la agenda antidiscriminatoria del país.

Se elaboró la Guía para prevenir prácticas de perfilamiento racial en la operación migratoria, en el que participaron el CONAPRED, la SPMAR y el INM, la cual fue discutida con especialistas de otras dependencias gubernamentales, organizaciones civiles e instituciones académicas.

El CONAPRED, en colaboración con FLACSO, concluyó el estudio de Condiciones de vida, salud y experiencias de discriminación de las personas trans, en el cual se identificó, a partir de las experiencias recopiladas, los mecanismos discriminatorios basados en la identidad y expresión de género, impactando el curso de vida de las personas y su ejercicio de derechos humanos.

En el marco de los compromisos de la Alianza para el Gobierno Abierto, el INMUJERES y el CONAPRED impulsan la elaboración del estudio que sustenta la propuesta de estrategia de Política de cuidado, y que responde a diversas formas de discriminación hacia la infancia y la adolescencia, personas con discapacidad, mujeres y personas mayores.

En el marco de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación, el CONAPRED encabeza la Comisión de Trabajo para el Segundo Estudio Iberoamericano sobre Discriminación. Durante 2017, se elaboró y consultó a los integrantes de la Red la metodología para la redacción de los informes de país, así como los cuestionarios para la recopilación de la información.

Se desarrolló el documento conceptual que guiará la Encuesta específica sobre discriminación motivada por características sexuales, es decir, de la que son víctimas las personas intersexuales. El documento representa un avance sustantivo en la homologación de conceptos básicos que estructurará los resultados de la encuesta, la cual será la primera en su tipo.

La SEP impulsó la investigación sobre el Modelo de Educación Intercultural, a través de redes académicas e institucionales, con lo que se busca contar con una agenda de investigación que incida en el análisis e impulso de políticas públicas para una educación inclusiva y sin discriminación, basada en el respeto y la valoración de la diversidad cultural.

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

Con la finalidad de impulsar el desarrollo de indicadores sobre igualdad y no discriminación en los programas federales, la SFP realizó la construcción de una base de datos con los resultados de cinco indicadores de 94 programas presupuestarios del ejercicio fiscal 2015, lo cual permitirá avanzar en el diseño de indicadores que posibiliten acercarse al problema de la discriminación.

El CONAPRED, en coordinación con el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, inició el proyecto Cooperación técnica para el intercambio de buenas prácticas y generación de indicadores sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual fue posible, gracias al apoyo del Fondo Conjunto de Cooperación México-Uruguay, a través de AMEXCID y la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional.

Indicador del Objetivo 4

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

Nombre	Línea base	2012	2013	2014	2015	2016	2017	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) [1/]. (Anual)	15 programas (2012)	15	16	12	8	9	ND	20

Nota:
ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
[1/] La fuente del indicador son estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. La información de 2017 se tendrá a finales de 2018.

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

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

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

Resultados

Aumentó el número de centros de trabajo privados certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y con ello se impulsa la trasformación de su cultura y prácticas laborales en favor de ambientes de trabajo inclusivos y sin discriminación.

En el marco del Día Nacional contra la Discriminación Racial, en colaboración con el SEPOMEX y el INAH, el CONAPRED celebró la cancelación del sello postal que conmemora la lucha histórica de las mujeres afrodescendientes por sus derechos y los de sus descendientes y familiares. En este contexto, el Consejo hizo un llamado al Senado de la República para aprobar el reconocimiento constitucional a los pueblos y comunidades afrodescendientes.

La SFP impulsó una Red de Apoyo del colectivo LGBTTTI, grupo conformado por integrantes de este colectivo, en donde se abordan temas como la realización de acciones afirmativas que refuercen la visibilidad y el ejercicio pleno de sus derechos, así como mejoras regulatorias a nivel institucional que impacten en la APF. Se sumó a estos esfuerzos PEMEX, con difusión de la Red por la Diversidad a través de un video en sus diferentes plataformas (*Facebook*, Pemex TV y *Twitter*).

El IMJUVE diseñó el Manual Joven A. C., con la finalidad de fomentar la participación juvenil y brindar a colectivos y organizaciones de la sociedad civil, las herramientas para la operacionalización de proyectos de carácter social y garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos. Dicha información se distribuyó durante las sesiones del ciclo de conferencias y talleres que se realizaron en diferentes estados de la república.

PEMEX realizó una alianza con una iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios denominada "Éntrale", que nace con el propósito de favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México. Además, elaboró la primera encuesta en línea sobre inclusión y diversidad sexual al personal de la institución.

En junio, dentro del movimiento "Sin Odio", cuyo objetivo es combatir discursos discriminatorios en redes sociales, el CONAPRED, el IMJUVE y la CNDH, organizaron un "Campamento Nacional de Jóvenes para la construcción de contra-narrativas y narrativas alternativas al discurso de odio". Durante dicha actividad, jóvenes de México, Estados Unidos y Canadá se reunieron para discutir estrategias para combatir discursos discriminatorios.

Para fortalecer la visibilización y respeto de los diferentes grupos discriminados, resultado del compromiso de la SNM, NOTIMEX y SPR, al Convenio CICMA se sumaron el INALI, SIPINNA, DGTVE y Radio Independiente, ésta última integrada por radiodifusoras privadas e independientes con representación en el país y a nivel local, lo cual potencia el mensaje a favor de la inclusión y no discriminación.

Actividades relevantes

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

El IMER promovió el acceso de pueblos indígenas a los medios de comunicación, mediante el desarrollo de contenidos y su publicación en el sitio web institucional, equivalentes a 270 horas de productos radiofónicos (cápsulas, programas y entrevistas) en lenguas indígenas, para propiciar el respeto de las mismas y de sus hablantes como parte de la diversidad nacional.

Radio Educación difundió el uso de las lenguas indígenas a través de la producción y transmisión de emisiones de 33 contenidos radiofónicos (programas, entrevistas, cápsulas y notas periodísticas). A través del canal de televisión "Una voz con todos" del SPR, transmitió 191 horas y 30 minutos de programación para promover el uso de lenguas indígenas en los medios de comunicación.

El INALI produjo 151 materiales informativos en lenguas indígenas nacionales a través de las campañas de instituciones como la Secretaría de Salud, SCT, SRE, INMUJERES, SEDESOL, INE y CNDH. Los materiales fueron traducidos a 14 lenguas indígenas (matlatzinca, maya, mayo, mazahua, mixe, mixteco, náhuatl, otomí, purépecha, tarahumara, tlapaneco, tseltal, tsotsil y zapoteco).

Canal Once del IPN llevó a cabo diversas acciones a favor de la igualdad, entre las que destacan: 68 voces, el programa televisivo Diálogos en Confianza y transmitió en Lengua de Señas Mexicana las principales notas informativas en los noticiarios de esta institución.

Diversas dependencias y entidades de la APF implementaron campañas institucionales de difusión y sensibilización interna en materia de igualdad y no discriminación, entre ellas, CIJ, SPMAR, SEGOB, BANCOMEXT, SAT, SPR, INDESOL, COFEMER, CONALEP, SEP, CONDUSEF, IMER, Radio Educación, IMSS, CONAFE, TELECOMM, SEPOMEX, SCT, SFP, SHCP, IMJUVE, INCA RURAL, INFONAVIT, Secretaría de Cultura, SEDENA, CAPUFE, SPR y PRODECON y CAPUFE.

Derivado del esfuerzo interinstitucional de STPS, INMUJERES y CONAPRED, aumentaron los centros de trabajo privados certificados en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, lo cual representa un avance y mayor compromiso para modificar las prácticas laborales a favor de la igualdad del ámbito privado.

La SEP impulsó el Diplomado en Enfoque Intercultural Bilingüe en la Articulación de la Educación Básica para que el personal docente desarrolle los conocimientos y habilidades técnico-pedagógicas que le permita atender la diversidad en las aulas, considerando los principios de educación intercultural bilingüe y las últimas reformas educativas.

El CONAPRED amplió la oferta educativa del Programa de educación a distancia *Conéctate* con el curso 1, 2, 3, por los derechos de niñas, niños y adolescentes sin discriminación, elaborado en colaboración con SIPINNA, que tiene por objetivo que las personas reconozcan a las niñas, niños y adolescentes como sujetos de derechos para promover una cultura de igualdad y no discriminación.

El CONAPRED, el INE, la CNDH, el IMER, la UIA, la OACNUDH, el COLEF, la UATx, la UdG y la Fundación Gilberto Rincón Gallardo, entregaron el XIII Premio Rostros de la Discriminación a 12 comunicadores que en texto, fotografía, radio o multimedia mostraron las causas, dimensiones o consecuencias de la discriminación. Se recibieron 249 trabajos.

El CONAPRED realizó la 12ª entrega de los Reconocimientos por la Igualdad y la No Discriminación, mediante los cuales su Asamblea Consultiva reconoce anualmente a tres personas y una institución por su compromiso con el combate contra la discriminación en México. Las categorías son: nacional, internacional, póstumo e institucional.

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

El INAH realizó actividades de difusión y divulgación sobre la línea de investigación de antropología de la sexualidad, entre ellas, la XVI Semana Cultural de la Diversidad Sexual y la presentación de la Revista de Estudios de Antropología Sexual. En este año se centró la investigación en la discriminación, violencia de género y la homofobia.

Durante 2017, el ISSSTE mantuvo la capacitación y sensibilización 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 a más de 600 personas entre derechohabientes y del servicio público.

El 14 de junio de 2017, CONAPRED celebró el Cuarto de Paz: Campaña Contra la Homofobia y por la inclusión, en el marco de la presentación de la Campaña contra la Homofobia y por la Inclusión, para visibilizar y combatir los estigmas, prejuicios y estereotipos hacia las personas LGBTTTI.

El CONAPRED difundió del 18 al 24 de julio en tiempos oficiales de radio y en televisión la Campaña Contra la Homofobia en su versión "Inclusión".

Por su parte, Radio Educación difundió un total de 34 contenidos relacionados con personas LGBTTTI y personas jóvenes, por redes sociales y *streaming* de video por internet.

El CONAPRED participó en el presídium de inauguración del XI Congreso Nacional de Educación Sexual y Sexología, y a la VII Conferencia Regional de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex para América Latina (ILGA-LAC), en ambos se expusieron los principales avances en México, en materia de política pública, diversidad sexual y de género.

El 19 de mayo de 2017 en el COLMEX se presentó el estudio "Las condiciones de vida de las poblaciones trans en México y los principales obstáculos sociales que enfrentan en razón de su identidad y expresión de género", que aporta información cualitativa para formular políticas públicas encaminadas a proteger y promover los derechos de las personas trans en México.

El CONAPRED editó y presentó el cuento "Citlalli tiene tres abuelas", donde se aborda el tema de las personas transgénero, explicado en un lenguaje accesible para niñas, niños y adolescentes. El libro se presentó en la 37ª Feria Internacional del Libro Infantil y Juvenil (FILIJ), así como en la Biblioteca Vasconcelos y en el Museo Papalote.

En el marco del movimiento Sin Odio, el CONAPRED difundió en redes sociales infografías e información relevante sobre las siguientes fechas conmemorativas: 17 de mayo, Día Nacional de la lucha contra la Homofobia; 21 de octubre, Día de acción contra la patologización de la población trans.

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

NOTIMEX elaboró 50 notas periodísticas, 12 infografías y 15 producciones audiovisuales que tienen información respecto a la población afrodescendiente y otros grupos de la diversidad cultural. Estos materiales fueron difundidos a través de las distintas plataformas de información con las que cuenta la agencia, como su portal en internet y redes sociales (Youtube, Soundcloud, Facebook y Twitter).

El SPR, a través del Canal 14 de televisión abierta, "Una Voz con Todos", emitió 100 horas mensuales de contenidos audiovisuales con la temática de igualdad y no discriminación, 50% de las cuales incluyen traducción a lenguaje de señas mexicana.

De manera continua, las emisoras del IMER difundieron contenidos para dar a conocer los aportes de la población afrodescendiente y pueblos indígenas, siguieron con la transmisión de 17 productos radiofónicos (cápsulas, programas y entrevistas) que promovieron el respeto y la inclusión de los grupos discriminados mencionados dentro de la sociedad mexicana.

La Secretaría de Cultura otorgó los Premios de Literaturas Indígenas de América (PLIA), con lo que se reconoce la destacada trayectoria de las y los escritores en lenguas indígenas del continente americano, en favor de enriquecer, desarrollar, conservar y difundir el legado y riqueza cultural de los pueblos originarios a través del arte literario.

El INAH realizó la investigación lingüística encaminada a la documentación, rescate y revitalización de la Lengua Tlahuica (Ocuilteco) de San Juan Atzingo, estado de México, con la finalidad de involucrar a jóvenes tlahuicas en el entrenamiento de destrezas de investigación lingüística y cultural para el rescate y difusión de su lengua y cultura.

La SEP promovió entre las alumnas y los alumnos de nivel básico, la diversidad cultural y lingüística del país a través de eventos culturales y académicos que dan cuenta los saberes propios de los pueblos originarios, entre los que destacan el concurso nacional "Las narraciones de las niñas y niños, indígenas y migrantes" y el XV Certamen Nacional de Pintura Artística.

El CONAPRED firmó un convenio con el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH) de la UNAM, para el diseño de la propuesta curricular y metodológica del diplomado virtual "Racismo y xenofobia en México", mismo que se desarrollará con la Red INTEGRA (Racismo y Xenofobia).

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

El 20 de enero de 2017, el CONAPRED celebró el cuarto de paz a favor de las personas migrantes para visibilizar las aportaciones que realizan en el país residente, ante el contexto actual internacional de un discurso y actitudes xenófobas.

La UPM, el OIM, la CNDH, el Senado de la República, el CONAPRED, el Gobierno CDMX, el STCM, y RENAPO impulsaron la campaña "Soy migrante, retorno", para visibilizar los aportes de las personas migrantes que regresan a la vida sociocultural, política y económica del país, al tiempo que busca sensibilizar sobre los retos que enfrentan en el proceso.

INMUJERES, INM, SRE, SEDESOL, STPS, STC y la PGR convocaron al tercer concurso "Mujer Migrante, Cuéntame tu Historia," que promueve el conocimiento y la difusión de las condiciones de vida, problemáticas, experiencias y éxitos vividos por las mujeres migrantes internas, mujeres emigrantes, mujeres migrantes de retorno y mujeres inmigrantes.

En colaboración con la CDHDF y la OACNUDH, el CONAPRED realizó el noveno Concurso de Cuento y Dibujo "Amigas y amigos de otros lados", para sensibilizar a niñas, niños y adolescentes, así como a la población en general, sobre la discriminación hacia personas refugiadas en México. Se recibieron 351 trabajos de 25 entidades federativas, y se premiaron 12.

En el marco del movimiento Sin Odio, el CONAPRED difundió en redes sociales infografías e información relevante relacionada al 21 de junio, Día Mundial del Refugiado, para promocionar la toma de conciencia contra la xenofobia.

Asimismo, el CONAPRED desarrolló el Cuarto de Paz "Futbol sin Discriminación" con jugadoras, jugadores, comentaristas deportivos, árbitros, autoridades del futbol y representantes de organizaciones civiles, para fomentar acciones contra la homofobia, racismo, xenofobia y misoginia en los estadios de futbol. La conversación se llevó a redes sociales con el hashtag #GolPorLaInclusión, que se ubicó como trending topic a nivel nacional.

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

El INAH asesoró investigaciones documentales sobre diversidad religiosa desde una perspectiva histórica y antropológica, proporcionando recursos conceptuales y metodológicos. También se realizaron 31 participaciones de investigadoras e investigadores para analizar el fenómeno religioso desde una perspectiva multidisciplinaria, en espacios radiofónicos durante el periodo de enero a septiembre.

El 15 de junio de 2017 se presentaron en las instalaciones del CONAPRED los resultados de la Encuesta Nacional sobre Creencias y Prácticas Religiosas en México, realizada por la RIFREM y coordinada por el COLEF, el Colegio de Jalisco y el CIESAS, que representa un aporte estadístico para el estudio de la diversidad religiosa en México.

El CONAPRED refrendó su compromiso con la inclusión de la diversidad religiosa al participar en la mesa de reflexión sobre antisemitismo y discriminación hacia la población judía, en el marco de la primera Feria Internacional del Libro Judío, realizada del 10 al 20 de agosto.

Asimismo, el CONAPRED realizó el evento Experiencias de mujeres religiosas en México y No Discriminación, el 8 de marzo de 2017, en la Universidad del Claustro de Sor Juana, en el que participaron un grupo de mujeres representantes de diversas religiones con la finalidad de hablar sobre el papel de las mujeres y la religión.

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

El CONAPRED realizó el 8 de marzo de 2017 un cuarto de paz sobre el tema Trabajo del Hogar para difundir en redes sociales información para promover el respeto y fomentar los derechos de las trabajadoras del hogar. Con la etiqueta #NoSonEllasSomosTodos tuvo como alcance de audiencia 3,122,746 personas, quienes vieron 18,945,602 veces los *tweets*.

En el marco del movimiento Sin Odio, el CONAPRED realizó una gira en universidades públicas y privadas para difundir los alcances de las expresiones, discursos y narrativas de odio entre personas jóvenes, además de dos talleres de profundización con temas sobre clasismo y discriminación por género en la Universidad de Tlaxcala.

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

El IMJUVE reportó actividades, entre las que destacan el Concurso Nacional de Joven a Joven: Pinta por nuestros derechos, para difundir un mensaje en alguna expresión artística para ejercer el derecho a la salud por las y los jóvenes y el Encuentro Nacional Ritmo Joven, en el que la música funciona como puente intergeneracional.

La Secretaría de Cultura realizó 370 actividades culturales enfocadas a las niñas y niños de 0 a 6 años a fin de contribuir en el desarrollo integral de la infancia, al tiempo de fortalecer su vínculo con sus tutores, en las cuales asistieron 12,634 personas; sobresale el Segundo Festival para la Primera Infancia en el estado de Oaxaca.

Asimismo, mediante sus instancias sectorizadas, la Secretaría de Cultura coordinó visitas guiadas dirigidas a personas mayores en la Fonoteca Nacional y el Museo Nacional de Culturas Populares. Este proyecto incluye visitas guiadas a otros grupos sociales discriminados, como las personas con discapacidad.

El ISSSTE, en conjunto con el INAPAM, promovió en las diferentes unidades médicas y administrativas el respeto, la inclusión y el trato digno a las personas mayores, a través de pláticas informativas dirigidas a su personal y personas derechohabientes, la distribución de folletos y en la página institucional en *internet* y redes sociales.

El CONAPRED, la DGETA, la OEI, el Colectivo Espirales y la Asociación de Ex participantes del Barco Mundial de Juventud en México, convocaron al Primer Concurso Estudiantil de Fotografía Móvil Amateur #SinOdio con el tema "La identidad y la diversidad de las personas jóvenes", para visibilizar la diversidad social y cultural de las personas jóvenes en entornos rurales y semiurbanos.

Asimismo, dentro de las actividades de la Feria Internacional del Libro de Guadalajara celebradas del 25 de noviembre al 4 de diciembre, el CONAPRED realizó diversas actividades en torno al Día Internacional de los Derechos Humanos, para visibilizar los derechos humanos de las juventudes.

Indicadores del Objetivo 5

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

Nombre	Línea base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Meta 2018
5.1 Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México [1/]. (Quinquenal)	24.2% (2010)	24.2 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	ND	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[2/]. (Anual)	117 (2014)	NA	NA	NA	NA	117	NA	NA	NA	560

Nota:
NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
[1/] Se realizó el levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), fuente del indicador, en el segundo semestre de 2017, sin embargo, considerando los tiempos necesarios para la sistematización, codificación y obtención de resultados a partir de las bases de datos de la encuesta, el Consejo estará en condiciones de reportar un valor para el indicador durante el 2018.
[2/] La línea base, unidad de medida y metas publicadas en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustaron en 2014 durante el proceso de programación de metas intermedias de los indicadores de los Programas Especiales, considerando los obstáculos identificados para obtener la línea base y reportarlo como porcentaje, por tanto, se modificó la meta 2018, quedado 560 empresas, dependencias y entidades de la APF, entidades federativas, municipios e instancias municipales comprometidas con la Inclusión.
No obstante, derivado de la publicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la que se fusionó la Guía de Acción contra la Discriminación ""Institución Comprometida con la Inclusión"" (Guía ICI), 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

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de junio de 2011 estableció de forma inequívoca el principio *pro persona* como eje rector de la interpretación de los derechos humanos en el orden jurídico nacional. Así, la ampliación de los derechos establecida desde el principio de progresividad obliga al Estado a observar los tratados internacionales que ha ratificado.

Esta reforma genera la inaplazable necesidad de homogeneizar las leyes vigentes para eliminar cualquier elemento de carácter discriminatorio, por ello, armonizar el orden jurídico mexicano ayudará a ejercer con eficacia los derechos a la igualdad y la no discriminación que, necesariamente, mejorarán las condiciones sociales y el libre desarrollo de cada persona.

Resultados

En seguimiento al monitoreo de los códigos civiles y familiares locales, de las resoluciones de la SCJN respecto a las acciones de inconstitucionalidad, y considerando los criterios del CONAPRED, son ya 11 entidades federativas que reconocen el matrimonio igualitario en México,[1/] de esta manera se busca seguir avanzando en el reconocimiento y ejercicio de derechos por una sociedad libre de prejuicios, estereotipos y estigmas.

Actividades relevantes

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

Con la finalidad de promover la ratificación de instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación, la SRE ha realizado los procedimientos necesarios para la adhesión de México a la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (CIDI) y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI).

El CONAPRED participó en la 47ª Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), celebrada el 21 de junio de 2017 en Quintana Roo, con la finalidad de proporcionar información en materia de igualdad y no discriminación.

El CONAPRED presentó ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) las acciones realizadas en favor de los derechos de las personas de la diversidad sexual en México, en el marco del 163º período extraordinario de sesiones, en la Audiencia Pública de la Situación de las Personas LGBTTTI en México, celebrada el 6 de julio de 2017, en Lima, Perú.

En el 164º período extraordinario de sesiones de la CIDH, celebrado el 6 de septiembre de 2017 en la Ciudad de México, la Comisión, con la colaboración del Consejo, presentó el Informe sobre la Violencia de las personas LGBTTTI en las Américas, lo que favorece la reflexión en torno a los desafíos de la violencia que enfrenta la población LGBTTTI.

En el marco de la Asamblea General de la OEA y de la Cumbre de las Américas, el CONAPRED participó en la inauguración del Foro Interamericano contra la Discriminación, celebrado el 16 de junio de 2017, con la finalidad de atender las causales de la discriminación a personas afrodescendientes y a la intersección entre la afrodescendencia y la condición LGBTTTI.

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

El CONAPRED emitió una serie de opiniones institucionales de diversas iniciativas con proyecto de decreto, entre las que sobresale la reforma a los artículos 2, 27, 28 y 115 de la Carta Magna en materia de reconocimiento constitucional de los derechos colectivos de la población afromexicana, y la opinión de derogación al artículo 158 del Código Civil Federal en materia de igualdad de género.

Asimismo, la opinión institucional sobre la minuta con proyecto de decreto que reforma la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con el objetivo de reconocer el matrimonio entre personas del mismo sexo y los beneficios derivados de los mismo en materia de seguridad social.

Para avanzar en la garantía de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, el CONAPRED generó una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social, en la cual se busca reconocer a las personas trabajadoras del hogar, como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.

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

En conmemoración del Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia en México, CONAPRED, PGR, CEAV y UNAM, invitaron a instancias de procuración de justicia, sociedad civil y academia a reflexionar sobre los crímenes de odio por homofobia, lesbofobia y transfobia, con la finalidad de plantear alternativas para combatir dichos crímenes en el ámbito de la procuración de justicia.

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

El INMUJERES instó a las entidades federativas a incluir en las agendas legislativas la debida tipificación del feminicidio de acuerdo con el Código Penal Federal. Asimismo, continúo el seguimiento y monitoreo a la armonización legislativa en materia civil, familiar y penal, a fin de identificar aquellas modificaciones legislativas que contenían preceptos discriminatorios en razón de género.

El CONAPRED realizó un estudio en torno a los contenidos discriminatorios de los Bandos de Policía y Buen Gobierno en los municipios mexicanos. Dicho estudio identifica las características de las disposiciones excluyentes que mantienen vigencia, lo cual permitirá promover la modificación de las normas locales para su armonización con el artículo primero constitucional.

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

Se certificó la Auditoría del estado de Puebla en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con nivel de certificación tipo oro, lo que representa un avance importante en que los poderes legislativos locales adopten modelos institucionales que favorezcan la igualdad laboral y la no discriminación.

Indicador del Objetivo 6

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

Nombre	Línea base	2013	2014	2015	2016	2017	Meta 2018
6. 1 Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal. (Anual)	43.9% (2013)	43.9 %	78.6 %	83.7 %	89.8 %	89.8 %	59.1 %

ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES

Objetivo 1.	1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.
Nombre del indicador	1.1. Porcentaje de dependencias y entidades paraestatales de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta.
Fuente de información o medio de verificación	Normativa publicada en el 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 2013	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
0%	NA	0.5%	69%	77.3%	74.3%	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 2017
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.	165
Nombre de la variable 2	**Valor observado de la variable 2 en 2017**
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.	222

- 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.
- 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 2017, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 225 a 222.
-La diferencia del valor observado entre el 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la Secretaría de la Función Pública, institución que informa al Consejo del valor del indicador, consideró necesario recopilar la información de las instituciones de la APF de nueva cuenta para este indicador.

Objetivo 1.			1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.			
Nombre del indicador			1.2. Personas del servicio público de los tres niveles de gobierno capacitados en igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones.			
Fuente de información o medio de verificación			a) Plataforma *Conéctate*, CONAPRED-IPN. Registros administrativos de la SFP acerca de la capacitación en el servicio público (Reporte anual de los Programas de capacitación institucionales).			
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador			<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014>			
Línea base 2013	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
5,696	NA	22,723	54,896	101,833	141,610	18, 000
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
La capacitación en igualdad y no discriminación para personas del servicio público es una de las acciones estratégicas del CONAPRED. Se estima una capacitación constante de 4,000 servidoras y servidores públicos anualmente. La cifra se obtiene a partir de la demanda promedio de los últimos dos años y de la capacidad instalada del CONAPRED en términos de capacitadores e infraestructura tecnológica.				Número de personas		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2017		
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público de la APF capacitadas en igualdad y no discriminación				25,855		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2017		
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito estatal capacitadas en igualdad y no discriminación				10,523		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2017		
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito municipal capacitadas en igualdad y no discriminación				905		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2017		
Número de constancias otorgadas a personas de organismos autónomos capacitadas en igualdad y no discriminación				2,494		

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- La línea base publicada en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustó con base en la información generada durante el 2013 y sistematizada en 2014. Las cifras observadas corresponden a constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones.
-Durante 2017 se otorgaron 39,777 constancias, de las cuales corresponden: 25,855 a la APF; 10,523 al ámbito estatal; 905 a la administración pública municipal y 2,494 a organismos autónomos. De acuerdo con lo establecido en la ficha del indicador, el valor es acumulable, por lo que se suma el periodo anterior en su reporte, de tal forma que 101, 833 + 35,620= 137,453 constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación.

Objetivo 2.	2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.
Nombre del indicador	2.1. Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación.
Fuente de información o medio de verificación	Reportes generados por las dependencias de la APF que generen y apliquen mecanismos de defensa, los cuales serán analizados por el CONAPRED.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador	<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014>

Línea base 2013	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
0.5%	NA	5.3%	12.0%	84%	82.4%	100%

Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición
Variables: z = porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación. n = Número de dependencias y entidades de la APF con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación. t = total de dependencias y entidades paraestatales de la APF. Donde = t = 225 z = (n/t) * 100	Porcentaje	Anual

Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2017
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.	183

Nombre de la variable 2	Valor observado de la variable 2 en 2017
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF. 222	222

- 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.
-Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el DOF el 15 de agosto del 2017, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 225 a 222.
-La diferencia del valor observado entre el 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la Secretaría de la Función Pública, institución que informa al Consejo del valor del indicador, consideró necesario recopilar la información de las instituciones de la APF de nueva cuenta para este indicador.

Objetivo 3.	3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Nombre del indicador	3.1. Porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo.
Fuente de información o medio de verificación	Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador	<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014> <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010> <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx>

Línea base 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
8.5%	NA	8.0%	NA	7.1%	NA	4.6%

Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el *Diario Oficial de la Federación* el 16 de junio de 2010.	Porcentaje	Bienal

Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2017
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.	NA

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

Objetivo 3.	3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Nombre del indicador	3.2. Porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud.
Fuente de información o medio de verificación	Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador	<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014> <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010> <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx>

Línea base 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
24.3%	NA	19.5%	NA	15.1%	NA	5%

Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el *Diario Oficial de la Federación* el 16 de junio de 2010.	Porcentaje	Bienal

Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2017
Población no afiliada o inscrita para recibir servicios de salud por parte del Seguro Popular, y que tampoco es derechohabiente de alguna institución de seguridad social.	NA

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

Objetivo 3.	3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Nombre del indicador	3.3. Porcentaje de población con discapacidad que carece de acceso a la seguridad social.
Fuente de información o medio de verificación	Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador	<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014> <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010> <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx>

Línea base 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
45.3%	NA	42.9%	NA	40.2%	NA	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 *Diario Oficial de la Federación* el 16 de junio de 2010.	Porcentaje	Bienal

Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2017
a) Población ocupada y asalariada que no recibe por parte de su trabajo las prestaciones de servicios médicos, incapacidad con goce de sueldo y SAR o Afore. b) Población ocupada y no asalariada que no recibe como prestación laboral o por contratación propia servicios médicos por parte de una institución pública de Seguridad Social y SAR o Afore. Población sin acceso a la seguridad social por alguno de los primeros criterios, que no goce de alguna jubilación o pensión, ni sea familiar directo de una persona dentro o fuera del hogar con acceso a la seguridad social.	NA

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

Objetivo 4.	4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.
Nombre del indicador	4.1. Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación con relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).
Fuente de información o medio de verificación	Estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. Se parte de la consulta por derecho social directo que define el Inventario CONEVAL de programas y acciones federales de desarrollo social partiendo para la línea base de su reporte del año 2012, mismo que se elabora con base en 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 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
15	16	12	8	9	ND	20

Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición
Reporte anual que incorpore el porcentaje de avance para cumplir con el objetivo del indicador.	Número de programas sociales	Anual

Nombre de la variable 1	Valor observado de la variable 1 en 2017
Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación con relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación.	ND

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- La fuente del indicador son estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. La información de 2017 estará disponible a finales de 2018.

Objetivo 5.			5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.			
Nombre del indicador			5.1. Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México.			
Fuente de información o medio de verificación			Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS).			
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador			<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014>			
Línea base 2010	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
24.2%	NA	NA	NA	NA	ND	18.3%
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
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. $IPD = \left(\frac{PA + PMA}{P}\right) \times 100$ 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.				Porcentaje		Quinquenal
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2017		
PA=Estimación de la población caracterizada por un alto nivel de percepción de discriminación.				ND		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2017		
PMA=Estimación de la población caracterizada por un muy alto nivel de percepción de discriminación.				ND		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2017		
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.				ND		

- 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.
- Se realizó el levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), fuente del indicador, en el segundo semestre de 2017, sin embargo, considerando los tiempos necesarios para la sistematización, codificación y obtención de resultados a partir de las bases de datos de la encuesta, el Consejo estará en condiciones de reportar un valor para el indicador durante el 2018.

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

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- La línea base, unidad de medida y metas publicadas en el DOF, el 30 de abril de 2014, se ajustaron en 2014 durante el proceso de programación de metas intermedias de los indicadores de los Programas Especiales, considerando los obstáculos identificados para obtener la línea base y reportarlo como porcentaje, por tanto, se modificó la meta 2018, quedado 560

empresas, dependencias y entidades de la APF, entidades federativas, municipios e instancias municipales comprometidas con la Inclusión.

No obstante, derivado de la publicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la que se fusionó la Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), se dejó de publicar el valor de este indicador.

Objetivo 6.	6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.
Nombre del indicador	6.1. Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal.
Fuente de información o medio de verificación	Legislación publicada en los periódicos oficiales de los estados.
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador	<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014>

Línea base 2013	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Meta 2018
43.9%	NA	78.6%	83.7%	89.8%	89.8%	59.1%

Método de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia de medición
Impulso a la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal considerando a, b y c. $Indicador = \left[\frac{a + b + c}{96}\right] \times 100$ 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 2017
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 2017**
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 2017**
c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (33).	29

GLOSARIO

Concepto	Definición
Accesibilidad universal[1/]	Conjunto de medidas y condiciones que deben cumplir los entornos físicos construidos, el transporte y la comunicación humana, así como las tecnologías de la información y comunicación, a fin de ser utilizables, comprensibles y practicables por cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.
Acciones afirmativas[2/]	Medidas de carácter temporal que sirven para equiparar las condiciones de desigualdad que ciertos grupos o personas enfrentan en el disfrute de sus derechos. Estas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto y que tengan como objetivo la realización progresiva de cambios estructurales necesarios para modificar las causas y efectos de la discriminación contra determinados grupos.
Afrodescendientes y población afromexicana[3/]	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. Población afromexicana es el término que se utiliza para identificar a las personas mexicanas con ascendencia africana.
Control de constitucionalidad[4/]	Todas las autoridades del Estado mexicano tienen obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el propio Estado mexicano es parte, lo que también comprende el control de convencionalidad. Por tanto, se concluye que en el sistema jurídico mexicano actual, los jueces nacionales tanto federales como del orden común, están facultados para emitir pronunciamiento en respeto y garantía de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Federal y por los tratados internacionales para la declaratoria de inconstitucionalidad de una ley.
Crímenes de odio[5/]	Son crímenes motivados por el odio que el perpetrador siente hacia una o más características de una víctima, que la identifican como perteneciente a un grupo social específico. El rango de conductas criminales que podrían estar motivadas por el odio contempla desde las amenazas verbales hasta el asesinato, pasando por los golpes y la violencia sexual. Entre los grupos a los que podrían pertenecer las víctimas se incluyen las minorías étnicas o nacionales, las mujeres y las minorías sexuales, entre otros.

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

[2/] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

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

[5/] Rodrigo Parrini Roses, *Crímenes de odio por homofobia: un concepto en construcción*. México, INDESOL, 2012.

Discriminación[6/]

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, 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[7/]

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

Grupos históricamente discriminados

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

Homofobia[8/]

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

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[9/]

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

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

Transgénero: Condición humana por la que 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.

[6/] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

[7/] 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.

[8/] INMUJERES, *Glosario de género*. México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

[9/] 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 trasviste ocasionalmente.

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

Índice de Gini[10/]

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

Medidas de inclusión[11/]

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

Medidas de nivelación[12/]

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

Motivos prohibidos de discriminación

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

Multiculturalidad[13/]

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

Orientación

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o

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

[11/] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

[12/] *Ídem.*

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

sexual[14/]	de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.[15/] La orientación o preferencia sexual se puede describir con las categorías siguientes: Heterosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva por personas de sexo y/o género distinto al identificado como propio. Homosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia personas del mismo sexo y/o género. Bisexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia otras personas, independientemente de su sexo y/o género. Asimismo, estas diferentes poblaciones que se enmarcan en la diversidad sexual a partir de la determinación por orientación y/o preferencia sexual son:[16/] Heterosexuales: Hombres o mujeres que sienten atracción y se relacionan erótico-afectivamente con personas del sexo-género contrario al identificado como propio. Gays: Es la expresión alternativa a homosexual. Se utiliza como sinónimo de la identidad de los hombres homosexuales, aunque algunas mujeres también lo utilizan; es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodeterminación. Lesbianas: Ser lesbiana se entiende a la mujer que se relaciona erótico-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[17/]	Hace referencia a las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables; se manifiesta por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias y prácticas discriminatorias, así como por medio de creencias y actos antisociales.[18/]
Trabajadoras/es del hogar[19/]	Designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.
Trans[20/]	El término *trans* se utiliza para hacer referencia a las personas transexuales y transgénero, quienes forman parte de la población que se define en la identidad de género.[21/]

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

[15/] CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia, op. cit.*

[16/] *Ídem.*

[17/] Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

[18/] 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>

[19/] Convenio 189 de la OIT.

[20/] CONAPRED. *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia. op.cit.*, p.16.

[21/] *Ídem.*

Transfobia[22/] Expresión discriminatoria de rechazo, discriminación, burla y otras formas de violencia dirigida hacia personas con identidades transgénero, transexual o prácticas de travestismo.

Transversalización[23/] 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[24/] Actitud adversa a las colectividades y personas de un origen nacional distinto al del país de residencia. La diferencia entre nacionales y extranjeros es fundamentalmente de orden legal, pero se manifiesta en rasgos culturales a veces tan sutiles como el estilo de vida o el acento del habla y, en algunos casos, puede estar asociada a ciertas identidades étnicas; da pie, en determinadas circunstancias, al desarrollo de prejuicios que atribuyen a los extranjeros características de un estereotipo que los desvaloriza o los presenta como una amenaza potencial a la sociedad nacional.

[22/] CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, *op. cit*.

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

[24/] Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AMEXCID	Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo
APF	Administración Pública Federal
BANCOMEXT	Banco Nacional de Comercio Exterior, S. N. C.
CIAF	Curso Internacional de Alta Formación
CAPUFE	Caminos y Puentes Federales
CDMX	Ciudad de México
CEAV	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
CELADE	Centro Latinoamericano de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPCI	Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CICMA	Convenio de intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CIESAS	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
CIJ	Centros de Integración Juvenil
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CNS	Comisión Nacional de Seguridad
COLEF	Colegio de la Frontera Norte
COLMEX	El Colegio de México
COFEMER	Comisión Federal de Mejora Regulatoria
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAFE	Consejo Nacional de Fomento Educativo
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CONDUSEF	Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
DGETA	Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria
DGTVE	Dirección General De Televisión Educativa
DOF	Diario Oficial de la Federación
EMIF	Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México
ENDOSIG	Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
GAP	Guía de Acción Pública
GPR	Gestión para Resultados
GT-CERD	Grupo de Trabajo para el Cumplimiento de las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
GUÍA ICI	Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión
IMER	Instituto Mexicano de la Radio
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social

INADEM	Instituto Nacional del Emprendedor
INAH	Instituto Nacional de Antropología e Historia
INALI	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INCA RURAL	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A. C.
INDESOL	Instituto Nacional de Desarrollo Social
INE	Instituto Nacional Electoral
INEA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
INECC	Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INER	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INM	Instituto Nacional de Migración
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IPN	Instituto Politécnico Nacional
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LGBTTTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgénero, Transexuales e Intersexuales
NMX	Norma Mexicana
NOM	Norma Oficial Mexicana
NOTIMEX	Agencia de Noticias del Estado Mexicano
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OEA	Organización de Estados Americanos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PGR	Procuraduría General de la República
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPCI	Programa para la Productividad y Competitividad Industrial
PRODECON	Procuraduría de la Defensa del Contribuyente
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PRONAFIM	Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y a la Mujer Rural
PRONAIND	Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación
PROSOFT	Programa para el Desarrollo de la Industria de Software y la Innovación
Red INTEGRA	Red de Investigación Interdisciplinaria sobre Identidades, Racismo y Xenofobia en América Latina
RENAPO	Registro Nacional de Población e Identificación Personal
RIFREM	Red de Investigadores del Fenómeno Religioso en México
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes

SE	Secretaría de Economía
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
SEDENA	Secretaría de la Defensa Nacional
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEMAR	Secretaría de Marina
SENER	Secretaría de Energía
SEP	Secretaría de Educación Pública
SEPOMEX	Servicios Postal Mexicano
SFP	Secretaría de la Función Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SIIPP-G	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales
SIPINNA	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
SPMAR	Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos
SPR	Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
SCTM	Sistema de Transporte Colectivo Metro
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TELECOMM	Telecomunicaciones de México
UATx	Universidad Autónoma de Tlaxcala
UdG	Universidad de Guadalajara
UIA	Universidad Iberoamericana
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF México	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en México
UMF	Unidad de Medicina Familiar
UPM	Unidad de Política Migratoria
VIH/sida	Virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida

SEGOB

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN