



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

PROGRAMA NACIONAL  
PARA LA IGUALDAD Y  
NO DISCRIMINACIÓN  
2014 - 2018

LIBRO BLANCO 2014 - 2018

ESPECIAL

## ÍNDICE GENERAL

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO DEL LIBRO BLANCO</b> .....	<b>4</b>
<b>ANTECEDENTES</b> .....	<b>5</b>
1. Normatividad y coordinación interinstitucional limitada en materia de igualdad y discriminación.....	5
2. Insuficiencia de mecanismos administrativos eficientes para defender y proteger a la sociedad contra actos discriminatorios.....	7
3. Persistencia de la desigualdad de trato en el desarrollo, el disfrute de los servicios públicos y los derechos humanos.....	8
4. Insuficiencia de información con perspectiva de igualdad y no discriminación que permita políticas públicas adecuadas .....	10
5. Conductas discriminatorias, prejuiciosas y estigmatizantes en la sociedad .....	12
6. Rezagos en la armonización del orden jurídico nacional .....	13
<b>MARCO NORMATIVO APLICABLE</b> .....	<b>15</b>
<b>VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS SECTORIALES, INSTITUCIONALES, REGIONALES Y/O ESPECIALES</b> .....	<b>18</b>
<b>SÍNTESIS EJECUTIVA</b> .....	<b>25</b>
<b>ACCIONES REALIZADAS</b> .....	<b>30</b>
Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.....	30
Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.....	32
Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos .....	34
Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción .....	37
Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana .....	40
Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación .....	44
<b>SEGUIMIENTO Y CONTROL</b> .....	<b>47</b>
Auditorías .....	50
<b>RESULTADOS Y BENEFICIOS ALCANZADOS E IMPACTOS IDENTIFICADOS</b> .....	<b>52</b>

---

Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.....	52
Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.....	53
Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos .....	53
Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción .....	54
Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana .....	55
Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación .....	56
Evaluación de medio término .....	57
<b>RESUMEN EJECUTIVO DEL INFORME FINAL DEL SERVIDOR PÚBLICO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA, PROYECTO O POLÍTICA PÚBLICA.....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>59</b>
Etapa de planeación .....	59
Etapa de ejecución y seguimiento.....	59
Fichas de los indicadores.....	61
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>73</b>
<b>SIGLAS Y ABREVIATURAS.....</b>	<b>78</b>

## PRESENTACIÓN

El derecho a la no discriminación constituye sin duda alguna un aspecto nodal de una sociedad democrática, a la luz del respeto de los derechos humanos. El Estado mexicano ha emprendido un camino que pretende hacer de este derecho una garantía para toda la sociedad mexicana, acentuando empero acciones concretas para poblaciones históricamente discriminadas. Así, estas acciones se conjuntaron en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018, que da razón al presente libro blanco.

El PRONAIND 2014-2018, según la Ley de Planeación, tiene un carácter “Especial”, que refiere a prioridades para el desarrollo del país, así como a programas que serán implementados por diversos actores en su ámbito de competencia. En este sentido, se establece la necesidad de considerar a todas las dependencias de la Administración Pública Federal (APF) para introducir en sus organismos las directrices respecto al derecho a la no discriminación. Para tales efectos, se colocaron las responsabilidades de cada ente implementador en la APF dentro de la estructura del programa.

Este programa comenzó su implementación el 30 de abril de 2014 y concluirá el 31 de diciembre de 2018, como periodo margen en que se analizan las acciones del mismo en el presente documento. Si bien el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) se ubica en la Ciudad de México, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación le otorga funciones para incidir en el ámbito federal de gobierno, y se espera que el programa impacte a toda la población en el país.

El programa consta de 6 objetivos, 35 estrategias y 242 líneas de acción. Los objetivos se expresan de la siguiente manera: 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público; 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios; 3. Garantizar medidas progresivas tendentes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos; 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción; 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana, y, finalmente, 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.

Las dependencias que participan en la ejecución del programa son: Presidencia de la República; Secretaría de Gobernación; Secretaría de Educación Pública; Secretaría de Hacienda y Crédito Público; Secretaría de la Defensa Nacional; Secretaría de Marina; Secretaría de Relaciones Exteriores; Secretaría de Salud; Secretaría de Turismo; Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; Secretaría de Comunicaciones y Transportes; Secretaría de Economía; Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de la Función Pública; Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Procuraduría General de la República, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Las entidades que participan en la ejecución del programa son: Banco Nacional de Comercio Exterior; Canal Once; Caminos y Puentes Federales; Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas; Consejos de Integración Juvenil; Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte; Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad; Consejo Nacional de Fomento Educativo; Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; Comisión Nacional de Salarios Mínimos; Consejo Nacional de Vivienda; Comisión Nacional para la Defensa de los Usuarios de las Instituciones Financieras; Financiera Rural; Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Instituto Mexicano de la Radio; Instituto Mexicano de la Juventud; Instituto Mexicano del Seguro Social; Instituto Nacional de Lenguas Indígenas; Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores; Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural; Instituto Nacional para la Educación de los Adultos; Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa; Instituto Nacional de las Mujeres; Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas; Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Agencia de Noticias del Estado Mexicano; Organismo Promotor de Medios Audiovisuales; Petróleos Mexicanos; Radio Educación, y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Así, en este documento se expresa el desarrollo del programa desde su formulación, la coordinación entre entidades de la APF, resoluciones a recomendaciones de las auditorías, problemáticas presentes en la implementación, resultados, avances e impactos a fin de concretar un análisis coherente con los objetivos del PRONAIND, pero sobre todo para colocar en la experiencia los cambios que se necesitan implementar, así como las bondades en las que se desarrolló el mismo.

---

# FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO DEL LIBRO BLANCO

## I. Fundamento legal

Con fundamento en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 16, 17, y 20, fracciones XXII y XXIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; octavo del *Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión*; 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38 del *Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal*, se ha considerado conveniente dejar constancia documental de las acciones y resultados alcanzados del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, al ser relevante por representar el primer programa especial en materia antidiscriminatoria y que históricamente sienta las bases de una agenda progresiva en la materia.

## II. Objetivo del Libro Blanco

Dar a conocer la información pública relevante sobre el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018, como el primer programa antidiscriminatorio de tipo especial, según la Ley de Planeación, para que la ciudadanía interesada conozca su proceso de diseño e implementación. Así como los alcances y retos para instrumentar la política de no discriminación en el Estado mexicano.

## ANTECEDENTES

### 1. Normatividad y coordinación interinstitucional limitada en materia de igualdad y discriminación

En el artículo 1º constitucional, particularmente en los párrafos 3o. y 5o. se establecen disposiciones fundamentales que todas las autoridades del Estado mexicano deben asumir para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

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

Esto es, todas las autoridades públicas deberán observar las obligaciones mencionadas en relación con los derechos humanos, sin ningún tipo de discriminación, incluyendo la que se produzca por la condición social o cualquier otra que anule o menoscabe los derechos de las personas. La acción del Estado es fundamental no sólo en razón de abstenerse de discriminar por cualquier vía, sino también con la activa tarea de crear igualdad de condiciones y oportunidades entre las personas, en lo individual y colectivo, y a través del trato igualitario que el propio Estado debe garantizar a la sociedad, como destinataria de las políticas y acciones.

En este sentido, el derecho a la igualdad y no discriminación constituye uno de los principios y fundamentos centrales de los

derechos humanos, por ello es de vital importancia que todas las instituciones públicas participen en su cumplimiento. Los esfuerzos que han emprendido las instituciones del Estado mexicano y la sociedad para ir dando contenido a la gran reforma constitucional del 2011 han implicado acciones importantes, aunque incipientes aún. Gran parte de estas acciones han dado lugar al reconocimiento formal de los derechos, a través de leyes, normas, sentencias, creaciones o modificaciones organizacionales, en el ámbito de los tres poderes del Estado, aunque el reto aún es grande.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha incorporado en sus herramientas de impartición de justicia diversos elementos sustantivos del contenido y alcance del derecho a la igualdad y no discriminación, relacionados por ejemplo con la capacidad jurídica de las personas con discapacidad o la provisión de seguridad social a parejas del mismo sexo, e incluso ha generado protocolos de actuación de quienes imparten justicia en casos que afectan tanto a la infancia y adolescencia, como a personas, comunidades y pueblos indígenas, considerando el principio antidiscriminatorio y de igualdad de trato.<sup>1</sup>

En relación con el Poder Legislativo, las reformas constitucionales de 2001 y 2011 incorporaron la cláusula antidiscriminatoria y los principios de igualdad formal y material, las obligaciones de derechos humanos y la adición de la preferencia sexual como motivo expreso de prohibición de la discriminación.

Además de la creación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) en 2003 y su reciente reforma aprobada en febrero de 2014, que fortalece las herramientas antidiscriminatorias, se generaron leyes de protección específica a diversas poblaciones.<sup>2</sup> A la fecha, 28 constituciones locales han incorporado cláusulas antidiscriminatorias, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, da un total de 29 Constituciones<sup>3</sup>, y se han promulgado 32 leyes antidiscriminatorias en las entidades federativas.

Asimismo, en la última década han sido creadas o reformadas instituciones dedicadas a atender la situación específica de

<sup>1</sup> La SCJN ha nutrido el debate en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación al pronunciarse, por ejemplo, en relación con los juicios de interdicción y la capacidad jurídica. Asimismo, reconoció el derecho de las personas con discapacidad a decidir sobre su vida, aunque dependerá de un juez establecer en qué tipo de actos pueden actuar por sí solas y en cuáles requerirán de algún apoyo; en otro caso, concluyó que la no discriminación es una obligación no sólo de los poderes del Estado, sino que también se extiende a los particulares, ello al conceder un amparo a una persona con parálisis cerebral infantil que fue discriminada con la publicación de una oferta laboral que excluía a las personas con discapacidad, sin darle la oportunidad de demostrar sus habilidades; o bien al resolver que personas viudas casadas con personas del mismo sexo podrán reclamar, siempre que estén inscritas en el IMSS, los mismos beneficios y prestaciones que les otorga la ley a matrimonios heterosexuales. Véase: Ricardo Adair, amparo en

revisión 159/2013; Mariana Díaz Figueroa, amparo en revisión 1387/2012 y José Alberto Gómez Barroso, amparo en revisión 485/2013.

<sup>2</sup> Destacan en el ámbito nacional la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2000), la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (2002), la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas (2003), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011) y algunos apartados de la reciente Ley de Migración (2011).

<sup>3</sup> Las entidades que aún faltan de incorporar la cláusula en la constitución local son: Aguascalientes, Baja California, Tamaulipas y Veracruz.

poblaciones discriminadas, entre otras: el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/Sida (CENSIDA), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) y por supuesto, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) como la institución rectora en materia de combate a la discriminación y promoción de la igualdad.

Es preciso señalar que los resultados de estos esfuerzos varían respecto a su cobertura, impacto territorial y el éxito de las acciones y programas, lo que revela limitantes en la Administración Pública Federal (APF) para atender los desafíos que supone el reto de garantizar la igualdad de trato y neutralizar la discriminación. Prevalcen así la dispersión de los esfuerzos, recursos y la falta de coordinación entre las distintas instituciones responsables y colaboradoras para concretar la política antidiscriminatoria en el país.

Tal dispersión de esfuerzos para atender a las poblaciones discriminadas y asuntos relacionados con los procesos discriminatorios ha prolongado situaciones de graves desigualdades de trato a la par que la desigualdad económica, de manera tal que, por ejemplo, según las recientes estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 76.1% de la población de habla indígena vive en pobreza, y las poblaciones indígenas constituyen precisamente uno de los grupos históricamente discriminados en el país, en tanto que, ya sea de manera individual o colectiva, no acceden –o lo hacen en las peores condiciones– a las libertades, derechos, bienes y servicios públicos con la calidad y pertinencia adecuadas, según lo han constatado las cifras oficiales disponibles.

Subyace un entramado discriminatorio tanto en el ámbito de lo social y privado, como en el de la vida pública, institucional y cotidiana; una cultura institucionalizada de desvalorización de las identidades que requiere ser modificada en el marco normativo-administrativo para armonizarlo con la Constitución, al igual que en la conducta y prácticas cotidianas de las personas del servicio público, que son quienes diseñan, implementan o evalúan las políticas y programas públicos, o quienes operan los servicios, es decir, quienes diseñan y dan vida a las instituciones, sea en la atención directa a la ciudadanía, sea en la distribución y ejercicio del presupuesto.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS), los principales motivos por los que las

personas se han sentido discriminadas son: i) No tener dinero; ii) Su apariencia física; iii) Su edad; iv) Ser hombre/mujer; v) Su religión; vi) Por su educación; vii) Por su forma de vestir; viii) Provenir de otro lugar; ix) El color de su piel; x) Su acento al hablar; xi) Sus costumbres o su cultura. Esta percepción es más alta mientras más bajo es el nivel socioeconómico.

En particular, la ENADIS 2010 arroja que 6 de cada 10 personas consideran que la condición socioeconómica es el elemento que más provoca divisiones entre las personas. La ENADIS 2005<sup>4</sup> mostró también que la condición socioeconómica era el principal motivo por el que las personas se han sentido discriminadas; 19.4% de la población encuestada respondió que se le han limitado sus derechos por no tener dinero.

Como consecuencia de la discriminación que padecen, las personas que pertenecen a grupos discriminados pueden llegar a sentir temor u hostilidad por parte de las autoridades públicas, incluso pueden recibir un trato irrespetuoso de las personas del servicio público. Las actitudes prejuiciosas generan un sentimiento de vergüenza que desalienta a las personas a acercarse a las autoridades en busca de los apoyos que requieren, o para exigir derechos, acentuando con ello su exclusión.<sup>5</sup>

Por ello, otro de los componentes a ser atendidos para avanzar en el cumplimiento de las obligaciones de igualdad y no discriminación, es el relativo a la toma de conciencia y profesionalización de las y los servidores públicos en el cumplimiento de sus obligaciones. Independientemente del sector o ámbito en el que se trabaja para la ciudadanía, la obligación de igualdad de trato, transversal a todas las autoridades, precisa del conocimiento y la práctica sobre los fundamentos básicos del derecho a la igualdad y no discriminación.

Esta tarea deberá realizarse no sólo en relación con el trato a la ciudadanía, sino replicarse además al interior de las propias instituciones dada la discriminación que se presenta también en el ámbito organizacional y laboral interno, como parte de las relaciones interpersonales, sociales y laborales. Las reclamaciones por discriminación en el entorno laboral dentro de la APF son principalmente por requisitos discriminatorios en las contrataciones, por ejemplo, exigir exámenes de ingravidez o de VIH/ Sida.

Asimismo, se requiere contrarrestar la desigualdad de trato derivada de la inaccesibilidad a la información, infraestructura, servicios y entornos de las instituciones en relación a la prestación de programas y servicios, así como dentro de las propias instituciones. Lograr que esto suceda con las menores

<sup>4</sup> Conapred/Sedesol: Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) [en línea]. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Secretaría de Desarrollo Social, 2005. [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id\\_opcion=436&op=436](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436) [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

<sup>5</sup> Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos. La extrema pobreza y los derechos humanos, 4 de agosto de 2011, A/66/265, párr. 8-10 y 52.

diferencias de implementación en las instituciones públicas requerirá de coordinación intergubernamental con los tres poderes y los tres órdenes de gobierno.

## 2. Insuficiencia de mecanismos administrativos eficientes para defender y proteger a la sociedad contra actos discriminatorios

Con la cláusula de igualdad material proveniente de las obligaciones del Estado, las autoridades públicas están llamadas a prevenir y proteger desde su ámbito de competencia a la ciudadanía usuaria o derechohabiente ante posibles actos discriminatorios o actos ya cometidos; en algunas ocasiones, dependiendo del caso, ciertas instancias podrían sancionar también tales conductas. Para la observancia de las obligaciones de protección del derecho a la igualdad y no discriminación se requiere de un recurso efectivo para la ciudadanía, sea éste de carácter administrativo, legal y/o jurídico en razón de asegurar a la población la exigibilidad y garantía de su derecho.<sup>6</sup>

Actualmente no sucede así. Existe una sensible debilidad institucional dentro de la APF en términos de la provisión de mecanismos de protección y garantía del derecho a la igualdad y no discriminación, dado que únicamente la autoridad en el ámbito federal dispone del CONAPRED como mecanismo operativo, situación que limita significativamente la disposición de un recurso accesible, efectivo y adecuado para toda la sociedad en materia de la protección del derecho a la igualdad y no discriminación.

En los gobiernos locales existen contadas instituciones que abonan en el mismo sentido del combate a la discriminación.<sup>7</sup> Dentro del sistema no jurisdiccional y autónomo de protección de derechos humanos, los organismos públicos pueden conocer únicamente de actos discriminatorios cometidos por autoridades.

Si bien la mayor parte de las instituciones públicas cuenta con áreas de control interno para sancionar los actos u omisiones administrativas en que incurran las personas del servicio público, estas áreas o sus equivalentes carecen de protocolos de actuación, lineamientos o guías de acción que garanticen la prevención de actos discriminatorios, así como la provisión de medios accesibles y efectivos para denunciar, sancionar y posibilitar que las personas víctimas de la discriminación puedan acceder a la justicia y la reparación del daño. En ese sentido, la responsabilidad transversal para proteger y

garantizar las obligaciones de igualdad y no discriminación necesariamente se ubica frente a la necesidad de que el gobierno federal fortalezca sus capacidades efectivas para cumplimentar dichas obligaciones a las personas usuarias, derechohabientes, así como las personas del servicio público.

Adicionalmente, las personas que pertenecen a grupos o colectivos discriminados no acceden, en igualdad de condiciones, a una atención integral frente a violaciones a sus derechos, ya sea porque el entorno, servicios y comunicaciones no les son accesibles, o bien porque el personal responsable de resolver las denuncias o inconformidades no cuenta con los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para velar por la protección adecuada del derecho a la no discriminación.

### Cuadro 1. Instancias de la APF con más reclamaciones (2009-2013)

Reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación.	Núm. De reclamaciones
Secretaría de Educación Pública	258
Instituto Mexicano del Seguro Social	220
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	127

Sólo en 2013, el CONAPRED abrió 471 expedientes contra servidoras y servidores públicos, de los cuales 259 se calificaron como presuntos actos de discriminación. El Cuadro 1 identifica las tres instancias de la APF contra las que se presentaron más reclamaciones en el periodo 2009-2013.

Las causas o motivos de los presuntos actos de discriminación con mayor incidencia en 2013 fueron la condición de salud, la discapacidad, la edad, el género, la preferencia u orientación sexual y la apariencia física.

Asimismo, a las víctimas de actos de discriminación cometidos por particulares también se les dificulta encontrar vías eficaces para la reparación del daño integral y la no repetición de prácticas discriminatorias en el ámbito privado que, frente a la impunidad, conllevan a la afectación de derechos diversos. Para el año 2013, 645 de las 655 quejas radicadas contra particulares fueron calificadas como presuntos actos de discriminación en contraste con 2009 donde de 278 quejas presentadas contra

<sup>6</sup> Artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, párrafo 3º: "toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones".

<sup>7</sup> El sistema nacional de organismos públicos de derechos humanos, por definición, debe atender las denuncias por presuntas violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación. Por otra

particulares, 125 fueron calificadas en este sentido. Las causas o motivos más frecuentes fueron la discapacidad, el embarazo, la apariencia física, la preferencia u orientación sexual y la condición de salud, y los responsables de estos actos fueron principalmente empresas, escuelas, transportes, tiendas de autoservicio o departamentales, restaurantes y bares.

No existe al momento un mecanismo homologado y adecuado, expedito y ágil para la atención de quejas por presuntos actos de discriminación, cuestión que o bien deja en estado de indefensión a la población que, por tiempo, inaccesibilidad a las tecnologías o desincentivo, no tiene posibilidad de acceder a instancias como el CONAPRED (es el caso de las entidades federativas) o complejiza y obstaculiza más el derecho a un recurso efectivo, ágil y expedito de reclamo del derecho a la igualdad y no discriminación.

Por ello es preciso avanzar en la ampliación de la garantía a la que está obligada la APF, a través de una oferta de mecanismos de protección necesarios que aseguren a todas las personas su derecho de petición y la exigibilidad de un trato no discriminatorio frente a las autoridades y particulares.

### 3. Persistencia de la desigualdad de trato en el desarrollo, el disfrute de los servicios públicos y los derechos humanos.

La discriminación y la situación de pobreza en el país han configurado un escenario con una gran desigualdad de oportunidades, de trato y de resultados, que afecta de manera aguda a la población discriminada, especialmente a quienes se encuentran en situación de exclusión y de pobreza, con lo que se amplían las brechas de desigualdad existentes.

La desigualdad social tiene un componente inequitativo esencial de carácter no económico, resultado más bien de procesos sociales de identificación y afirmación identitaria, que ha mantenido excluida a población sometida históricamente a esta desigualdad de trato, como las mujeres, las poblaciones indígenas, las poblaciones afrodescendientes o las personas con discapacidad. Los efectos de esta forma de desigualdad sobre los derechos y calidad de vida de estas personas y poblaciones son precisos.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sintetiza en su informe 2010, titulado La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir, que:

“Las desigualdades en materia de educación, protección social y productividad se nutren de brechas históricas por razones de raza y etnia,

género y territorialidad. Las desigualdades de género se expresan, por una parte, en formas diversas de discriminación en el mundo laboral (menos ingresos, más desempleo y empleo menos protegido) y por otra en la falta de remuneración y el poco reconocimiento de la economía del cuidado, clave en la reproducción social y a cargo sobre todo de las mujeres. Los indígenas y afrodescendientes, así como la población rural, son más pobres, menos educados, con menores ingresos, con menos protección social y acceso restringido a la justicia y a la política. Las desigualdades territoriales también se ven reflejadas en la segregación urbana, dado que los barrios pobres tienen servicios pobres y accesos restringidos (escuelas de mala calidad, ambientes hacinados, mayor exposición a la violencia, menos oferta de empleos, servicios más deficientes de salud, menos capital social).”

El índice de Gini que elabora el Banco Mundial refleja una situación de gran desigualdad en la distribución del ingreso en el país, de tal modo que México se encuentra entre los países latinoamericanos con mayor desigualdad, ocupando en 2012 el lugar 61 de un total de 187 países, con un índice de desarrollo humano de 0.775, cuatro lugares abajo respecto del informe de 2011 (tenía el lugar 57). De 1990 a 2012 México ha reducido el déficit del IDH en un 35%.<sup>8</sup> El comportamiento de México en los últimos años respecto de este índice es el siguiente:

Índice de Desarrollo Humano México	
Año	IDH
1990	0.654
2000	0.784
2005	0.745
2010	0.770
2011	0.773
2012	0.775

Además, la pobreza en el país indica la desigualdad múltiple que se concentra en poblaciones cuya condición socioeconómica es de pobreza por ingresos y también por inaccesso u obstaculización al goce adecuado de ciertos derechos sociales, como los que conforman los indicadores de la medición de la pobreza.

De acuerdo con la información disponible del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), en 2008, 44.2 % de las personas en México eran pobres,<sup>9</sup> para 2010

<sup>8</sup> PNUD. Informe sobre desarrollo humano 2013. El ascenso del sur. Progreso humano en un mundo diverso. NY, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013. <[http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp\\_ve\\_IDH\\_2013.pdf](http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp_ve_IDH_2013.pdf)> [Consulta: 8 de abril, 2014]

<sup>9</sup> CONEVAL, Informe de pobreza multidimensional en México, 2008 [en línea]. México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, octubre de 2010 <[http://www.coneval.gob.mx/rw/resource/coneval/med\\_pobreza](http://www.coneval.gob.mx/rw/resource/coneval/med_pobreza)

cerca de la mitad de la población vivía en condiciones de pobreza (52.8 millones de personas, el equivalente al 46.1 %), una de cada tres personas vivía en pobreza moderada y poco más de una décima parte en pobreza extrema. Sólo una quinta parte de la población no era pobre ni vulnerable.<sup>10</sup> Para 2012 la pobreza ascendió a 53.3 millones de personas (45.5 %), en tanto que 14.2% de la población se encontraba en pobreza extrema.

Esta conjunción de desigualdades arroja una realidad con multiplicidad de discriminaciones. La población indígena sobrepasa el promedio de las condiciones de pobreza: tres de cada cuatro personas indígenas viven en estas condiciones; en la población rural, la proporción es tres de cada cinco personas, y al menos la mitad de la población compuesta tanto por personas con discapacidad como por personas menores de 18 años vive en pobreza.

La desigualdad geográfica refleja datos como los siguientes: en once estados, más de la mitad de su población es pobre, y en siete entidades se concentra poco más de la mitad de la población empobrecida del país. La entidad con mayor nivel de pobreza sigue siendo Chiapas, con tres de cada cuatro personas viviendo en esta condición, y una de cada tres en pobreza extrema, mientras que en Nuevo León, la entidad con menor pobreza, una de cada cuatro personas es pobre.

La carencia de oportunidades sociales y ausencia de capacidades para adquirirlas o generarlas, así como las privaciones e inaccesibilidad a bienes y servicios fundamentales para el bienestar, reflejan las diferencias del modelo productivo que no brinda a todas las personas las mismas oportunidades, según lo establece el CONAPO en la definición de marginación. Las desventajas ocasionadas por la marginación, la desigualdad y la pobreza se acumulan, y por lo tanto se multiplican los factores de discriminación. Para 2010, el índice absoluto de marginación a nivel nacional, fue de 16.83, donde la mitad del país, encabezado por Chiapas, Guerrero y Oaxaca, alcanza un índice de marginación o formas de exclusión por encima del promedio nacional, lo que significa que son las entidades que menos oportunidades de desarrollo tienen, o su población está más excluida (población que carece de educación, servicios, percibe bajos ingresos y reside en localidades pequeñas, en muchos casos dispersas y aisladas).<sup>11</sup>

El Informe de Pobreza en México 2012 del CONEVAL plantea que tres de cada cuatro personas en México viven con alguna

carencia en materia de derechos sociales, fundamentalmente la seguridad social: tres de cada cinco personas carecen de este derecho. Le siguen la alimentación y el acceso a la salud en el desafortunado orden de carencias para mayores sectores de la población, y continúa con servicios básicos en la vivienda, rezago educativo y carencia en calidad y espacios de la vivienda.

El Reporte sobre la Discriminación en México 2012<sup>12</sup>, desarrolla un detallado diagnóstico de los procesos de discriminación que afectan de manera incisiva a la población discriminada y amplían las brechas de desigualdad socioeconómica y de trato, por lo que se requieren modificaciones estructurales a fin de generar condiciones de ejercicio igualitario de derechos:

- **Educación:** Sólo cuatro de cada cien niñas y niños que ingresan a la educación básica terminan una carrera universitaria; el sistema educativo nacional no ha incorporado suficientemente el enfoque de la diversidad y la interculturalidad, de manera que la escuela sigue siendo un espacio de exclusión más que de inclusión.
- **Salud y seguridad social:** 37 millones de personas no tienen acceso a ninguno de los servicios dentro del fragmentado sistema de salud. Asimismo, la dependencia de la seguridad social a un trabajo formal excluye sistemáticamente a sectores de la población como mujeres, jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas que provienen de comunidades indígenas y personas transgénero y transexuales.
- **Alimentación:** La desigualdad de ingreso, la precariedad de la infraestructura que permite el acceso a los alimentos de las comunidades rurales más alejadas, la concentración de ciertos mercados de productos como –maíz, agua, leche, carne procesada, huevo, entre otros–, aunado a la tradición cultural que dispone que los mejores alimentos sean para los varones, son algunas de las barreras discriminatorias del derecho a la alimentación.
- **Empleo:** El desempleo, los bajos salarios, el incremento de la informalidad y la desigualdad de trato y de oportunidades para acceder a un empleo debido al color de la piel, el aspecto físico, el idioma, el origen étnico, la preferencia sexual o la condición de salud, son condiciones que favorecen la exclusión y conducen a la pobreza.

/Informe\_pobreza\_multidimensional/Informe\_de\_Pobreza\_Multi dimensional\_en\_Mexico\_2008\_.pdf>[Consulta: 8 de abril, 2014.]

<sup>10</sup> CONEVAL, Informe de pobreza en México 2012 [en línea]. México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2013. <[http://www.coneval.gob.mx/Informes/Pobreza/Informe%20de%20Pobreza%20en%20Mexico%202012/Informe%20de%20pobreza%20en%20co%202012\\_131025.pdf](http://www.coneval.gob.mx/Informes/Pobreza/Informe%20de%20Pobreza%20en%20Mexico%202012/Informe%20de%20pobreza%20en%20co%202012_131025.pdf)>[Consulta: 5 de marzo, 2014.]

<sup>11</sup> CONAPO, Índice Absoluto de Marginación 2000-2010 [en línea]. México, Consejo Nacional de Población, 2013. <<http://>

[www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/1755/1/images/00Presentacion.pdf](http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/1755/1/images/00Presentacion.pdf)>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

<sup>12</sup> RAPHAEL, R., Reporte sobre la discriminación en México 2012 [en línea]. México, Centro de Investigación y Docencia Económicas/Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012.<[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3021&id\\_opcion=108&op=214](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3021&id_opcion=108&op=214)>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

- **Derechos civiles y políticos:** En el sistema de justicia no se han superado antiguas formas de operar basadas en ideas preconcebidas acerca del género, la sexualidad, los estereotipos sobre las y los inculpados, así como prevalece la incompreensión de las víctimas y cómo tratarlas. En materia de capacidad jurídica de las personas con discapacidad, el aspecto que suscita más preocupación son los juicios de interdicción, concepto que tiene profundas implicaciones porque parte del cuestionamiento de la autonomía de una persona con discapacidad.

Otro ámbito de preocupación es el relativo a la participación política de los grupos históricamente discriminados. La mejor manera de garantizar su representación en la agenda política nacional es permitiendo que ocupen cargos de elección popular; no obstante, tal como opera el sistema electoral en nuestro país, la posibilidad de que todos los grupos participen se ve disminuida, incluso en el caso de las mujeres, a pesar del sistema de cuotas.

La desigualdad, como se observa, no se reduce a las condiciones de distribución económica, sino que se extiende a la identidad precisa de personas y poblaciones que viven en condiciones geográficas adversas y en situaciones desventajosas por motivos de discriminación –prohibidos por la Constitución y la ley reglamentaria–, de tal manera que el goce de condiciones de vida favorables y su ejercicio de derechos están injusta y arbitrariamente diferenciados con los del resto de la sociedad. Esta desigualdad, con efectos concretos sobre los derechos y la calidad de vida de las personas, está relacionada de manera profunda con la desigualdad socioeconómica, aunque no son lo mismo. La desigualdad de trato es una persistente dificultad u obstaculización para ejercer los derechos o acceder a bienes y servicios, ya sea porque está inscrito en una ley o norma, o es resultado de una política inapropiada, pero sobre todo porque en la práctica ese trato desigual e injusto es cotidiano, instaurado a partir de atributos identitarios de personas y poblaciones que son desvalorizadas, consideradas inferiores, menospreciadas.

Aunado a lo anterior, la población transexual y transgénero (tanto hombres como mujeres) presenta la situación particular de discriminación en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos derivada de la dificultad que existe para el cambio y la congruencia entre los papeles de identificación oficial y su identidad sexo-genérica.<sup>13</sup>

Para contrarrestar estas desigualdades, el Estado mexicano debe impulsar medidas especiales y progresivas para la igualdad que partan del reconocimiento de que determinados grupos discriminados, o susceptibles de serlo, deben ser

protegidos prioritariamente por el Estado. Estas medidas, establecidas en el artículo 15 de la LFPED en su reforma de marzo de 2014,<sup>14</sup> se señalan como medidas de inclusión, medidas de nivelación y acciones afirmativas, y están orientadas a atender y corregir situaciones de desigualdad y acelerar procesos de igualdad de trato, prioritariamente para personas pertenecientes a poblaciones discriminadas. Este tipo de medidas fueron reconocidas recientemente por la LFPED,<sup>15</sup> y por ello aún no están incorporadas de manera suficiente y amplia en las políticas públicas del país.

#### **4. Insuficiencia de información con perspectiva de igualdad y no discriminación que permita políticas públicas adecuadas**

El sistema nacional de información estadística y geográfica ha avanzado en la producción de información sociodemográfica, económica, geográfica, de medio ambiente, de gobierno, seguridad pública y justicia, que es útil para conocer dinámicas asociadas con la desigualdad de trato. Sin embargo, la información existente aún no permite conocer y entender los procesos discriminatorios que se dan en los diversos ámbitos señalados, lo que es altamente necesario a fin de poder establecer una sólida base para el diseño y la implementación de políticas públicas adecuadas a la obligación de igualdad y no discriminación de manera transversal en el quehacer del estado y sus instituciones.

Actualmente y de manera general se puede referir que los datos producidos en censos, el conteo de población y vivienda, las encuestas en hogares y establecimientos, así como mediante otras herramientas como registros administrativos, se desagregan por sexo y por edad. De forma diferenciada, en algunas herramientas de información ya se consideran también variables étnicas, como la condición de hablante de lengua indígena –en alguna muestra por autoadscripción y por condición de discapacidad. También pueden conocerse niveles de ingreso o condición de pobreza, con un estratégico componente geográfico de la información.

Sin embargo, todos estos datos carecen aún de un marco conceptual consistente que permita tratar la información que ya existe, y sobre todo producir la inexistente, con perspectiva antidiscriminatoria atendiendo al artículo 1 constitucional. Tal información acercará al país a un mayor conocimiento de la situación de desigualdad de trato en los distintos sectores y ámbitos vinculados con el ejercicio y acceso a derechos, bienes y servicios para la ciudadanía, prioritariamente para aquella que pertenece a poblaciones discriminadas históricamente, como las mujeres, las poblaciones indígenas, afrodescendientes o con discapacidad.

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan o derogan diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 20 de marzo de 2014.

<sup>15</sup> Ídem.

Por otra parte, esa misma información permitirá también identificar con mayor precisión, a las poblaciones que están siendo relegadas persistentemente en el ejercicio de sus derechos por alguno de los motivos prohibidos de discriminación. Con ello también se avanzará en el cumplimiento de recomendaciones y observaciones de los órganos creados para la observancia de derechos humanos, sobre la importancia de producir información oficial y estadística desagregada a fin de favorecer el conocimiento de las condiciones de la población que es discriminada, para adecuados procesos de definición de las políticas públicas que observen sus derechos.

Las fuentes de datos que las instancias públicas tienen, como los registros administrativos y los padrones de los programas gubernamentales, constituyen un origen privilegiado de producción de información oficial que deben considerar la incorporación de información desagregada de la población derechohabiente o usuaria de los bienes y servicios públicos, de acuerdo con las identidades y factores que constituyen motivos prohibidos de discriminación. Estos registros y padrones, además de orientarse a la obligación de igualdad y no discriminación, deben ser acordes con las funciones y facultades formalmente establecidas para cada institución pública con el propósito de concretarlos de forma integral e inter- sectorial; esto facilitaría además el ciclo de la política pública, así como el aunado cumplimiento de las obligaciones de transparencia y rendición de cuentas.

En función de lo anterior, la institucionalización de la práctica de la evaluación de los programas públicos cuenta con herramientas fundamentales que requieren de la incorporación del enfoque antidiscriminatorio y de igualdad, tal como está definido en la Constitución<sup>16</sup> y en la LFPED<sup>17</sup>: el Sistema Integral

<sup>16</sup> DOF. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 10 de junio de 2011:

**Capítulo I. De los Derechos Humanos y sus Garantías. Artículo 1.-** [...] Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. [...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

<sup>17</sup> DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 20 de marzo de 2014:

Capítulo I. Disposiciones generales. Artículo 3.- Cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los

de Información de Padrones de Programas Gubernamentales (SIIPPG), las evaluaciones que realiza el ahora CONEVAL, y las evaluaciones de desempeño y ejercicio del gasto que contempla el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).<sup>18</sup>

Conocer la situación de discriminación en el país requiere también de otro tipo de herramientas, como sistemas efectivos que permitan monitorear las acciones de igualación (medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas) que realizan las autoridades, así como mecanismos de seguimiento sistematizado de las acciones realizadas para dar cumplimiento a las obligaciones internacionales relacionadas con la igualdad y no discriminación.

Es necesario seguir produciendo información cualitativa como la que recoge la ENADIS 2005 y 2010, cuyos resultados posibilitan el conocimiento de la percepción de la población en México sobre las prácticas y creencias discriminatorias, para seguir comparando los cambios en las prácticas y percepciones de la población al respecto. Asimismo, se necesitan indicadores de carácter cuantitativo que faciliten la observación y medición de la discriminación. Dichos indicadores requieren de un sólido trabajo con las instancias públicas especializadas en medición de problemáticas sociales, mismas que representan un fuerte desafío para el desarrollo y consolidación democrática en el país, como la pobreza, la marginación y las desigualdades socioeconómicas. Aunado a lo anterior, es fundamental la generación de estudios e investigación académica que incorpore la perspectiva antidiscriminatoria y sobre la discriminación.

Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación, para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a que se refiere el capítulo III de esta Ley.

Capítulo IV. De las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas. Artículo 15 Bis. - Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

<sup>18</sup> Anualmente se expide el Presupuesto de Egresos de la Federación, el cual establece el ejercicio, control y evaluación del gasto público federal, así como la contabilidad y la presentación de la información financiera correspondiente. Dicha información cuenta anualmente con apartados dirigidos a la igualdad y no discriminación.

## 5. Conductas discriminatorias, prejuiciosas y estigmatizantes en la sociedad

La discriminación como práctica social tiene fuertes raíces culturalmente enraizadas en nuestra historia y socialmente extendidas y validadas en nuestra sociedad. La discriminación no es privativa de un grupo social sobre otro, sino que tiene repercusiones diversas y casi siempre se expresa de manera múltiple, cuando dos o más características de las personas o grupos sociales son utilizadas para estigmatizar, excluir, limitar, o negar derechos en igualdad de condiciones.

La discriminación tiene su parte visible y cotidiana en el lenguaje, que clasifica y “marca”, diferencia, atenta contra la dignidad; pero sus efectos en la vida y derechos de las personas son exponenciales, dejando huellas indelebles en el mapa social de un país.

Desde que nacemos en el seno de la multiplicidad de familias que hoy conforman a México se aprende a discriminar, conducta que se va amplificando y sofisticando a medida que las instituciones socializantes agregan nuevos elementos o complejizan los adquiridos en casa. Es así como las escuelas, las iglesias, los clubes deportivos y sociales, los medios de comunicación, la calle, los espacios públicos, de diversión y culturales, los espacios laborales y gubernamentales, el transporte, van conformando una mezcla compleja de prácticas y concepciones discriminatorias, normalizadas a fuerza de la repetición y frente a la ausencia de elementos decodificadores y cuestionadores de esa estructuración social y esas prácticas de clara dominación cultural.

Las ENADIS 2005 y 2010 han puesto en evidencia, entre otras cosas, que: a) la sociedad mexicana considera que algunas personas pertenecientes a poblaciones discriminadas, sólo tienen los derechos que consideran deben de tener; b) se responsabiliza a la población que vive discriminación por padecerla; c) se tiende a crear barreras ante lo diferente y que se cree representa riesgos o amenazas; d) se han creado y consolidado discursos basados en estereotipos y estigmas que buscan justificar la desigualdad de trato y de oportunidades, esto es, que hay personas que merecen privilegios, y e) que la diversidad, en lugar de enriquecer, provoca divisiones.<sup>19</sup>

Con mucho detalle, las ENADIS reflejan componentes de clasismo, misoginia, racismo, xenofobia, intolerancia religiosa y homofobia, presentes en la sociedad. Constituyen ideologías basadas en diferencias identitarias que se consideran despreciables, subordinadas, sujetas de dominio y trato

desigual por parte de grupos sociales dominantes, a partir de concepciones discriminatorias.

A partir de las respuestas de la población, lo que se observa son ideas, valores, opiniones, creencias que funcionan como prejuicios y estigmas que permean las representaciones sociales y la simbología de lo social, rechazando la diferencia como valor cultural y social, y una tendencia a negarles a las personas diferentes –por no sujetarse a los patrones predominantes o “bien vistos”, sea en cuestiones de género, de apariencia, fenotípicos (asociados a lo racial), etarios, sexuales, morales o religiosos de una aparente mayoría– los derechos que les corresponden, al ser inalienables a la persona.

La prevención y lucha contra la discriminación requieren, como se sabe, 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, a fin de modificar no sólo los valores, sino también las prácticas discriminatorias en el terreno de las relaciones interpersonales, comunitarias, sociales e institucionales. Se trata, finalmente, de espacios donde la discriminación se alberga, se alimenta, se reproduce en particular contra esas poblaciones y colectivos sociales con identidades sobre las que prevalecen concepciones negativas, en el marco de relaciones sociales de privilegios, de dominio y subordinación entre grupos.<sup>20</sup>

En 2010, seis de cada diez personas en México consideraron que la riqueza es el factor que más divide a la sociedad, y un 26% de la población estimó que no se respetaron sus derechos por no tener dinero. A menudo, las personas en situación de pobreza también son objeto de prejuicios que las consideran como responsables de su contexto, con posibilidades de remediar su situación con sólo esforzarse más. Todavía una de cada diez personas en México está de acuerdo con que “los indígenas son pobres porque no trabajan lo suficiente”.<sup>21</sup>

El clasismo es una manifestación viva de las diferencias arbitrarias dentro de las relaciones sociales que se manifiesta también en las formas en las que las personas son tratadas o acceden a bienes, servicios y derechos. En el volumen correspondiente al proceso penal del Reporte sobre la Discriminación en México, se asienta que:

[...] respecto al acceso a la justicia: se afirma que el ingreso, la posición social y el nivel educativo son condiciones para obtener el beneficio de la ley y la autoridad. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Cultura Política y Prácticas Ciudadanas

<sup>19</sup> Encuesta nacional sobre discriminación en México (Enadis) 2005 y 2010 [en línea], elaboradas por Sedesol/CONAPRED y UNAM/CONAPRED, respectivamente.

<[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id\\_opcion=436&op=436](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436)>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

<sup>20</sup> Jesús Rodríguez Zepeda, La otra desigualdad. La discriminación en México. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011, pp. 15-16.

<sup>21</sup> CONAPRED, Encuesta nacional sobre discriminación en México (Enadis) 2010, Resultados sobre diversidad cultural, p. 51 [en línea], 2012. <[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id\\_opcion=436&op=436](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436)>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

(Encup, 2008), 65.4% de las y los mexicanos piensa que las leyes se aplican para lograr el beneficio de unos cuantos (Encup, 2008). En la Encuesta de opinión sobre la satisfacción de los usuarios de justicia ofrecida por los órganos de impartición de justicia en México 2010, el 86.9% de las personas con ingresos entre 1,000 y 1,644 pesos mensuales considera que está insuficientemente protegida contra abusos de la autoridad, mientras que esa cifra baja a 68.5% cuando se trata de personas que perciben más de 16,440 pesos mensuales (Pérez Correa, 2012).<sup>22</sup>

Asimismo, otras actitudes, valores, creencias basadas en prejuicios y estigmas, sustentan ideologías supremacistas como el racismo, o el machismo que genera la adscripción de cualidades negativas o minusvalía hacia la otra persona; o basadas en el temor, miedo y/o rechazo exacerbado, como la homofobia o la xenofobia, que devienen necesariamente en una denegación de derechos o privilegios, considerando criterios fenotípicos, raciales, etarios, sexogenéricos, culturales o étnicos.

La discriminación generalmente se da de manera múltiple e interseccional. La condición de pobreza, por ejemplo, coincide con otros rasgos de la identidad de las personas como la etnia, el sexo, la edad, la religión o el idioma, que les provocan mayores dificultades para gozar de bienes y servicios públicos con calidad, pertinencia, o para ejercer derecho, como lo refleja la ENADIS 2010:

» La mitad de las personas lesbianas, homo- sexuales o bisexuales considera que el principal problema que enfrentan es la discriminación, seguida por la falta de aceptación y las críticas y burlas. Cuatro de cada diez personas en México no estarían dispuestas a compartir su casa con lesbianas y homosexuales.

» Con frecuencia, se piensa que las personas que provienen “de fuera” provocan divisiones. En nuestro país más de 6 de cada 10 personas consideran que las y los inmigrantes provocan divisiones en la comunidad (mucho o poco).

» Aunque prácticamente toda la sociedad (98%) se muestra abierta a tomar en consideración la opinión de las personas adultas mayores en las decisiones familiares, también aceptan que no darles trabajo a causa de su edad es una práctica muy frecuente. En el mismo sentido, 36% de la población sostuvo que las y los jóvenes no estudian ni trabajan “porque no quieren hacerlo”; mientras que las y los jóvenes argumentaron ausencia de oportunidades educativas y laborales.

La lucha contra la discriminación requiere que las personas adquieran determinados conocimientos y habilidades necesarios para comprender y reivindicar el derecho a la igualdad, así como que cuestionen y ejerciten actitudes y

conductas consecuentes que promueven el rechazo a las condiciones de discriminación, intolerancia, violencia e indiferencia. Ello supone no sólo un cambio educativo y cultural en el que se incorporen explícitamente tales contenidos en los planes y programas de estudio y en los libros de texto, sino también en proyectos, iniciativas y campañas donde se motive la deconstrucción y modificación del sistema de relaciones sociales prevalecientes y normalizadas tanto en los códigos de ética de las instituciones, como en los valores y conductas socializados y aprendidos a lo largo de la estructura social por la que transitamos todos y todas.

## **6. Rezagos en la armonización del orden jurídico nacional**

Si bien el Estado mexicano ha sido un singular impulsor del derecho internacional de los derechos humanos y ha suscrito o ratificado la mayoría de estos instrumentos, hasta hace unos años no se había planteado la incorporación plena de derechos humanos en el sistema legal mexicano.

La reforma constitucional de 2011 es tan reciente, que el proceso de armonización de las leyes en el país con los principios de derechos humanos, y en particular con el derecho a la igualdad y no discriminación, es todavía incipiente. En ese sentido, aún debe avanzarse mucho para adecuar el sistema jurídico mexicano con la relevante modificación del artículo primero constitucional y los tratados internacionales, que ahora forman parte de nuestro sistema legal.

El análisis legislativo y las denuncias por discriminación bajo responsabilidad del CONAPRED posibilitaron identificar diversas disposiciones legislativas de carácter marco, federal y local, que contienen elementos discriminatorios y que claramente contradicen los diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Estado mexicano. Un problema significativo es que el marco jurídico vigente no contempla disposiciones que permitan la salvaguarda del derecho a la no discriminación en toda su extensión, por lo que el único referente que puede servir en este sentido es el derecho internacional.

Además, debido a la naturaleza federal del sistema legal para el combate a la discriminación existen problemas de homologación en la legislación federal y estatal. Un claro ejemplo es que la tipificación de los delitos de odio, racismo o discriminación y otros similares en los diversos códigos penales es distinta y ninguna coincide con lo establecido en el artículo cuarto de la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial, referente a la obligación de penar criminalmente la discriminación racial.

<sup>22</sup> CIDE-CONAPRED. Reporte sobre la discriminación en México. 2012, Proceso penal, p.19. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte\\_2012\\_ProcesoPenal.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_ProcesoPenal.pdf)

Otro ejemplo es la prohibición de discriminación a nivel constitucional; a la fecha no todas las constituciones estatales tienen cláusula antidiscriminatoria y tampoco tienen en su totalidad legislación especializada en el combate a la discriminación. Por si fuera poco, estas leyes plantean diferentes niveles de obligaciones para las autoridades; en algunas no se considera como personas responsables de actos discriminatorios a las personas individualmente y en otras no se generan órganos especializados en el trabajo de combate a la discriminación.

Sin duda, deben generarse propuestas legislativas que permitan un marco legal coherente con las obligaciones relacionadas con el derecho a la igualdad y no discriminación y contribuir, con base en las atribuciones del Poder Ejecutivo, en la generación de una legislación marco que permita la distribución de competencias entre todos los poderes y órdenes de gobierno.

## MARCO NORMATIVO APLICABLE

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en el artículo octavo del “Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión”, publicado en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, el 6 de julio de 2017; y el Título III del “Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal”, publicado en el *DOF* el 24 de julio de 2017, en los cuales se enuncia que:

“Cuando las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como las empresas productivas del Estado, consideren necesario resaltar las acciones de algún programa o proyecto de gobierno, así como políticas públicas y otras acciones gubernamentales relevantes, procederán a la elaboración de un Libro Blanco o de una Memoria Documental, conforme a los lineamientos que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública”

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### Instrumentos internacionales

- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Internacional contra el Apartheid en los Deportes.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid.

- Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
- Convención sobre Asilo Territorial.
- Convención sobre el Estatuto de los Apátridas.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados.
- Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Enmienda al párrafo 1 del artículo 20 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Retiro de la Declaración Interpretativa a favor de las Personas con Discapacidad, formulada por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos al depositar su instrumento de ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención sobre Nacionalidad de la Mujer.
- Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (1930).
- Convenio 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951).
- Convenio 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (1957).
- Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958).
- Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas (1983).
- Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (1989).
- Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación (1999).

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

#### Declaraciones y otros documentos internacionales

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de los Derechos del Niño.
- Declaración sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de la Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones.
- Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas.
- Declaración sobre los Derechos Humanos de los Individuos que No son Nacionales del País en que Viven.
- Declaración sobre los Principios Fundamentales Relativos a la Contribución de los Medios de Comunicación de Masas al Fortalecimiento de la Paz y la Comprensión Internacional, a la Promoción de los Derechos Humanos y a la Lucha contra el Racismo, el Apartheid y la Incitación a la Guerra.
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Declaración de Durban).
- Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

- Principios de las Naciones Unidas en Favor de las Personas de Edad.

#### Leyes

- Ley Agraria.
- Ley de Instituciones de Seguros y de Fianzas.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley de Migración.
- Ley de Nacionalidad.
- Ley de Planeación.
- Ley de Seguridad Nacional.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica.
- Ley Federal de Radio y Televisión.
- Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Cultura Física y Deporte.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- Ley General de Desarrollo Social.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Población.
- Ley General de Salud.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.
- Ley que Establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados.
- Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria.
- Ley General de Víctimas

## Reglamentos

- Reglamento de la Asamblea Consultiva del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Reglamento de la Ley Agraria para Fomentar la Organización y Desarrollo de la Mujer Campesina.
- Reglamento de la Ley de Migración.
- Reglamento de la Ley de Nacionalidad.
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- Reglamento de la Ley Federal de Radio y Televisión, en Materia de Concesiones, Permisos y Contenido de las Transmisiones de Radio y Televisión.
- Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Desarrollo Social.
- Reglamento de la Ley General de Población.
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Protección Social en Salud.
- Reglamento de la Ley General de Víctimas.
- Reglamento de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.
- Reglamento de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Reglamento de la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.
- Reglamento de la Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria.
- Reglamento de los Centros Federales de Readaptación Social.
- Reglamento del Servicio de Protección Federal.
- Reglamento del Servicio de Televisión y Audio Restringidos.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación.
- Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Reglamento Interno de la Comisión Intersecretarial para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

## Estatutos

- Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

## Decretos

- Decreto por el que se declara el Día Nacional contra la Discriminación, 19 de octubre de cada año.
- Decreto por el que se declara el Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, el 17 de mayo de cada año.

## Acuerdos

- 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.
- Acuerdo por el que se establecen las Bases del mecanismo de colaboración entre las organizaciones de la sociedad civil y el Gobierno Federal, para el diseño y construcción de manera conjunta, de políticas públicas que contribuyan a la gobernabilidad y desarrollo político del país.
- Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para las Campañas de Comunicación Social de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para el ejercicio fiscal 2014.

## Lineamientos

- Lineamientos generales para la organización y conservación de los archivos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
- Lineamientos generales y normas técnicas para el funcionamiento del Sistema de Compilación de las Disposiciones Jurídicas aplicables al Poder Ejecutivo Federal para su difusión a través de la red electrónica de datos.
- Lineamientos que habrán de observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para la publicación de las obligaciones de transparencia señaladas en el artículo 7 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

## Plan y programas

- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018.
- Programa Sectorial de Gobernación 2013-2018.
- Programa Sectorial de Educación 2013-2018.
- Programa Sectorial de Relaciones Exteriores 2013-2018.
- Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes 2013-2018.
- Programa Sectorial de Salud 2013-2018.
- Programa Sectorial de Desarrollo Social 2013-2018.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.

## VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS SECTORIALES, INSTITUCIONALES, REGIONALES Y/O ESPECIALES

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018				
Meta nacional	Objetivo de la meta nacional	Estrategia del objetivo de la meta nacional	Objetivos del Programa Sectorial de Gobernación	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
I. México en Paz	1.5. Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación.	1.5.4. Establecer una Política de igualdad y no discriminación.	3. Garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos, reducir la discriminación y la violencia contra las mujeres.	<p>01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.</p> <p>02. Promover políticas y medidas tendientes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.</p> <p>03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.</p> <p>04. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.</p> <p>05. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.</p> <p>06. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.</p>

Meta nacional	Objetivo de la meta nacional	Estrategia del objetivo de la meta nacional	Objetivos del Programa Sectorial de Salud	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
<p><b>II. México Incluyente</b></p>	<p>2.1. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población.</p>	<p>2.1.2. Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con carencias para contribuir a mejorar su calidad de vida e incrementar su capacidad productiva.</p>	<p>4. Cerrar las brechas existentes en salud entre diferentes grupos sociales y regiones del país.</p>	<p>01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.</p> <p>02. Promover políticas y medidas tendientes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.</p> <p>03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.</p>

Meta nacional	Objetivo de la meta nacional	Estrategia del objetivo de la meta nacional	Objetivos del Programa Sectorial de Desarrollo Social	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
II. México Incluyente	2.1. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población.	2.1.2. Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con carencias para contribuir a mejorar su calidad de vida e incrementar su capacidad productiva.	1. Fortalecer el cumplimiento efectivo de los derechos sociales que potencien las capacidades de las personas en situación de pobreza, a través de acciones que incidan positivamente en la alimentación, la salud y la educación.	03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
	2.2. Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente.	2.2.2. Articular políticas que atiendan de manera específica cada etapa del ciclo de vida de la población.	4. Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas.	01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.
		2.2.4. Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena.		03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
		2.2.1. Generar esquemas de desarrollo comunitario a través de procesos de participación social.	5. Fortalecer la participación social para impulsar el desarrollo comunitario a través de esquemas de inclusión productiva y cohesión social.	03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.  05. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.

Meta nacional	Objetivo de la meta nacional	Estrategia del objetivo de la meta nacional	Objetivos del Programa Sectorial de Educación	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
<p><b>III. México con Educación de Calidad</b></p>	<p>3.2. Garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo.</p>	<p>3.2.1. Ampliar las oportunidades de acceso a la educación en todas las regiones y sectores de la población.</p> <p>3.2.2. Ampliar los apoyos a niños y jóvenes en situación de desventaja o vulnerabilidad.</p> <p>3.2.3. Crear nuevos servicios educativos, ampliar los existentes y aprovechar la capacidad instalada de los planteles.</p>	<p>3. Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa.</p>	<p>01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.</p> <p>03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.</p> <p>05. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.</p>

Meta nacional	Objetivo de la meta nacional	Estrategia del objetivo de la meta nacional	Objetivos del Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
	4.9. Contar con una infraestructura de transporte que se refleje en menores costos para realizar la actividad económica.	4.9.1. Modernizar, ampliar y conservar la infraestructura de los diferentes modos de transporte, así como mejorar su conectividad bajo criterios estratégicos y de eficiencia.	3. Generar condiciones para una movilidad de personas integral, ágil, segura, sustentable e incluyente, que incremente la calidad de vida.	01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.  02. Promover políticas y medidas tendientes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.
IV. México Próspero	4.5. Democratizar el acceso a servicios de telecomunicaciones.	4.5.1. Impulsar el desarrollo e innovación tecnológica de las telecomunicaciones que amplíe la cobertura y accesibilidad para impulsar mejores servicios y promover la competencia, buscando la reducción de costos y la eficiencia de las comunicaciones.	4. Ampliar la cobertura y el acceso a mejores servicios de comunicaciones en condiciones de competencia.	01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.

Meta nacional	Objetivo de la meta nacional	Estrategia del objetivo de la meta nacional	Objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
<p><b>IV. México Próspero</b></p>	<p>4.3. Promover el empleo de calidad.</p>	<p>4.3.2. Promover el trabajo digno y decente.</p>	<p>3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.</p>	<p>01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.</p> <p>02. Promover políticas y medidas tendientes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.</p> <p>03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.</p> <p>05. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.</p> <p>06. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.</p>

Meta nacional	Objetivo de la meta nacional	Estrategia del objetivo de la meta nacional	Objetivos del Programa Sectorial de Relaciones Exteriores	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
<p><b>V. México con Responsabilidad Global</b></p>	<p>5.1. Ampliar y fortalecer la presencia de México en el mundo.</p>	<p>5.1.6. Consolidar el papel de México como un actor responsable, activo y comprometido en el ámbito multilateral, impulsando de manera prioritaria temas estratégicos de beneficios globales y compatibles con el interés nacional.</p>	<p>2. Contribuir activamente en los foros multilaterales en torno a temas de interés para México y el mundo.</p>	<p>04. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.</p> <p>06. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.</p>

## SÍNTESIS EJECUTIVA

El PRONAIND es el programa de planeación de carácter especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 y de observancia obligatoria para la Administración Pública Federal (APF), el cual tiene el objetivo de articular la política pública del Ejecutivo Federal en materia del derecho a la Igualdad y No Discriminación de manera transversal en el quehacer público y como derecho específico; en atención a la obligación estatal de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos sin discriminación, reforzada con la reforma constitucional de 2011 y establecida en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

### Planeación

En cumplimiento al “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 *DOF* el 10 de junio de 2013, y aplicando los principios de derechos humanos y no discriminación en el proceso de planeación, se realizaron actividades que proporcionaran al CONAPRED la información necesaria para consolidar un programa que concentrara los objetivos centrales de la política antidiscriminatoria nacional derivada del mandato constitucional y que previera estrategias eficientes para alcanzar sus fines.

En principio, en el marco de la consulta del Gobierno Federal para la elaboración del PND 2013-2018, el 11 abril de 2013 se inició el proceso de consulta para la construcción del PRONAIND 2014-2018 con la Mesa Sectorial: “Política de Igualdad y No Discriminación”. En ella fue posible conocer la opinión de la sociedad civil, la academia y del sector público acerca de las perspectivas estratégicas que debía considerar el PND en el ámbito de la igualdad y no discriminación como política de Estado. También se pudieron evaluar las propuestas realizadas por los participantes como posibles líneas de acción para la creación del PRONAIND. Los paneles simultáneos desarrollados tuvieron las siguientes temáticas: 1) Protección y defensa; 2) Cultura, educación y medios de comunicación; 3) Armonización legislativa, y 4) Políticas públicas. Se contó con la presencia de alrededor de 214 actores provenientes de la CDMX, Zacatecas, Jalisco, Oaxaca, Chiapas y Veracruz.

Adicionalmente, para la construcción del PRONAIND, el Consejo se allegó de la asesoría técnica y metodológica del Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social, A. C. (CEIDAS), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y la CEPAL; recibió comentarios del CONEVAL, de la Dirección General de Políticas Públicas de la SEGOB, de la Red de Enlaces de Derechos Humanos de la APF y de la Junta de Gobierno y Asamblea Consultiva del CONAPRED.

Posteriormente se realizó una mesa de trabajo, celebrada el 5 de septiembre de 2013, en la que participaron especialistas de instituciones como la FLACSO, la SHCP, el INDESOL, el CEIDAS, el INAFED, la UNAM, el CIESAS, el Instituto Down Xalapa, la Universidad de Guadalajara, el CONEVAL, la Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C. (CONFE), la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A. C. (CMDPDH), la OACNUDH México, la CNS, Sonora Ciudadana, A. C., el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C., el COLMEX, la Universidad Autónoma de Campeche, la Universidad de Santa Catarina, el IMJUVE, la Dirección General de Política Pública en Derechos Humanos de la SEGOB, la SEP, la SEDESOL, la SEDATU, la CONADIS, CENSIDA y la Unidad de Política Migratoria (UPM) de la SEGOB. La actividad permitió el intercambio de opiniones sobre los avances presentados y sirvió como retroalimentación para el mejoramiento del programa.

Más adelante, el 4 de febrero de 2014 se llevó a cabo una primera reunión con distintas dependencias y entidades de la APF involucradas en la implementación del PRONAIND. Durante la reunión se presentó una versión preliminar del Programa, se resolvieron dudas y se instó a los participantes para que hicieran llegar al CONAPRED sus observaciones. Tuvieron representación las siguientes entidades: SNDIF, SE, CONAVIM, SHCP, INMUJERES, SEP, IMSS, Secretaría de Salud, INALI, SRE, CDI, IMJUVE, CONADIS, Presidencia de la República, CNS, Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía (RTC), SCT, INAFED, SEDESOL, INDESOL, PROFECO, STPS, SEGOB, CONAPO, SEDENA, CONAFE, PROFEDET, INAPAM, IFT y CENSIDA.

El PRONAIND 2014-2018 fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de abril de 2014 y presentado formalmente el 18 de agosto de 2014 por el Secretario de Gobernación, Lic. Miguel Ángel Osorio Chong, acompañado por la Secretaria de Desarrollo Social, Lic. Rosario Robles Berlanga, y la Secretaria de Salud, Dra. Mercedes Juan López. Al evento asistieron diversas personalidades del servicio público, la academia y la sociedad civil.

Su estructura es la siguiente:

- Incluye un diagnóstico que da cuenta de la situación de la discriminación en el país.
- Alineación a las Metas Nacionales: Muestra la alineación del Programa con las Metas Nacionales y con los Objetivos del Programa Sectorial de Gobernación.
- Está compuesto por 6 objetivos, 35 estrategias y 242 líneas de acción, de las cuales 24 son transversales, las restantes se establecieron considerando las atribuciones de las instancias participantes.
- Participan más de 52 dependencias y entidades públicas.

- Establece líneas de acción enfocadas a personas adultas mayores, afrodescendientes, personas de la diversidad religiosa, personas migrantes y refugiados, mujeres, niños, niñas, personas con discapacidad, trabajadoras del hogar, personas con VIH/SIDA, jóvenes y población LGBTTTI; y por temáticas, para combatir la xenofobia, misoginia, homofobia, racismo, clasismo, etc.
- Cuenta con 10 indicadores para el monitoreo y avance de los seis objetivos del Programa.

## Implementación y resultados

El CONAPRED diseñó un sistema de coordinación y seguimiento anual, que fue mejorando progresivamente y que se compone principalmente por cuatro elementos:

- I. Red de Enlaces interinstitucionales designados por la entidades y dependencias de la Administración Pública Federal;
- II. Reuniones de trabajo en Pleno y a petición de parte con los Enlaces Institucionales (asesorías);
- III. Seguimiento a los proyectos institucionales en el Tablero de Control PRONAIND, y
- IV. Informes de logros.

Los elementos del sistema están intrínsecamente enfocados a promover redes de cooperación e impulsar la atención de las líneas de acción del programa por parte de las instancias públicas.

Por otra parte, el CONAPRED desarrolló e impulsó proyectos estratégicos en alianza con las instituciones estratégicas para potencializar sus efectos y atender con un gran proyecto varias acciones establecidas en el programa, y de esta manera impulsar la consecución de cada uno de los objetivos, facilitando su implementación.

Producto de la estrategia, se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan para cada uno de los rubros centrales en la política pública antidiscriminatoria.

### Normatividad

Como primer paso para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en la estructura programática-presupuestal, por vez primera en el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2017 y 2018 se estableció que las reglas de operación de los programas federales consideraran el principio de igualdad y no discriminación, así como la eliminación de los obstáculos que impiden el ejercicio de los derechos humanos de las personas; lo anterior con el fin de incidir en la operación de los programas federales.

Para guiar a las instituciones responsables de estos programas en la incorporación de la perspectiva antidiscriminatoria, en

2017 se elaboró, fruto del trabajo colectivo, el anteproyecto de “Lineamientos generales para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en las Reglas de Operación de los programas”.

En el tema de comunicación social, la Subsecretaría de Normatividad de Medios de la SEGOB, institución rectora en la materia, desde 2016 estableció en los lineamientos generales para las campañas de comunicación social de las instancias de la APF que deberán incluir contenidos que promuevan la igualdad y no discriminación, así como impulsar la difusión en lenguas indígenas y formatos accesibles, fomentando de esta manera la perspectiva antidiscriminatoria en la comunicación gubernamental hacia la población.

### Protocolos

Desde 2015, el CONAPRED diseñó e impulsó estrechamente, en conjunto con la SFP, el *Mecanismo de gestión pública sin discriminación*, con el firme propósito de guiar a las instancias de la APF a cumplir con su deber de generar y aplicar una política de protección y garantía frente a actos discriminatorios. A partir de la inclusión del principio de igualdad y no discriminación como un valor obligatorio de las personas servidoras públicas, el mecanismo se articuló a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses (CEPCI) de todas las instituciones de la APF, multiplicando los mecanismos de protección ante actos discriminatorios que pasaron de uno al inicio del programa a 188 en junio de 2018.

Este esfuerzo se consolidó con la publicación en el *DOF* del “Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación”, que sentó las bases de actuación para las personas integrantes de los comités en la atención a denuncias por presuntos actos discriminatorios con los más altos estándares.

Con el propósito de incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer público en el ámbito de sus atribuciones para prevenir actos discriminatorios, es notable el avance en la generación de protocolos de actuación que, previo al PRONAIND, no existían en ámbitos gubernamentales cruciales, tales como: “Protocolo para la atención de casos que involucran la orientación sexual o la identidad de género en la procuración de justicia”, vigente desde 2016 a nivel federal y desde 2018 a nivel nacional, ambos impulsados por la PGR; la “Guía para prevenir el perfilamiento racial del INM” (en prensa); “Protocolo para el Acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las Personas LGBTTTI y Guías de Atención Específicas”, de la Secretaría de Salud (2017); “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” del INE (2017); “Acuerdo por el que se reforma el diverso por el que se dan a conocer los Lineamientos para el trámite de pasaportes y del

documento de identidad y viaje en territorio nacional” de la SRE (2016); este último permite la modificación de pasaportes producto del procedimiento para reconocer la identidad de género o juicio especial de reasignación de concordancia sexo genérica.

#### Generación de información

El resultado más importante obtenido a partir de la implementación del PRONAIND en términos de generación de conocimiento estadístico sobre el fenómeno de la discriminación, fue la tercera edición de la *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017*. Por primera vez el CONAPRED contó con la colaboración del INEGI, la CNDH, la UNAM y el CONACYT, instituciones que dieron solidez metodológica y rigor científico al producto, y además se añadió el apoyo de los gobiernos estatales de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz, que se sumaron al proyecto. La ENADIS 2017 presentó una innovación metodológica al reunir por primera ocasión las prácticas discriminatorias a las que se enfrentan los grupos en situación de discriminación y sus datos sociodemográficos, diseño que permite obtener información directa de cada uno de los grupos; asimismo, en esta edición la Encuesta permite aproximarse a la interseccionalidad de la discriminación. Así, la ENADIS 2017 se ubicó como un referente estadístico estratégico del Estado mexicano, que da voz a los grupos discriminados en nuestro país, visibilizando las problemáticas a las que se enfrentan día con día, y sirve como referencia para la actualización del diagnóstico del próximo Plan Nacional de Desarrollo.

Por otro lado, de la colaboración sostenida entre el Consejo, el INEGI y el INAH se obtuvo la variable de autoidentificación afrodescendiente en la *Encuesta Intercensal 2015*, que facilitaría la obtención de la primera estimación oficial de la población afrodescendiente en México; así se estima que existen 1,381,853 afrodescendientes en México, que representan 1.2% de la población nacional. Tomando como base la encuesta, surgió en 2017 el *Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México*, en el que se muestran de manera accesible las principales características demográficas y sociodemográficas para ubicar brechas de desigualdad de las comunidades afromexicanas. Los trabajos estadísticos en favor de ese grupo de población continuaron con el mejoramiento de la pregunta de autoadscripción afrodescendiente y la recopilación de datos más completos sobre discapacidad en los cuestionarios del *Censo General de Población y Vivienda 2020 del INEGI*, hecho que permitirá obtener mayor consistencia metodológica e información desagregada de los grupos en situación de discriminación.

Con el objetivo de ampliar la información estadística recuperada con la ENADIS 2010<sup>23</sup> y la ENADIS 2017 sobre la población LGBTTTI, y en aras de medir opiniones y experiencias de discriminación que enfrentan las personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género en México, se lanzó la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018, con la que se espera evidenciar la necesidad de crear herramientas para el acceso y protección de derechos de este colectivo.

Finalmente, debe resaltarse que el Consejo trabajó durante la vigencia del programa en una amplia agenda de estudios e investigaciones con la academia y la sociedad civil, consolidándose como la institución especializada en la generación de información e investigación sobre discriminación, así como ente facilitador de esta información a la sociedad en general. Cabe señalar que todos los insumos creados serán parte del sistema de información sobre discriminación que se encuentra en construcción por el CONAPRED.

#### Cambio cultural

Para eliminar la discriminación resulta indispensable combatir sus raíces culturales a través de un discurso en favor de la igualdad y la no discriminación. En ese sentido, por vez primera se generaron alianzas con las instituciones públicas vinculadas con medios de comunicación a fin de sumar esfuerzos en aras de maximizar la difusión de materiales para visibilizar a los grupos en situación de discriminación mediante la firma del “Convenio de Intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales para Promover la Visibilización” (CICMA) en 2016, impulsado por la SNM de SEGOB y en el que actualmente participan el SPR, NOTIMEX, el INALI, el SIPINNA, la Dirección General de Televisión Educativa, CONAPRED y Radio Independiente.

Para permear el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral de los centros de trabajo, se impulsó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFC-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que unificó las distintas herramientas para promocionar la igualdad laboral, a cargo de la STPS, INMUJERES y CONAPRED. Con ello se establecieron los requisitos para que todos los centros de trabajo puedan certificarse en materia de igualdad laboral y no discriminación. Hasta septiembre de 2018 se han certificado 327 centros de trabajo.

Igualmente, de 2014 a 2016 se impulsó la campaña “#SinTags la discriminación no nos define”, dirigida a jóvenes y para posicionar en redes sociales el discurso de igualdad y no discriminación frente al de odio. En 2017, con la ayuda de la sociedad civil y la participación del IMJUVE, esta campaña se transformó en el “Movimiento Sin Odio”. En el marco de este

<sup>23</sup> Para mayor información, consúltese: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Enadis-2010-DS-Accss-001.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-DS-Accss-001.pdf)

movimiento se realizaron dos campamentos presenciales para compartir experiencias y desarrollar las habilidades necesarias en las y los jóvenes a fin de transformar el discurso discriminatorio en sus comunidades y en las redes sociales.

Otro cambio importante fue el decreto expedido por el Presidente de la República para instituir el 17 de mayo como el Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, avanzando así en la visibilización de las problemáticas a las que se enfrentan las personas LGBTTTI en el país.

### Armonización legislativa

Para impulsar la aplicación en México de los estándares establecidos en el marco internacional de los derechos humanos de las personas LGBTI, se logró la aceptación de nuestro país como integrante del Grupo Núcleo de la ONU sobre Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans y de la Coalición por la Igualdad de Derechos de las Personas LGBTI, entre los más importantes. Durante la vigencia del PRONAIIND también se realizaron importantes esfuerzos para la adhesión o ratificación de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (CIDI), así como de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI).

Ya en lo referente a la armonización legislativa nacional, la Presidencia de la República, mediante la CJEF y en coordinación con el CONAPRED, el CIDE y la UNAM, convocaron a la consulta pública virtual “México sin Discriminación” en 2016, instando a la ciudadanía a participar denunciando normatividad discriminatoria vigente en el marco jurídico nacional, generando así un diagnóstico que sustentará las próximas modificaciones normativas posteriores. Sumado a ese proceso, el CONAPRED publicó la colección “Legislar Sin Discriminación”, en la que se propone un método de análisis legislativo para impulsar procesos de armonización legislativa considerando la perspectiva antidiscriminatoria.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva antidiscriminatoria en la legislación local y municipal, destaca que al día de hoy las 32 entidades federativas cuentan con una ley local antidiscriminatoria, 28 de ellas tienen además una cláusula antidiscriminatoria en sus constituciones y en sintonía con la CPEUM, suman 29. Actualmente, 30 códigos federales y estatales incluyen alguna de las causales relacionadas con la discriminación racial, ya sea como elemento del delito de discriminación, contra la dignidad e igualdad de las personas, por violencia de género o por discriminación cultural, o ya sea como agravante en otros delitos; todo en concordancia con el artículo 4º de la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial.

### Capacitación

Considerando que la capacitación constituye un elemento crucial en la incorporación de la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer público, el Consejo entregó, durante la vigencia

del PRONAIIND, 178,000 constancias a personas del servicio público del ámbito federal, estatal y municipal, así como organismos autónomos, por medio de su Programa de Educación a Distancia “Conéctate”. En formato presencial, el CONAPRED y la Cátedra UNESCO realizaron cinco emisiones del Curso Internacional de Alta Formación sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación en 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, en los cuales se capacitaron personas servidoras públicas de la administración pública federal, estatal y municipal, además de organismos autónomos.

Para atender las necesidades derivadas del Modelo de Gestión Pública Sin Discriminación, y con el objetivo de desarrollar las habilidades necesarias del personal que atenderá presuntos actos de discriminación, desde 2015 el Consejo y la SFP celebraron encuentros presenciales con las personas integrantes de los CEPCL y pusieron en marcha el curso virtual autoinstruccionable de la plataforma de Conéctate: “Actuación de los comités de ética y prevención de conflictos de interés en la atención de presuntos actos de discriminación”.

### Medidas para reducir la desigualdad

En aras de garantizar el derecho a la accesibilidad y el derecho a la información, en 2015 la SFP, en colaboración con la Oficina de la Presidencia, publicaron el “Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales de accesibilidad web que deben observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las empresas productivas del Estado”; derivado de su aplicación, el sitio <www.gob.mx> obtuvo la declaratoria de accesibilidad nivel AA de acuerdo con las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG) 2.0, lo anterior para beneficio de la población con alguna discapacidad.

En materia educativa, el INEA fortaleció el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) con el objetivo de incentivar la conclusión de estudios en personas adultas, a través de un enfoque diferenciado por población objetivo; por otra parte, CDI mejoró su Programa de Apoyo a la Educación Indígena con la finalidad de ofrecer soluciones de acogida y alimentación para la conclusión de la educación básica de la niñez indígena.

Para atender los derechos económicos se llevaron a cabo estrategias desde distintas instituciones y sectores, en específico para facilitar el acceso a créditos productivos a las mujeres, mujeres indígenas, personas jóvenes, pueblos indígenas y, en general, a las personas que no son atendidas por la banca comercial, destacándose la creación del Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI) por parte de CDI y FND; el PRONAFIM de la SE; Créditos enfocados a mujeres y personas jóvenes del INADEM; Programa de Financiamiento para Pequeños Productores de FND, entre los más importantes.

Por otro lado, como medida de nivelación en materia laboral y de seguridad social, se fortaleció la implementación de las

licencias de paternidad como medida de nivelación que tiene por objetivo generar una corresponsabilidad en la crianza de las y los hijos en una familia para evitar la sobrecarga de cuidados por la mujer, además de atender el principio superior de la niñez en ser cuidado y atendido por sus progenitores y/o responsables legales.

## ACCIONES REALIZADAS

Con fundamento en las fracciones XXII y XXIII del artículo 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el artículo 26 de la Ley de Planeación, el PRONAIIND 2014-2018 es un programa especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo y está alineado al Programa Sectorial de la Secretaría de Gobernación; no tiene una asignación presupuestaria específica, sino que, a partir de la función rectora del CONAPRED, articula la política pública del Ejecutivo Federal en materia de igualdad y no discriminación.

A continuación se detallan las principales acciones realizadas durante la ejecución del programa en el cumplimiento de los seis objetivos del PRONAIIND.

### **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 de los derechos humanos. Derivado de la reforma constitucional de derechos humanos de 2011, 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.

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

En aras de contribuir a la consecución del objetivo, el CONAPRED, en alianza con las instituciones públicas globalizadoras, impulsó la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la administración pública, y se generaron importantes herramientas para la integración de la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer público, como protocolos de actuación específicos y diversos lineamientos.

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

Por primera vez se logró establecer dos criterios generales antidiscriminatorios en el Presupuesto de Egresos de la Federación para los ejercicios 2017 y 2018, en el que los programas federales sujetos a reglas de operación deberán promover el principio de igualdad y no discriminación y la eliminación de aquellos obstáculos que limiten el ejercicio de los derechos e impidan el pleno desarrollo de las personas.

En ese sentido, el CONAPRED cuenta ya con un anteproyecto de “Lineamientos generales para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en las reglas de operación de los programas federales”, resultado del trabajo entre el CONAPRED, la SE, SEDESOL, SEDATU, INDESOL y la Secretaría Ejecutiva Nacional del SIPINNA. Lo anterior es importante porque los programas federales sujetos a reglas de operación carecen aún de un diseño con perspectiva de derechos humanos, por lo que es indispensable contribuir a la unidad de acción directiva del gobierno federal en materia antidiscriminatoria.

En ese sentido, a través de la Secretaría de Energía se generaron alianzas de coordinación junto con el CONAPRED y el INMUJERES para revisar y adecuar las reglas de operación del sector de los siguientes programas: PRONAFIM, PROSOFT, INADEM y PPCI, que han ido incorporando las perspectivas de género y antidiscriminatoria en dichos instrumentos de política pública.

La SNM de la SEGOB incorporó, en el capítulo XIII de los “Lineamientos generales para las campañas de comunicación social de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal”, publicados en el *DOF* el 29 de diciembre de 2016, la directriz de introducción en los programas anuales de comunicación social de las instancias públicas federales, de contenidos que promuevan la igualdad y no discriminación, capacitar a su personal para ello, promover la difusión en distintas lenguas indígenas y hacer uso de la lengua de señas mexicana, como medidas de inclusión; esta directriz quedó vigente para los ejercicios fiscales de 2017 y 2018.

Por otra parte, la CONDUSEF incorporó explícitamente en 31 normas internas que regulan su actuación la prohibición expresa de discriminar, con el objetivo de explicitar la prevención de la discriminación en el actuar de la institución.

En cuanto a normas oficiales y mexicanas, en 2016 se impulsó la modificación de aquellas disposiciones de la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2010 para la Prevención y el Control de la Infección por VIH, que requerían ser armonizadas conforme a los más altos estándares en derechos humanos contenidos en instrumentos y recomendaciones de carácter internacional, incidiendo especialmente en los numerales que hacen referencia a mujeres, personas LGBTI y niñas, niños y adolescentes.

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

El CONAPRED, en colaboración con el INMUJERES y la STPS, acordaron fusionar sus respectivos instrumentos para la igualdad, logrando la publicación de la Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en el *DOF*, el 19 de octubre de 2015. Esta norma funciona como un mecanismo para incentivar la adopción de medidas de inclusión e igualdad y reconocer al mismo tiempo a los centros de trabajo que la implementan y cuentan con buenas prácticas en la materia. Cabe señalar que a septiembre de 2018 son 327 los centros de trabajo que cuentan con normas y prácticas para la igualdad laboral y no discriminación, entre los que destacan las instituciones certificadas en nivel oro: CONAPRED, ISSFAM, CDI, INECC, INMUJERES, PROFEDET, PROFECO, SENER, SEDENA, SFP, SEMAR, INFONAVIT y SRE.

Por otra parte, la SFP difundió en el portal <www.trabajaen.gob.mx> las reformas a las Disposiciones de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, publicadas en el *DOF* el 4 de febrero de 2016, cuyo numeral 39 prohíbe actos discriminatorios, especifica que las acciones afirmativas y cuotas no son actos discriminatorios, así como prohíbe de manera expresa solicitar pruebas de embarazo o de VIH/SIDA para efectos del ingreso y promoción en el servicio público.

Asimismo, la SFP y el CONAPRED incorporaron la perspectiva antidiscriminatoria en el “Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal”, publicado en el *DOF* el 20 de agosto de 2015. Toda persona servidora pública debe anteponer este Código en el desempeño de su cargo. El Acuerdo facultó además a las instituciones públicas para instalar Comités de Ética que prevengan y atiendan asuntos relacionados con actos discriminatorios dentro de su ámbito de competencia y explicitó el principio de no discriminación en el Código de Conducta institucional para prevenir actos discriminatorios.

En cumplimiento del Acuerdo citado anteriormente, 174 instituciones públicas incorporaron el principio de igualdad y no discriminación en sus códigos de conducta institucionales, mismo que se difundió ampliamente con campañas internas de comunicación.

Por otro lado, las licencias de paternidad como medida de nivelación tienen el objetivo de generar la participación de los hombres en las responsabilidades de cuidado de hijas e hijos y evitar la sobrecarga de cuidados en las mujeres, que, se ha observado, es un factor de desigualdad en las oportunidades laborales para las mujeres. Es importante mencionar que en el artículo 29 del Acuerdo mediante el cual se expidió el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la APF, publicado en el *DOF* el 31 de mayo de 2016, se estipula al menos 5 días de goce de sueldo para las licencias de paternidad, generando un piso básico para todas las dependencias. No obstante, se resalta que varias

dependencias y entidades estipulan más días con goce de sueldo, como la SEDESOL con 10 días y Canal Once con 15 días, respectivamente.

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

Considerando que la accesibilidad universal es hacer un entorno plenamente accesible a todas las personas, con y sin discapacidad motriz (entornos, bienes, productos y servicios), se tuvieron avances importantes: la elaboración de criterios mínimos de actuación en caso de sismo para las personas con discapacidad y/o movilidad reducida, por parte del CONAPRED.

En el marco de la Estrategia Digital Nacional de la Oficina de Presidencia y la SFP, el 3 de diciembre de 2015 se publicó en el *DOF* el “Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales de accesibilidad web que deben observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las empresas productivas del Estado”. A partir de ello se creó una Subcomisión de Accesibilidad Web en el marco de la Comisión Intersecretaral para el Desarrollo del Gobierno Electrónico; la Declaratoria de Accesibilidad Web de la Ventanilla Única Nacional, actualizada en 2017; la obtención del estándar AA de Accesibilidad WCAG 2.0 (WAI-AA), así como las 5,572 fichas de trámite del gobierno federal que se encuentran publicadas en el portal <www.gob.mx>, las 311 fichas de trámite de 23 entidades federativas y 5 municipios del país.

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

La capacitación es una herramienta fundamental en la transformación hacia una cultura por la igualdad y no discriminación; por ello, durante la vigencia del PRONAIIND, se entregaron constancias a 178,000 personas del servicio público del ámbito federal, estatal y municipal, así como organismos autónomos, por medio de su Programa de Educación a Distancia “Conéctate”, mejorando con ello la formación de personas del servicio público hacia el tema antidiscriminatorio.

Respecto a la educación presencial, el CONAPRED y la Cátedra UNESCO de Igualdad y No Discriminación realizaron cinco ediciones del Curso Internacional de Alta Formación sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación en 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, destinadas prioritariamente a la capacitación del servicio público nacional, a nivel federal y local, organismos autónomos, incluso organizaciones civiles, con el objetivo de incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el desempeño de sus funciones.

En concordancia con la estrategia del Modelo de Gestión Pública Sin Discriminación, y con el objetivo de desarrollar las habilidades necesarias del personal que atenderá presuntos actos de discriminación al interior, el Consejo y la SFP realizaron desde 2015 varias acciones de capacitación directa a las

personas integrantes de los CEPCI a través de encuentros presenciales, así como el diseño y puesta en marcha del curso virtual autoinstructivo “Actuación de los comités de ética y prevención de conflictos de interés en la atención de presuntos actos de discriminación”, dentro de la plataforma “Conéctate”.

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

Con la finalidad de impulsar programas estatales y locales para la igualdad y no discriminación, en el marco de la presentación del PRONAIIND, desde 2014 se difunde la “Guía para la Elaboración de Programas Estatales para la Igualdad y la No Discriminación (PROESIND)”, ante enlaces de diferentes entidades federativas y distintos órdenes de gobierno y organizaciones civiles.

Desde entonces se establecieron convenios de colaboración con entidades como Tabasco, Tlaxcala y Colima para colaborar en el cumplimiento de la obligación de garantizar la igualdad derivada de las reformas constitucionales federal y estatales en materia de derechos humanos. Cabe destacar que el gobierno de Coahuila publicó su PROESIND en 2014.

En 2015 se publicó el PROESIND del estado de Colima y el Programa Municipal para la Igualdad y No Discriminación (PROMUIIND) del ayuntamiento de Pachuca, Hidalgo. Además, se sostuvieron reuniones de diálogo y promoción de programas estatales con representantes de estados y municipios como Toluca, Estado de México; Guadalajara, Jalisco; Tepexi de Rodríguez, Puebla; Cuautla, Morelos, y los estados de Chihuahua, Durango y Jalisco.

Por otra parte, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 se ha promovido intensamente en 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; el Instituto Municipal de la Mujer de Nuevo Laredo, Tamaulipas, y el municipio de Tultitlán, que obtuvieron el nivel oro de la certificación.

En el marco de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, la PGR solicitó a las procuradurías del país el poner en marcha el “Protocolo de atención para el personal de las instancias de procuración de justicia del país, en casos que involucren a la orientación sexual o la identidad de género”, mismo que fue publicado y puesto en marcha en 2017.

A nivel municipal destaca el inicio de un proyecto piloto de trabajo conjunto entre el CONAPRED y los municipios de Ciudad Juárez, Chihuahua, y Pinotepa Nacional, Oaxaca, para avanzar en la creación de mecanismos para prevenir la discriminación.

Asimismo, el CONAPRED colaboró con el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro en la realización, por primera vez fuera de la Ciudad de México, del Curso Internacional de Alta Formación con el tema “Diseño de

planes y programas incluyentes para el desarrollo sostenible”, curso al que asistieron 97 personas servidoras públicas de las administraciones estatal y municipales, así como integrantes de la sociedad civil de la entidad.

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

Dentro de los ámbitos judicial y electoral, así como también ante organismos autónomos, se impulsó 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 destacó la certificación de los institutos electorales locales de Guanajuato y la Ciudad de México, que obtuvieron nivel plata y oro, respectivamente.

En aras de reflexionar sobre los desafíos que aún enfrenta la labor jurisdiccional frente al cambio de paradigma que representó la reforma de derechos humanos de 2011, en agosto de 2018 el TFJA y el CONAPRED realizaron un conversatorio en el que participaron operadores de justicia, servidores públicos, académicos y defensores de derechos humanos. Los participantes coincidieron en la necesidad de profesionalizar las actividades en el ámbito jurisdiccional teniendo como referencia los más altos estándares de protección en derechos humanos y, por lo tanto, aquellos en materia de no discriminación.

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

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

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

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

Se generaron lineamientos, guías y protocolos de atención al público y prestación de servicios sin discriminación, particularmente destacan: en 2015 los protocolos de actuación de la Procuraduría General de la República en casos que involucran la orientación sexual o la identidad de género; en 2016 el INFONAVIT generó el protocolo de atención en los trámites para “grupos vulnerables”; la Oficina de la Presidencia de la República elaboró y capacitó a su personal en el “Protocolo de Atención Ciudadana”, el cual incluye el principio de no discriminación en la atención a las solicitudes de la ciudadanía, y el CONAPRED y el INM firmaron un convenio para generar e implementar una *Guía de Atención Pública sobre Perfilamiento Racial*; el IMSS impulsó el Programa SER IMSS, generando cinco protocolos específicos para guiar la actuación del personal para el buen trato; y en 2017 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”.

Por otra parte, con el objetivo de realizar acciones para promover la denuncia ciudadana de actos discriminatorios, en 2014 se elaboró y difundió el video denominado *Cómo presentar una queja en el CONAPRED*, instrumento en el que la ciudadanía puede identificar las características de un acto de discriminación y cuáles son los medios disponibles para la presentación de una queja. Más adelante, en 2015, y con el objetivo de coadyuvar con las y los servidores públicos en la atención de denuncias por discriminación al interior de sus instituciones, el Consejo presentó el “Modelo para la defensa de casos de discriminación”, herramienta que orienta sobre los métodos y procedimientos en las distintas etapas del proceso de atención de quejas por discriminación.

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

Con el objeto generar condiciones para implementar la no discriminación en todo el quehacer público, así como promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios, en 2016 el CONAPRED, en coordinación con la SFP, inició el proceso desarrollo e implementación del “Mecanismo de Gestión Pública sin Discriminación”. Como primer paso, se decidió verificar la instauración de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la APF; en este sentido, la SFP reportó al CONAPRED que para 2017 había logrado la instauración de 297 Comités de Ética; adicionalmente se informó que, durante el mismo periodo, 227 CEPCI incorporaron una cláusula antidiscriminatoria en sus códigos de conducta.

El 18 de julio de 2017 se publicó en el *DOF* el “Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de

Discriminación”, en seguimiento al Mecanismo de Gestión Pública, cuyo contenido plantea los pasos para la atención de denuncias por discriminación. En el documento destaca la figura de la conciliación, como alternativa expedita de solución de conflictos y la amigable composición, así como la “persona asesora”, cuyo encargo es brindar asesoría y acompañamiento especializado durante el procedimiento de queja. En dicho protocolo se contempla la facultad que tienen los Comités para solicitar medidas preventivas a fin de garantizar la seguridad y dignidad de las personas. El protocolo entró en vigor el 10 de octubre de 2017.

Ese mismo año entró en operación el curso virtual “Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación”, para capacitar a las personas asesoras y a las personas que integran los Comités. Adicionalmente se impartieron diversos cursos de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación.

En cuanto a la difusión de los mecanismos de actuación y el fortalecimiento de la cultura de denuncia, resulta relevante que CAPUFE estableció en su portal institucional e intranet una línea de quejas y denuncias por incumplimiento del Código de Conducta y actos de discriminación. Y finalmente, 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.

Finalmente, 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 de éste, lo que permitió contar con un diagnóstico e indicadores de percepción, incluido el de igualdad y no discriminación, y así identificar aspectos de mejora y atención.

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

Con el objetivo de reforzar la protección de la ciudadanía ante la violación de su derecho a la igualdad y no discriminación, el 13 de junio de 2014 se publicaron en el *DOF* los “Lineamientos que Regulan la Aplicación de las Medidas Administrativas y de Reparación del Daño en Casos de Discriminación”, que son útiles para la correcta aplicación de sanciones en aquellos casos de denuncias por discriminación.

En relación con el establecimiento de lineamientos de regulación encaminados a eliminar la discriminación, destaca que en 2015 la Coordinación General de Puertos y Marina Mercante de la SCT añadió en los permisos de renovación del servicio de transporte de pasajeros una cláusula de accesibilidad, instando a las embarcaciones a contar con

infraestructura y señalamientos adecuados para la entrada y permanencia de las personas.

Durante el mismo periodo, la CONDUSEF publicó en el *DOF* disposiciones de carácter general en materia de transparencia que aplican para las uniones de crédito, en las que se estipula que negar la atención y contratación de servicios financieros por varios motivos discriminatorios es contrario a la ley y perjudica el ejercicio de prácticas financieras adecuadas.

De continuidad con el interés de mejorar las prácticas en el sector financiero, en 2016 la SE incluyó en las Reglas de Operación del PRONAFIM la obligación de que los intermediarios financieros proporcionaran un trato no discriminatorio. Este acto sirvió como base para que en 2017 se agregara al mismo programa el imperativo de que las microfinancieras deberán regirse por los principios de igualdad y no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad e igualdad de género; lo anterior obliga a dichas instituciones a brindar un trato no discriminatorio; este mandato se incluyó en los modelos de contrato.

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

Respecto a la difusión de información sobre mecanismos de defensa contra actos de discriminación, el CONAPRED presentó en 2015 el “Modelo para la defensa de casos de discriminación”, y posteriormente en 2016, en conjunto con la SFP, el “Protocolo de atención a quejas por presuntos actos discriminatorios”.

La PROFECO ha dado énfasis a la denuncia y el seguimiento de quejas por actos discriminatorios en el ámbito del consumo. Diversas acciones de colaboración técnica, actividades académicas y de capacitación, campañas de difusión, materiales y publicaciones, accesibilidad y multiplicación de la defensa, entre otras temáticas, posibilitaron el desarrollo de una mejora en la atención a quejas. Entre 2015 y 2017, la PROFECO atendió 491 denuncias de este tipo, que derivaron en diversas acciones como procedimientos administrativos, colocación de sellos, resoluciones administrativas, visitas de verificación y sanciones económicas hasta por 957,722 pesos durante ese periodo.

### **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.

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 a fin de reducir la discriminación.

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

Desde 2015 se promovió el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) por parte del INEA, que ha brindado oportunidades de formación a población indígena, personas jornaleras agrícolas, personas mayores y personas con discapacidad visual. Al mismo tiempo, la CDI impulsó el Programa de Apoyo a la Educación Indígena, mediante el cual se apoya la permanencia de niños, niñas y jóvenes indígenas a través de la operación de forma directa de casas y comedores del niño indígena.

En 2016, la SEP revisó los libros de texto gratuitos de primaria para las asignaturas de historia, formación cívica y ética y geografía, con la finalidad de incorporar los aportes de la población afrodescendiente en la conformación del país, así como para verificar que cuentan con información que apoye el cambio cultural y respeto a la diversidad sexo-genérica. La Secretaría desarrolló de manera participativa tres contenidos programáticos en lenguas tarahumara, chontal y tepehuano, con participación de docentes y tomando en cuenta las opiniones de alumnos/as, padres y madres de familia y autoridades comunitarias, a quienes se les aplicaron cuestionarios y encuestas en torno a la enseñanza y aprendizaje de las lenguas originarias, contribuyendo con ello a la inclusión educativa de estudiantes indígenas. La SEP diseñó también una propuesta curricular con líneas de profesionalización en torno a la educación intercultural bilingüe para docentes de escuelas normales en contextos de diversidad cultural y lingüística, con la finalidad de contribuir a que las y los docentes elaboren diferentes estrategias didácticas y/o metodológicas para atender la diversidad en el aula.

El CONAFE generó en 2016 un modelo de educación comunitaria denominado “Aprendizaje Basado en la Colaboración y el Diálogo, ABCD”, mediante el cual se distribuyen las habilidades de enseñar a todas las personas que integran una comunidad de aprendizaje. Este modelo contempla talleres específicos para el desarrollo de estrategias de atención educativa de estudiantes con discapacidad.

Durante 2017, la SEP y el UNICEF México elaboraron una propuesta educativa, piloteada en el presente año en la Ciudad de México y Pachuca, con el objetivo de generar estrategias

educativas y pedagógicas interculturales y bilingües para niñas, niños y adolescentes indígenas que habitan en zonas urbanas.

Al mismo tiempo, 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 desarrolló 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 al “Acuerdo número 12/10/17 por el que se establece el plan y los programas de estudio para la educación básica: aprendizajes clave para la educación integral”, publicado en el *DOF* el 11 de octubre de 2017.

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

En 2015 se impulsó la firma de un convenio entre CDI e IMSS-Oportunidades para la construcción de ocho Unidades Médicas Rurales, incluyendo un Centro de Atención Rural Obstétrica y 54 Unidades Médicas Móviles en aquellos lugares que cuentan con infraestructura médica para brindar servicios estatales de salud.

En 2016, entre las actividades enfocadas a asegurar la portabilidad nacional de acceso a la salud para población migrante interna o en tránsito, destaca que el IMSS habilitó consultorías en albergues ubicados en zonas de tránsito de migrantes en Baja California, Chiapas, Oaxaca y Tamaulipas. Mientras tanto, la SEMAR y la SEDENA realizaron acciones para atender a las personas que viven con VIH/SIDA, a fin de identificar y eliminar preceptos discriminatorios y favorecer la atención libre de discriminación y servicios de salud en condiciones de igualdad.

El 24 de junio de 2017, ante los integrantes del Consejo Nacional de Salud (CONASA), el CONAPRED 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 Específicas”, que establece las bases para generar un cambio en la actuación del personal operativo que labora en las unidades médicas, así como las políticas internas, procedimientos administrativos y operativos que debe implantar el titular de dicha unidad para cumplir con lo que marca este documento. En la elaboración de este instrumento participaron autoridades gubernamentales, expertos en derechos humanos y servicios médicos, así como integrantes de la sociedad civil y de la academia.

Durante 2017 se realizaron acciones como: el INALI certificó a 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.

Por su parte, 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 evaluaciones para mejorar las condiciones médicas y de vida de las mujeres privadas de la libertad, así como del personal penitenciario.

En seguimiento al Programa CNDH-IMSS “Derechos Humanos en Hospitales Psiquiátricos”, el IMSS solicitó a la CNDH la revisión de los procesos de atención médica para garantizar la seguridad, salud y alimentación de pacientes atendidos; en la revisión se identificaron 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**

Durante 2015, el SNDIF trabajó en conjunto con el IMSS en la capacitación del personal de las estancias infantiles enfocada en la prestación de servicios de cuidados adecuados para niños y niñas con discapacidad. En 2016, la SEDESOL impulsó la prestación de servicios de estancias y guarderías a madres y padres de infancia con discapacidad, otorgando subsidios diferenciados para niños y niñas con discapacidad por un monto de hasta 1,800 pesos mensuales por cada niño o niña de entre 1 a 5 años 11 meses de edad.

A fin de fortalecer la prestación de servicios de recreación, atención y cuidado para personas mayores, a partir de 2015 el IMSS, mediante el Programa de Envejecimiento Activo, impartió cursos y talleres de promoción de salud, cultura física y deporte, capacitación y adiestramiento técnico y desarrollo cultural a 317,381 personas mayores. También formó promotoras/es, acompañantes y cuidadoras/es específicos para esta población; y en 2016, la SEDENA elaboró un diagnóstico de la infraestructura y prestación de servicios para militares retirados. Con los resultados, fue posible elaborar una lista de verificación de los servicios, así como realizar progresivamente los ajustes necesarios.

Entre 2016 y 2017, el CONAPRED publicó una serie de seis cuadernillos que presentan 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. A finales de 2017 se presentó el estudio: *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, que contiene recomendaciones para modificar este problema discriminatorio, entre las que se encuentran la generación de incentivos para el cumplimiento de obligaciones legales.

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

En 2015, la CDI y la FND crearon el Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI), instrumento financiero cuya función consiste en facilitar el acceso al crédito, reducir las tasas de interés y ampliar la cobertura de los servicios financieros formales en comunidades indígenas. Mediante un fondo de garantías líquidas, se busca promover la inclusión financiera de estas comunidades.

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

La SRE publicó el 15 de junio de 2016 en el *DOF* el “Acuerdo por el que se reforma el diverso por el que se dan a conocer los Lineamientos para el trámite de pasaportes y del documento de identidad y viaje en territorio nacional”. Este Acuerdo permite la modificación de pasaportes producto del procedimiento de reconocimiento de la identidad de género o juicio especial de reasignación de concordancia sexo genérica.

Durante 2015, en colaboración entre la CDI, el INALI y el Instituto Federal de Defensoría Pública del Poder Judicial de la Federación, se realizaron tres cursos de actualización en materia penal, capacitando a abogados y abogadas indígenas bilingües que brindan apoyo jurídico a personas indígenas en los estados de Baja California, Chiapas, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa y Sonora.

La CDI integró desde 2015 un Padrón Nacional de Abogados Indígenas Bilingües, que incluye profesionales del Derecho que hablan lenguas indígenas y variantes como: amuzgo, chinanteco, chontal, ch’ol, cora, maya, mayo, mexicano, mixteco, nahua, náhuatl, otomí, pai pai, pame, tarahumara, teenek, tepehuano del norte, tepehuano del sur, tlapaneco y totonaco. Desde 2017 está 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.

Además, en 2017 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**

En colaboración entre el CONAPRED y el INE, en 2017 se publicó 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”, que establece lineamientos claros para garantizar el acceso a los derechos políticos de las personas trans; estos lineamientos fueron aplicados en el proceso electoral federal 2017-2018.

Asimismo, a principios de 2018 se presentó la Guía de Acción Pública Electoral: Elecciones sin Discriminación, que se integra por cuatro cuadernos temáticos: 1) Participar y votar en igualdad, 2) Participar y organizar el proceso electoral, 3) Participar y votar el día de la elección y 4) Participar y opinar. Derechos de las niñas, niños y adolescentes. Con esta Guía se busca informar sobre la importancia de los derechos político-electorales de toda la ciudadanía, sin distinción alguna y en condiciones de igualdad.

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

Con el objetivo de reducir la brecha digital para la población, con especial énfasis en los grupos en situación de discriminación, la Oficina de la Presidencia implementó la Estrategia Digital Nacional, que promueve el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, con base en el “Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales de accesibilidad Web que deben observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las empresas productivas del Estado”, publicado el 3 de diciembre de 2015 en el *DOF*, y el Programa México Conectado de la STC, el cual generó espacios de conexión gratuita de internet a escuelas, hospitales, bibliotecas, centros comunitarios, plazas públicas en todas las entidades federativas, priorizando su localización en localidades de alta y muy alta marginación.

En el marco del Grupo Interinstitucional para Prevenir el Embarazo Adolescente (GIPEA), en diciembre de 2016 se instaló el subgrupo para erradicar el embarazo en adolescentes y niñas menores de 15 años. Durante 2017 se aprobó el programa de trabajo del subgrupo y se impulsó el “Protocolo Intersectorial para la Atención y Protección de Niñas y Adolescentes menores de 15 años embarazadas y/o madres”, que permite analizar los procesos y rutas en el gobierno federal para brindar acceso a los servicios educativos, de salud, de erradicación de violencia y de procuración de justicia. Para apoyar los trabajos de elaboración del protocolo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) contrató una consultoría externa. En 2018 la consultoría ha presentado avances como el mapeo de protocolos, modelos, rutas críticas existentes que estén vinculadas con la atención y protección de embarazadas y/o madres menores de 15 años, así como una síntesis de información y recomendaciones recabadas en la revisión de protocolos existentes y entrevistas realizadas a las instancias que coordinan dichos instrumentos. Ese mecanismo articulador se encuentra en revisión del subgrupo y se prevé que sea

aprobado en la reunión extraordinaria, para su posterior presentación ante el GIPEA y su implementación formal.

Desde 2015, la CDI puso en operación el Programa de Infraestructura Indígena, a fin de impulsar el acceso de bienes y servicios básicos a la población de las comunidades indígenas, logrando el avance en el abatimiento del rezago en materia de infraestructura básica (comunicación terrestre, electrificación, agua potable, drenaje y saneamiento).

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

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

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

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

Derivado de la alianza del CONAPRED con el INEGI, la CNDH, la UNAM y el CONACYT, surge la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, que constituye un referente estadístico estratégico del Estado mexicano, ya que permite contar con información empírica oportuna y confiable para actualizar el diagnóstico del problema público de la discriminación en México y contribuir al diseño de la política pública en la materia.

La ENADIS tiene como objetivo reconocer la magnitud, causas y expresiones de la discriminación en México, conocer quiénes sufren discriminación y quiénes discriminan, los ámbitos sociales en que sucede y los factores sociodemográficos y culturales que se relacionan. La información se levantó de más de 40 mil viviendas durante el segundo semestre de 2017 y los resultados se presentaron el 6 de agosto de 2018, los cuales pueden ser consultados en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enadis/2017/>.

Además, es importante señalar que si bien la ENADIS 2017 tiene representatividad nacional, gracias al apoyo de los respectivos

gobiernos locales cuenta también con representatividad local en las siguientes entidades federativas: Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz.

A partir de la incorporación de la variable de autoidentificación afrodescendiente en la Encuesta Intercensal 2015, producto de la colaboración entre INEGI, CONAPRED e INAH, por primera vez mostró una estimación oficial sobre esta población en el país (1.2% de población nacional), lo que constituye un avance en el reconocimiento y la visibilización de estos grupos históricamente discriminados.

Igualmente, el CONAPRED ha impulsado 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 a fin de contar con las estadísticas necesarias para el diseño y evaluación de políticas públicas orientadas a prevenir y combatir la discriminación.

La CNDH y el CONAPRED elaboraron la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018, cuya difusión y levantamiento fue coordinada por el CONAPRED, con apoyo de diversas instancias de la APF, como la CEAV, CENSIDA, SEDESOL, SCT, entre otras. La información producida permitirá medir opiniones y experiencias de discriminación que enfrentan las personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género en México. El levantamiento de la encuesta se llevó a cabo entre marzo y mayo de 2018 y los resultados están próximos a publicarse.

Por otro lado, a partir de 2014 en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte y Sur (EMIF) se realizaron trabajos para incluir un módulo sobre discriminación y preguntas en los cuestionarios, con el objetivo de captar mayor y mejor información sobre las personas migrantes, así como las características particulares de discriminación múltiple de la que son víctimas. Los datos obtenidos permiten evidenciar la discriminación interseccional que viven las personas migrantes.

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

El CONAPRED realizó en 2014 una encuesta sobre trabajo del hogar, dirigida a personas trabajadoras y empleadoras con el propósito de contar con información más precisa y contribuir a alcanzar el reconocimiento del trabajo doméstico de este sector de la población.

El CONAPRED y la SFP impulsaron coordinadamente el mejoramiento de la cultura laboral en la APF mediante la inclusión del Factor de Igualdad y No discriminación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015, que permite conocer la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la situación de igualdad de trato y no discriminación

al interior de las instancias públicas, con el objetivo de mejorar las condiciones organizacionales a través del programa interno sobre clima y cultura organizacional.

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

En el año 2017, el CONAPRED diseñó e implementó para el Sistema Integral de Quejas un cuestionario sociodemográfico para ser aplicado a las personas agraviadas relacionadas con los expedientes de queja que se tramitan en el Consejo, entre cuyas categorías está la autoadscripción como persona afrodescendiente. El cuestionario comenzó a aplicarse durante los primeros días de enero de 2018. De los expedientes radicados a partir del 2 de enero al 31 de julio de 2018, se ha aplicado el cuestionario a 478 personas agraviadas, de las cuales 9 indicaron autoadscribirse como afrodescendientes.

Por otro lado, durante 2017 y 2018 el CONAPRED y la SFP realizaron reuniones de coordinación para la creación del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética (SSECOE), que será una importante herramienta para el abordaje de las investigaciones de hechos en los que ocurra la vulneración del derecho a la no discriminación en la APF.

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

Se estableció un mecanismo de monitoreo y seguimiento del PRONAIIND, conformado principalmente por cuatro elementos íntimamente relacionados para impulsar la implementación y el cumplimiento de los objetivos, estrategias y líneas de acción del PRONAIIND, a decir: 1) Red de enlaces interinstitucionales designados por las entidades y dependencias de la APF, 2) Reuniones de trabajo en pleno y a petición de parte con los enlaces institucionales (asesorías), 3) Seguimiento de los proyectos institucionales en el Tablero de Control PRONAIIND y 4) Informe de logros.<sup>24</sup>

En el marco del sistema anterior del Programa Nacional, las dependencias y entidades de la APF reportaron a finales de 2017 que desarrollaron un acumulado de 50 medidas de

inclusión, 35 de nivelación y 23 acciones afirmativas, en total 108 medidas para la igualdad.

Asimismo, para fortalecer el monitoreo en 2018, el CONAPRED solicitó las medidas para la igualdad implementadas de 2014 a 2017 por los Organismos Públicos Autónomos Nacionales, el Poder Legislativo Federal y el Poder Judicial de la Federación.

Asimismo, es preciso mencionar que para fortalecer las habilidades de las personas servidoras públicas para diseñar e implementar las medidas para la igualdad, el Consejo presentó en 2015 el “Catálogo de medidas para la igualdad” y el curso autoinstructivo en la plataforma Conéctate denominado “Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”.

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

Durante la vigencia del Programa Nacional se realizaron varios encuentros y reuniones con el CONEVAL y la SFP a fin de promover la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la APF.

Asimismo, en 2017, en el Anteproyecto de Lineamientos Generales para Incorporar la Perspectiva Antidiscriminatoria en las Reglas de Operación de los Programas Federales se detallan los criterios mínimos que deberán ser considerados en las evaluaciones de los programas, incluyendo el principio de igualdad y no discriminación.

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

En 2012 el Estado mexicano sustentó los 16º y 17º informes consolidados ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés), de conformidad con la Observación General No. 1, relativa a la obligación de los Estados Parte para la presentación de informes de acuerdo con el artículo 4º de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (ICERD, por sus siglas en inglés).<sup>25</sup> Durante este ejercicio se reconocieron los retos y avances del Estado mexicano en su obligación de prevenir y eliminar la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.

Ese mismo año se conformó el Grupo de Trabajo CERD (GT-CERD), liderado por el CONAPRED, la SRE y la SEGOB,<sup>26</sup> con la

<sup>24</sup> El mecanismo de monitoreo y seguimiento del PRONAIIND se detalla en el apartado de “Seguimiento y control” del presente Libro Blanco.

<sup>25</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Observación General No. 1, Documento A/87/18, quinto periodo de sesiones, 1972. Disponible en <[https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CERD/00\\_3\\_0\\_bs\\_grales\\_CERD.html#GEN1](https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CERD/00_3_0_bs_grales_CERD.html#GEN1)>.

<sup>26</sup> Actualmente participan 50 instituciones de los distintos poderes y niveles de gobierno, así como de algunas entidades federativas de la República Mexicana: el Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP), Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), el Instituto Nacional de Lenguas

finalidad de dar seguimiento, en primera instancia, al cumplimiento a las Observaciones Finales tras la sustentación de los 16º y 17º informes ante el CERD. Después de la sustentación, este grupo se ha afianzado como un mecanismo de articulación de acciones y consolidación de esfuerzos institucionales contra la discriminación racial, el racismo, la xenofobia y formas conexas de intolerancia y discriminación.

Para ello, se han reunido 14 veces desde 2015. Destacan algunas acciones que se han acordado en la GT-CERD tales como: revisión de la última versión del Informe XVIII-XXI del Estado mexicano sobre el cumplimiento a dicha convención; en el marco del Decenio Internacional de los Afrodescendientes, proclamado por la resolución 68/237 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y que se celebrará de 2015-2024, el GT-CERD formuló y aprobó a inicios de 2015 el Plan de Trabajo para el Estado mexicano, y 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 ha realizado diversos estudios e investigaciones, en su compromiso de producir y poner al alcance de las diferentes instancias de la administración pública, las organizaciones de la sociedad civil, academia y del público en general información especializada, sistematizada y pertinente para la comprensión del fenómeno discriminatorio y la adecuada propuesta de políticas públicas antidiscriminatorias.

Ha trabajado con instituciones como el CIDE, el COLEF, el COLMEX, la FLACSO, el INAP, el CEIICH, el IJJ de la UNAM y el INEGI, entre otras. Sobresalen los siguientes estudios:

En 2014, el estudio *Desigualdad de trato en el diseño del gasto público federal mexicano*, realizado por un especialista del CIDE. La propuesta de esta investigación es construir indicadores útiles para subrayar la relevancia de la igualdad de trato en el diseño y la ejecución del gasto público.

En 2015, la publicación *Odium dicta. Libertad de expresión y protección de grupos discriminados en internet*, realizado por Gustavo Ariel Kaufman. El estudio muestra cómo las sociedades deben ser capaces de establecer una autoridad democrática en internet, un genuino poder público capaz, de incentivar la libertad y limitar las expresiones destructivas, de odio y hostigamiento que significan un daño para las personas y grupos discriminados.

En 2016, los estudios “Los beneficios de la inclusión en el sector privado” y “Estudio sobre la prevención, reducción y eliminación de la discriminación laboral en la Administración Pública Federal”, ambos contaron con la colaboración del CIDE. El estudio “Condiciones de vida, salud y experiencias de discriminación de las personas intersexuales en México”, se realizó en colaboración con el INAP.<sup>27</sup>

En 2017 se presentó el estudio “Condiciones de vida y experiencias de discriminación de las poblaciones trans en México”, que contó con la colaboración de la FLACSO. Este estudio busca formular políticas públicas para proteger los derechos de las personas trans, así como concentrar esfuerzos para erradicar la violencia hacia este grupo de población.

En colaboración con el INEGI y la CNDH, se presentó en 2017 el *Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México*, con base en los resultados de la *Encuesta Intercensal 2015*, en la que se incluyó una pregunta de autoadscripción 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 de 10% de población afrodescendiente.

El estudio “*Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*”, fue coeditado con la CEPAL y realizado por un especialista del COLMEX. Se presentó en 2017 con el CONEVAL, la CEPAL y académicos que comentaron el aporte de este estudio a la agenda antidiscriminatoria del país.

En 2017 se elaboró la *Guía para prevenir prácticas de perfilamiento racial en la operación migratoria*, en la que participaron el CONAPRED, la SPMAR y el INM. Esta *Guía* fue

Indígenas (INALI), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), el Instituto Nacional de Migración (INM), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Procuraduría Agraria (PA), la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención al Delito y Servicios a la Comunidad y la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales de la Procuraduría General de la República (PGR), la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), el Programa de Inclusión Social (PROSPERA), la Secretaría de Desarrollo y Equidad para las Comunidades de la Ciudad de México (SEDEREC), la Subsecretaría de Derechos Humanos, la Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos, la Subsecretaría de Normatividad y Medios y la Unidad de Política Migratoria de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos

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

<sup>27</sup> Si bien estos estudios fueron realizados, los resultados de éstos se encuentran reservados, ya que la información pública está en proceso de análisis deliberativo.

discutida con especialistas de otras dependencias gubernamentales, organizaciones civiles e instituciones académicas.

En el marco de los compromisos de la Alianza para el Gobierno Abierto, el INMUJERES y el CONAPRED desde 2017 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.

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

El CONAPRED, en coordinación con el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, llevó a cabo en septiembre de 2017 el “Seminario sobre Indicadores con Perspectiva Antidiscriminatoria”, con el objetivo de desarrollar y fortalecer las capacidades técnicas de ambos países en el desarrollo de indicadores con perspectiva antidiscriminatoria para la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas que favorecen la inclusión y la igualdad de oportunidades y resultados. Derivado de lo anterior, ambos países acordaron iniciar un ejercicio de construcción de indicadores de política pública antidiscriminatoria.

Asimismo, el CONAPRED le dio continuidad y estudio las mejoras a la propuesta de indicadores sobre discriminación que se había venido elaborando por la institución, con base en diversas fuentes de información nacional y de los registros administrativos del Consejo, a fin de contribuir en el desarrollo conceptual del Sistema de Información sobre No Discriminación

Por otro lado, el CONAPRED presentó a la Junta de Gobierno del INEGI la propuesta de Acuerdo de Creación del Comité Técnico Especializado sobre Discriminación en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como el plan de trabajo correspondiente al bienio 2017-2018.

Asimismo, para fortalecer su participación en el diseño y desarrollo de actividades estadísticas con perspectiva antidiscriminatoria, el Consejo solicitó su incorporación como vocal en los Comités Técnicos Especializados de Población y Dinámica Demográfica, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de Información con Perspectiva de Género. Las tres propuestas han sido trabajadas por los respectivos CTE y sólo falta la aprobación de la Junta de Gobierno del INEGI.

En el marco del primer GTI, es importante señalar que el CONAPRED propuso siete indicadores a partir de la información recopilada en sus registros administrativos.

Entre las aportaciones para la incorporación de la perspectiva antidiscriminatoria en las actividades estadísticas del SNIEG, el Consejo participa como vocal en los CTE de Información sobre Discapacidad, Información sobre Juventud e Información sobre la Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; en este último, el CONAPRED participó en la

elaboración de tres indicadores enfocados a la niñez con alguna discapacidad.

Como parte del proceso de consulta pública para la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018, abierto por el INEGI, el Consejo presentó una propuesta para incluir la pregunta de autoidentificación afrodescendiente y para que se estudie la experiencia de la ENADIS 2017.

El CONAPRED, en colaboración con el UNICEF México, el SNDIF, el INAFED y la Red Mexicana de Ciudades Amigas de la Niñez, puso a disposición desde 2014 la herramienta: “Indicadores municipales sobre derechos de la infancia: Construyendo metas de gobierno”, instrumento que aporta indicadores que facilitan el conocimiento de los derechos de la infancia y adolescencia en los municipios del país.

En 2016, el SIPINNA, en colaboración con la UNICEF México, desarrolló el portal <[www.infosipinna.org](http://www.infosipinna.org)>, donde se pueden consultar 141 indicadores sobre la infancia y adolescencia en México, desglosados a nivel nacional, estatal y, en algunos casos, municipal. De esta forma, se visibiliza el estado actual y las brechas existentes en el disfrute de los derechos de esta población, al tiempo que facilita la consulta de los datos a las instituciones para que mejoren las políticas públicas dirigidas hacia la infancia y adolescencia.

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

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

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

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

La SNM de la SEGOB, el SPR y NOTIMEX firmaron en junio de 2016 el “Convenio de Intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales para promover la visibilización y respecto de los diferentes grupos discriminados (CICMA)”, con el fin de intercambiar y difundir materiales audiovisuales informativos

que visibilizan el respeto a los diferentes grupos discriminados. La divulgación de dichos materiales se llevó a cabo a través de diversas plataformas sociales. En 2017 se sumaron al Convenio diversas instancias como el INALI, el SIPINNA, la Dirección General de Televisión Educativa y Radio Independiente, esta última conformada por radiodifusoras privadas e independientes, con representación en el país y a nivel local, lo que potencia el mensaje a favor de la inclusión y no discriminación.

Retomando los aprendizajes y en el marco del No Hate Speech Movement del Consejo de Europa, México se suma a esta iniciativa en 2014 con el desarrollo de la campaña “Sin Tags, la discriminación no nos define”, dirigida a jóvenes entre los 13 y 18 años, para posicionar en redes sociales el discurso de igualdad y no discriminación frente al de odio, con la participación de otras instancias gubernamentales, agencias internacionales, organizaciones de la sociedad civil y empresas.

A partir del año 2017, se renovó el proyecto realizando cambios dentro de la Campaña Sin Tags, incluyendo un nuevo nombre “Movimiento Frente al Discurso de Odio”, que representa una segunda fase de trabajo para transformar las situaciones que provocan las expresiones, los discursos y las narrativas de odio de manera integral desde la perspectiva estructural de cambio cultural.

En el marco de esta renovación del movimiento, el CONAPRED, en alianza con IMJUVE, OEI, OEA y COPRED, participó en la organización de dos campamentos juveniles internacionales en 2017 y 2018. Personas jóvenes de Estados Unidos, Bélgica, Canadá, Guatemala y 17 entidades federativas del país asistieron a estos campamentos, en donde intercambiaron reflexiones y conocimientos a fin de crear estrategias que ayuden a contrarrestar este problema e impulsar acciones en favor de la igualdad y la no discriminación.

Además, como parte de las acciones del Movimiento y en el marco del Día Internacional de la Juventud, celebrado el 12 de agosto, el CONAPRED participó en tres talleres dentro del “Festival ON, enciende con conciencia”, los días 5 y 6 de agosto de 2017, en San Miguel de Allende, Guanajuato. Además se convocó al Taller “Adultocentrismo y derechos humanos de las personas jóvenes”, realizado el 21 de agosto de 2017, dirigido a hombres y mujeres jóvenes interesados en temáticas relativas a la defensa de los derechos humanos.

El 18 de diciembre de 2015 entró en vigor la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, resultado de un esfuerzo conjunto entre el INMUJERES, la STPS y el CONAPRED. Esta Norma establece los requisitos para que todos los centros de trabajo puedan certificarse en materia de igualdad laboral y no discriminación. Desde 2016 a la fecha se ha certificado un gran número de centros laborales privados, entre los que destacan Walmart, Manpower, Pepsico, Grupo Nacional Provincial y MetLife.

Por otra parte, con el propósito de promover la igualdad y no discriminación varias instancias públicas realizaron campañas internas, tales como: IMER, PEMEX, CIJ, IMT, INFONAVIT, SENER, NOTIMEX, PROFEPA, SEPOMEX, SEGOB, SPMAR, BANCOMEXT, SAT, SPR, INDESOL, COFEMER, CONALEP, SEP, CONDUSEF, IMER, Radio Educación, IMSS, CONAFE, TELECOMM, SCT, SFP, SHCP, IMJUVE, INCA RURAL, PGR, Secretaría de Cultura, SEDENA, PRODECON y CAPUFE. En este tipo de acciones destaca lo siguiente:

- La PGR difundió el “Decálogo de Inclusión de la Diversidad para el Personal de la PGR”, instrumento de divulgación del derecho a la igualdad y no discriminación. Además, impulsó los “Foros Nacionales para Prevenir la Discriminación y la Desigualdad en el Ámbito Laboral”, que tienen como finalidad sensibilizar en esta materia a servidoras y servidores públicos de la institución.
- El INFONAVIT implementó la Política de Igualdad y No Discriminación con el fin de establecer lineamientos que promuevan una cultura de igualdad y no discriminación en la institución.

Por otro lado, PEMEX, en coordinación con el PNUD, instrumentó la Estrategia de Inclusión Social Institucional con el fin de construir espacios laborales incluyentes y propiciar un cambio cultural internamente durante 2015. Para 2017 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.

El CONAPRED y Canal Once sumaron esfuerzos para dar origen a *iYo Soy Yo!*, serie dirigida a las y los jóvenes, con el objetivo de sensibilizar a este segmento de la población, con énfasis en el rechazo a la violencia escolar (*bullying*) y a la discriminación. La producción fue presentada en la Cineteca Nacional el 25 de febrero de 2016 y se transmitió del 3 de marzo al 26 de mayo de 2016 a través de Once TV, constó de 13 episodios de 20 minutos cada uno. El 30 de noviembre de 2017, se presentó el cómic y la app *iYo Soy Yo!*, en la Feria Internacional del Libro 2017 en Guadalajara. En julio de 2018, Canal Once y el CONAPRED anunciaron el inicio de grabaciones de la segunda temporada de la esta serie, como parte de una colaboración que establece los límites de la normalización de la violencia, el acoso escolar y la discriminación entre las y los jóvenes

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

En pro de la igualdad y la no discriminación de la población LGBTTTI, en marzo del 2014, el Presidente de la República decretó el Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, que se celebra cada 17 de mayo. Con ello se reafirmó el compromiso de que todas las instituciones públicas lleven a cabo acciones a favor de la igualdad y la no discriminación.

Para dotar de herramientas conceptuales mínimas a quienes laboran en la APF, a fin de cumplir con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y, en particular, el derecho a la igualdad y no discriminación, el CONAPRED publicó el *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, que contiene los términos principales en materia de diversidad sexual, identidad de género y características sexuales. La publicación está dirigida principalmente a personas servidoras y servidores públicos.

El 16 de junio de 2017 se presentó la Campaña Contra la Homofobia y por la Inclusión, con el objetivo de visibilizar y combatir los estigmas, prejuicios y estereotipos negativos hacia las personas LGBTTTI, así como transmitir el valor de la inclusión. De manera simultánea se realizó el foro “Cuarto de Paz: Contra la Homofobia y por la Inclusión”, en el que participaron especialistas de la academia, organizaciones de la sociedad civil y activistas por los derechos humanos, así como personas funcionarias públicas. En el Cuarto de Paz se hizo una activación en redes sociales para posicionar el *hashtag* #MéxicoIncluyente y construir una contranarrativa a los discursos homofóbicos, así como mostrar los beneficios de la inclusión y la diversidad.

El 14 de septiembre de 2017, el CONAPRED participó en el foro “Empower LGBT 2017”, convocado por la Federación Mexicana de Empresarios LGBT (FME-LGBT); en el evento se reiteró que construir una economía libre de discriminación permitirá un mayor acceso a los derechos humanos y eliminar barreras que impiden a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) realizar sus planes de vida individuales.

Durante 2017 se impulsó la generación de redes de integrantes del grupo LGBTTTI al interior de las dependencias y entidades de la APF. Entre ellas destaca: la SFP con la Red de Apoyo del colectivo LGBTTTI, grupo conformado por integrantes de este colectivo, en el que 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. También destaca PEMEX, que a partir de la red elaboró la primera encuesta en línea sobre inclusión y diversidad sexual con el personal de la institución.

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

En 2014, el CONAPRED desarrolló el curso en línea “El derecho a la igualdad y la no discriminación de la población afroamericana”, dirigido a personas servidoras públicas, integrantes de la sociedad civil y población a fin de reflexionar acerca del racismo y la discriminación racial que enfrenta dicha población.

Durante 2015 se llevó a cabo la campaña “Población Afroamericana Versión: Auto adscripción”, realizada en colaboración entre el CONAPRED y la SEGOB, con el lema “Soy

Afro, me reconozco y cuento”, que buscó la autoidentificación de las personas como afroamericanas para obtener un mejor resultado a la pregunta de autoadcripción de la población afroamericana incluida en la *Encuesta Intercensal 2015* del INEGI, al tiempo que la campaña reconocía la aportación histórica, económica, cultural, y social que han hecho al país. Los resultados en redes sociales fueron 229,164 impresiones de #SoyAfro con un alcance a 93,119 cuentas y 12,179 impactos del material gráfico.

En 2016, el CONAPRED, dentro de su colección Legislar Sin Discriminación, publicó el tomo IX relativo a los *Derechos colectivos y reconocimiento constitucional de las poblaciones afroamericanas*. El libro analiza la situación de los derechos colectivos y el reconocimiento de esta población en México, con el propósito de ofrecer datos y recomendaciones que contribuyan a que el Estado mexicano cumpla con sus obligaciones internacionales para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos.

El 19 de octubre de 2017, en el marco del Día Nacional contra la Discriminación, el CONAPRED, el SEPOMEX y el INAH llevaron a cabo 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 y se pronunció por promover la participación e incidencia de las organizaciones afrodescendientes en la formulación de políticas públicas indispensables para incorporar a estas comunidades al desarrollo nacional.

El CONAPRED firmó en 2017 un convenio con el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH) de la UNAM para diseñar una propuesta curricular y metodológica de un diplomado virtual sobre racismo y xenofobia en el país, así como para visibilizar y combatir estos fenómenos mediante la difusión de conocimiento académico actualizado y de experiencias sociales sobre el tema. Producto de lo anterior, el 8 de agosto de 2018 se inauguró el Primer Diplomado Virtual “Racismo y Xenofobia en México”.

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

El 31 de agosto de 2015 se lanzó la campaña “Xenofobia”, con el lema “Los prejuicios son su carga”, en coordinación con la UPM, la OIM y el COLEF. El lanzamiento fue a través de medios digitales. La campaña buscaba incidir en la percepción social de que las personas migrantes nacionales y extranjeras poseen los mismos derechos humanos que cualquier otra persona en el país, y por lo tanto se deben respetar y garantizar. El *hashtag* de la campaña #xeNOfobia obtuvo 49,000 menciones y en promedio, hubo 5,340 interacciones por posteo, lo que indica el grado de aceptación por parte del público.

El 27 de marzo de 2015 se lanzó la campaña de información “Te Acompañamos”, producto de una alianza entre la OIM México, la UPM y el CONAPRED. Con el lema “Que la desinformación no sea un riesgo más”, la campaña informa a las personas migrantes sobre los servicios de apoyo a los que tienen derecho, concientiza a las y los servidores públicos acerca de la importancia del cumplimiento de su deber y sensibiliza a la población para promover una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación hacia las personas migrantes.

Durante 2015, la Lotería Nacional, el STCM de la Ciudad de México, el Registro Civil, la CNDH y el CONAPRED lanzaron la campaña “Soy migrante, México”, dando voz y rostro a las y los inmigrantes radicados en el país para que expresaran y compartieran sus experiencias en la plataforma digital creada exclusivamente para tal fin, así como en redes sociales y espectaculares. El propósito de la campaña fue luchar contra la xenofobia y valorar las aportaciones a la sociedad, la economía y la cultura de México de las personas migrantes que viven en nuestro país.

En 2016, se realizó la segunda etapa de la campaña de comunicación “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 su proceso de reincorporación. Las instancias que participaron fueron la UPM, el OIM México, la CNDH, el Senado de la República, el CONAPRED, el Gobierno de la CDMX, el STCM y el RENAPO.

Junto con el CEIICH de la UNAM y la CNDH, el CONAPRED coauspicia a la Red de Investigación Interdisciplinaria sobre Identidades, Racismo y Xenofobia (Red Integra) en el desarrollo del diplomado virtual: “Racismo y Xenofobia en México”, cuya primera emisión se desarrolla de agosto a diciembre de 2018. Tiene el objetivo de conocer las diversas manifestaciones del racismo y la xenofobia en México y el mundo, así como las formas en que atraviesan los espacios de la vida personal, social, política, económica e institucional del país. El diplomado reúne las voces de alrededor de 60 especialistas.

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

El 14 de octubre de 2015 se llevó a cabo una reunión del Espacio de Religiones por la No Discriminación con representantes de la Iglesia Anglicana (Diócesis de México), Iglesia Adventista del Séptimo Día (Unión Mexicana Central), Iglesia de la Luz del Mundo (Fraternidad Levítica), Comunidad Judía (Tribuna Israelita), Comunidad Musulmana (Centro Salafi de México), Comunidad Budista (Casa Tibet de México) y Observatorio Eclesial, con la finalidad de presentar las campañas de difusión del CONAPRED, así como temas sobre discriminación religiosa.

El CONAPRED organizó el Primer Encuentro de Legisladores y Consejos Interreligiosos de México, celebrado el 14 de abril de 2016 en las instalaciones del Congreso de la Unión, con la

participación de las personas integrantes de la Mesa Directiva del Congreso de la Unión, representantes de la Asociación Conciencia Nacional por la Libertad Religiosa, A. C., y público en general. El objetivo del Encuentro fue fortalecer el respeto, la protección y la garantía de la libertad religiosa como derecho del Estado laico mexicano.

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. Esta encuesta 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 de 2017. Asimismo, llevó a cabo 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 participó 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**

En el marco del Convenio 189 de la OIT, el CONAPRED presentó en 2014 el reporte “Una aproximación a la situación de las trabajadoras del hogar”, con la finalidad de visibilizar y analizar la situación de las personas trabajadoras del hogar, así como evidenciar la necesidad de generar políticas públicas en la materia.

Durante 2016, el CONAPRED lanzó una campaña en pro de las trabajadoras del hogar, con el lema “Por un trabajo doméstico justo”, a través de medios digitales, orientada a empleadoras y empleadores con el fin de revalorar y reconocer los derechos de los y las trabajadoras del hogar. Posteriormente, en 2017, realizó el cuarto de paz con el tema “Trabajo del hogar” con el objetivo de 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 tuits.

Además, el CONAPRED llevó a cabo en 2016 el “Diagnóstico sobre Prejuicios, Estereotipos, Estigmas y Discriminación”, que establece las características y la dinámica entre los prejuicios, estereotipos y estigmas con respecto al fenómeno discriminatorio en sus dimensiones social, cultural e interpersonal en México. Esta investigación proporciona herramientas para combatir la discriminación, ya que identifica la relación entre prejuicios-discriminación-exclusión y la matriz clasista-racista-machista-xenófoba.

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

En 2014 la SEP impulsó la campaña para la prevención del acoso escolar o *bullying* y creó el Programa A Favor de la Convivencia Escolar, abriendo un portal en internet y una línea telefónica donde se pueden denunciar casos de acoso escolar. También se realizaron campañas de prevención y distribución de materiales sobre el tema.

En el marco institucional de prevención del acoso escolar en planteles de educación media superior, la SEP integró en 2015 el documento: “Protocolo de Atención a la Violencia Escolar en Planteles del Sistema Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)”, que ofrece a las instituciones mecanismos y acciones para la prevención y atención oportuna de la violencia escolar en todas sus dimensiones

Por otro lado, desde 2016 la Secretaría de Cultura, mediante las dependencias sectorizadas, coordinó visitas guiadas dirigidas a grupos discriminados, con especial énfasis en las personas mayores en varias sedes como la Fonoteca Nacional y el Museo Nacional de Culturas Populares.

Entre las acciones destacables de 2017, sobresale la divulgación de la “Guía de Ciudades y Comunidades Amigables con las Personas Adultas Mayores” por parte del INAPAM, que es una iniciativa de la Organización de los Estados Americanos y la Organización Panamericana de la Salud; adicionalmente se realizaron mesas de trabajo con el Consejo Nacional de Coordinación Interinstitucional que coordina ese Instituto, el objetivo de estas acciones es poner en perspectiva la importancia del envejecimiento saludable a través de políticas, servicios, ambientes y estructuras que brinden oportunidades de participación, seguridad y bienestar.

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

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

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

En 2014 el Estado mexicano retiró 7 reservas a instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que promueven la vigencia del derecho a la igualdad y no

discriminación para grupos discriminados, con lo que el marco de derechos humanos en el país se fortaleció con base en el principio *pro persona*, que desde 2011 es el eje rector de la interpretación de los derechos humanos en el orden jurídico nacional.

En 2016, México ingresó al Grupo Núcleo de la ONU sobre Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans, atendiendo las instrucciones presidenciales del Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia. Con ello, se ha logrado participar en los espacios de Naciones Unidas a través del trabajo conjunto con otros Estados y la sociedad civil, acerca de la discriminación motivada por orientación sexual, expresión e identidad de género y características sexuales a nivel internacional.

Derivado de lo anterior, durante la “Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos de las personas LGBTI. No Violencia, No discriminación e Inclusión Social”, celebrada en Uruguay del 13 al 15 de julio de 2016, el Estado mexicano se adhirió a la Coalición por la Igualdad de Derechos, con lo cual se establece el compromiso de proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos de este colectivo.

Asimismo, 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 periodo extraordinario de sesiones de la CIDH, 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 periodo extraordinario de sesiones de la CIDH, celebrado el 6 de septiembre de 2017 en la Ciudad de México, la Comisión, con la colaboración del CONAPRED, 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 cuanto a la adhesión o ratificación de instrumentos internacionales destacan las actividades relacionadas con las siguientes actividades: la adhesión de México a la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (CIDI), así como a la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI).

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

Durante 2015, el CONAPRED elaboró una propuesta de reforma constitucional para el reconocimiento de la población afromexicana a fin proteger y garantizar sus derechos colectivos, reconocidos como parte de un país multicultural.

El INMUJERES realizó un análisis en la legislación laboral para dilucidar preceptos discriminatorios con motivo de género,

asimismo elaboró propuestas para la armonización legislativa, a fin de proteger a las personas trabajadoras del hogar remuneradas, el establecimiento de licencias de paternidad y otras acciones afirmativas en el ámbito laboral. Bajo este análisis, en 2016 el Congreso retomó varias propuestas referentes a la violencia laboral, la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y los derechos de madres trabajadoras.

Con el propósito de identificar y posteriormente modificar leyes con contenido discriminatorio en todos los niveles de gobierno, así como incluir a la ciudadanía en los procesos gubernamentales y de transformación legislativa, la Presidencia de la República, el CONAPRED y la CJEF, en coordinación con el CIDE y la UNAM, convocaron a la ciudadanía a identificar y denunciar aquella normatividad que consideren es discriminatoria a través del espacio virtual <www.gob.mx/sindiscriminacion>, el cual recibió aportaciones de la población del 17 de mayo hasta el 31 de octubre de 2016.

Durante 2017, 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 afroamericana 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 esto en materia de seguridad social.

En este mismo año, 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, con la que se busca reconocer a las personas trabajadoras del hogar como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.

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

Derivado de la asesoría realizada a las entidades federativas y del impulso del CONAPRED, 32 entidades federativas cuentan, al mes de junio de 2018, con una ley local antidiscriminatoria; por su parte, 28 entidades federativas cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus constituciones,<sup>28</sup> con lo que se

fortalece la protección y garantía al derecho a la igualdad y no discriminación a nivel local.

Asimismo, 29 códigos penales estatales u otra legislación incluyen alguna(s) de las causales relacionadas con la discriminación racial, ya sea como elemento del delito de discriminación, contra la dignidad e igualdad de las personas, por violencia de género, discriminación cultural, o ya sea como agravante en otros delitos, restando sólo Baja California, Guanajuato y Sonora por incluirla en su legislación local.

Al mismo tiempo, resulta relevante destacar los progresos obtenidos en materia de matrimonio igualitario, pese a la sensibilidad del tema en la sociedad mexicana. Al mes de junio de 2018, 11 entidades federativas reconocen el matrimonio igualitario en sus códigos civiles y familiares locales,<sup>29</sup> hecho que marca la pauta para dar continuidad en la búsqueda del reconocimiento y libre ejercicio de derechos para una sociedad libre de prejuicios, estereotipos y estigmas.

Por su parte, el INMUJERES, desde 2015, se ha encargado de monitorear la armonización legislativa en materia civil, familiar y penal con el fin de identificar las modificaciones necesarias a los preceptos discriminatorios en razón de género derivadas de dicho diagnóstico. Por lo que, en 2016, distintas entidades federativas realizaron 13 modificaciones en materia civil y 26 en materia penal al incorporar las propuestas del Instituto. En los años 2017 y 2018, 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.

En 2017, 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 identificó las características de las disposiciones excluyentes que se mantienen vigentes, lo que permitirá promover la modificación de las normas locales para su armonización con el artículo primero constitucional.

### **Estrategia 6.4. Promover vínculos con la legislatura federal y local en materia de igualdad y no discriminación**

Con el propósito de generar un método de análisis legislativo para impulsar la armonización legislativa en materia de igualdad y no discriminación, el CONAPRED desarrolló la colección “Legislar Sin Discriminación”, que ofrece recomendaciones para legislar sin discriminar, el marco normativo óptimo internacional vigente en la materia y el estado actual de la normatividad mexicana a nivel federal y

reconocen en sus Códigos Civiles o familiares. En tanto que Chiapas, Jalisco y Puebla lo contemplan por virtud de una Acción de Inconstitucionalidad.

<sup>28</sup> Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Ciudad de México, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.

<sup>29</sup> En materia de matrimonio igualitario la Ciudad de México, Campeche, Coahuila, Colima, Michoacán, Morelos, Nayarit y Quintana Roo lo

estatal sobre los siguientes temas: matrimonio y familias; educación inclusiva; capacidad jurídica; libertad de expresión; trabajo del hogar; derechos colectivos y reconocimiento constitucional de las poblaciones afroamericanas; accesibilidad, y derecho a la consulta de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas en torno a proyectos de desarrollo y explotación de recursos naturales.

Asimismo, el CONAPRED promovió vínculos con el Congreso de la Unión. Derivado de esto, colaboró como institución invitada y convocante a diversos foros celebrados durante 2016 referentes al tema de igualdad y no discriminación, tales como: “Comunidades Afrodescendientes en México”, realizado el 17 de marzo; “Derechos de los Pueblos y Comunidades Afroamericanas”, el 22 de septiembre, y “Derechos humanos: Avances y retos en México”, que se realizó el 12 de octubre.

En 2016, el Congreso del Estado de Puebla y la Auditoría Superior del Estado de Jalisco lograron la certificación en la NMX-025-SCFI-2015, de la misma manera, en 2017, se certificó la Auditoría del Estado de Puebla, con nivel de certificación tipo oro, lo que representó un avance en materia local para adoptar modelos institucionales que favorezcan la igualdad y la no discriminación.

## SEGUIMIENTO Y CONTROL

En cumplimiento al numeral 32 del Acuerdo 01/2013 en 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 *DOF* el 10 de junio de 2013, y la línea de acción 4.3.3. del PRONAIND, se diseñó e implementó anualmente el sistema de seguimiento y monitoreo del Programa Nacional, con el objetivo de coordinar, supervisar y orientar la implementación de los 6 objetivos, 35 estrategias y 242 líneas de acción del PRONAIND, bajo la responsabilidad de distintas dependencias y entidades públicas de la APF.

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), las instancias de la Administración Pública Federal (APF) tienen la obligación de reportar al CONAPRED aquellas acciones que contribuyan a eliminar las barreras en el acceso y ejercicio de los derechos, lo que permitirá dar seguimiento al conjunto de medidas para la igualdad que el Gobierno Federal lleva a cabo y, además, dar cuenta del avance en la materia.

Asimismo, en consonancia con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), señala que el seguimiento y monitoreo es una etapa clave en el proceso de ejecución de políticas públicas, toda vez que permite la evaluación del impacto de la política o programa, así como de su implementación. Igualmente, el Banco Mundial (BM) hace hincapié en que tanto el seguimiento como la evaluación de las actividades de desarrollo ofrecen a las y los funcionarios públicos, a quienes sean responsables de programas de desarrollo y a la sociedad civil, un medio más adecuado para aprender de experiencias anteriores, mejorar la prestación de servicios, planificar y asignar los recursos y demostrar los resultados como corresponde a la obligación de rendir cuentas a las principales partes interesadas.

Así, el seguimiento y monitoreo del PRONAIND consiste en la recolección sistemática y análisis de la información recopilada a lo largo de la implementación del proyecto con el propósito de mejorar la eficacia y la eficiencia de dicho programa. De esta manera, indicar los progresos o retrocesos respecto a las metas planteadas del Programa, identificando a tiempo medidas correctivas con el fin de mejorar su diseño, implementación y/o calidad de sus resultados, contribuye a la modernización administrativa y a la consolidación de la democracia.

Para tales efectos, el CONAPRED desplegó recursos para un mecanismo de coordinación, monitoreo y seguimiento. Este mecanismo del Programa está conformado por los siguientes elementos:

- I. Red de Enlaces interinstitucionales designados por las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal;
- II. Reuniones de trabajo en Pleno y a petición de parte con los Enlaces Institucionales (asesorías);
- III. Seguimiento a los proyectos institucionales en el Tablero de Control PRONAIND;
- IV. Informes de logros.

Es importante señalar que cada rubro está interrelacionado para impulsar lo establecido en el PRONAIND, considerando su vigencia multianual, y dado que sin un canal de comunicación directa con las instancias públicas ni la asesoría sobre la implementación del Programa, sería complicada la creación de proyectos y acciones que atiendan lo establecido en el mismo.

De igual modo, esta comunicación se refleja tanto en el registro del Tablero de Control como en el informe de logros que realiza el Consejo de forma anual. Así, cada acción que el Consejo realice en el marco del seguimiento del PRONAIND tiene como propósito prevenir y contrarrestar la discriminación, al tiempo de generar políticas a favor de la igualdad de trato. Los rubros consisten en:

- I. Red de Enlaces interinstitucionales designados por las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal.

El CONAPRED exhortó a las dependencias y entidades de la APF designadas a cumplir con el Programa y a la designación de al menos un(a) funcionario(a) para fungir como Enlaces Institucionales PRONAIND. Su papel consistió en ser el puente de coordinación y comunicación entre sus respectivas instituciones y el Consejo, al tiempo de ser quienes impulsaron los proyectos alineados con el Programa dentro de las mismas.

Desde 2014, el Consejo solicitó formalmente a las personas titulares en las áreas correspondientes la designación de enlaces para la implementación del Programa, actualizando anualmente su designación.

Al cierre del programa, 147 personas fungen como Enlaces del PRONAIND, 75 titulares y 72 suplentes, lo que permite la comunicación e implementación del Programa con 67<sup>30</sup> dependencias y entidades de la APF, y siete Unidades Administrativas de la Secretaría de Gobernación.

<sup>30</sup> Se mantiene contacto con siete Unidades Administrativas de la Secretaría de Gobernación, considerando la estrecha relación y el número de líneas asignadas a dicha dependencia, siendo las siguientes: Coordinación Nacional de Protección Civil; Comisión Nacional de Seguridad; Subsecretaría de Derechos Humanos; Subsecretaría de Enlace Legislativo y Acuerdos Políticos;

Subsecretaría de Normatividad y Medios; Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos; Subsecretaría de Prevención y Participación Ciudadana.

## II. Reuniones de trabajo en Pleno y a petición de parte con los Enlaces Interinstitucionales.

Desde la implementación del PRONAIIND, anualmente se han realizado seis reuniones en Pleno con las personas designadas como Enlaces Institucionales, las cuales fueron convocadas por el Consejo con el propósito de establecer vías conjuntas de trabajo para la implementación del Programa, así como para informar y revisar los avances alcanzados hasta el último periodo reciente de la implementación.<sup>31</sup> De este modo se generó un espacio de diálogo y cooperación entre las instancias públicas participantes.

Por otro lado, a fin de orientar y resolver dudas de las instancias públicas en relación con el cumplimiento del PRONAIIND en sus proyectos de prevención y eliminación de la discriminación, o de promoción de igualdad de oportunidades y de trato, el personal del Consejo que se encarga del seguimiento al Programa realiza asesorías telefónicas, electrónicas y presenciales a petición de las instituciones interesadas, siendo ésta una actividad permanente.

## III. Seguimiento a los proyectos institucionales en el Tablero de Control PRONAIIND

El Tablero de Control es una herramienta virtual diseñada específicamente para que las entidades y dependencias de la APF registren sus proyectos, informen sobre ellos y envíen la evidencia del cumplimiento de las líneas de acción periódicamente, atendiendo las líneas de acción del programa que fueron asignadas respectivamente a cada institución que entró en operación en 2015.<sup>32</sup>

Las personas designadas como Enlaces PRONAIIND debían ingresar al Tablero de Control a través del sitio en internet del Consejo, en el URL <http://www.conapred.org.mx/>, o bien en la dirección <http://pronaiind.conapred.org.mx/>, utilizando las claves de usuario y contraseñas previamente asignadas por el Consejo.

Es importante señalar que la plataforma recopiló la información sobre las acciones, proyectos o programas de las instancias públicas participantes. Para que se cumpliera con este propósito, era indispensable haber realizado los dos elementos previos del mecanismo. El seguimiento de los proyectos en la plataforma consta de las siguientes fases:

- a) Reporte de los proyectos institucionales de las instancias de la APF.

- b) Sugerencias de mejora a los proyectos, su atención por las instancias públicas y revisión por el Consejo.
- c) Reporte de avances en la plataforma de los proyectos institucionales de la APF.

En la fase a) Reporte de los proyectos institucionales de las instancias de la APF, el Consejo solicitó el registro de los proyectos de las instituciones en la plataforma, al tiempo que se les adjuntó la *Guía para el reporte de proyectos en el Tablero de Control PRONAIIND 2014-2018*, elaborada ex profeso para facilitar la comprensión conceptual y operativa de los proyectos a fin de registrarlos en la plataforma en 2016. Además, a partir de 2017 se les adjuntó el mapa de seguimiento institucional, que ejemplificaba visualmente el avance en el reporte del PRONAIIND por línea de acción, como una herramienta para que las instituciones priorizaran las líneas faltantes por reportar.

La segunda fase, b) Sugerencia de mejora a los proyectos, su atención por las instancias públicas y revisión por el Consejo, el CONAPRED, en atención a su atribución de formular sugerencias de mejora para el cumplimiento del Programa y con base en los criterios previamente establecidos en la *Guía para el reporte*, realizó las sugerencias de mejora a los proyectos registrados en la plataforma, que fueron analizadas y atendidas por las instancias públicas en el Tablero de Control.<sup>33</sup>

Posteriormente, y considerando los criterios establecidos en la *Guía*, el Consejo cambió el estatus *en progreso* solamente para aquellos proyectos que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos del PRONAIIND, y que por lo tanto aportaban a la prevención y combate de la discriminación, así como a la generación de políticas para la igualdad de trato.

Finalmente, en la fase c) Reporte de avances en la plataforma de los proyectos institucionales de la APF, con el objetivo de concluir el ciclo anual de implementación, el Consejo solicitó a las dependencias reportar los avances de implementación de sus proyectos, así como la documentación probatoria de ellos en el Tablero de Control.

## IV. Informes de logros

Como se ha mencionado, cada año desde la implementación del PRONAIIND, y en atención al 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, de la SHCP, se elaboraron los informes sobre los avances del PRONAIIND, analizando la información vertida en el Tablero de Control, principalmente, más no exclusivamente.

información enviada, el Consejo seleccionó a las instituciones más estratégicas para orientarlas a fin de que sus proyectos y acciones emprendidas atendieran de mejor manera lo establecido en el Programa Nacional.

<sup>33</sup> La función de formular sugerencias de mejora y su atención en la plataforma fue una mejora al sistema, que comenzó a operar en 2016. Por ello, en 2015 todavía se realizaron las observaciones de mejora en formato físico.

<sup>31</sup> Las reuniones plenarias de enlaces se realizaron en las siguientes fechas: 26 de marzo de 2015, 12 de octubre de 2015, 27 de mayo de 2016, 13 de diciembre de 2016, 27 de noviembre de 2017 y el 22 de mayo de 2018.

<sup>32</sup> En 2014, el Consejo solicitó y recabó la información a las instancias públicas sobre los programas, proyectos y/o acciones que realizarían o ya estaban implementado en ese año para la atención de las líneas de acción asignadas a su institución en formato físico. A partir de la

Estos informes tienen por objetivo presentar los resultados más relevantes de la implementación del Programa por parte de las instituciones de la APF participantes, entre los que pueden observarse los resultados de las acciones de prevención y eliminación de la discriminación que el Consejo desarrolla. Asimismo, muestra el avance obtenido de los indicadores del PRONAIIND, brindando información aproximada de la implementación del Programa y, por ende, del cumplimiento de sus objetivos.

Por tanto, la presentación de dichos informes es una herramienta de transparencia y rendición de cuentas de las acciones del Consejo y demás instituciones en su contribución a la sociedad para la prevención, combate a la discriminación y el impulso de acciones para la igualdad de trato.

Dichos informes se encuentran disponibles en la página de la Secretaría de Gobernación<sup>34</sup> y en la página del CONAPRED en los siguientes vínculos electrónicos:

- Informe de Logros PRONAIIND 2014  
<[http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros\\_2014\\_PRONAIIND.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros_2014_PRONAIIND.pdf)>
- Informe de Logros PRONAIIND 2015  
<[http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros\\_2015\\_PRONAIIND.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros_2015_PRONAIIND.pdf)>
- Informe de Logros PRONAIIND 2016  
<[http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros\\_2016\\_PRONAIIND.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros_2016_PRONAIIND.pdf)>
- Informe de Avances y Resultados PRONAIIND 2017  
<<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/AvanceyResultados2017PRONAIIND%281%29.pdf>>

---

<sup>34</sup> <<https://www.gob.mx/segob/documentos/programas-derivados-del-plan-nacional-de-desarrollo-2013-2018-21310>>

## Auditorías

Se cuenta con información de las dos auditorías realizadas por el Órgano Interno de Control (OIC) del CONAPRED dirigidas al desempeño sobre la implementación del PRONAIIND. La primera auditoría 05/2015, realizada en 2015, sobre el ejercicio 2014 del programa, solicitó información sobre su operación.

Derivado de la entrega de documentación requerida para la auditoría, se hicieron cuatro observaciones en total dirigidas a la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas (DGAELPP), de las cuales tres se encuentran en estatus de atendidas y una solventada. A continuación se explican las acciones emprendidas por la DGAELPP a las cuatro observaciones realizadas por el OIC.

Sobre la primera observación relacionada con la implementación de las líneas de acción del programa, para garantizar la comprensión de las mismas, fortalecer el seguimiento de su correcta alineación de las actividades de las instancias que reportan, así como planear las actividades necesarias para la implementación del programa, el Consejo, y con especial participación de la DGAELPP, en 2015 generó diversos materiales y herramientas que progresivamente han permitido difundir los conceptos clave para entender la política antidiscriminatoria, tales como el Modelo para la Defensa de Casos de Discriminación, el Catálogo de Medidas para la Igualdad y la oferta de capacitación en línea a través de la plataforma “Conéctate” y asesorías a las instancias públicas para orientarles en la aplicación de la perspectiva antidiscriminatoria en su ámbito de competencia.

Asimismo, con la finalidad de que las dependencias y entidades de la APF realicen un adecuado seguimiento del PRONAIIND, el Consejo diseñó la herramienta denominada “Tablero de Control”, con la que se fortaleció el seguimiento de los proyectos y acciones reportadas de las líneas de acción de cada una de las entidades y dependencias de la APF.

En este sentido, y buscando el desarrollo de una planeación adecuada para la implementación del PRONAIIND, dentro de la plataforma virtual Tablero de Control, las instituciones como el CONAPRED señalaron en cada uno de sus proyectos el periodo para ejecutarlos, eligiendo entre el plazo corto (0 a 6 meses), el mediano (7 a 12 meses) y el largo (13 meses en adelante); registrando la fecha de inicio y término de cada proyecto.

A fin de atender la segunda observación, relacionada con la ejecución, seguimiento, supervisión y control interno e interinstitucional del PRONAIIND, el CONAPRED, a través de la DGAELPP, estableció una estrategia de seguimiento al programa. En un primer momento esta estrategia contenía: 1. Designación y actualización de enlaces institucionales PRONAIIND; 2. Información y capacitación a dependencias y entidades de la APF sobre el Tablero de Control, y 3. Asesorías telefónicas y presenciales. La estrategia se fortaleció en la medida en que fue avanzando el proceso de implementación

del programa, como se explica en el apartado de “Seguimiento y control” de este documento.

La supervisión y control interno del PRONAIIND se llevó a cabo a través de la comunicación continua con cada una de las personas enlaces del programa. Para la implementación de proyectos registrados por el CONAPRED y el seguimiento a los indicadores, se realizaron reuniones mensuales de trabajo y el registro en el Tablero de Control de los principales proyectos.

A nivel interinstitucional, el seguimiento se realizó a través de las y los enlaces interinstitucionales, con reuniones de trabajo en pleno; además, se impartieron asesorías y retroalimentaciones por parte del Consejo, cuyo seguimiento se hizo por oficio y mediante el Tablero de Control.

En cuanto a la tercera observación, relacionada con la precisión de las funciones conferidas al personal de la DGAELPP y el diseño de líneas metodológicas de la medición del impacto del PRONAIIND, el CONAPRED, a través de la DGAELPP, estableció un mecanismo de control y programa de trabajo entre el personal adscrito. Así, para la atención del PRONAIIND, existe una Dirección de Área, una Subdirección y dos Jefaturas de Departamento, entre las cuales se distribuyeron cuatro funciones principales: 1. Establecimiento de comunicación con las personas enlaces del Programa; 2. Análisis de los proyectos registrados en el Tablero de Control; 3. Retroalimentación y seguimiento por oficio de los proyectos interinstitucionales, y 4. Elaboración del Informe Anual de Logros del PRONAIIND.

El procedimiento a seguir en el diseño de líneas metodológicas de la medición del impacto del programa es a través de los diez indicadores y del informe de logros de los programas derivados del PND que coordina la SHCP.

La última observación, relacionada con los indicadores del PRONAIIND, particularmente los relativos al objetivo 3, indicadores 3.1, 3.2 y 3.3, fue atendida por el CONAPRED con el seguimiento, en conjunto con la SHCP, a la elaboración y aprobación de los indicadores, cuidando en todo momento que fueran claros, relevantes y auditables; se elaboró una ficha por cada uno de los indicadores, las cuales fueron publicadas en el PRONAIIND con una periodicidad bianual, de acuerdo con la información base que proporcionó el CONEVAL, misma que hizo referencia a 2012. El CONAPRED continúa en coordinación con el CONEVAL para proporcionar la información de este indicador.

Asimismo se cuenta con la información de la segunda Auditoría No. 03/2018 realizada también por el OIC en abril de 2018.

Derivado de la entrega de documentación requerida, el OIC realizó una observación a la que se le dio la debida respuesta, quedando solventada.

Sobre la única observación referida, acerca del monitoreo a la implementación de la línea de acción del PRONAIIND, relativa a la accesibilidad web, particularmente la línea 1.3.4 Emitir

instrumentos jurídicos para establecer progresivamente la obligatoriedad de contar con páginas web y servicios electrónicos institucionales accesibles, se comenta lo siguiente:

El 3 de diciembre de 2015 se publicó en el *DOF* el “Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales de accesibilidad web que deben observar las dependencias y entidades de la administración pública federal y las empresas productivas del Estado”. El apartado tercero del acuerdo establece que corresponde a la SFP la supervisión y evaluación de la implementación de las disposiciones generales.

En ese sentido, el CONAPRED, a través de la Coordinación de Comunicación Social (CCS), área responsable de impulsar la línea 1.3.4 del PRONAIIND, solicitó en 2017 a la SFP, por conducto de la Unidad de Gobierno Digital, el avance de las disposiciones generales, sin embargo, no se obtuvo una respuesta a la solicitud, por lo que en julio de 2018 la Presidencia del CONAPRED emitió una comunicación a la Coordinación de Estrategia Digital Nacional de la Oficina de la Presidencia de la República y a la Unidad de Gobierno Digital de la SFP.

Ambas instancias informaron detalladamente los avances anuales obtenidos en la implementación de las disposiciones de accesibilidad web. De esa información destaca:

- Creación de la Subcomisión de Accesibilidad Web, en el marco de la Comisión Intersecretarial para el Desarrollo del Gobierno Electrónico en 2016.

- Publicación en el *DOF* del “Acuerdo por el que se emite la Guía para la estandarización y certificación de los trámites digitales con Sello de Excelencia en Gobierno Digital”, que contempla la accesibilidad web como componente obligatorio para la obtención del sello de excelencia.
- Publicación de la Declaratoria de Accesibilidad Web de la Ventanilla Única Nacional en 2016 y actualizada en 2017; por lo que el portal <www.gob.mx> cumple con el estándar AA de Accesibilidad WCAG 2.0 (WAI-AA), así como las 5,572 fichas de las 311 fichas de trámite de 23 entidades federativas y 5 municipios del país.
- Elaboración de guías y documentos de referencia para aplicar las disposiciones generales de accesibilidad web.
- Acciones de sensibilización y capacitación.

## RESULTADOS Y BENEFICIOS ALCANZADOS E IMPACTOS IDENTIFICADOS

Como se mencionó en los antecedentes, la discriminación en México es un problema social complejo y multifactorial, derivado de largos procesos históricos y arraigado culturalmente, que permea las instituciones sociales y públicas, en el ámbito público y en el privado, afectando el acceso y disfrute de los derechos humanos y libertades de las personas, generalmente aquellas pertenecientes a grupos históricamente discriminados. Por ello es necesaria la acción decidida del Estado mexicano para combatirla y lograr garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación para estos grupos.

En este escenario, el PRONAIIND 2014-2018 se define como el programa antidiscriminatorio derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, cuya finalidad es articular los esfuerzos del gobierno federal para contrarrestar la discriminación. A continuación se detallan los avances y resultados obtenidos en sus seis objetivos.

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

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

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

**Presupuesto.** Respecto al tema presupuestario, se incorporaron criterios generales antidiscriminatorios en el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2017 y 2018, en los que se estableció que las reglas de operación de los programas federales deberían considerar el principio de igualdad y no discriminación, así como la eliminación de los obstáculos que impiden el ejercicio de los derechos humanos de las personas, por lo que los más de 60 programas federales sujetos a esta normatividad deben diseñar e instrumentar sus reglas de operación observando estos criterios.

**Protocolos.** Con el objetivo de guiar en la instrumentación de las obligaciones derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación a las instancias públicas, se desarrollaron

herramientas pertinentes al quehacer público, de las que destacan: a) el “Protocolo de la PGR para la atención de casos que involucran la orientación sexual o la identidad de género”; b) el “Protocolo para el acceso sin discriminación a la prestación de servicios de atención médica de las personas LGBTTTI, y guías específicas”, por parte de la Secretaría de Salud; c) la Guía para prevenir el perfilamiento racial del INM.

**Código de ética y cláusulas antidiscriminatorias.** La incorporación del principio de igualdad y no discriminación en el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal por la SFP a partir de 2015 estableció para el servicio público en el ámbito federal la obligación de conducirse bajo este principio en el desempeño de sus funciones. Esto mismo sucedió en los códigos de conducta institucionales, lo que implicó un avance importante reflejado en el indicador 1.1. “Porcentaje de dependencias y entidades paraestatales que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos”, dado que en 2014 se registraba apenas un 0.5% de dependencias con dicha cláusula en su normatividad interna, mientras que para septiembre de 2018, 79.1% de las mismas ya había incorporado la cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos o códigos de conducta institucionales.

**Certificación en Norma de Igualdad.** La Presidencia de la República determinó que las instituciones públicas del gobierno federal se debían certificar en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFC-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (STPS, INMUJERES y CONAPRED), para que en el ámbito laboral de las y los servidores públicos existieran condiciones de mayor respeto a este principio.

Además de constituir un adelanto en la gestión interinstitucional, por el trabajo de coordinación entre las tres instancias, la norma estableció los requisitos para que todos los centros de trabajo -de cualquier sector, actividad y giro- puedan certificarse en materia de igualdad laboral y no discriminación, instituyendo un proceso de auditoría y/o verificación de implementación de las acciones y su calidad, así como instaurando un comité interno de seguimiento de la norma para alcanzar mejores prácticas.

**Accesibilidad web en el servicio público.** La SFP, en colaboración con la Oficina de la Presidencia, publicó en 2015 el “Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales de accesibilidad web que deben observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las empresas productivas del Estado”. En ese sentido, la página <www.gob.mx>, que concentra información importante de las instancias públicas de la APF, logró una declaratoria “AA de Accesibilidad WCAG 2.0 (WAI-AA)”, que incluye a las fichas de trámites registrados en la página.

**Lineamientos de comunicación social.** Para contrarrestar la reproducción de estereotipos y prejuicios discriminatorios en las campañas públicas, la SNM de la SEGOB emitió los lineamientos de comunicación social para la APF vigentes en los

ejercicios 2016 y 2017, en los que estableció que las campañas y sus contenidos deben promover la igualdad y erradicar los estereotipos discriminatorios, así como promover la accesibilidad a los contenidos que se transmiten en lenguas indígenas y lengua de señas mexicana.

**Capacitación al servicio público.** A través de la capacitación presencial y a distancia que ofrece el CONAPRED, cuyo objetivo es que las personas del servicio público adquieran mayor sensibilidad y comprensión del fenómeno discriminatorio para poder prevenirlo, se logró el aumento considerable de personas capacitadas: mientras en 2013 se tenían contabilizadas 5,696 personas capacitadas, para septiembre de 2018 la capacitación acumulada alcanzó a 178,000 servidores y servidoras públicos del ámbito federal, estatal, municipal y organismos autónomos (indicador 1.2. “Número de personas del servicio público que se capacitaron en materia de igualdad y no discriminación”).

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

Derivado de la obligación estatal de proteger a la sociedad contra actos discriminatorios, se instauraron mecanismos que facilitaran este trabajo a las instancias de la APF, de tal manera que la sociedad encontrara posibilidades de exigir su derecho a la no discriminación en las instituciones públicas, y no sólo a través del CONAPRED, como forma de avanzar hacia tener un recurso accesible para la sociedad.

**Mecanismo de Gestión Pública Sin Discriminación.** El CONAPRED diseñó e impulsó, en alianza con la SFP, el *Mecanismo de Gestión Pública Sin Discriminación*, herramienta que tiene por objetivo guiar a las dependencias y entidades de la APF a cumplir con sus obligaciones de generar y aplicar una política de protección y garantía frente a actos discriminatorios, protegiendo al personal adscrito y a la población usuaria de sus servicios en cuatro fases principales: i) prevención, ii) atención de casos presuntamente discriminatorios, iii) capacitación y iv) registro de casos.

A partir de la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en el Código de Ética de la APF y los códigos de conducta institucionales, los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada institución funcionan como el mecanismo responsable de las acciones orientadas a velar por la protección del derecho.

**Protocolo de actuación de Comités de Ética.** Para dar soporte a estas tareas, se publicó en el *DOF* el “Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de presuntos actos de discriminación”, y el CONAPRED elaboró el “Modelo para la defensa de casos de discriminación”. Ambos documentos delinean las bases de actuación para quienes integran los Comités de Ética en cuanto a las acciones preventivas y en la atención a denuncias por presuntos actos discriminatorios. Acompaña a estos preceptos

orientadores, una estrategia de capacitación para su implementación que ha logrado capacitar en 2018 a 271 personas en su modalidad virtual y 251 presencialmente.

**Lineamientos para reparación del daño en casos de discriminación.** De manera complementaria, la publicación en el *DOF* de los “Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación” permite operacionalizar en la APF la obligación de reparar de manera integral a las personas que han sido discriminadas, estableciendo para ello medidas administrativas, de reparación, de satisfacción, de rehabilitación y garantías de no repetición derivadas de actos discriminatorios.

**Protección antidiscriminatoria en el consumo.** Por otra parte, la alianza con la PROFECO para fortalecer la protección de actos discriminatorios en el ámbito del consumo, permitió que esta institución reciba y atienda de mejor manera las denuncias de la ciudadanía sobre discriminación cometida por proveedores privados de bienes y servicios, las cuales pueden derivar en procesos administrativos que pueden llegar a la imposición de sanciones económicas; con ello se facilita la justiciabilidad del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del mercado.

Los principales resultados del programa en relación con los mecanismos administrativos eficientes para proteger a la sociedad contra actos discriminatorios se constatan con el desempeño del indicador 2.1. “Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana por discriminación”, que en 2013, previo a la implementación del PRONAIND, sólo 0.5% de las dependencias de la APF contaban con este tipo de mecanismos; a septiembre de 2018, y como resultado de la aplicación del programa, la proporción de entidades que cuentan con instrumentos de atención a quejas por discriminación, ascendió hasta ubicarse en 85%.

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

La desigualdad social no se reduce a la distribución de la riqueza o la pobreza, sino que también es producida y reforzada por la desigualdad de trato o discriminación que viven grupos sociales históricamente discriminados o quienes lo son de manera sistemática y evidente, lo cual amplía y agrava las brechas de desigualdad en el acceso y goce de los derechos humanos de estos grandes porcentajes de población, afectando su proyecto de vida y la calidad de la misma.

Para contrarrestar la discriminación se torna indispensable la implementación de acciones deliberadas de carácter proactivo a fin de cerrar las brechas de desigualdad, considerando las

circunstancias específicas de cada grupo en situación de discriminación.

El cierre de brechas de desigualdad en los ámbitos del derecho a la educación, salud, trabajo, seguridad social, económicos, civiles y políticos es un desafío estructural que presenta avances incrementales.

**Educación.** Resalta el impulso y fortalecimiento del Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT), implementado por el INEA y el Programa de Apoyo a la Educación Indígena del CDI. El primero es un programa en ámbitos rurales y urbanos, enfocado a garantizar que personas con discapacidad, población indígena, personas adultas y personas migrantes concluyan la educación obligatoria; este programa mejoró su enfoque diferenciado y pertinente para llegar a sus poblaciones objetivo. El segundo programa se enfoca en ofrecer soluciones de acogida y alimentación para la conclusión de la educación básica de la niñez indígena.

**Salud.** Destaca 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 Específicas”. Acerca de este Protocolo cabe mencionar tres aspectos. Primero, fue elaborado con la participación de las organizaciones de la sociedad civil LGBTTTI, en coordinación con las instancias de salud, y el CONAPRED. Segundo, establece criterios claros para brindar atención médica sin discriminación motivada por orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, evitando la reproducción de prácticas discriminatorias tales como la mutilación genital a las personas recién nacidas con características sexuales distintas al promedio. Tercero, al ser emitido por la instancia pública rectora en la materia, puede ser retomado por otras instituciones de salud pública y privada.

**Participación política.** Se publicó 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”, que facilitó el ejercicio del voto de las personas trans en las elecciones de julio de 2018.

**Identidad.** Se publicó el “Acuerdo por el que se reforma el diverso por el que se dan a conocer los Lineamientos para el trámite de pasaportes y del documento de identidad y viaje en territorio nacional”, mismo que permite la modificación de pasaportes luego del procedimiento de reconocimiento de la identidad de género (o juicio especial de reasignación de concordancia sexo genérica). Estas herramientas posibilitan a la población trans del país la garantía de su derecho a la identidad.

**Acceso a créditos.** En el marco del goce de los derechos económicos, diversas instancias realizaron acciones para eliminar obstáculos en el acceso a créditos productivos por parte de las mujeres, mujeres indígenas, personas jóvenes,

pueblos indígenas y, en general, a las personas que no son atendidas por la banca comercial. Destaca la creación del Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI) por parte del CDI y el FND; el PRONAFIM de la SE; créditos enfocados a mujeres y personas jóvenes del INADEM; Programa de Financiamiento para Pequeños Productores del FND, entre los más importantes.

Estos avances, sin embargo, fueron insuficientes para lograr las metas establecidas para 2018. Las causas estructurales de estas brechas de desigualdad que se ven reflejadas en los indicadores desafían a la política antidiscriminatoria como una acción deliberada que corresponda a un alto grado de coordinación administrativa y presupuestaria por parte de las secretarías de Estado que forman parte del Ejecutivo Federal.

El indicador 3.1. “Porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo” pasó de 8.5% en 2012 a 7.1% en 2016, teniendo como meta 4.6% para 2018.

Mientras que el indicador 3.2. “Porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud” se redujo de 24.33% en 2012 a 15.1% en 2016, siendo una reducción significativa; la meta establecida para finalizar el programa es 5%.

Finalmente, el indicador 3.3. “Porcentaje de población con discapacidad que carece de acceso a la seguridad social” pasó de 45.3% en 2012 a 40.2% en 2016, considerando como meta 33% para 2018.

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

El diagnóstico del PRONAIND identificó como un grave problema la insuficiencia de conocimiento, información y datos estadísticos sobre el fenómeno de la discriminación y la situación de los grupos en situación de discriminación, que limitaban el diseño de las políticas públicas enfocadas a reducirla. Es por ello que este objetivo buscó alcanzar y construir una base para la generación de información sobre la discriminación, los grupos y la generación de información con perspectiva antidiscriminatoria.

El sistema nacional de información estadística y geográfica ha avanzado en la producción de información sociodemográfica, económica, geográfica, de medio ambiente, de gobierno, seguridad pública y justicia, que es útil para conocer dinámicas asociadas con la desigualdad de trato. La producción de información desagregada en las encuestas nacionales y en los registros administrativos si bien ha avanzado notablemente, aún presenta desafíos importantes a fin de poder establecer una sólida base para formular políticas públicas eficaces que garanticen servicios públicos y derechos humanos sin discriminación y provean de información confiable para el diseño de medidas para la igualdad, tal como lo prevé la LFPED,

y de manera prioritaria para mujeres indígenas, pueblos originarios, afrodescendientes y personas con discapacidad.

Las fuentes de datos que las instancias públicas generan, como los registros administrativos y los padrones de los programas gubernamentales, constituyen una fuente primordial de información que debe desagregarse, de acuerdo con las identidades y factores identitarios susceptibles de discriminación.

A través de la implementación del PRONAIND, en colaboración con otras instancias públicas, se lograron avances importantes.

**ENADIS 2017.** La *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017* fue elaborada con la suma de cuatro instituciones además del CONAPRED: el INEGI, la CNDH, la UNAM y el CONACYT, lo que la hace todavía más confiable, además de que le imprimió mayor rigurosidad metodológica y científica. Cabe añadir que se sumaron los gobiernos estatales de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz, aportando recursos al proyecto para obtener una muestra más amplia de sus respectivos estados.

Además de conocer las opiniones y percepciones de la población sobre la discriminación, innovó metodológicamente al registrar las prácticas discriminatorias a las que se enfrentan los grupos en situación de discriminación y sus datos sociodemográficos, de tal manera que permite obtener información directa de mujeres, trabajadoras del hogar remuneradas, niñas y niños, adolescentes y jóvenes, personas mayores, personas indígenas, personas afrodescendientes, personas nacidas en el extranjero, personas con discapacidad, personas de la diversidad religiosa, personas no heterosexuales; permite también tener acceso a la información de personas en situación de pobreza o vulnerabilidad a la pobreza, personas residentes en localidades marginadas; asimismo hace posible una aproximación al fenómeno de la interseccionalidad de la discriminación.

Por ello, la ENADIS 2017 es un referente estadístico estratégico que da voz a los grupos discriminados en nuestro país y visibiliza las principales problemáticas a las que se enfrentan día con día. Asimismo, es una fuente valiosa de información para la actualización del diagnóstico del próximo Plan Nacional de Desarrollo y el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas antidiscriminatorias.

**Encuesta Intercensal incorpora variable afrodescendiente.** En colaboración con el INEGI y el INAH, se logró incorporar la variable de autoidentificación afrodescendiente en la *Encuesta Intercensal 2015*, cuyo resultado permite la estimación oficial de la población afrodescendiente en México, que fue de 1,381,853 personas, que representan 1.2% de la población nacional; con ello, se avanzó en el reconocimiento y visibilización de esta población que ha vivido discriminación histórica y que requiere de políticas públicas que fomenten su desarrollo.

**Perfil sociodemográfico afrodescendiente en México.** Con base en la EIC-2015, en colaboración con la CNDH y el INEGI, se desarrolló el *Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México*, estudio en el que se presentan de manera accesible las principales características sociodemográficas que permiten ubicar las desigualdades que viven las comunidades afromexicanas con mayor concentración de población afrodescendiente.

**ENDOSIG.** Como parte de una acción innovadora en materia estadística, se realizó el primer levantamiento de la *Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018*, complementaria a la información obtenida de la ENADIS. Esta Encuesta permitirá profundizar en la información sobre el derecho a la igualdad y no discriminación del colectivo LGBT, sus opiniones y experiencias de discriminación.

**Sistema de Información sobre Discriminación.** Los proyectos antes descritos son parte del sistema de información sobre discriminación que se inauguran con los resultados de la ENADIS y que, de manera incremental, sumará otras herramientas de consulta y utilización de las encuestas, así como estudios cualitativos que forman parte de la amplia agenda de investigación del CONAPRED.

Para el objetivo 4 del PRONAIND, se consideró el 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 PEF”. La fuente del indicador son estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones federales de desarrollo social.

El indicador 4.1 ha presentado variaciones importantes, en 2012 se registraron 15 programas que promovían el acceso al derecho a la no discriminación respecto al PEF, sin embargo, esa cifra disminuyó a 9 en 2016, mientras que la meta esperada para 2018 eran 20 programas. De tal forma que el comportamiento del indicador no ha sido el esperado debido principalmente a la compactación de los programas sociales realizada los primeros tres años de gobierno con el objetivo de simplificar la estructura programática del gobierno federal.

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

La discriminación es resultado de largos procesos históricos que legitiman la subordinación de un grupo sobre otro de manera arbitraria e injustificada a través de un discurso basado, reproducido y reforzado por prejuicios y estereotipos discriminadores enraizados en la cultura y permea a todas las instituciones sociales desde la familia, escuela, comunidad, medios de comunicación, los espacios laborales, etc.

La transformación cultural es necesaria para combatir los prejuicios, estereotipos y estigmas que son fuente de las prácticas discriminatorias, combatir sus raíces simbólico-culturales. Para ello, la alianza y participación con los distintos actores civiles y sociales, y medios de comunicación es imprescindible. Ése fue el propósito del quinto objetivo del programa nacional.

**Visibilización de grupos sociales discriminados.** Se generaron alianzas estratégicas con instituciones públicas vinculadas a los medios de comunicación para colaborar en maximizar la difusión de contenidos que visibilizan a los grupos en situación de discriminación y promover sus derechos humanos en diferentes medios y plataformas, mediante la firma del “Convenio de Intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales para promover la visibilización” (CICMA) en 2016, impulsado por la SNM de SEGOB, y en el que actualmente participan el SPR, NOTIMEX, el INALI, el SIPINNA, la Dirección General de Televisión Educativa, el CONAPRED y Radio Independiente, esta última del ámbito privado local. Gracias a la colaboración de las instituciones participantes, en el presente año se logró el impacto en 107,122 personas.

**Campaña Sin Odio.** La campaña “#SinTags la discriminación no nos define” (2014-2016), dirigida principalmente a jóvenes, se desarrolló para difundir en redes sociales el discurso de igualdad y no discriminación frente al discurso de odio. Esta campaña se transformó en el “Movimiento Sin Odio”, en colaboración con el IMJUVE y organizaciones civiles. Representa una segunda fase de trabajo que busca la toma de conciencia sobre el origen de las narrativas de odio para modificarlas, generando un cambio cultural. Con el “Movimiento Sin Odio” se han realizado dos campamentos internacionales para compartir estrategias y experiencias y desarrollar las habilidades necesarias para transformar el discurso discriminatorio tanto en las comunidades como en las redes sociales.

**Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia.** En marzo de 2014, el Presidente de la República decretó el “Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia”, que desde 2010 se había llamado: “Día de la Tolerancia y el Respeto a las Preferencias”. Con este reconocimiento al más alto nivel sobre la problemática discriminatoria contra la población LGBTTTI se inició una intensa campaña de comunicación y actividades vinculadas con la lucha contra la homofobia y por el reconocimiento de derechos en igualdad de condiciones para este colectivo.

**Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.** Para impulsar el cambio en el ámbito laboral es de suma relevancia la publicación e impulso de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que

tiene por objetivo impulsar el cambio cultural en las prácticas laborales de los centros de trabajo de los sectores público, privado y social para que estén alineados al derecho de la igualdad y no discriminación, modificando sus procesos de gestión y de recursos humanos; actualmente 327 centros laborales están certificados en la norma.

Se definieron dos indicadores para medir el avance del objetivo 5: el 5.1. “Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México”, que pretende contrastar los resultados de la ENADIS sobre las actitudes y percepciones más discriminatorias de la población esperando su reducción, de tal forma que en 2010 se contabiliza que 24.2% de la población estaba muy de acuerdo y de acuerdo con postulados discriminatorios, que se vieron reducidos a 23.2% en 2017.<sup>35</sup> Esto da cuenta del intenso trabajo de las instancias públicas, sociedad civil y empresas a favor de la igualdad y no discriminación.

Mientras que en el 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”, se dejó de publicar el valor para este indicador, dado que su fuente de información fue la extinta Guía de Acción contra la Discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” del CONAPRED, hoy fusionada con instrumentos similares de la STPS y el INMUJERES para generar una herramienta con mayor incidencia en el ámbito laboral.

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

Con la reforma constitucional de 2011, el sistema legal mexicano se fortaleció en el respeto, protección, garantía y promoción de los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como la inclusión explícita de los tratados internacionales sobre derechos humanos al marco normativo del país.

El CONAPRED ha promovido activamente la armonización legislativa en las entidades federativas y a través de sus acciones de coordinación, acompañamiento técnico, promoción y realización de estudios con la agenda legislativa.

Con el firme propósito de fortalecer e impulsar el marco internacional de los derechos humanos de las personas LGBTI, para que dichos estándares sean aplicados en el país, México pasó a integrar el “Grupo Núcleo de la ONU sobre Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans”, también a la Coalición por la Igualdad de Derechos de las personas LGBTI.

<sup>35</sup> A pesar de que los indicadores de 2010 y 2017 se calcularon con base en las ENADIS, la última edición sufrió cambios conceptuales y metodológicos importantes, por lo que en estricto sentido se analizaron tendencias en torno a opiniones, actitudes y experiencias de

discriminación. Para más información, consultar documento conceptual y metodológico en INEGI: <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/ena-dis/2017/>>.

En ese mismo sentido es necesario reconocer que durante este periodo también se realizaron importantes esfuerzos para la adhesión o ratificación de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (CIDI), así como a la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI).

Respecto a la armonización legislativa conforme al principio de igualdad y no discriminación, la Presidencia de la República, mediante la CJEF, en coordinación con el CONAPRED, el CIDE y la UNAM, convocó a la consulta pública virtual “México Sin Discriminación” en 2016, haciendo un llamado a la ciudadanía a participar denunciando normatividad discriminatoria vigente en el marco jurídico nacional, y de esta forma generar un diagnóstico participativo que sustentará las próximas modificaciones normativas.

Para acompañar dicho proceso, el CONAPRED publicó la colección Legislar Sin Discriminación, en la que se propone un método de análisis legislativo que permita impulsar procesos de armonización legislativa considerando la perspectiva antidiscriminatoria; primero, estableciendo recomendaciones básicas, los más altos estándares de derechos humanos de la materia en particular, el estado actual de la normatividad nacional y, resultado de dicha comparación, propuestas concretas de reforma. La colección cuenta hasta ahora con nueve tomos enfocados en temas cruciales de la agenda discriminatoria, tales como, matrimonio y familias; educación inclusiva; capacidad jurídica; libertad de expresión; trabajo del hogar; derechos colectivos y reconocimiento constitucional de las poblaciones afromexicanas; accesibilidad; derecho a la consulta de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas en torno a proyectos de desarrollo y explotación de recursos naturales.

Sin duda, los avances en la materia durante la vigencia del programa nacional se evidencian a través de los resultados obtenidos por el indicador 6.1. “Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal”, cuyo valor en 2013 era de 43.9% y hasta septiembre de 2018 aumentó a 92.8%, rebasando las expectativas establecidas en la meta del indicador.

Este avance se refleja de mejor manera analizando cada uno de sus componentes:

- Al día de hoy las 32 entidades federativas cuentan con una ley local antidiscriminatoria, frente a las 25 vigentes al momento de la publicación del PRONAIND. De esta forma, se fortaleció el marco normativo local y por tanto el respeto, protección, garantía y promoción de los derechos humanos sin discriminación en el ámbito local.
- 28 entidades federativas cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus constituciones y, con la CPEUM, se tiene un total de 29 Constituciones, con

lo cual se fortalece la protección y garantía de la ciudadanía en su derecho a la igualdad y a no ser discriminada.

- 30 códigos (federales y estatales) o que en alguna otra legislación incluyen alguna(s) de las causales relacionadas con la discriminación racial, ya sea como elemento del delito de discriminación; contra la dignidad e igualdad de las personas; por violencia de género; discriminación cultural, así como agravantes en otros delitos, conforme el artículo 4º de la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial, referente a la obligación de penar criminalmente esta discriminación.

### Evaluación de medio término

Con el afán de identificar fortalezas y áreas oportunidad del PRONAIND para mejorar su implementación, durante el segundo semestre de 2017 el CONAPRED realizó la evaluación intermedia del PRONAIND en colaboración con personas expertas, sin estar obligado a realizarlo pues no estuvo considerado en el Programa Anual de Evaluaciones mientras estuvo vigente el programa.

A partir de las recomendaciones para el buen cierre del actual Programa Nacional, el CONAPRED estableció lineamientos para el reporte de proyectos registrados en 2018, promoviendo que se atendieran líneas de acción faltantes para aumentar el cumplimiento del programa, así como la generación de propuestas de indicadores para mejorar el monitoreo de los avances de los objetivos del Programa Nacional.

Por otro lado, para atender la precariedad del diagnóstico causal sobre el fenómeno discriminatorio, que impedía en gran medida un mejoramiento de los resultados del programa, identificada en la evaluación, se recomendó a largo plazo prever e iniciar con el proceso diagnóstico del próximo PRONAIND, identificando plenamente las causas, consecuencias, magnitud del problema, identificación de la población que es afectada por la discriminación, etc.

Con ese objetivo se llevó a cabo el “Seminario de Estructuración del Fenómeno Discriminatorio como Problema Público”, espacio en donde se concluyó que la discriminación es un fenómeno estructural que requiere de un esfuerzo estatal de la magnitud del problema y del impulso correcto de políticas públicas antidiscriminatorias.

# RESUMEN EJECUTIVO DEL INFORME FINAL DEL SERVIDOR PÚBLICO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA, PROYECTO O POLÍTICA PÚBLICA

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, a través del presente Libro Blanco, da cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de julio de 2017, destacando las acciones emprendidas y los resultados obtenidos en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018, que permite integrar la información clave que documenta la gestión institucional y garantizar la transparencia en el proceso de entrega-recepción de la presente administración.

El Consejo es el responsable de coordinar, supervisar y orientar a las instancias públicas para la implementación del PRONAIND, a través de la DGAELPP, no obstante, las demás unidades administrativas son también partícipes de la consecución de los objetivos del programa mediante el impulso de los proyectos institucionales a su cargo.

El Consejo, con el compromiso de impulsar en las dependencias y entidades la ejecución del Programa, que representa un “instrumento normativo a través del que se concretan acciones orientadas a la prevención, atención y eliminación de la discriminación”, desarrolló mecanismos de coordinación que han permitido la implementación de proyectos que contribuyan al cumplimiento de la política nacional de igualdad y no discriminación.

De igual manera, el Programa se inscribe en las Metas Nacionales del PND 2013- 2018, que son: México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad, México Próspero y México con Responsabilidad Global; sin embargo, específicamente en las metas México en Paz y México Incluyente, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación,

resulta indispensable llevar a cabo diversas medidas especiales, orientadas a prevenir y eliminar todas las formas en las que se actualiza este fenómeno, a fin de consolidar la construcción de una sociedad cohesionada y con igualdad de oportunidades.

El CONAPRED atendió los ejercicios de auditoría realizados por el Órgano Interno de Control, que realizó las observaciones pertinentes para mejorar la operación del Programa. Además, con el compromiso de mejora continua, el Consejo solicitó voluntariamente la realización de una evaluación de medio término, por lo que, a partir de sus resultados, se realizaron ajustes para mejorar los procesos del Programa.

El PRONAIND 2014-2018, al ser un programa pionero en la materia, afrontó retos para su operación, como la rotación constante del personal en la Administración Pública Federal; limitación de algunos indicadores; complejidad del tema y dificultades para operar la política a nivel de acciones concretas en la APF; fragmentación de acciones y multiplicidad de agendas y mecanismos interinstitucionales; escasos recursos reflejados por recortes presupuestales, y la constante volatilidad de prioridades, lo que conlleva a un desinterés de algunos sectores y escaso desarrollo institucional de otros.

No obstante, se lograron avances destacables como: el impulso y convencimiento progresivo de las instituciones para transversalizar la política antidiscriminatoria, con un amplio respaldo social; articulación de múltiples esfuerzos al interior de la APF, con las entidades federativas y con otros actores no gubernamentales responsables de su instrumentación (OSC, academia, medios, iniciativa privada, etc.); visibilidad e impulso de la agenda de no discriminación por parte del Ejecutivo Federal; interés social en el desarrollo de la política y las acciones de rendición de cuentas, y la suma de nuevos actores a partir del énfasis del carácter estructural de la discriminación.

# ANEXOS

En el marco del ACUERDO por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, artículo 36 fracción XI, este apartado incluye una relación cronológica y ordenada por temática, del soporte documental que se generó durante las etapas de planeación, ejecución y seguimiento del Programa Nacional.

## Etapa de planeación

A) Estudios, análisis, proyectos ejecutivos y expedientes técnicos

Estudio “Proceso para la formulación y desarrollo del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED) 2013-2018”,

B) Autorizaciones y permisos

1. ACTA NO. JG/EX/1/2014 de la PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO del 22 de abril de 2014, en la que la Junta de Gobierno del CONAPRED aprueba el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018.
2. Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 2014

C) Proceso de adjudicación, contratos y convenios

1. Contrato/019/2013. Contrato de Prestación de Servicios, para contribuir y facilitar el proceso para la Formulación y desarrollo del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2013-2018.
2. Primer Entregable Contrato\_019\_2013. Oficio Entregable de fecha 20 de agosto de 2013.
3. Segundo Entregable Contrato\_019\_2013. Oficio Entregable de fecha 6 de septiembre de 2013.
4. Tercer entregable Contrato\_019\_2013. Oficio Entregable de fecha 15 de octubre de 2013.
5. Cuarto Entregable Contrato\_019\_2013. Oficio Entregable de fecha 30 de octubre de 2013.
6. Quinto Entregable Contrato\_019\_2013. Oficio Entregable de fecha 15 de noviembre de 2013.

## Etapa de ejecución y seguimiento

A) Estudios, análisis, proyectos ejecutivos y expedientes técnicos

Reporte final de resultados de la evaluación y propuestas de mejora que considera la retroalimentación del equipo de implementación del PRONAIIND

C) Proceso de adjudicación, contratos y convenios

1. Contrato del Estudio “Evaluación de Proceso del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIIND) 2014-2018”.
2. Oficio CONAPRED/DGAELPP/079/2017 del 5 de abril de 2017 envió de resultado de la investigación de mercado para efectuar el estudio “Evaluación de Proceso del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIIND) 2014-2018”.
3. Oficio CONAPRED/DPAF/JDA/279/2017 con fecha 10 de mayo de 2017 envió del tanto original del PEDIDO/CONANPRED/017/2017, celebrado con el proveedor.

E) Informes periódicos de avances

1. Informe de Logros 2014 PRONAIIND
2. Informe de Logros 2015 PRONAIIND
3. Informe de Logros 2016 PRONAIIND
4. Informe de Avance y Resultados 2017 PRONAIIND

F) Auditorías de los entes de fiscalización

Ejercicio Fiscal 2014

1. Oficio CONAPRED/OIC/TAIyDMGP/082/2015 del 3 de Julio de 2015 en el que se ordena la práctica de Auditoría.
2. Oficio CONAPRED/DGAELPP/270/2015 del 10 de Julio de 2015 en el que se indica al CONAPRED el envío de información al Órgano Interno de Control, como parte de la orden de Auditoría 05/2015.
3. Oficio CONAPRED/OIC/TAIyDMGP/087/2015 del 20 de Julio de 2015 en el que se indica al CONAPRED el envío de información al Órgano Interno de Control, como parte de la orden de Auditoría 05/2015.
4. Oficio CONAPRED/DGAELPP/283/2015 del 23 de Julio de 2015 de respuesta al amparo de a la

- orden de la Auditoría 05/2015.
5. Oficio CONAPRED/OIC/TAlyDMGP/088/2015 del 28 de julio de 2015 en el que se indica al CONAPRED el envío de información al Órgano Interno de Control, como parte de la orden de Auditoría 05/2015.
  6. Oficio CONAPRED/DGAELPP/294/2015 del 3 de agosto de 2015 de respuesta a al amparo de a la orden de la Auditoría 05/2015.
  7. Oficio DGAVPEyD/490/2015 del 12 de agosto de 2015 en el cual el CONAPRED solicita prórroga para CONAPRED el envío de información al Órgano Interno de Control, como parte de la orden de Auditoría 05/2015.
  8. Oficio CONAPRED/OIC/TAlyDMGP/090/2015 del 12 de agosto de 2015 donde el OIC otorga prórroga al CONAPRED para el envío de información al Órgano Interno de Control, como parte de la orden de Auditoría 05/2015.
  9. Oficio CONAPRED/OIC/158/2015 del 11 de septiembre de 2015 en el que se presenta la observación emitida por el OIC con su respectivo informe, como parte de la Auditoría 05/2015.
  10. Oficio CONAPRED/DGAELPP/407/2015 del 21 de octubre de 2015 de respuesta a la observación de la Auditoría 05/2015.
  11. Oficio CONAPRED/OIC/TAlyDMGP/103/2015 del 17 de septiembre de 2015 donde el OIC remite la documentación base de la auditoría 05/2015 al CONAPRED.
  12. Oficio CONAPRED/OIC/164/2015 del 25 de septiembre de 2015 en el que se presenta la observación emitida por la OIC con su respectivo informe, como parte de la Auditoría 05/2015.
  13. Oficio CONAPRED/OIC/215/2015 del 17 de diciembre de 2015 en el que se presenta la observación emitida por la OIC con su respectivo informe, como parte de la Auditoría 05/2015.
  14. Oficio CONAPRED/OIC/TAlyDMGP/137/2015 donde el OIC remite la documentación base de la auditoría 05/2015 al CONAPRED.

#### Ejercicio Fiscal 2017

1. Oficio CONAPRED/OIC/145/2018 del 18 de abril de 2018 en el que se ordena la práctica de Auditoría.
2. Oficio CONAPRED/OIC/151/2018 del 26 de abril de 2018 en el que se indica al CONAPRED el envío de información al Órgano Interno de Control, como parte de la orden de Auditoría 03/2018.
3. Oficio CONAPRED/DGAELPP/126/2018 del 10 de mayo de 2018 de respuesta a al amparo de a la orden de la Auditoría 03/2018.
4. Oficio CONAPRED/OIC/207/2018 del 18 de mayo de 2018 en el que se informa de la integración de personal a la Auditoría 03/2018.
5. Oficio CONAPRED/TAlyDMGP/018/2018 del 22 de mayo de 2018 en el que se indica al CONAPRED el envío de información al Órgano Interno de Control, como parte de la orden de Auditoría 03/2018.
6. Oficio CONAPRED/DGAELPP/145/2018 del 28 de mayo de 2018 respuesta al amparo de a la orden de la Auditoría 03/2018.
7. Oficio CONAPRED/OIC/238/2018 del 06 de junio de 2018 en el que se presenta la observación emitida por la OIC con su respectivo informe, como parte de la Auditoría 03/2018.
8. Oficio CONAPRED/OIC/238/2018 del 06 de junio de 2018 en el que se presenta la observación emitida por la OIC con su respectivo informe, como parte de la Auditoría 03/2018.
9. Oficio CONAPRED/DGAELPP/218/2018 del 8 de agosto de 2018 respuesta a la observación de la Auditoría 03/2018.
10. Oficio OIC/413/2018 del 28 de septiembre de 2018 en el que se informa el estatus de la atención a la observación a la Auditoría 03/2018.

## Fichas de los indicadores

Objetivo 1.		1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.					
Nombre del indicador		1.1. Porcentaje de dependencias y entidades paraestatales de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta.					
Fuente de información o medio de verificación		Normativa publicada en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> y/o reportada por las dependencias o entidades paraestatales de referencia dentro del mecanismo de monitoreo y evaluación del Programa.					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2013	NA	0.5%	69%	77.3%	74.3%	79.1% <sup>p/</sup>	100%
0%	NA	0.5%	69%	77.3%	74.3%	79.1% <sup>p/</sup>	100%
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
<p>Variables:</p> <p>X = Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta.</p> <p>n = Número de dependencias y entidades paraestatales de la APF que incorporan explícitamente alguna cláusula antidiscriminatoria en su reglamento interno y/o código de conducta.</p> <p>t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.</p> <p>Donde,</p> <p>t = 221</p> <p>Por lo tanto,</p> <p><math>x = (n/t) * 100</math></p>				Porcentaje			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 a septiembre de 2018			
n = Número de dependencias y entidades paraestatales de la APF que incorporan explícitamente alguna cláusula antidiscriminatoria en su reglamento interno y/o código de conducta.				175 <sup>p/</sup>			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 a septiembre de 2018			
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.				221			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 15 de agosto del 2018, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 222 a 221.
- La diferencia del valor observado entre 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la 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.
- <sup>p/</sup>: Cifras preliminares de enero a septiembre de 2018.

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		< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2013	NA	22,723	54,896	101,833	141,610	178,000 <sup>p/</sup>	189,298
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
La capacitación en igualdad y no discriminación para personas del servicio público es una de las acciones estratégicas del CONAPRED. Se estima una capacitación constante de 4,000 servidoras y servidores públicos anualmente. La cifra se obtiene a partir de la demanda promedio de los últimos dos años y de la capacidad instalada del CONAPRED en términos de capacitadores e infraestructura tecnológica.				Número de personas			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 de enero a septiembre de 2018			
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público de la APF capacitadas en igualdad y no discriminación				24,426 <sup>p/</sup>			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 de enero a septiembre de 2018			
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito estatal capacitadas en igualdad y no discriminación				7,367 <sup>p/</sup>			
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 de enero a septiembre de 2018			
Número de constancias otorgadas a personas del servicio público del ámbito municipal capacitadas en igualdad y no discriminación				803 <sup>p/</sup>			
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 de enero a septiembre de 2018			
Número de constancias otorgadas a personas de organismos autónomos capacitadas en igualdad y no discriminación				3,794 <sup>p/</sup>			

- 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.

- La meta del indicador publicada en el *DOF*, el 30 de abril de 2014, se ajustó debido al aumento de las capacidades técnicas de la plataforma "Conéctate" y a la oferta de cursos virtuales, pasando de 8 cursos en 2013 a 17 en 2017.

- De enero a septiembre de 2018 se otorgaron 36,390 constancias, de las cuales corresponden: 24,426 a la APF; 7,367 al ámbito estatal; 803 a la administración pública municipal y 3,794 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  $141,610 + 36,390 = 178,000$  constancias otorgadas a personas de la administración pública en materia de igualdad y no discriminación.

- p/: Cifras preliminares de enero a septiembre de 2018.

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		< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> >					
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2013	NA	5.3%	12.0%	84%	82.4%	85% <sup>p/</sup>	100%
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
Variables: z = porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación. n = Número de dependencias y entidades de la APF con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación. t = total de dependencias y entidades paraestatales de la APF. Donde = t = 221 z = (n/t) * 100				Porcentaje			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 de enero a septiembre de 2018			
n = Número de dependencias y entidades de la APF con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación.				188 <sup>p/</sup>			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 de enero a septiembre de 2018			
t = Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.				221			

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- Se modificó el número total de dependencias a partir de la publicación en el *DOF* el 15 de agosto del 2018, de la "Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal" pasando de 222 a 221.
- La diferencia del valor observado entre 2016 y 2017 se explica a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en julio de 2017, motivo por el cual la 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.
- p/: Cifras preliminares de enero a septiembre de 2018.

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								< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> > < <a href="http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&amp;fecha=16/06/2010">http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&amp;fecha=16/06/2010</a> > < <a href="http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx">http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici% c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx</a> >
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018	
2012								
8.5%	NA	8.0%	NA	7.1%	NA	ND <sup>p/</sup>	4.6%	
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición	
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.				Porcentaje			Bienal	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 de enero a septiembre de 2018				
a) Población de 3 a 5 años que no cuenta con educación preescolar terminada y no asiste a la escuela. b) Población nacida hasta 1981 que no cuenta con la educación primaria terminada. c) Población nacida a partir de 1982 que no cuenta con la educación secundaria terminada.				ND <sup>p/</sup>				

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

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible. El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010, por el CONEVAL. Derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor para 2015 y 2017, mientras que el valor de 2018 estará disponible en el segundo semestre de 2019.

- p/: Cifras preliminares de enero a septiembre de 2018.

PROGRAMA NACIONAL  
PARA LA IGUALDAD  
Y NO DISCRIMINACIÓN  
Libro Blanco 2014 - 2018

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								< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> > < <a href="http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&amp;fecha=16/06/2010">http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&amp;fecha=16/06/2010</a> > < <a href="http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx">http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici% c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx</a> >
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018	
2012								
24.3%	NA	19.5%	NA	15.1%	NA	ND <sup>p/</sup>	5%	
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición	
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.				Porcentaje			Bienal	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 de enero a septiembre de 2018				
Población no afiliada o inscrita para recibir servicios de salud por parte del Seguro Popular, y que tampoco es derechohabiente de alguna institución de seguridad social.				ND <sup>p/</sup>				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible. El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010, por el CONEVAL. Derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor para 2015 y 2017, mientras que el valor de 2018 estará disponible en el segundo semestre de 2019.
- p/: Cifras preliminares de enero a septiembre de 2018.

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								< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> > < <a href="http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&amp;fecha=16/06/2010">http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&amp;fecha=16/06/2010</a> > < <a href="http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx">http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx</a> >
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018	
2012	NA	42.9%	NA	40.2%	NA	ND <sup>p/</sup>	33%	
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición	
De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 16 de junio de 2010.				Porcentaje			Bienal	
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 de enero a septiembre de 2018				
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>				ND <sup>p/</sup>				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible. El valor del indicador resulta de la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el DOF el 16 de junio de 2010, por el CONEVAL. Derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor para 2015 y 2017, mientras que el valor de 2018 estará disponible en el segundo semestre de 2019.
- p/: Cifras preliminares de enero a septiembre de 2018.

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

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- 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 y el valor de 2018 hasta finales de 2019.
- p/: Cifras preliminares de enero a septiembre 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				< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> >			
Línea base	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018	Meta 2018
2010	NA	NA	NA	NA	23.2%	NA	18.3%
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
<p>Se interpretará la variación en la percepción de las personas entrevistadas en la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) en México [a realizarse en este sexenio] respecto de la ENADIS 2010, a través de un Índice de percepción de la discriminación que caracteriza a grupos de la población por medio de una escala de Likert en grados de: muy alto, alto, medio, bajo o muy bajo nivel de percepción.</p> $IPD = \left( \frac{PA + PMA}{P} \right) \times 100$ <p>En donde:                      IPD = Índice de percepción de la discriminación                      PA = Estimación de la población caracterizada por un alto nivel de percepción de discriminación                      PMA = Estimación de la población caracterizada por un muy alto nivel de percepción de discriminación                      P = Estimación de la población total susceptible de caracterizarse por medio de las respuestas a los reactivos de la ENADIS</p>				Porcentaje			Quinquenal
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 de enero a septiembre de 2018			
PA = Estimación de la población caracterizada por un alto nivel de percepción de discriminación.				NA			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 de enero a septiembre de 2018			
PMA = Estimación de la población caracterizada por un muy alto nivel de percepción de discriminación.				NA			
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 de enero a septiembre de 2018			
P = Estimación de la población total susceptible de caracterizarse en una escala de Likert en grados de: muy alto, alto, medio, bajo o muy bajo nivel de percepción de discriminación por medio de los reactivos de la ENADIS.				NA			

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

- El valor observado del indicador en 2017 se obtiene a partir de la estimación de la población de 18 y más años con un “alto” nivel de percepción de discriminación, es decir, 13,826,227 personas (variable PA), más la estimación de la población con un “muy alto” nivel de percepción de discriminación, con una cifra de 5,655,604 personas (variable PMA), entre la estimación total de la población según la encuesta nacional, es decir, 84,008,180 (variable P), por cien, dando como resultado el 23.2%.
- Para el cálculo 2017 se utilizó el Cuestionario de Opinión y Experiencias y el Cuestionario General de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). A pesar de que los indicadores de 2010 y 2017 se calcularon con base en las ENADIS, la última edición sufrió cambios conceptuales y metodológicos importantes, por lo que en estricto sentido sólo podemos analizar tendencias en torno a opiniones, actitudes y experiencias de discriminación (véase documento conceptual y metodológico en INEGI en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enadis/2017/>).

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

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

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

- 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		< <a href="http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014">http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&amp;fecha=30/04/2014</a> >					
Línea base	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Meta 2018
2013	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
43.9%	NA	78.6%	83.7%	89.8%	89.8%	92.8% <sup>p/</sup>	59.1%
Método de cálculo				Unidad de medida			Frecuencia de medición
<p>Impulso a la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal considerando a, b y c.</p> $\text{Indicador} = \frac{a + b + c}{98} \times 100$ <p>VARIABLES:</p> <p>a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32).</p> <p>b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33).</p> <p>c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial</p>				Porcentaje			Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 de enero a septiembre de 2018			
a) Número de entidades federativas que cuentan con una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (32).				32 <sup>p/</sup>			
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 de enero a septiembre de 2018			
b) Número de constituciones (federal, estatales y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33).				29 <sup>p/</sup>			
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 de enero a septiembre de 2018			
c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (33).				30 <sup>p/</sup>			

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

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

- p/: Cifras preliminares de enero a septiembre de 2018.

## GLOSARIO

Concepto	Definición
<b>Accesibilidad universal</b> <sup>36</sup>	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.
<b>Acciones afirmativas</b> <sup>37</sup>	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 <i>de facto</i> y que tengan como objetivo la realización progresiva de cambios estructurales necesarios para modificar las causas y efectos de la discriminación contra determinados grupos.
<b>Afrodescendientes y población afroamericana</b> <sup>38</sup>	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.  <i>Población afroamericana</i> es el término que se utiliza para identificar a las personas mexicanas con ascendencia africana.
<b>Control de constitucionalidad</b> <sup>39</sup>	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.
<b>Crímenes de odio</b> <sup>40</sup>	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.

<sup>36</sup> 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.

<sup>37</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> 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).

<sup>40</sup> Rodrigo Parrini Roses, *Crímenes de odio por homofobia: un concepto en construcción*. México, INDESOL, 2012.

## Discriminación<sup>41</sup>

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<sup>42</sup>

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<sup>43</sup>

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<sup>44</sup>

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

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

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

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

**Travesti:** Es la persona que viste y usa manierismos propios del género opuesto socialmente asignado al sexo de nacimiento. Puede deberse a razones de gusto estético, necesidades laborales,

<sup>41</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> INMUJERES, *Glosario de género*. México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

<sup>44</sup> 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\\_INACCS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP-HOMO-WEB_Sept12_INACCS.pdf)>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

fetichismo sexual. La persona mantiene su identidad de género o sexo psicológico o social de nacimiento. Generalmente la persona se traviste ocasionalmente.

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

#### **Índice de Gini<sup>45</sup>**

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

#### **Medidas de inclusión<sup>46</sup>**

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<sup>47</sup>**

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<sup>48</sup>**

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

#### **Orientación sexual<sup>49</sup>**

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.<sup>50</sup>

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.

<sup>45</sup> Véase “Índice de Gini”, en El Banco Mundial [en línea]. <<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

<sup>46</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>47</sup> *Idem*.

<sup>48</sup> UNESCO, *Informe Mundial sobre la Cultura*. París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000.

<sup>49</sup> 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](http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf)>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

<sup>50</sup> CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

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:<sup>51</sup>

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<sup>52</sup>

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.<sup>53</sup>

## Trabajadoras/es del hogar<sup>54</sup>

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

## Trans<sup>55</sup>

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.<sup>56</sup>

## Transfobia<sup>57</sup>

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

## Transversalización<sup>58</sup>

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<sup>59</sup>

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

<sup>51</sup> *Idem*.

<sup>52</sup> Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

<sup>53</sup> 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](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)>.

<sup>54</sup> Convenio 189 de la OIT.

<sup>55</sup> CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit., p. 16.

<sup>56</sup> *Idem*.

<sup>57</sup> CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit., p. 16.

<sup>58</sup> PNUD, *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006.

<sup>59</sup> Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

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.

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

<b>AMEXCID</b>	Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo
<b>APF</b>	Administración Pública Federal
<b>BANCOMEXT</b>	Banco Nacional de Comercio Exterior, S. N. C.
<b>CAPUFE</b>	Caminos y Puentes Federales
<b>CDMX</b>	Ciudad de México
<b>CEAV</b>	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
<b>CEIDAS</b>	Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social, A. C.
<b>CEIICH</b>	Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades
<b>CENSIDA</b>	Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA
<b>CELADE</b>	Centro Latinoamericano de Demografía
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>CEPCI</b>	Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses
<b>CERD</b>	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
<b>CDI</b>	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
<b>CIAF</b>	Curso Internacional de Alta Formación
<b>CICMA</b>	Convenio de Intercambio de Contenidos y Materiales Audiovisuales
<b>CIDE</b>	Centro de Investigación y Docencia Económicas
<b>CIDH</b>	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
<b>CIESAS</b>	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
<b>CIJ</b>	Centros de Integración Juvenil
<b>CJEF</b>	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal
<b>CNDH</b>	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
<b>CNS</b>	Comisión Nacional de Seguridad
<b>COFEMER</b>	Comisión Federal de Mejora Regulatoria
<b>COLEF</b>	El Colegio de la Frontera Norte
<b>COLMEX</b>	El Colegio de México
<b>CONACYT</b>	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
<b>CONADIS</b>	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad
<b>CONAFE</b>	Consejo Nacional de Fomento Educativo
<b>CONALEP</b>	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
<b>CONAPO</b>	Consejo Nacional de Población
<b>CONAPRED</b>	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
<b>CONAVIM</b>	Comisión Nacional para Prevenir la Violencia contra las Mujeres
<b>CONEVAL</b>	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
<b>CONDUSEF</b>	Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
<b>COPRED</b>	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
<b>CTE</b>	Comités Técnicos Especializados
<b>DGETA</b>	Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria
<b>DGTVE</b>	Dirección General de Televisión Educativa
<b>DDHH</b>	Derechos Humanos

<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Federación
<b>EMIF</b>	Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México
<b>ENADIS</b>	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México
<b>ENDOSIG</b>	Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género
<b>FLACSO</b>	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
<b>FND</b>	Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero
<b>GAP</b>	Guía de Acción Pública
<b>GPR</b>	Gestión para Resultados
<b>GT-CERD</b>	Grupo de Trabajo para el Cumplimiento de las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
<b>GTI</b>	Grupo de Trabajo Interinstitucional
<b>GUÍA ICI</b>	Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión
<b>IFT</b>	Instituto Federal de Telecomunicaciones
<b>IJJ</b>	Instituto de Investigaciones Jurídicas
<b>IMER</b>	Instituto Mexicano de la Radio
<b>IMJUVE</b>	Instituto Mexicano de la Juventud
<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>IMT</b>	Instituto Mexicano del Transporte
<b>INADEM</b>	Instituto Nacional del Emprendedor
<b>INAFED</b>	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal
<b>INAH</b>	Instituto Nacional de Antropología e Historia
<b>INALI</b>	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
<b>INAP</b>	Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.
<b>INAPAM</b>	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
<b>INCA RURAL</b>	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A. C.
<b>INDESOL</b>	Instituto Nacional de Desarrollo Social
<b>INE</b>	Instituto Nacional Electoral
<b>INEA</b>	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
<b>INECC</b>	Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático
<b>INEGI</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
<b>INER</b>	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
<b>INFONAVIT</b>	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
<b>INM</b>	Instituto Nacional de Migración
<b>INMUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>IPN</b>	Instituto Politécnico Nacional
<b>ISSFAM</b>	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
<b>ISSSTE</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
<b>LFPED</b>	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
<b>LGBTTTI</b>	Lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales
<b>LGBTI</b>	Lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales
<b>NMX</b>	Norma Mexicana
<b>NOM</b>	Norma Oficial Mexicana

<b>NOTIMEX</b>	Agencia de Noticias del Estado Mexicano
<b>OACNUDH</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<b>OEA</b>	Organización de los Estados Americanos
<b>OEI</b>	Organización de Estados Iberoamericanos
<b>ODM</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PEF</b>	Presupuesto de Egresos de la Federación
<b>PEMEX</b>	Petróleos Mexicanos
<b>PGR</b>	Procuraduría General de la República
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PPCI</b>	Programa para la Productividad y Competitividad Industrial
<b>PRODECON</b>	Procuraduría de la Defensa del Contribuyente
<b>PROFECO</b>	Procuraduría Federal del Consumidor
<b>PROFEDET</b>	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
<b>PROFEPA</b>	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
<b>PRONAFIM</b>	Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y a la Mujer Rural
<b>PRONAIND</b>	Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación
<b>PROSOFT</b>	Programa para el Desarrollo de la Industria de Software y la Innovación
<b>Red INTEGRA</b>	Red de Investigación Interdisciplinaria sobre Identidades, Racismo y Xenofobia en América Latina
<b>RENAPO</b>	Registro Nacional de Población e Identificación Personal
<b>RIFREM</b>	Red de Investigadores del Fenómeno Religioso en México
<b>SAT</b>	Servicio de Administración Tributaria
<b>SCJN</b>	Suprema Corte de Justicia de la Nación
<b>SCT</b>	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
<b>SCTM</b>	Sistema de Transporte Colectivo Metro
<b>SE</b>	Secretaría de Economía
<b>SEDATU</b>	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
<b>SEDENA</b>	Secretaría de la Defensa Nacional
<b>SEDESOL</b>	Secretaría de Desarrollo Social
<b>SEGOB</b>	Secretaría de Gobernación
<b>SEMAR</b>	Secretaría de Marina
<b>SENER</b>	Secretaría de Energía
<b>SEP</b>	Secretaría de Educación Pública
<b>SEPOMEX</b>	Servicios Postal Mexicano
<b>SFP</b>	Secretaría de la Función Pública
<b>SHCP</b>	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
<b>SIIPP-G</b>	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales
<b>SIPINNA</b>	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
<b>SNIEG</b>	Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica

<b>SNDIF</b>	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
<b>SNM</b>	Subsecretaría de Normatividad y Medios
<b>SPMAR</b>	Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos
<b>SPR</b>	Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano
<b>SRE</b>	Secretaría de Relaciones Exteriores
<b>STPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
<b>TELECOMM</b>	Telecomunicaciones de México
<b>TFJA</b>	Tribunal Federal de Justicia Administrativa
<b>UATx</b>	Universidad Autónoma de Tlaxcala
<b>UdG</b>	Universidad de Guadalajara
<b>UIA</b>	Universidad Iberoamericana
<b>UMF</b>	Unidad de Medicina Familiar
<b>UNAM</b>	Universidad Nacional Autónoma de México
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>UNICEF México</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en México
<b>UPM</b>	Unidad de Política Migratoria
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de la Inmunodeficiencia Humana/Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida



**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

