

PROGRAMA Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018.

PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2014-2018**ÍNDICE**

MARCO NORMATIVO

CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO

CAPÍTULO II. ALINEACIÓN A LAS METAS NACIONALES

CAPÍTULO III. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

CAPÍTULO IV. INDICADORES

DEPENDENCIAS Y/O ENTIDADES QUE PARTICIPAN EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

TRANSPARENCIA

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

GLOSARIO

ANEXO 1. CORRESPONDENCIA DE DEPENDENCIAS Y ENTIDADES POR LÍNEA DE ACCIÓN DEL PROGRAMA
PROGRAMA

MARCO NORMATIVO

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 Belem 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 Discriminación¹.

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.

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.

¹ En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND) se establece la elaboración del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, sin embargo derivado de la entrada en vigor de la reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo de 2014, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación sustituye el que se había enlistado en el PND.

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.

CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO

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

En el artículo 1 constitucional, particularmente en el párrafo 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 en relación 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 esta gran reforma constitucional, 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.

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 impartidores de 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.²

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

² 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 requerirá 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.

protección específica a diversas poblaciones.³ A la fecha, 19 constituciones locales han incorporado cláusulas antidiscriminatorias y se han promulgado 25 leyes antidiscriminatorias en las entidades federativas.⁴

Asimismo, en la última década han sido creadas o reformadas instituciones dedicadas a atender la situación específica de 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 considera que la condición socioeconómica es el elemento que más provoca divisiones entre las personas. La ENADIS 2005⁵ 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

³ 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).

⁴ Las entidades que aún faltan de incorporar la cláusula en la constitución local son: Aguascalientes, Baja California, Campeche, Chihuahua, Guerrero, Nayarit, Oaxaca, Querétaro, Sinaloa, Sonora y Veracruz. En relación con la ley específica, las entidades que faltan son: Guanajuato, Jalisco, Nuevo León, Puebla, Sonora, Tabasco y Tlaxcala.

⁵ 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> [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

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.⁶

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 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.⁷

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.⁸ 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 ubican frente a la necesidad de que el gobierno federal fortalezca sus

⁶ 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.

⁷ 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".

⁸ 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 parte, en algunas entidades federativas existen leyes en materia antidiscriminatoria que explicitan la creación de un organismo *ad hoc* –aunque sólo en contadas excepciones existe alguno–, mientras que otras incorporan a la institucionalidad estatal ya existente unidades para prevenir la discriminación o encomiendan esta tarea a alguna entidad que trabaja temas afines.

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.

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.

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

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 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 o 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%⁹. 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 pobres¹⁰, para 2010 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.¹¹ 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 vive 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.

⁹ 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/undp/library/corporate/HDR/2013GlobalHDR/Spanish/HDR2013%20Report%20Spanish.pdf>>. [Consulta: 8 de abril de 2014]

¹⁰ 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/Informe_pobreza_multidimensional/Informe_de_Pobreza_Multidimensional_en_Mexico_2008_.pdf>. [Consulta: 8 de abril, 2014.]

¹¹ 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%20M%C3%A9xico%202012_131025.pdf>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

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).¹²

El *Informe de Pobreza en México 2012* del CONEVAL plantea que tres de cada cuatro personas en México vive 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 2012,¹³ 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.

- **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

¹² 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>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

¹³ CIDE/CONAPRED, *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>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

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) presentan la situación particular de discriminación en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos derivada de la dificultad que se cuenta para el cambio y la congruencia de los papeles de identificación oficial y la identidad sexo-genérica que cuentan¹⁴.

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 2014¹⁵ se señalan como medidas de inclusión, medidas de nivelación y acciones afirmativas 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 recientemente¹⁶ por la LFPED, 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.

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ 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.

¹⁶ *Idem.*

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 intersectorial; 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 Constitución¹⁷ y en la LFPED¹⁸: el Sistema Integral 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 Federación¹⁹ (PEF).

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.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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 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.

¹⁹ 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.

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.

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 utilizados 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.²⁰

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.²¹

²⁰ 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>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

²¹ Jesús Rodríguez Zepeda, *La otra desigualdad. La discriminación en México*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011, pp. 15-16.

En 2010, seis de cada diez personas en México consideró 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”²².

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 (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).*²³

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, homosexuales 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 estaría dispuesta 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 intencione 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

²² 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>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

²³ 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

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 salvaguardia 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.

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.

CAPÍTULO II. ALINEACIÓN A LAS METAS NACIONALES

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.	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. 03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos. 04. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción. 05. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana. 06. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.
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
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.	4. Cerrar las brechas existentes en salud entre diferentes grupos sociales y regiones del país.	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. 03. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.

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. 2.2.4 Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena.	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. 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
III. México con Educación de Calidad	3.2 Garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo.	3.2.1 Ampliar las oportunidades de acceso a la educación en todas las regiones y sectores de la población.	3. Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa.	01. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público. 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.
		3.2.2 Ampliar los apoyos a niños y jóvenes en situación de desventaja o vulnerabilidad.		
		3.2.3 Crear nuevos servicios educativos, ampliar los existentes y aprovechar la capacidad instalada de los planteles.		

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
IV. México Próspero	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.
	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
IV. México Próspero	4.3 Promover el empleo de calidad.	4.3.2 Promover el trabajo digno y decente.	3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.	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. 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. 06. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.
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
V. México con Responsabilidad Global	5.1 Ampliar y fortalecer la presencia de México en el mundo.	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.	2. Contribuir activamente en los foros multilaterales en torno a temas de interés para México y el mundo.	04. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción. 06. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO III. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

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

El derecho a la igualdad y no discriminación está contenido en el artículo 1 de la Constitución, y configura uno de los principios y fundamentos centrales de los derechos humanos. El Estado mexicano, y en particular el Gobierno de la República se han comprometido a respetar y garantizar, a través de todas sus instituciones, los derechos humanos reconocidos y sin discriminación de ninguna índole.

Esta responsabilidad requiere avanzar consistentemente en la armonización de las obligaciones del derecho a la igualdad y no discriminación en la normativa que rige la vida institucional y política de la Administración Pública Federal, y la conducta del personal del servicio público. Para cumplir con ello, cada institución pública del Ejecutivo Federal deberá revisar, incorporar, adecuar, y robustecer su normatividad y sus prácticas, de tal manera que se eliminen las disposiciones regulatorias y administrativas que favorecen o toleran prácticas discriminatorias, y promoverá las adecuaciones necesarias para que progresivamente se incorpore la cultura antidiscriminatoria que se convierta en garantía de la igualdad de trato y de oportunidades para el goce de los derechos humanos y el trato igualmente digno en el acceso a los programas y servicios públicos cuya responsabilidad está a cargo de las autoridades.

Se promueve entonces que los ordenamientos normativo-administrativos integren sustantivamente la obligación de igualdad y no discriminación y se impulsa que esta normatividad se inserte también en las prácticas organizativas previstas en documentos que ordenan la operación diaria.

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

Líneas de acción

- 1.1.1. Revisar y adecuar las NOM y NMX bajo el criterio de igualdad y no discriminación.
- 1.1.2. Revisar y adecuar las Reglas de Operación de los programas de la APF bajo el criterio de igualdad y no discriminación.
- 1.1.3. Revisar y adecuar los requisitos para acceder a trámites, servicios y programas bajo el criterio de igualdad y no discriminación.
- 1.1.4. Incorporar en los lineamientos generales para la asignación de presupuestos, criterios sobre medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.
- 1.1.5. Incorporar el enfoque antidiscriminatorio en la ejecución del programa transversal Gobierno Cercano y Moderno.
- 1.1.6. Incorporar el enfoque antidiscriminatorio en la Gestión para Resultados.
- 1.1.7. Fortalecer la capacidad institucional del CONAPRED para atender quejas por discriminación entre particulares.
- 1.1.8. Implementar lineamientos para evitar contenidos discriminatorios y potenciar contenidos que promuevan la igualdad en las campañas de la APF.
- 1.1.9. Integrar en una NOM, la Guía ICI, el MEG y la NMX de igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2012).
- 1.1.10. Incorporar en los reglamentos internos de las instituciones, la observancia del derecho a la igualdad y no discriminación.

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

Líneas de acción

- 1.2.1. Adecuar la normativa relativa a contratación, promoción y permanencia laboral para eliminar prácticas discriminatorias.
- 1.2.2. Establecer criterios que favorezcan la contratación, promoción y permanencia de personas que pertenecen a grupos discriminados.
- 1.2.3. Establecer criterios normativos que incrementen la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión.

- 1.2.4. Establecer la prohibición expresa de la prueba de VIH/Sida y de no gravidez como requisito de acceso o permanencia.
- 1.2.5. Impulsar el establecimiento de prestaciones relacionadas con la paternidad en los reglamentos internos de las instituciones.
- 1.2.6. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el código de ética y en códigos de conducta institucionales.

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

Líneas de acción

- 1.3.1. Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en eventos públicos, incluyendo ayudas técnicas o ajustes razonables.
- 1.3.2. Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias para ofrecer progresivamente información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles.
- 1.3.3. Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias para proveer progresivamente ayudas técnicas para el trabajo decente del personal con discapacidad.
- 1.3.4. Emitir instrumentos jurídicos para establecer progresivamente la obligatoriedad de contar con páginas *web* y servicios electrónicos institucionales accesibles.
- 1.3.5. Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias para usar progresivamente señales informativas accesibles para toda persona en las instituciones.
- 1.3.6. Elaborar diagnósticos de accesibilidad y realizar progresivamente los ajustes razonables requeridos en las instituciones de salud.
- 1.3.7. Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en la infraestructura e inmuebles públicos federales.
- 1.3.8. Impulsar normas y especificaciones técnicas de protección civil en protocolos de emergencias y diseños institucionales en inmuebles.
- 1.3.9. Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en la infraestructura y los servicios de transporte público.
- 1.3.10. Impulsar la emisión de normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.

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

Líneas de acción

- 1.4.1. Incorporar en los requisitos del servicio profesional de carrera la capacitación obligatoria sobre igualdad y no discriminación.
- 1.4.2. Profesionalizar a las áreas de diseño y evaluación de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación.
- 1.4.3. Capacitar y sensibilizar a las áreas que atienden quejas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.
- 1.4.4. Promover la capacitación a personas responsables de autorización y desarrollo de campañas en la APF en el enfoque antidiscriminatorio.

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

Líneas de acción

- 1.5.1. Promover el impulso de programas estatales y locales para la igualdad y no discriminación.
- 1.5.2. Promover la elaboración de protocolos estatales de prestación de servicios públicos sin discriminación.

- 1.5.3. Impulsar con entidades federativas y municipios con presencia predominante afrodescendiente y/o indígena, programas de trabajo contra la discriminación racial.
- 1.5.4. Impulsar que las entidades federativas, municipios y delegaciones adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.
- 1.5.5. Promover que entidades federativas, municipios y delegaciones adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.
- 1.5.6. Impulsar que las entidades federativas, municipios y delegaciones adopten políticas de accesibilidad en sus páginas *web* institucionales.
- 1.5.7. Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas en el servicio público.

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

Líneas de acción

- 1.6.1. Establecer mecanismos de colaboración para la elaboración de opiniones técnicas especializadas en materia de igualdad y no discriminación.
- 1.6.2. Impulsar que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.
- 1.6.3. Promover que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.
- 1.6.4. Impulsar que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten políticas de accesibilidad en sus páginas *web* institucionales.
- 1.6.5. Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas en el servicio público.

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

Con la cláusula de igualdad material proveniente de las obligaciones del Estado, las autoridades públicas deben prevenir y proteger desde su ámbito de competencia a la ciudadanía usuaria o derechohabiente de servicios públicos o bajo responsabilidad de la autoridad pública, ante eventuales actos discriminatorios o actos ya consumados.

Para cumplir con las obligaciones de protección en materia de igualdad y no discriminación, es preciso que las instituciones ofrezcan recursos efectivos de tipo administrativo, legal y/o jurídico, para que las personas puedan defenderse ante un acto discriminatorio.

Las áreas de control interno y sus equivalentes deben contar con 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 para que las personas víctimas de la discriminación puedan acceder a la justicia y la reparación del daño.

Se requieren entonces mecanismos de defensa y protección por parte de todas las dependencias y entidades, mediante condiciones coordinadas que den cuenta efectiva de mecanismos de seguimiento de quejas y reclamaciones que ponderen atención y reparación del daño a la población derechohabiente, usuaria de servicios, bienes y programas públicos, que además propongan medidas preventivas para evitar la repetición de hechos, generar la estimación de acuerdos, mediaciones y prácticas de justicia en el uso y goce del bien público que formen un gobierno cercano, moderno e incluyente que procura la calidad de atención de sus habitantes. Ello redundará en elementos para lograr la igualdad real de oportunidades.

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

Líneas de acción

- 2.1.1. Establecer lineamientos generales para la atención a personas usuarias o beneficiarias con enfoque de igualdad y no discriminación.

- 2.1.2. Desarrollar e implementar protocolos de actuación para la prestación del servicio público sin discriminación.
- 2.1.3. Implementar mecanismos de supervisión de servicios, provisión de bienes y atención brindada en la APF sin discriminación.
- 2.1.4. Difundir los mecanismos de denuncia entre las poblaciones usuarias/beneficiarias para generar una cultura de la denuncia.

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

Líneas de acción

- 2.2.1. Determinar las áreas que atenderán quejas por presuntas violaciones al derecho a la no discriminación.
- 2.2.2. Elaborar y difundir el modelo de atención a quejas sobre discriminación en la APF.
- 2.2.3. Implementar mecanismos de atención y seguimiento a las quejas presentadas por actos, omisiones o prácticas discriminatorias.
- 2.2.4. Fortalecer la defensa y protección del derecho a la no discriminación a través de un proceso de evaluación interna.
- 2.2.5. Crear mecanismos de inspección y vigilancia para prevenir y eliminar la discriminación en centros de trabajo de la iniciativa privada (IP).
- 2.2.6. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en zonas aeroportuarias y transporte público concesionado.
- 2.2.7. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en clínicas y hospitales privados.
- 2.2.8. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en instituciones financieras y de seguros.
- 2.2.9. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en escuelas privadas.
- 2.2.10. Informar a la sociedad sobre los mecanismos de denuncia que les asiste frente a discriminación por particulares.

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

Líneas de acción

- 2.3.1. Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios educativos privados para prevenir y eliminar la discriminación.
- 2.3.2. Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios de salud privados para prevenir y eliminar la discriminación.
- 2.3.3. Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios de transporte concesionado para prevenir y eliminar la discriminación.
- 2.3.4. Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios financieros y seguros para garantizar el acceso sin discriminación.
- 2.3.5. Establecer lineamientos de regulación pública en materia laboral para garantizar el acceso sin discriminación.
- 2.3.6. Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios económicos y crediticios de empresas.

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

Líneas de acción

- 2.4.1. Establecer lineamientos generales para la reparación del daño a víctimas de discriminación.
- 2.4.2. Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de usuarios de servicios financieros por casos de discriminación.

- 2.4.3. Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de consumidores por casos de discriminación.
- 2.4.4. Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de usuarios de seguros por casos de discriminación.
- 2.4.5. Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de usuarios de servicios de salud por casos de discriminación.

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

La discriminación en sus diversas situaciones sociales tiene su fuente de reproducción primordialmente a partir de las condiciones socioeconómicas presentes entre la población, siendo el principal factor reportado como causa de discriminación el no contar con riquezas. Toda vez que la desigualdad económica va aparejada de la desigualdad de trato, la discriminación y la pobreza han configurado un escenario de desigualdad de oportunidades, de trato, y de resultados, afectando de manera aguda a diversos sectores poblacionales, especialmente a quienes se encuentran en situación de exclusión social, discriminación histórica y en pobreza, ampliando las brechas de desigualdad existentes en el acceso y goce de los derechos humanos y de los bienes y servicios públicos.

No es fortuito que las más penetrantes desigualdades afecten a las poblaciones indígenas, a las afrodescendientes, a las mujeres o a las personas con discapacidad. Sin embargo, también son víctimas de discriminaciones continuas y persistentes ciertas poblaciones como las personas migrantes, las personas transgénero y transexuales, la juventud que cuentan bajos niveles de estudio y trabajos precarios, o las personas adultas mayores.

Esta desigualdad de trato, asociada a razones o motivos prohibidos de discriminación, entre ellos el sexo, el género, la etnia, la raza, o las condiciones sociales, debe ser confrontada con medidas proactivas para la igualdad, a través de medidas especiales que protejan a estas poblaciones como parte de la política de igualdad. La obligación de protección y garantía del derecho a la igualdad y no discriminación precisa de estas acciones.

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

Líneas de acción

- 3.1.1. Promover que las escuelas de educación básica tengan el equipamiento e infraestructura que favorezcan la calidad e inclusión educativa.
- 3.1.2. Homologar condiciones laborales, procesos de selección y formación del personal docente adscrito a educación indígena con el resto del personal docente.
- 3.1.3. Implementar medidas especiales para que todas las niñas, niños y adolescentes accedan a la educación obligatoria sin discriminación.
- 3.1.4. Reducir la brecha de acceso, permanencia y conclusión de estudios entre la población con discapacidad o indígena y la media poblacional.
- 3.1.5. Desarrollar planes y programas de estudio con participación de población indígena, adecuados a su identidad, necesidades y derechos.
- 3.1.6. Incorporar en libros de texto de educación básica los aportes de la población afrodescendiente en la conformación del país.
- 3.1.7. Adecuar programas de becas para estudios, uniformes, las TIC y útiles escolares atendiendo necesidades de infancia indígena, afrodescendiente y con discapacidad.
- 3.1.8. Impulsar programas de becas para estudios de hijos e hijas de personas migrantes en condición irregular y de jornaleros agrícolas.
- 3.1.9. Ampliar la cobertura de escuelas de tiempo completo que proporcionen tres alimentos con participación de personas de la comunidad.
- 3.1.10. Promover programas de educación superior que incentiven la continuidad y conclusión de los estudios para madres adolescentes y jóvenes.

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

Líneas de acción

- 3.2.1. Reducir la desigualdad entre el seguro popular e instituciones de seguridad social relacionadas con cobertura y acceso a tratamientos y medicamentos.
- 3.2.2. Priorizar las acciones alimentarias para combatir el hambre y desnutrición en la primera infancia indígena, afrodescendiente y con discapacidad.
- 3.2.3. Elaborar una NOM para asegurar la atención médica prioritaria a grupos discriminados.
- 3.2.4. Garantizar la cobertura universal en servicios de salud a mujeres indígenas y/o con discapacidad, respetando su condición y necesidades terapéuticas.
- 3.2.5. Garantizar en los servicios de salud la atención libre de prejuicios y discriminación a las personas que viven con VIH/Sida.
- 3.2.6. Desarrollar medidas de prevención de ITS focalizadas a la población HSH y trans.
- 3.2.7. Otorgar atención médica sin discriminación a personas privadas de libertad, respetando su orientación e identidad sexo-genérica, garantizando su integridad.
- 3.2.8. Asegurar la atención ginecológica integral sin discriminación en todos los centros de reclusión con población femenil.
- 3.2.9. Asegurar la portabilidad nacional de acceso a la salud para la población migrante interna o en tránsito.
- 3.2.10. Vigilar que las instituciones psiquiátricas garanticen condiciones para una vida digna, sin discriminación y violencia.

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

Líneas de acción

- 3.3.1. Ampliar la cobertura de seguridad social para trabajadoras y trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales.
- 3.3.2. Avanzar en la incorporación de las trabajadoras del hogar remuneradas al régimen obligatorio de la seguridad social.
- 3.3.3. Incluir de manera explícita y progresiva en la política y programas de seguridad social a la población afrodescendiente.
- 3.3.4. Avanzar en la incorporación de trabajadores del campo, migrantes internos y jornaleros en la seguridad social.
- 3.3.5. Avanzar en la incorporación de trabajadores con discapacidad en la seguridad social.
- 3.3.6. Fortalecer la infraestructura y prestación de servicios de recreación, atención y cuidado para personas adultas mayores.
- 3.3.7. Ampliar y mejorar el modelo y la oferta de servicios de cuidados públicos para la infancia con perspectiva de género.
- 3.3.8. Impulsar y fortalecer la prestación de servicios de estancias y guarderías a madres y padres de infancia con discapacidad.
- 3.3.9. Promover la pensión por viudez sin discriminación a hombres y mujeres.

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

Líneas de acción

- 3.4.1. Reducir la brecha entre la obligación constitucional de un salario mínimo remunerado y los salarios mínimos vigentes.
- 3.4.2. Reducir el nivel de informalidad en el trabajo, priorizando la promoción de trabajo decente para grupos discriminados.

- 3.4.3. Desarrollar políticas activas de compatibilidad entre la vida personal y laboral y provisión efectiva de servicios públicos de cuidado.
- 3.4.4. Establecer estrategias activas de acogida y de inserción laboral decentes para personas migrantes.
- 3.4.5. Garantizar el goce efectivo de derechos laborales y acceso a la justicia laboral para los jornaleros agrícolas nacionales y extranjeros.
- 3.4.6. Desarrollar una estrategia para formalizar las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, nacionales y extranjeras.
- 3.4.7. Ampliar y adecuar medidas de fomento económico para grupos discriminados, conforme a sus particularidades, capacidades y necesidades.
- 3.4.8. Promover la eliminación de toda barrera discriminatoria de acceso al crédito y fomentar productos crediticios accesibles para grupos discriminados.
- 3.4.9. Eliminar obstáculos y ampliar las cadenas de comercialización que beneficien a pequeños productores de grupos históricamente discriminados.
- 3.4.10. Ampliar programas de capacitación para el trabajo dirigidos a personas con discapacidad y adultas mayores incluyendo el uso TIC.

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

Líneas de acción

- 3.5.1. Profesionalizar y ampliar el cuerpo de peritos antropológicos interculturales para la procuración de justicia y procesos administrativos.
- 3.5.2. Profesionalizar y ampliar el cuerpo de traductores de lenguas indígenas y extranjeras para la procuración de justicia y procesos administrativos.
- 3.5.3. Profesionalizar y ampliar el cuerpo de intérpretes de LSM para la procuración de justicia y procesos administrativos.
- 3.5.4. Avanzar en el reconocimiento de sistemas normativos indígenas e impulsar su articulación con el orden jurídico nacional.
- 3.5.5. Implementar medidas para que el interés superior de la niñez y adolescencia sea garantizado en los procesos legales.
- 3.5.6. Priorizar acciones que garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la tenencia de la tierra y vivienda.
- 3.5.7. Impulsar programas de expedición y rectificación de actas de nacimiento prioritariamente para personas adultas mayores, indígenas y migrantes de retorno.
- 3.5.8. Promover la gratuidad de copias certificadas de actas de nacimiento a población infantil indígena, rural o en condición pobreza.
- 3.5.9. Eliminar criterios discriminatorios en el acceso de la población trans en la expedición de documentación oficial.

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

Líneas de acción

- 3.6.1. Implementar medidas especiales para el goce del derecho a la consulta y participación de los pueblos indígenas.
- 3.6.2. Establecer políticas activas para promover el derecho de asociación y organización de las personas y grupos discriminados.
- 3.6.3. Incrementar la participación de las mujeres afrodescendientes e indígenas en la esfera política y cargos de representación popular.

- 3.6.4. Impulsar la participación de personas y organizaciones afrodescendientes en los órganos de consulta e instancias de participación ciudadana.
- 3.6.5. Promover las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad y trans ejerzan su derecho al voto.
- 3.6.6. Promover las condiciones para que más personas mexicanas en el extranjero ejerzan su derecho al voto en elecciones federales.
- 3.6.7. Promover la capacitación de funcionarios electorales y de casilla para garantizar el voto libre a toda persona sin discriminación.
- 3.6.8. Promover el uso de lenguas indígenas en medios de comunicación e incrementar el acceso a medios para población indígena.

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

Líneas de acción

- 3.7.1. Establecer medidas para reducir la brecha digital, considerando prioritariamente el acceso para la población discriminada.
- 3.7.2. Impulsar el acceso al agua potable y suficiente en la vivienda, particularmente para población indígena, afrodescendiente y en pobreza.
- 3.7.3. Promover medidas para enfrentar la vulnerabilidad socio-ambiental de los grupos discriminados ante los desastres naturales y el cambio climático.
- 3.7.4. Fomentar iniciativas para prevenir la discriminación a madres adolescentes y garantizarles acceso a servicios públicos de cuidado.
- 3.7.5. Coordinar la implementación de la Guía de Acción Pública contra la Homofobia en la APF.
- 3.7.6. Generar proyectos que promuevan el respeto y protección de hijas e hijos de personas trabajadoras sexuales.
- 3.7.7. Generar proyectos que promuevan el respeto y la dignidad de las personas trabajadoras sexuales nacionales o extranjeras.
- 3.7.8. Generar proyectos para combatir la estigmatización y criminalización de las personas usuarias de drogas.

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

La generación de información y estudios, el monitoreo de las acciones en materia de igualdad y no discriminación, la medición de la problemática, y de manera general la inclusión de variables que permitan captar información desagregada relacionada con la discriminación, dará visibilidad a las poblaciones discriminadas en los sistemas de información.

Asimismo, la adopción de los estándares del derecho a la igualdad y no discriminación permitiría identificar las desigualdades de trato y dotar de evidencia para la definición de políticas, programas y servicios adecuados y pertinentes a las poblaciones, con objetivos susceptibles de ser medidos. Por ello, debe contarse con información objetiva, precisa, y de calidad, que permita su análisis y comparación geográfica y periódica para la definición de prioridades y el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. Para ello, será de particular relevancia la vinculación con las instancias públicas responsables de la generación de información estadística relacionada con el acceso a derechos, bienes y servicios públicos.

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

Líneas de acción

- 4.1.1. Elaborar un marco teórico-conceptual que incorpore la visión sobre los grupos discriminados dirigido a los generadores de información estadística.
- 4.1.2. Generar información estadística desagregada por sexo, territorialmente y en función de los grupos de población discriminados.
- 4.1.3. Impulsar ante INEGI la incorporación de información relevante sobre igualdad y no discriminación en censos, conteos y encuestas oficiales.
- 4.1.4. Impulsar ante INEGI la incorporación de la población afrodescendiente en el Censo 2015, considerando la autoadscripción como criterio de medición.

- 4.1.5. Censar a la población privada de libertad en centros de reclusión identificando si pertenecen a grupos discriminados.
- 4.1.6. Generar información estadística sobre número de denuncias presentadas, diligencias de investigación y casos consignados por discriminación.
- 4.1.7. Impulsar la creación de un registro nacional de delitos motivados por orientación sexual, identidad de género u origen étnico-nacional.
- 4.1.8. Generar información estadística sobre delitos cometidos por cuerpos de seguridad motivados por homofobia o racismo.
- 4.1.9. Impulsar un grupo de trabajo especializado en información sobre discriminación, con información del Catálogo Nacional de Indicadores y la ENADIS.
- 4.1.10. Vincularse con INEGI, CONEVAL e instancias similares para generar información sobre igualdad, no discriminación y su relación con el acceso a derechos.

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

Líneas de acción

- 4.2.1. Generar registros administrativos desagregados en función de los grupos de población discriminados.
- 4.2.2. Adecuar los registros administrativos que genera la APF para identificar la atención a población afrodescendiente.
- 4.2.3. Coordinar un sistema integrado de información sobre quejas de discriminación para todas las dependencias y entidades de la APF.
- 4.2.4. Adecuar el *Manual de operación del sistema integral de información de padrones de programas gubernamentales* en función de los grupos discriminados.

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

Líneas de acción

- 4.3.1. Identificar en las dependencias de la APF las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas y reportarlas al CONAPRED.
- 4.3.2. Establecer un mecanismo de seguimiento a las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas en la APF e informar periódicamente.
- 4.3.3. Coordinar el mecanismo de seguimiento y evaluación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.

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

Líneas de acción

- 4.4.1. Impulsar ante Coneval la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la evaluación de las políticas y programas sociales.
- 4.4.2. Impulsar ante el INEE la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la evaluación de la política educativa.
- 4.4.3. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en la evaluación de las políticas y programas.

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

Líneas de acción

- 4.5.1. Instrumentar un mecanismo interinstitucional de seguimiento a las recomendaciones del Comité CERD y demás recomendaciones internacionales sobre discriminación racial.
- 4.5.2. Impulsar mecanismos de medición para valorar el nivel cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación.
- 4.5.3. Especializar las bases de datos y métodos de sistematización de recomendaciones y obligaciones internacionales sobre igualdad y no discriminación.

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

Líneas de acción

- 4.6.1. Impulsar la elaboración de un diagnóstico nacional sobre formas de discriminación hacia la infancia y adolescencia.
- 4.6.2. Impulsar la elaboración de estudios sobre la situación actual de la población intersexual en México.

- 4.6.3. Elaborar diagnósticos de la situación de las comunidades afrodescendientes para el diseño de políticas públicas.
- 4.6.4. Elaborar estudios sobre los discursos de odio homofóbicos, racistas, xenofóbicos y sexistas en redes sociales en México.
- 4.6.5. Promover la elaboración de estudios que analicen la relación entre igualdad socioeconómica e igualdad de trato.
- 4.6.6. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en estudios y diagnósticos elaborados por la APF.
- 4.6.7. Impulsar a través de las redes académicas la investigación en materia de igualdad y no discriminación.

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

Líneas de acción

- 4.7.1. Realizar encuestas nacionales sobre discriminación en México.
- 4.7.2. Generar un sistema de geo referencia de indicadores en materia de igualdad y no discriminación.
- 4.7.3. Impulsar el desarrollo de indicadores sobre igualdad y no discriminación en el diseño, implementación y evaluación de programas federales.
- 4.7.4. Promover el desarrollo de indicadores que visibilicen los sesgos de desigualdad en el gasto público federal.
- 4.7.5. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el índice de marginación.
- 4.7.6. Impulsar ante CONEVAL la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la medición multidimensional de la pobreza.
- 4.7.7. Impulsar la inclusión del enfoque de igualdad y no discriminación en la Agenda de Desarrollo Post-2015 de la ONU.

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

El cambio de una cultura que basa buena parte de sus prácticas sociales en prejuicios y estigmas que discriminan, mismos que se reproducen por diversos medios de socialización y de comunicación, requiere de una política decidida, amplia, de largo alcance y que sume explícitamente a la ciudadanía y los fuertes actores privados en una contienda que se base en la toma de conciencia sobre las implicaciones de la discriminación.

El terreno de la prevención de la discriminación y la lucha para contrarrestarla requiere de un esfuerzo permanente, sistemático y multisectorial para identificar los elementos discriminadores normalizados y transformar la cultura discriminatoria mediante el combate de 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 que debe traducirse en proyectos, iniciativas y campañas donde se intenciones 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.

Líneas de acción

- 5.1.1. Favorecer un discurso institucional y ciudadano de respeto a las diferencias, que promueva una sociedad incluyente.
- 5.1.2. Generar información, eventos y materiales sobre la discriminación sustantiva e interseccional en México.
- 5.1.3. Incorporar en la formación docente, contenidos y materiales del sistema educativo las formas de discriminación existentes y su prevención.
- 5.1.4. Difundir la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.
- 5.1.5. Impulsar mecanismos de contraloría social que vigilen y denuncien situaciones de discriminación.
- 5.1.6. Promover la visibilización y respeto de los grupos discriminados en los contenidos de los medios de comunicación.

- 5.1.7. Promover proyectos e iniciativas que confronten los discursos de odio en redes sociales.
- 5.1.8. Incentivar y reconocer a las empresas con buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación.
- 5.1.9. Impulsar la incorporación del enfoque de multiculturalidad en el quehacer público.
- 5.1.10. Promover que las campañas de los poderes y órdenes de gobierno incorporen un enfoque de igualdad y no discriminación.

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

Líneas de acción

- 5.2.1. Promover acuerdos con medios de comunicación para respetar a personas independientemente de su orientación sexual e identidad de género.
- 5.2.2. Incentivar el funcionamiento de observatorios ciudadanos que visibilicen y combatan la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 5.2.3. Impulsar alianzas con asociaciones y sociedades deportivas para prevenir y combatir actos discriminatorios por orientación sexual o identidad de género.
- 5.2.4. Promover que las asociaciones y movimientos religiosos adopten prácticas de tolerancia y respeto.
- 5.2.5. Generar oferta educativa y materiales que apoyen el cambio cultural y el respeto a la diversidad sexo-genérica.
- 5.2.6. Conjuntar esfuerzos para llevar a cabo campañas para combatir la homofobia y transfobia.

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

Líneas de acción

- 5.3.1. Impulsar que en los espacios culturales y educativos se recupere, respete, muestre y valore la diversidad étnica.
- 5.3.2. Impulsar la generación y difusión de conocimiento sobre la población afrodescendiente y otros grupos étnicos invisibilizados en el país.
- 5.3.3. Impulsar alianzas con asociaciones y sociedades deportivas para prevenir y desalentar expresiones y conductas racistas.

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

Líneas de acción

- 5.4.1. Generar iniciativas para reconocer y valorar la presencia y aportaciones culturales, sociales y económicas de las personas migrantes y refugiadas.
- 5.4.2. Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para contrarrestar la estigmatización y la criminalización de las personas migrantes en tránsito.
- 5.4.3. Promover acuerdos con medios de comunicación orientados al combate de la xenofobia y formas conexas de intolerancia.
- 5.4.4. Conjuntar esfuerzos para llevar a cabo campañas para combatir actitudes xenofóbicas y formas conexas de intolerancia.

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

Líneas de acción

- 5.5.1. Generar y difundir conocimiento sobre la diversidad religiosa y diversidad cultural.
- 5.5.2. Promover actividades alternas a las prácticas culturales y religiosas dominantes en el sistema educativo nacional.
- 5.5.3. Fomentar la coordinación con y entre movimientos y asociaciones religiosas que promuevan prácticas de tolerancia, respeto y cultura de paz.
- 5.5.4. Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para combatir la intolerancia cultural, regional y religiosa.
- 5.5.5. Promover acciones de sensibilización y combate al antisemitismo y la islamofobia.

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

Líneas de acción

- 5.6.1. Sensibilizar y generar materiales que aporten a la valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado sin discriminación.
- 5.6.2. Fomentar proyectos e iniciativas que confronten estereotipos y prejuicios clasistas en la sociedad.

- 5.6.3. Generar estrategias educativas específicas para visibilizar y atender las prácticas clasistas en las instituciones educativas.
- 5.6.4. Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para contrarrestar la estigmatización y la criminalización particularmente de poblaciones callejeras.

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

Líneas de acción

- 5.7.1. Fomentar proyectos e iniciativas que promuevan la cohesión social intergeneracional en las comunidades.
- 5.7.2. Promover creaciones artísticas y proyectos culturales de la población adolescente y joven.
- 5.7.3. Ampliar la oferta cultural y educativa que permita la inclusión de las personas adultas mayores.
- 5.7.4. Generar acciones para revalorar el respeto y trato digno de las personas adultas mayores en la comunidad y familias.
- 5.7.5. Impulsar iniciativas que deconstruyan la estigmatización y la criminalización de la población adolescente y joven.
- 5.7.6. Promover la plena capacidad jurídica de adolescentes y personas con discapacidad a través de una toma de decisiones responsable.
- 5.7.7. Generar alianzas e iniciativas para fomentar la participación infantil en las decisiones familiares, comunitarias y públicas.
- 5.7.8. Impulsar acciones en el sistema educativo que atiendan problemáticas como el *bullying* y el acoso escolar basados en discriminación.
- 5.7.9. Incentivar y reconocer a empresas que incorporen medidas de inclusión laboral formal y digna para personas jóvenes y adultas mayores
- 5.7.10. Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación de las empresas.

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

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

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

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

Líneas de acción

- 6.1.1. Promover la ratificación de instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.
- 6.1.2. Promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos.
- 6.1.3. Participar en iniciativas de organismos multilaterales para la prevención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 6.1.4. Promover el retiro de declaraciones interpretativas y reservas a los instrumentos internacionales relacionados con la igualdad y no discriminación.
- 6.1.5. Difundir los compromisos internacionales del Estado mexicano en materia de igualdad y no discriminación.

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

Líneas de acción

- 6.2.1. Proponer la modificación del marco normativo para impulsar una ley marco en materia de igualdad y no discriminación.
- 6.2.2. Impulsar una reforma constitucional para el reconocimiento de la población afromexicana y reformas legislativas para el disfrute de derechos.

- 6.2.3. Impulsar reformas legislativas para asegurar que la educación sea inclusiva.
- 6.2.4. Impulsar reformas en materia de créditos, aseguradoras y servicios financieros eliminando criterios discriminatorios.
- 6.2.5. Presentar propuestas de tipificación de delitos o agravantes sobre odio considerando el racismo, la misoginia y la homofobia.
- 6.2.6. Proponer e impulsar reformas a la legislación civil eliminando criterios discriminatorios.
- 6.2.7. Impulsar reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social para garantizar igualdad en el disfrute de dichos derechos.
- 6.2.8. Impulsar reformas legislativas en materia de trabajo del hogar para avanzar en la garantía de sus derechos.
- 6.2.9. Impulsar reformas legislativas sobre el derecho a la consulta conforme al Convenio 169 de la OIT.
- 6.2.10. Impulsar la incorporación de disposiciones que atiendan la situación de mujeres trans en las LGAMVLV y LGIMH.

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

Líneas de acción

- 6.3.1. Impulsar la inclusión de la prohibición expresa contra la discriminación en todas las constituciones estatales.
- 6.3.2. Presentar una propuesta de tipificación de delitos o agravantes sobre odio considerando el racismo y la homofobia.
- 6.3.3. Coadyuvar con una propuesta para mejorar la tipificación del delito de feminicidio.
- 6.3.4. Impulsar reformas a la legislación civil para que no contengan criterios discriminatorios.
- 6.3.5. Impulsar reformas legislativas en materia de capacidad jurídica que permita la libre manifestación de la voluntad sin discriminación.
- 6.3.6. Impulsar reformas legislativas para el reconocimiento y el acceso al matrimonio igualitario.
- 6.3.7. Impulsar reformas legislativas para posibilitar la adopción sin discriminación de niños y niñas.
- 6.3.8. Impulsar la revisión de la legislación para identificar disposiciones discriminatorias por orientación sexual e identidad genérica.
- 6.3.9. Impulsar reformas a la legislación civil para reconocer el ejercicio legal de la personalidad jurídica de las personas trans.

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

Líneas de acción

- 6.4.1. Impulsar que el Congreso Federal y las legislaturas locales generen instancias en materia de no discriminación.
- 6.4.2. Diseñar métodos de análisis para impulsar la armonización legislativa en materia de igualdad y no discriminación.
- 6.4.3. Realizar diagnósticos con autoridades federales y/o estatales, OSC y especialistas para identificar aspectos discriminatorios en la legislación.
- 6.4.4. Realizar consultas con especialistas, OSC y víctimas de discriminación sobre propuestas legislativas en materia de igualdad y no discriminación.
- 6.4.5. Impulsar que el legislativo federal y locales adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.
- 6.4.6. Promover que el legislativo federal y locales adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.
- 6.4.7. Impulsar que el legislativo federal y locales adopten políticas de accesibilidad en sus páginas web institucionales.
- 6.4.8. Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para legisladores federales y locales.

CAPÍTULO IV. INDICADORES

OBJETIVO	INDICADORES
1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.	1.1 Porcentaje de dependencias y entidades paraestatales de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta.
	1.2 Personas del servicio público de los tres niveles de gobierno capacitados en igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones.
2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.	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.
3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.	3.1 Porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo.
	3.2 Porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud.
	3.3 Porcentaje de población con discapacidad que carece de acceso a la seguridad social.
4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.	4.1 Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación en relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).
5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.	5.1 Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México.
	5.2 Porcentaje de aumento en el número de empresas, dependencias y entidades de la APF comprometidas con la inclusión y la no discriminación.
6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.	6.1 Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal.

FICHA DE INDICADOR 1.1	
Elemento	Característica
Indicador:	Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta.
Objetivo del programa especial:	Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.
Descripción general:	El indicador permite conocer el porcentaje las dependencias y entidades paraestatales de la APF que explicitan en su normativa interna la no discriminación.
Observaciones/Método de cálculo:	Variables: X= Porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta. n= Número de dependencias y entidades paraestatales de la APF que incorporan explícitamente alguna cláusula antidiscriminatoria en su reglamento interno y/o código de conducta.

	<p>t= Total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.</p> <p>Donde,</p> <p>t=216</p> <p>Por lo tanto,</p> <p>$x=(n/t)*100$</p>
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Normativa publicada en el Diario Oficial de la Federación y/o reportada por las dependencias o entidades paraestatales de referencia dentro del mecanismo de monitoreo y evaluación del Programa.
Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2013	Meta 2018
0% de las dependencias y entidades	100% de las dependencias y entidades

Anexo indicador 1.1 Consideraciones para el cálculo de la meta.

Para el indicador se están considerando 17 dependencias (LOAPF) y la Procuraduría General de la República, así como 198 Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de agosto de 2013, disponible en < http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5310571&fecha=15/08/2013>), lo que da un total de 216 dependencias.

Para el cumplimiento de este objetivo 1, se estima que dentro del periodo 2014 – 2018, exista un crecimiento del 100% (es decir, 25% año con año respecto al valor del año base, con excepción del 5% para 2014) en el sentido de que las dependencias antes mencionadas, cuenten y cumplan con una cláusula antidiscriminatoria en sus reglamentos internos y/o códigos de conducta y/o códigos de ética (en caso de ser distinto al que rige a la APF), lo cual tendría como efecto que la institución encargada de la contraloría tenga el fundamento legal para imponer sanciones a personas servidoras públicas que cometan actos discriminatorios faltando a lo explicitado tanto en los códigos como en los reglamentos internos de las instancias de la APF.

Se considera que este crecimiento acumulado del 100% al final del sexenio puede ser cumplido en función de las acciones de sensibilización y capacitación que el CONAPRED emprende hacia las dependencias y entidades de la APF, principalmente a través de la plataforma Conéctate. Siendo así, dichas instituciones públicas contarán con elementos para incorporar la perspectiva de igualdad y no discriminación en su normativa interna.

Se estima que el comportamiento de las metas anuales quedará de la siguiente forma:

Meta 2014	5%
Meta 2015	25%
Meta 2016	50%
Meta 2017	75%
Meta 2018	100%

Para fines de visibilidad, se reportará en una herramienta que se definirá semáforo el cual mostrará el comportamiento del indicador hacia la meta respecto a la línea base. Muestra dependencias y entidades paraestatales de la APF que han incorporado en su reglamento interior o código de ética una cláusula antidiscriminatoria, asignándoles los valores siguientes: en verde, se presentarán las que han cumplido con la incorporación antes referida; en color amarillo las que se encuentran en proceso; en color rojo aquellas que se encuentran en la oportunidad de mejora.

FICHA DE INDICADOR 1.2	
Elemento	Característica
Indicador:	Personas del servicio público de los tres niveles de gobierno capacitados en igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones.
Objetivo del programa especial:	Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.
Descripción General:	Número de personas del servicio público de los tres niveles de gobierno capacitadas en materia del derecho a la igualdad y no discriminación para el desempeño de sus funciones.
Observaciones/Método de Cálculo:	La capacitación en igualdad y no discriminación para personas del servicio público es una de las acciones estratégicas del CONAPRED. Se estima una capacitación constante de 4,000 servidores públicos anualmente. La cifra se obtiene a partir de la demanda promedio de los últimos dos años y de la capacidad instalada del CONAPRED en términos de capacitadores e infraestructura tecnológica.
Periodicidad:	Anual
Fuentes:	a) Plataforma Conéctate, CONAPRED-IPN. b) Registros administrativos de la SFP acerca de la capacitación en el servicio público (Reporte anual de los Programas de capacitación institucionales).
Referencias adicionales:	CONAPRED
Determinación de metas	
Valor de la Línea Base:	0%
Año de la Línea Base:	2013
Meta 2014	4000
Meta 2015	8000
Meta 2016	12000
Meta 2017	16000
Meta 2018	18000

Anexo indicador 1.2 Consideraciones para el cálculo de la meta.

La sensibilización y capacitación a distancia en igualdad y no discriminación es una de las acciones que promueve y fortalecerá el Conapred dentro de la APF, ampliando su capacidad técnica con la colaboración del Instituto Politécnico Nacional, por lo que la evolución de la meta se considera el valor acumulado.

Los cursos a distancia que se ofertaran por parte del CONAPRED, a través de "Conéctate: Cursos a distancia por la igualdad, diversidad e inclusión" son, entre otros:

- 1) El ABC de la Igualdad y la no discriminación
- 2) Inclusión, discapacidad y no discriminación
- 3) Diversidad sexual, inclusión y no discriminación
- 4) Tolerancia y diversidad religiosa
- 5) Discriminación por VIH
- 6) Jóvenes, tolerancia y no discriminación
- 7) Guía de Acción Práctica contra la Homofobia

FICHA DE INDICADOR 2.1	
Elemento	Característica
Indicador:	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.
Objetivo del programa especial:	Promover políticas y medidas tendientes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.
Descripción General:	El indicador mide el porcentaje la creación y aplicación de mecanismos de protección frente a actos discriminatorios.
Observaciones/Método de Cálculo:	<p>z= porcentaje de dependencias y entidades de la APF que cuentan con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación.</p> <p>n= Número de dependencias y entidades de la APF con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operan y atienden quejas ciudadanas por discriminación.</p> <p>t= total de dependencias y entidades paraestatales de la APF.</p> <p>Donde=</p> <p>t= 216</p> <p>z= (n/t) * 100</p>
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Reportes generados por las dependencias de la APF que generen y apliquen mecanismos de defensa, los cuales serán analizados por el CONAPRED.
Referencias adicionales:	Información del órgano encargado de la contraloría federal según sus atribuciones.
Línea base 2013	Meta 2018
0% de las dependencias y entidades	100% de las dependencias y entidades

Anexo indicador 2.1 Consideraciones para el cálculo de la meta.

Para el cumplimiento de este indicador, se estima que dentro del periodo 2014 – 2018, exista un crecimiento acumulado del 100% (es decir, 25% año con año respecto al valor del año 2013, con excepción del año 2014) en el sentido de que las dependencias antes mencionadas, cuenten con mecanismos de defensa en sus áreas de atención ciudadana o equivalentes, que operen y atienden quejas ciudadanas por discriminación.

Se estima que el comportamiento de las metas anuales quedará de la forma siguiente:

Meta 2014	7.25%
Meta 2015	25%
Meta 2016	50%
Meta 2017	75%
Meta 2018	100%

FICHA DE INDICADOR 3.1	
Elemento	Característica
Indicador:	Porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo.
Objetivo del programa especial:	Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.

Descripción general:	El indicador aproxima a la visibilización de población discriminada que pertenece a la infancia, adolescencia y juventud (hasta los 18 años) y que no accede al ejercicio del derecho a la educación por condiciones relacionadas con la pobreza a nivel socioeconómico. Dicha población tiene las siguientes características: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene de tres a quince años, no cuenta con la educación básica obligatoria y no asiste a un centro de educación formal. 2. Nació antes de 1982 y no cuenta con el nivel de educación obligatoria vigente en el momento en que debía haberla cursado (primaria completa). 3. Nació a partir de 1982 y no cuenta con el nivel de educación obligatoria (secundaria completa).
Observaciones/Método de Cálculo:	De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 16 de junio de 2010.
Periodicidad:	Bienal
Fuente:	Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza. Puede consultarse en los siguientes links: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010 http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx
Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2012	Meta 2018
8.5 %	4.6%

Anexo del indicador 3.1

Para el 2012, el porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo fue de 8.5% La diferencia respecto a 2010 fue de 1.3 puntos porcentuales (9.8 en 2010).

Para el año meta 2018 se procurará que el porcentaje de población menor a 18 años con rezago educativo sea de 4.6 %, es decir, que en la reducción aproximada de la brecha oscile en el periodo de vigencia del programa entre 8.5% menos 4.6% y sea entonces igual a 3.9 puntos porcentuales menor en relación con el año base (2012).

FICHA DE INDICADOR 3.2	
Elemento	Característica
Indicador:	Porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud.
Objetivo del programa especial:	Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Descripción general:	El indicador aproxima a la visibilización de población discriminada que pertenece a grupos indígenas ¹ que no accede al ejercicio de servicios de salud por condiciones relacionadas con la pobreza o nivel socioeconómico. Además de que no cuenta con adscripción o derecho a recibir servicios médicos de alguna institución que los presta, incluyendo el Seguro Popular, las instituciones públicas de seguridad social (IMSS, ISSSTE federal o estatal, Pemex, Ejército o Marina) o los servicios médicos privados.
Observaciones/Método de Cálculo:	De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el Diario Oficial de la

¹ De acuerdo a los criterios de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), que considera población indígena a las personas que forman parte de un hogar indígena, donde el jefe(a) del hogar, su cónyuge y/o alguno de los ascendientes declaró ser hablante de lengua indígena. Además, se incluye a personas que declararon hablar alguna lengua indígena y que no forman parte de estos hogares. CONEVAL, Anexo estadístico de la Medición de la Pobreza, 2010-2012.

	Federación el 16 de junio de 2010.
Periodicidad:	Bienal
Fuente:	Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza. Puede consultarse en los siguientes links: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010 http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx
Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2012	Meta 2018
24.3%	5%

Anexo del indicador 3.2

Para el 2012, el porcentaje de población indígena con carencia por acceso a los servicios de salud fue de 24.3%, lo que significó 11.7 puntos porcentuales de diferencia respecto a 2010, que fue de 36.0%.

Se espera que para 2018 el comportamiento mantenga en reducción aproximada de la brecha y que para 2018 sea del 5%, lo que significaría una reducción de 20 puntos porcentuales con relación al año base (2012).

FICHA DE INDICADOR 3.3	
Elemento	Característica
Indicador:	Porcentaje de población con discapacidad que carece de acceso a la seguridad social.
Objetivo del programa especial:	Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
Descripción general:	<p>El indicador aproxima a la visibilización de la población discriminada que pertenece a personas con discapacidad que carece de la seguridad social por condiciones relacionadas con la pobreza o nivel socioeconómico.</p> <p>La carencia por acceso a la seguridad social está asociada a los siguientes criterios, según la metodología multidimensional de la pobreza de Coneval, haciendo las consideraciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a la población económicamente activa, asalariada, se considera que no tiene carencia en esta dimensión si disfruta, por parte de su trabajo, de las prestaciones establecidas en el artículo 2° de la LSS (o sus equivalentes en las legislaciones aplicables al apartado B del Artículo 123 constitucional). • Dado el carácter voluntario de la inscripción al sistema por parte de ciertas categorías ocupacionales, en el caso de la población trabajadora no asalariada o independiente se considera que tiene acceso a la seguridad social cuando dispone de servicios médicos como prestación laboral o por contratación voluntaria al régimen obligatorio del IMSS y, además, cuenta con SAR o Afore. • Para la población en general, se considera que tiene acceso cuando goce de alguna jubilación o pensión, o sea familiar de una persona dentro o fuera del hogar con acceso a la seguridad social. • En el caso de la población en edad de jubilación (sesenta y cinco años o más), se considera que tiene acceso a la seguridad social si es beneficiario de algún programa social de pensiones para adultos mayores. • La población que no cumpla con alguno de los criterios mencionados, se considera en situación de carencia por acceso a la seguridad social.
Observaciones/Método de Cálculo:	De acuerdo con la metodología definida en los Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 16 de junio de 2010.

Periodicidad:	Bienal
Fuente:	Estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con base en la metodología multidimensional de medición de la pobreza. Puede consultarse en los siguientes links: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010 http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%c3%b3n/Pobreza%202012/Pobreza-2012.aspx
Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2012	Meta 2018
45.3%	33%

Anexo del indicador 3.3

Para el 2012, el porcentaje de personas con discapacidad con carencia por acceso a seguridad social fue de 45.3%, lo que significó 4.2 puntos porcentuales de diferencia respecto a 2010, cuyo porcentaje fue de 49.5.

Se espera que para 2018 el comportamiento en la reducción aproximada de la brecha oscile en el periodo de vigencia del programa entre el 45% menos 33% lo que significará una reducción de 12 puntos porcentuales en el valor de la reducción esperado de la brecha.

FICHA DE INDICADOR 4.1	
Elemento	Característica
Indicador:	Número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación en relación al gasto social erogado en su atención directa con respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).
Objetivo del programa especial:	Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.
Descripción general:	Este indicador sirve para conocer la información del número de programas a partir del gasto público que dan cuenta del avance y atención al derecho a la no discriminación. Método de cálculo: t= número de programas sociales que promueven el acceso al derecho a la no discriminación. El comportamiento esperado se plantea con base en la siguiente expresión: $t_{2012} = 15 \dots t_{2018} = 20$
Observaciones/Método de cálculo:	Reporte anual que incorpore el porcentaje de avance para cumplir con el objetivo del indicador.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Estimaciones del CONEVAL a partir del inventario de programas y acciones de desarrollo social. Se parte de la consulta por derecho social directo que define el Inventario CONEVAL de programas y acciones federales de Desarrollo Social partiendo para la línea base de su reporte del año 2012, mismo que se elabora con base en PEF de cada año. Puede consultarse en el link siguiente: http://www.coneval.gob.mx/Evaluacion/IPFE/Paginas/derechos_basicos.aspx PEF del año analizado por cada meta.
Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2012	Meta 2018

15	20
----	----

Anexo indicador 4.1 Consideraciones para el cálculo de la meta.

Se prevé un incremento anual de un programa presupuestario con presupuesto etiquetado. Para el cálculo del indicador se consideran aquellos programas presupuestarios que apliquen de acuerdo al anexo del Presupuesto de Egresos de la Federación.

Para el 2012, el número de programas que atienden el derecho a la no discriminación es de 15.

Para el año meta 2018, se estima que incrementen razón de uno por año para quedar de la forma siguiente:

Línea base 2012	15
Meta 2014	16
Meta 2015	17
Meta 2016	18
Meta 2017	19
Meta 2018	20

FICHA DE INDICADOR 5.1	
Elemento	Característica
Indicador:	Percepción ciudadana de estereotipos y prejuicios sociales en espacios de reproducción de la discriminación en México.
Objetivo del programa especial:	Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.
Descripción General:	El indicador da cuenta de la percepción social acerca de distintos valores y conductas relacionadas con el fenómeno de la discriminación en México.
Observaciones/Método de Cálculo:	<p>Se interpretará el comportamiento de la variación en la percepción de las personas entrevistadas en la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) en México [a realizarse en este sexenio] respecto de la ENADIS 2010, a través de la medición de comportamiento expresada en una escala de Likert en grados de: muy alto, alto medio, bajo o muy bajo con valores ordinales ajustados a cada respuesta.</p> <p><u>Método de cálculo:</u></p> <p>n= resultados de la ENADIS 2010, considerando las preguntas relacionadas con las siguientes,</p> <p><u>Categorías</u></p> <p>a= clasismo</p> <p>b= xenofobia</p> <p>c= misoginia</p> <p>d= homofobia</p> <p>e= racismo</p> <p>f= discriminación por edad</p> <p>t= resultados de la ENADIS post 2010 (conforme a las mismas categorías de n)</p> <p>Se espera: $t < n$</p>
Periodicidad:	Quinquenal

Fuente:	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS)
Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2010	Meta 2018
En construcción ²	Comportamiento decreciente en la percepción conforme a la línea base

Anexo indicador 5.1 Consideraciones para el cálculo de la meta 2018.

Se planea tener una ENADIS o conteo intermedio post 2010 –que es el año de la última ENADIS elaborada- hacia la conclusión de la actual gestión presidencial, que nos demostrará la progresividad en el avance que se espera reducir en la situación de la discriminación nacional al final del sexenio.

Se espera que el comportamiento del indicador sea en decremento, es decir, que la percepción de la discriminación en los grupos en situación de discriminación, disminuya.

FICHA DE INDICADOR 5.2	
Elemento	Característica
Indicador:	Porcentaje de aumento en el número de empresas, dependencias y entidades de la APF comprometidas con la inclusión y la no discriminación.
Objetivo del programa especial:	Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.
Descripción general:	Este indicador representará el impacto que tiene el cambio cultural en México al respecto de la inclusión laboral sin discriminación a través de la adopción de la Guía de Acción contra la Discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (ICI).
Observaciones/Método de cálculo:	<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>n_1= 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 <i>para el año 2014</i>.</p> <p>n_x= 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 <i>del año 2015 al 2018, es decir, $n_2...n_5$</i></p> <p>$n_1 \rightarrow c$</p> <p>$n_x \rightarrow y$</p> <p>$y = (n_x - c)/(n_1) * 100$</p>
Periodicidad:	Anual
Fuente:	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.

² Se construyen, conjuntamente con el INEGI, los valores la línea base y meta a partir de los datos de la ENADIS 2010, en escala tipo Likert que definirá el nivel de percepción en muy alto, alto medio, bajo o muy bajo.

Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2013	Meta 2018
En estimación	50% de crecimiento con respecto a los resultados de 2014

Anexo indicador 5.2 Consideraciones para el cálculo de la meta 2018.

Se contempla incentivar y reconocer a las empresas, dependencias y entidades públicas que implementen buenas prácticas de inclusión laboral a través de distintivos relacionados a la Guía de Acción Pública “Institución Comprometida con la Inclusión” (ICI) desarrollada por el CONAPRED, cuya información detallada puede conocerse en: <http://ici.conapred.org.mx/>.

Esta Guía es un instrumento contra la discriminación en escuelas, empresas, organizaciones civiles, gobiernos, iglesias, clubes, instituciones u organismos públicos o privados, que propone diferentes medidas para alcanzar la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades sin importar el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, embarazo, religión, opinión, apariencia, preferencia sexual, o cualquier otra condición o diferencia. La Guía de Acción ICI brinda elementos para iniciar un proceso institucional que mejore el desarrollo de cualquier organismo dentro de la pluralidad.

Para el cumplimiento de este objetivo 5, se estima que dentro del periodo 2014 – 2018, exista un crecimiento mínimo del 50% (es decir, 12.5% año con año respecto al valor del año 2014) en términos del número de distintivos que reconocen a las empresas, dependencias y entidades de la APF que implementan buenas prácticas de inclusión laboral.

Se estima que el comportamiento de las metas anuales quedará de la siguiente forma:

Meta 2014	$n_1 + (n_1 * 6.25\%)$
Meta 2015	$n_1 + (n_1 * 12.5\%)$
Meta 2016	$n_1 + (n_1 * 25\%)$
Meta 2017	$n_1 + (n_1 * 37.5\%)$
Meta 2018	$n_1 + (n_1 * 50\%)$

FICHA DE INDICADOR 6.1	
Elemento	Característica
Indicador:	Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal.
Objetivo del programa:	Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.
Descripción General:	Es una herramienta que sirve para medir la incorporación del principio de la no discriminación en la legislación federal y estatal.
Observaciones/Método de Cálculo:	<p>A la fecha existe legislación vigente en el país que contiene aspectos discriminatorios y requiere ser reformada a fin de cumplir con el mandato constitucional.</p> <p>En caso de que se apruebe la Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación aplicable para toda la Federación, en el método de cálculo se eliminaría la variable a) y el denominador sería 66. En caso de que se apruebe el Código Penal Único aplicable para toda la Federación, en el método de cálculo se eliminaría la variable c) y el denominador sería 65. Si se aprueban ambas legislaciones el denominador sería 33.</p> <p><u>Método de cálculo:</u></p> <p>Impulso a la incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal considerando a, b y c.</p> <p><u>Variabes:</u></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</p>

	del Distrito Federal) que cuentan con Cláusula Antidiscriminatoria (33). c) Número de códigos penales (federales y estatales) que cuentan con la tipificación de la discriminación racial (33). (a + b + c/98)*100
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Legislación publicada en los Periódicos Oficiales de los Estados.
Referencias adicionales:	CONAPRED
Línea base 2014	Meta 2018
43.9% calculado a octubre de 2013	59.1%

Anexo indicador 6.1 Consideraciones para el cálculo de la meta 2018.

A octubre de 2013, se cuenta con 43 normas legales que incorporan la perspectiva de no discriminación, mismas que representan la línea base para la medición del indicador.

Considerando que es fundamental impulsar la perspectiva de no discriminación, se espera incidir en tres normas legales por año, alcanzando en el año 2018 un total de 58 normas legales en todo el país.

Se contempla promover la aprobación de tres reformas o iniciativas por año, como una meta razonable y alcanzable por parte del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, dado que no se cuenta con oficinas regionales ni estatales, lo que dificulta el trabajo con los congresos locales.

Con base en el Indicador 3.3. Incorporación de la perspectiva de no discriminación en la legislación federal y estatal, del Programa Sectorial de Gobernación 2013-2018, publicado el 12 de diciembre de 2012, se estima el comportamiento siguiente de las metas 2014-2018:

Meta 2014	46.9%
Meta 2015	50%
Meta 2016	53.1%
Meta 2017	56.1%
Meta 2018	59.1%

DEPENDENCIAS Y/O ENTIDADES QUE PARTICIPAN EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

Dependencias

- 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 del Medio Ambiente y Recursos Naturales
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
- Secretaría de Comunicaciones y Transportes
- Secretaría 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
- Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal

Entidades

- 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 (NOTIMEX)
- Organismo Promotor de Medios Audiovisuales
- Petróleos Mexicanos
- Radio Educación
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

La relación de dependencias y entidades aquí referida no es exhaustiva ni limitativa pues podrán incorporarse otras que, en el marco de sus atribuciones, contribuyan a la ejecución del Programa. Además, la perspectiva nacional y de cooperación interinstitucional del Programa comprende la participación y/o colaboración de los poderes de la unión, los gobiernos de las entidades federativas y los municipios, los

órganos autónomos y las demás instancias e instituciones nacionales e internacionales que coadyuven a su adecuado cumplimiento, en estricto apego a lo establecido en la Constitución, las leyes y demás disposiciones normativas aplicables.

La correspondencia entre las dependencias y entidades participantes y los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa se detallan en el **Anexo 1**.

TRANSPARENCIA

En cumplimiento con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la participación ciudadana, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) contribuye con líneas de acción específicas en materia de transparencia y participación, además de generarla información para su evaluación.

El PRONAIND estará disponible en los sitios: <<http://www.conapred.org.mx>> y <<http://www.segob.gob.mx>>, al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con estricto apego a la normatividad aplicable en materia de transparencia. En el mismo medio electrónico se podrán consultar los avances en objetivos, indicadores y metas de este Programa.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

APF	Administración Pública Federal
BANCOMEXT	Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEDAW	Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CENSIDA	Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CIJ	Centros de Integración Juvenil
CISEN	Centro de Investigación y Seguridad Nacional
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
CJEF	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores
COIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONADE	Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte
CONADIS	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad
CONAFE	Consejo Nacional de Fomento Educativo
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONASAMI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CONAVI	Comisión Nacional de Vivienda
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CONDUSEF	Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
CPF	Código Penal Federal

CRC	Comité de los Derechos del Niño
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
DOF	Diario Oficial de la Federación
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México
ENCUP	Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas
FOVISSSTE	Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
GAP	Guía de Acción Pública
GEMP	Gabinete Especializado México en Paz
GPR	Gestión para Resultados
GUÍA ICI	Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión
HSH	Hombres que tienen Sexo con Hombres
IFT	Instituto Federal de Telecomunicaciones
IMER	Instituto Mexicano de la Radio
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INALI	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INCA RURAL	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C
INDESOL	Instituto Nacional de Desarrollo Social
INEA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
INEE	Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONACOT	Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INIFED	Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
INTEGRA	Red de Investigación Interdisciplinaria y Difusión sobre el Racismo y la Xenofobia en América Latina
IP	Iniciativa Privada
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
ITS	Infecciones de Transmisión Sexual
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGBTITI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgénero, Transexuales e Intersexuales
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
LSM	Lengua de Señas Mexicana

LP	Ley de Planeación
MEG	Modelo de Equidad de Género
NMX	Norma Mexicana
NOM	Norma Oficial Mexicana
NOTIMEX	Agencia de Noticias del Estado Mexicano
ODM	Objetivos del Milenio
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPMA	Organismo Promotor de Medios Audiovisuales
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PGR	Procuraduría General de la República
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PRONAIND	Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación
RENAPO	Registro Nacional de Población e Identificación Personal
RINDIS	Red de Investigación sobre Discriminación
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SALUD	Secretaría de Salud
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
SE	Secretaría de Economía
SECTUR	Secretaría de Turismo
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
SEDENA	Secretaría de la Defensa Nacional
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEMAR	Secretaría de Marina
SEMARNAT	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
SENER	Secretaría de Energía
SEP	Secretaría de Educación Pública
SETEC	Secretaría Técnica para la implementación del Sistema de Justicia Penal
SFP	Secretaría de la Función Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SIIPPG	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
VIH-Sida	Virus de la Inmunodeficiencia Humana - Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida

GLOSARIO

Concepto	Definición
Accesibilidad Universal ³	Conjunto de medidas y condiciones que deben cumplir los entornos físicos construidos, el transporte y la comunicación humana, así como las tecnologías de la información y comunicación, a fin de ser utilizables, comprensibles y practicables por cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.
Acciones afirmativas ⁴	Medidas de carácter temporal que sirven para equiparar las condiciones de desigualdad que ciertos grupos o personas enfrentan en el disfrute de sus derechos. Estas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto y que tengan como objetivo la realización progresiva de cambios estructurales necesarios para modificar las causas y efectos de la discriminación contra determinados grupos.
Afrodescendientes y población afromexicana ⁵	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, los cuales sobrevivieron a la trata colonial o al comercio esclavista que se dio en el Atlántico desde el siglo XVI hasta el siglo XIX. Población afromexicana es el término que se utiliza para identificar a las personas mexicanas con ascendencia africana.
Control de constitucionalidad ⁶	Todas las autoridades del Estado mexicano tienen obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el propio Estado mexicano es parte, lo que también comprende el control de convencionalidad. Por tanto, se concluye que en el sistema jurídico mexicano actual, los jueces nacionales tanto federales como del orden común, están facultados para emitir pronunciamiento en respeto y garantía de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Federal y por los tratados internacionales para la declaratoria de inconstitucionalidad de una ley.
Crímenes de odio ⁷	Se consideran como crímenes de odio aquellos que son motivados por el odio que el perpetrador siente hacia una o más características de una víctima, que la identifican como perteneciente a un grupo social específico. El rango de conductas criminales que podrían estar motivadas por el odio contempla desde las amenazas verbales hasta el asesinato, pasando por los golpes y la violencia sexual. Entre los grupos a los que podrían pertenecer las víctimas se incluyen las minorías étnicas o nacionales, las mujeres y las minorías sexuales, entre otros.
Discriminación ⁸	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que; por acción u omisión, con intención o sin ella; no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, impedir, anular o menoscabar el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: origen étnico o nacional, la raza, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, la identidad y filiación política, los antecedentes

³ 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.

⁴ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁵ John Antón y Fabiana del Popolo, Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos, Santiago, Chile, ONU-CEPAL-Celade / Unión Europea, 2008.

⁶ Tesis 1a./J.18/2012 (10º). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Primera Sala, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo I. Pág. 420. (2002264).

⁷ Rodrigo Parrini Roses. Crímenes de odio por homofobia: un concepto en construcción. INDESOL, México DF, 2012.

⁸ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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 ⁹	Implica que el sistema escolar y las escuelas den respuesta a las necesidades educativas de todo el alumnado, sin excluir y sin homogeneizar, que todos los niños y niñas de una determinada comunidad aprendan juntos independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales.
Grupos históricamente discriminados	Aquellos grupos poblacionales que han sufrido injusticias históricas y han vivido en condiciones de rechazo, exclusión, discriminación.
Homofobia ¹⁰	Comportamiento que se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a los homosexuales. 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.
Identidad de género ¹¹	<p>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.</p> <p>Entre las identidades o expresiones de género más comunes se encuentran:</p> <p><i>Transgénero</i>: Condición humana por la que una persona tiene cualidades y comportamientos de género (el ser masculino o femenino) que no coinciden con su sexo de acuerdo con los patrones sociales y culturales, por lo que se identifica o adopta los del género opuesto. El uso del atuendo del género opuesto es la conducta más ostensible de la transgeneridad.</p> <p><i>Transexual</i>: 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.</p> <p><i>Intersexual</i>: Presencia en la anatomía 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 que reconoce sólo dos sexos.</p>
Índice de Gini ¹²	El índice de Gini 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 ¹³	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 ¹⁴	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	Los motivos prohibidos de discriminación son aquellas características identitarias o condiciones de las personas motivo por el cual son discriminadas o sujetas a trato

⁹ UNICEF, *Inclusión de niños con discapacidad en la escuela regular. Desafíos de la política educacional*, Chile, 2001, p. 44.

¹⁰ Instituto Nacional de las Mujeres. *Glosario de Género*. México, DF., Inmujeres (2007).

¹¹ CONAPRED. *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. México, DF, CONAPRED (2012).

¹² Véase "Índice de Gini", en El Banco Mundial [en línea]. <<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

¹³ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁴ *Idem*.

discriminación**Multiculturalidad**¹⁵

desigualitario.

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 sexual¹⁶

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.¹⁷

La orientación o preferencia sexual se puede describir con las categorías siguientes:

Heterosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva por personas de sexo y/o género distinto al identificado como propio.

Homosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia personas del mismo sexo y/o género.

Bisexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia otras personas, independientemente de su sexo y/o género.

Así mismo, estas diferentes poblaciones que se enmarcan en la diversidad sexual a partir de la determinación por orientación y/o preferencia sexual son:¹⁸

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).

Racismo¹⁹

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.²⁰

Trabajadoras(es) del hogar²¹

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

Trans²²

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.²³

Transfobia²⁴

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

Transversalización²⁵

Son acciones dirigidas a todas las instancias públicas independientemente de su objeto social. La transversalización de la perspectiva de igualdad y no

¹⁵ UNESCO, *Informe Mundial sobre la Cultura*. Paris, Ediciones UNESCO, 2000.

¹⁶ Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género [en línea]. <http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

¹⁷ CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia* [en línea]. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012. <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP-HOMO-WEB_Sept12_INACCSS.pdf>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

¹⁸ *Ídem*.

¹⁹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

²⁰ Artículo 2 de la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales [en línea]. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/raza.htm>>. [Consulta: 5 de marzo, 2014.]

²¹ Convenio 189 de la OIT.

²² CONAPRED. *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. México, DF, Conapred (2012), p.16.

²³ *Ídem*.

²⁴ CONAPRED, *Guía para la Acción Pública contra la homofobia*, op. cit.

²⁵ PNUD, *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006.

Xenofobia²⁶

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.

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

ANEXO 1. CORRESPONDENCIA DE DEPENDENCIAS Y ENTIDADES POR LÍNEA DE ACCIÓN DEL PROGRAMA

En este anexo se establece de manera enunciativa y no limitativa la correspondencia por línea de acción de las instituciones participantes en la ejecución del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018.

Las líneas de este Programa dirigidas al conjunto de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, se referirán en la relación como APF.²⁷

Estrategia 1.1 Adecuar la normatividad y procedimientos en programas y servicios de la APF para garantizar igualdad de trato y oportunidades.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
1.1.1.	Revisar y adecuar las NOM y NMX bajo el criterio de igualdad y no discriminación.	APF
1.1.2.	Revisar y adecuar las Reglas de Operación de los programas de la APF bajo el criterio de igualdad y no discriminación.	APF
1.1.3.	Revisar y adecuar los requisitos para acceder a trámites, servicios y programas bajo el criterio de igualdad y no discriminación.	APF
1.1.4.	Incorporar en los lineamientos generales para la asignación de presupuestos, criterios sobre medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.	SHCP; CONAPRED-SEGOB
1.1.5.	Incorporar el enfoque antidiscriminatorio en la ejecución del programa transversal Gobierno Cercano y Moderno.	APF
1.1.6.	Incorporar el enfoque antidiscriminatorio en la Gestión para Resultados.	SHCP
1.1.7.	Fortalecer la capacidad institucional del Conapred para atender quejas por discriminación entre particulares.	SHCP; SEGOB
1.1.8.	Implementar lineamientos para evitar contenidos discriminatorios y potenciar contenidos que promuevan la igualdad en las campañas de la APF.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
1.1.9.	Integrar en una NOM, la Guía ICI, el MEG y la NMX de igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2012).	CONAPRED-SEGOB; INMUJERES; STPS; SE
1.1.10.	Incorporar en los reglamentos internos de las instituciones, la observancia del derecho a la igualdad y no discriminación.	APF
Estrategia 1.2. Incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad y no discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
1.2.1.	Adecuar la normativa relativa a contratación, promoción y permanencia laboral para eliminar prácticas discriminatorias.	SFP; SHCP; CONAPRED-SEGOB
1.2.2.	Establecer criterios que favorezcan la contratación, promoción y	SFP; CDI; INMUJERES; SNDIF-SALUD; CONADIS-SEDESOL;

²⁶ Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

²⁷ Se entenderá por Administración Pública Federal, todas aquellas dependencias señaladas en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como las incluidas en la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal sujetas a la Ley Federal de Entidades Paraestatales y su Reglamento. Del mismo modo, se incluye en esta categoría lo estipulado en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

	permanencia de personas que pertenecen a grupos discriminados.	INAPAM-SEDESOL; IMJUVE-SEDESOL; CONAPRED-SEGOB
1.2.3.	Establecer criterios normativos que incrementen la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión.	SFP; INMUJERES
1.2.4.	Establecer la prohibición expresa de la prueba de VIH/Sida y de no gravidez como requisito de acceso o permanencia.	SFP; INMUJERES; SALUD
1.2.5.	Impulsar el establecimiento de prestaciones relacionadas con la paternidad en los reglamentos internos de las instituciones.	APF
1.2.6.	Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el código de ética y en códigos de conducta institucionales.	APF
Estrategia 1.3. Generar y aplicar la normativa que garantice progresivamente la accesibilidad universal en el quehacer de la APF.		
	Líneas de acción	Dependencias y entidades
1.3.1	Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en eventos públicos, incluyendo ayudas técnicas o ajustes razonables.	CONADIS-SEDESOL; INALI-SEP
1.3.2	Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias para ofrecer progresivamente información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles.	CONADIS-SEDESOL; INALI-SEP; SFP
1.3.3	Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias para proveer progresivamente ayudas técnicas para el trabajo decente del personal con discapacidad.	CONADIS-SEDESOL; STPS
1.3.4	Emitir instrumentos jurídicos para establecer progresivamente la obligatoriedad de contar con páginas web y servicios electrónicos institucionales accesibles.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; CONAPRED-SEGOB
1.3.5	Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias para usar progresivamente señales informativas accesibles para toda persona en las instituciones.	CONADIS-SEDESOL; INALI-SEP
1.3.6	Elaborar diagnósticos de accesibilidad y realizar progresivamente los ajustes razonables requeridos en las instituciones de salud.	SALUD; CONADIS-SEDESOL; IMSS; ISSSTE; ISSFAM; SEMAR; SEDENA; PEMEX-SENER
1.3.7	Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en la infraestructura e inmuebles públicos federales.	INIFED-SEP; CONADIS-SEDESOL; SCT; SFP
1.3.8	Impulsar normas y especificaciones técnicas de protección civil en protocolos de emergencias y diseños institucionales en inmuebles.	SEGOB; CONADIS-SEDESOL
1.3.9	Emitir normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en la infraestructura y los servicios de transporte público.	SCT; CONADIS-SEDESOL; CAPUFE-SCT
1.3.10	Impulsar la emisión de normas y especificaciones técnicas obligatorias sobre accesibilidad universal en los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.	SEGOB
Estrategia 1.4. Capacitar y sensibilizar al servicio público de la APF en la obligación de garantizar la igualdad y no discriminación.		
	Líneas de acción	Dependencias y entidades
1.4.1.	Incorporar en los requisitos del servicio profesional de carrera la capacitación obligatoria sobre igualdad y no discriminación.	SFP; SRE; CONAPRED-SEGOB
1.4.2.	Profesionalizar a las áreas de diseño y evaluación de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SFP; SEGOB
1.4.3.	Capacitar y sensibilizar a las áreas que atienden quejas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB
1.4.4.	Promover la capacitación a personas responsables de autorización y desarrollo de campañas en la APF en el enfoque antidiscriminatorio.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
Estrategia 1.5. Impulsar la coordinación con las entidades federativas, delegaciones y municipios para		

promover el derecho a la igualdad y no discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
1.5.1.	Promover el impulso de programas estatales y locales para la igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB
1.5.2.	Promover la elaboración de protocolos estatales de prestación de servicios públicos sin discriminación.	APF
1.5.3.	Impulsar con entidades federativas y municipios con presencia predominante afrodescendiente y/o indígena, programas de trabajo contra la discriminación racial.	CONAPRED-SEGOB; CDI; INALI-SEP; SEGOB
1.5.4.	Impulsar que las entidades federativas municipios y delegaciones adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.	CONAPRED-SEGOB
1.5.5.	Promover que entidades federativas, municipios y delegaciones adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.	CONADIS-SEDESOL
1.5.6.	Impulsar que las entidades federativas, municipios y delegaciones adopten políticas de accesibilidad en sus páginas web institucionales.	CONAPRED-SEGOB; PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
1.5.7.	Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas en el servicio público.	INMUJERES; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
Estrategia 1.6 Impulsar la coordinación con el Poder Judicial y organismos autónomos para promover el derecho a la igualdad y no discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
1.6.1.	Establecer mecanismos de colaboración para la elaboración de opiniones técnicas especializadas en materia de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB
1.6.2.	Impulsar que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.	CONAPRED-SEGOB
1.6.3.	Promover que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.	CONADIS-SEDESOL
1.6.4.	Impulsar que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten políticas de accesibilidad en sus páginas web institucionales.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; CONAPRED-SEGOB
1.6.5.	Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas en el servicio público.	INMUJERES; CONAPRED-SEGOB; SEGOB

Estrategia 2.1. Establecer lineamientos, guías y protocolos de atención al público y prestación de servicios que promuevan la igualdad y no discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
2.1.1	Establecer lineamientos generales para la atención a personas usuarias o beneficiarias con enfoque de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB
2.1.2	Desarrollar e implementar protocolos de actuación para la prestación del servicio público sin discriminación.	APF
2.1.3	Implementar mecanismos de supervisión de servicios, provisión de bienes y atención brindada en la APF sin discriminación.	APF
2.1.4	Difundir los mecanismos de denuncia entre las poblaciones usuarias/beneficiarias para generar una cultura de la denuncia.	APF
Estrategia 2.2. Establecer mecanismos de atención a quejas por discriminación en todas las dependencias y entidades de la APF.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
2.2.1.	Determinar las áreas que atenderán quejas por presuntas violaciones al derecho a la no discriminación.	APF
2.2.2.	Elaborar y difundir el modelo de atención a quejas sobre discriminación en la APF.	CONAPRED-SEGOB
2.2.3.	Implementar mecanismos de atención y seguimiento a las quejas presentadas por actos, omisiones o prácticas discriminatorias.	APF

2.2.4.	Fortalecer la defensa y protección del derecho a la no discriminación a través de un proceso de evaluación interna.	APF
2.2.5.	Crear mecanismos de inspección y vigilancia para prevenir y eliminar la discriminación en centros de trabajo de la IP.	STPS
2.2.6.	Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en zonas aeroportuarias y transporte público concesionado.	SCT
2.2.7.	Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en clínicas y hospitales privados.	SALUD
2.2.8.	Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en instituciones financieras y de seguros.	SHCP
2.2.9.	Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en escuelas privadas.	SEP
2.2.10.	Informar a la sociedad sobre los mecanismos de denuncia que les asiste frente a discriminación por particulares.	APF
Estrategia 2.3. Ejercer la autoridad regulatoria de la APF para prevenir la discriminación en bienes y servicios públicos que brindan particulares.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
2.3.1.	Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios educativos privados para prevenir y eliminar la discriminación.	SEP; SE
2.3.2.	Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios de salud privados para prevenir y eliminar la discriminación.	SALUD; SE
2.3.3.	Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios de transporte concesionado para prevenir y eliminar la discriminación.	SCT; SE
2.3.4.	Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios financieros y seguros para garantizar el acceso sin discriminación.	SHCP; SE
2.3.5.	Establecer lineamientos de regulación pública en materia laboral para garantizar el acceso sin discriminación.	STPS; SE
2.3.6.	Establecer lineamientos de regulación pública de los servicios económicos y crediticios de empresas.	SECTUR; SE
Estrategia 2.4. Promover el acceso a la justicia y reparación en casos de discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
2.4.1.	Establecer lineamientos generales para la reparación del daño a víctimas de discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB
2.4.2.	Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de usuarios de servicios financieros por casos de discriminación.	CONDUSEF-SHCP; SHCP
2.4.3.	Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de consumidores por casos de discriminación.	SE
2.4.4.	Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de usuarios de seguros por casos de discriminación.	SHCP
2.4.5.	Aplicar sanciones derivadas de quejas y denuncias de usuarios de servicios de salud por casos de discriminación.	SALUD
Estrategia 3.1 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la educación de personas y grupos discriminados.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
3.1.1.	Promover que las escuelas de educación básica tengan el equipamiento e infraestructura que favorezcan la calidad e inclusión educativa.	SEP; INIFED-SEP; SEDESOL; CONAPRED-SEGOB; CONAFE-SEP
3.1.2.	Homologar condiciones laborales, procesos de selección y formación del personal docente adscrito a educación indígena con el resto del personal docente.	SEP; CONAFE-SEP; CDI; INALI-SEP
3.1.3.	Implementar medidas especiales para que todas las niñas, niños y adolescentes accedan a la educación obligatoria sin discriminación.	SEP; CDI; SNDIF-SALUD; INMUJERES; IMJUVE-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL

3.1.4.	Reducir la brecha de acceso, permanencia y conclusión de estudios de población con discapacidad o indígena y la media poblacional.	SEP; SEDESOL; CDI; SNDIF-SALUD; CONAFE-SEP; IMJUVE-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL
3.1.5.	Desarrollar planes y programas de estudio con participación de población indígena, adecuados a su identidad, necesidades y derechos.	SEP; CDI; CONAFE-SEP
3.1.6.	Incorporar en libros de texto de educación básica los aportes de la población afrodescendiente en la conformación del país.	SEP; CDI; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
3.1.7.	Adecuar programas de becas para estudios, uniformes, las TIC y útiles escolares atendiendo necesidades de infancia indígena, afrodescendiente y con discapacidad.	SEP; SNDIF-SALUD ; CDI; IMJUVE-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL
3.1.8.	Impulsar programas de becas para estudios de hijos e hijas de personas migrantes en condición irregular y de jornaleros agrícolas.	SEP; SEDESOL; SNDIF-SALUD; CDI; CONAFE-SEP; SEGOB
3.1.9.	Ampliar la cobertura de escuelas de tiempo completo que proporcionen tres alimentos con participación de personas de la comunidad.	SEP; SEDESOL; SAGARPA
3.1.10.	Promover programas de educación superior que incentiven la continuidad y conclusión de los estudios para madres adolescentes y jóvenes.	SEP; SNDIF-SALUD; SEDESOL; IMJUVE- SEDESOL; INMUJERES

Estrategia 3.2 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la salud de personas y grupos discriminados.		
	Líneas de acción	Dependencias y entidades
3.2.1.	Reducir la desigualdad entre el seguro popular e instituciones de seguridad social relacionadas con cobertura y acceso a tratamientos y medicamentos.	SALUD; IMSS; ISSSTE;
3.2.2.	Priorizar las acciones alimentarias para combatir el hambre y desnutrición en la primera infancia indígena, afrodescendiente y con discapacidad.	SEDESOL; SAGARPA; SNDIF-SALUD; CDI; CONADIS-SEDESOL
3.2.3.	Elaborar una NOM para asegurar la atención médica prioritaria a grupos discriminados.	SALUD, SE
3.2.4.	Garantizar la cobertura universal en servicios de salud a mujeres indígenas y/o con discapacidad, respetando su condición y necesidades terapéuticas.	SALUD; IMSS; ISSSTE;; CDI; INMUJERES; INALI-SEP; CONADIS-SEDESOL
3.2.5.	Garantizar en los servicios de salud la atención libre de prejuicios y discriminación a las personas que viven con VIH/Sida.	SALUD; IMSS; ISSSTE; ISSFAM; SEMAR; SEDENA; PEMEX-SENER
3.2.6.	Desarrollar medidas de prevención de ITS focalizadas a la población HSH y trans.	SALUD; IMSS; ISSSTE
3.2.7.	Otorgar atención médica sin discriminación a personas privadas de libertad, respetando su orientación e identidad sexo-genérica, garantizando su integridad.	SALUD; INMUJERES; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
3.2.8.	Asegurar la atención ginecológica integral sin discriminación en todos los centros de reclusión con población femenil.	SALUD; INMUJERES; SEGOB
3.2.9.	Asegurar la portabilidad nacional de acceso a la salud para la población migrante interna o en tránsito.	SALUD; IMSS; ISSSTE; SEGOB
3.2.10.	Vigilar que las instituciones psiquiátricas garanticen condiciones para una vida digna, sin discriminación y violencia.	SALUD; IMSS; ISSSTE
Estrategia 3.3 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la seguridad social de personas y grupos discriminados.		
	Líneas de acción	Dependencias y entidades
3.3.1.	Ampliar la cobertura de seguridad social para trabajadoras y trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales.	STPS; SE; SHCP
3.3.2.	Avanzar en la incorporación de las trabajadoras del hogar remuneradas al régimen obligatorio de la seguridad social.	IMSS; STPS; INMUJERES; CONAPRED-SEGOB; SEGOB

3.3.3.	Incluir de manera explícita y progresiva en la política y programas de seguridad social a la población afrodescendiente.	SALUD; IMSS
3.3.4.	Avanzar en la incorporación de trabajadores del campo, migrantes internos y jornaleros en la seguridad social.	STPS; SE; CDI; SEDESOL
3.3.5.	Avanzar en la incorporación de trabajadores con discapacidad en la seguridad social.	IMSS; CONADIS-SEDESOL
3.3.6.	Fortalecer la infraestructura y prestación de servicios de recreación, atención y cuidado para personas adultas mayores.	SEDESOL; INAPAM-SEDESOL; IMSS; ISSSTE; ISSFAM; SEMAR; SEDENA; PEMEX-SENER
3.3.7.	Ampliar y mejorar el modelo y la oferta de servicios de cuidados públicos para la infancia con perspectiva de género.	IMSS; ISSSTE; SNDIF-SALUD; SEDESOL; INMUJERES
3.3.8.	Impulsar y fortalecer la prestación de servicios de estancias y guarderías a madres y padres de infancia con discapacidad.	IMSS; ISSSTE; ISSFAM; SEMAR; SEDENA; SNDIF-SALUD; SEDESOL; CONADIS-SEDESOL
3.3.9.	Promover la pensión por viudez sin discriminación a hombres y mujeres.	IMSS; ISSSTE; ISSFAM; SEMAR; SEDENA; PEMEX-SENER; INMUJERES
Estrategia 3.4 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
3.4.1.	Reducir la brecha entre la obligación constitucional de un salario mínimo remunerado y los salarios mínimos vigentes.	CONASAMI- STPS
3.4.2.	Reducir el nivel de informalidad en el trabajo, priorizando la promoción de trabajo decente para grupos discriminados.	STPS; CONADIS-SEDESOL; IMJUVE-SEDESOL; INAPAM-SEDESOL; INMUJERES; SHCP
3.4.3.	Desarrollar políticas activas de compatibilidad entre la vida personal y laboral y provisión efectiva de servicios públicos de cuidado.	STPS; SEDESOL; SNDIF-SALUD; SALUD; SFP
3.4.4.	Establecer estrategias activas de acogida y de inserción laboral decentes para personas migrantes.	STPS; SEGOB
3.4.5.	Garantizar el goce efectivo de derechos laborales y acceso a la justicia laboral para los jornaleros agrícolas nacionales y extranjeros.	STPS; CDI; SEDESOL
3.4.6.	Desarrollar una estrategia para formalizar las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, nacionales y extranjeras.	STPS; SE; SHCP
3.4.7.	Ampliar y adecuar medidas de fomento económico para grupos discriminados, conforme a sus particularidades, capacidades y necesidades.	SE; SECTUR; SEDESOL; SEDATU; FINANCIERA RURAL-SAGARPA; INCA RURAL-SAGARPA; CDI; INMUJERES; IMJUVE-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL; INAPAM-SEDESOL
3.4.8.	Promover la eliminación de toda barrera discriminatoria de acceso al crédito y fomentar productos crediticios accesibles para grupos discriminados.	SE; CONDUSEF- SHCP; BANCOMEXT-SHCP; FINANCIERA RURAL-SAGARPA; INCA RURAL-SAGARPA; SEDESOL; IMJUVE-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL; INAPAM-SEDESOL; CDI; INMUJERES; SEGOB
3.4.9.	Eliminar obstáculos y ampliar las cadenas de comercialización que benefician a pequeños productores de grupos históricamente discriminados.	SE; SAGARPA; INFONACOT-STPS
3.4.10.	Ampliar programas de capacitación para el trabajo dirigidos a personas con discapacidad y adultas mayores incluyendo el uso TIC.	STPS; CONADIS-SEDESOL; INAPAM-SEDESOL; SNDIF-SALUD; SEP
Estrategia 3.5 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos civiles de personas y		

grupos discriminados.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
3.5.1.	Profesionalizar y ampliar el cuerpo de peritos antropológicos interculturales para la procuración de justicia y procesos administrativos.	PGR; CDI; SEP
3.5.2.	Profesionalizar y ampliar el cuerpo de traductores de lenguas indígenas y extranjeras para la procuración de justicia y procesos administrativos.	PGR; INALI-SEP; CDI
3.5.3.	Profesionalizar y ampliar el cuerpo de intérpretes de LSM para la procuración de justicia y procesos administrativos.	PGR
3.5.4.	Avanzar en el reconocimiento de sistemas normativos indígenas e impulsar su articulación con el orden jurídico nacional.	CDI
3.5.5.	Implementar medidas para que el interés superior de la niñez y adolescencia sea garantizado en los procesos legales.	PGR; SNDIF-SALUD; IMJUVE-SEDESOL
3.5.6.	Priorizar acciones que garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la tenencia de la tierra y vivienda.	SEDATU; SAGARPA; INFONAVIT; FOVISSSTE-ISSSTE; CONAVI-SHCP; INMUJERES
3.5.7.	Impulsar programas de expedición y rectificación de actas de nacimiento prioritariamente para personas adultas mayores, indígenas y migrantes de retorno.	CDI; INAPAM-SEDESOL; SEGOB
3.5.8.	Promover la gratuidad de copias certificadas de actas de nacimiento a población infantil indígena, rural o en condición pobreza.	SNDIF-SALUD; SEGOB; CDI; SEDESOL
3.5.9.	Eliminar criterios discriminatorios en el acceso de la población trans en la expedición de documentación oficial.	SRE; SEGOB
Estrategia 3.6. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos políticos de personas y grupos discriminados.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
3.6.1.	Implementar medidas especiales para el goce del derecho a la consulta y participación de los pueblos indígenas.	CDI; SEDESOL; SEGOB
3.6.2.	Establecer políticas activas para promover el derecho de asociación y organización de las personas y grupos discriminados.	CDI; SEDESOL, SEGOB
3.6.3.	Incrementar la participación de las mujeres afrodescendientes e indígenas en la esfera política y cargos de representación popular.	CDI; INMUJERES; SEGOB
3.6.4.	Impulsar la participación de personas y organizaciones afrodescendientes en los órganos de consulta e instancias de participación ciudadana.	CONAPRED-SEGOB; CDI
3.6.5.	Promover las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad y trans ejerzan su derecho al voto.	CONADIS-SEDESOL; CONAPRED-SEGOB
3.6.6.	Promover las condiciones para que más personas mexicanas en el extranjero ejerzan su derecho al voto en elecciones federales.	SRE
3.6.7.	Promover la capacitación de funcionarios electorales y de casilla para garantizar el voto libre a toda persona sin discriminación.	CONAPRED- SEGOB
3.6.8.	Promover el uso de lenguas indígenas en medios de comunicación e incrementar el acceso a medios para población indígena.	SCT; CDI; INALI-SEP; SEGOB; OPMA-SEGOB; NOTIMEX; CANAL ONCE -SEP; IMER-SEP; RADIO EDUCACIÓN-SEP
Estrategia 3.7. Ejecutar otras medidas de igualdad a favor de personas y grupos discriminados.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
3.7.1.	Establecer medidas para reducir la brecha digital, considerando prioritariamente el acceso para la población discriminada.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; SCT
3.7.2.	Impulsar el acceso al agua potable y suficiente en la vivienda, particularmente para población indígena, afrodescendiente y en pobreza.	SEMARNAT; CDI

3.7.3.	Desarrollar medidas específicas para enfrentar la vulnerabilidad socio-ambiental ante los desastres naturales y el cambio climático.	SEMARNAT; SEDATU; CONAVI-SEDATU; SEDESOL; SEGOB
3.7.4.	Fomentar iniciativas para prevenir la discriminación a madres adolescentes y garantizarles acceso a servicios públicos de cuidado.	INMUJERES; SEP; SEDESOL; SNDIF-SALUD; IMJUVE-SEDESOL
3.7.5.	Coordinar la implementación de la Guía de Acción Pública contra la Homofobia en la APF.	CONAPRED-SEGOB
3.7.6.	Generar proyectos que promuevan el respeto y protección de hijas e hijos de personas trabajadoras sexuales.	SALUD; SNDIF-SALUD; INMUJERES; SEDESOL
3.7.7.	Generar proyectos que promuevan el respeto y la dignidad de las personas trabajadoras sexuales nacionales o extranjeras.	SALUD; INMUJERES; SEDESOL
3.7.8.	Generar proyectos para combatir la estigmatización y criminalización de las personas usuarias de drogas.	SALUD; CIJ-SALUD, SEDESOL
Estrategia 4.1. Generar y ampliar información estadística desagregada y periódica de todos los grupos de población para combatir la desigualdad de trato.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
4.1.1.	Elaborar un marco teórico-conceptual que incorpore la visión sobre los grupos discriminados dirigido a los generadores de información estadística.	CONAPRED-SEGOB
4.1.2.	Generar información estadística desagregada por sexo, territorialmente y en función de los grupos de población discriminados.	APF
4.1.3.	Impulsar ante INEGI la incorporación de información relevante sobre igualdad y no discriminación en censos, conteos y encuestas oficiales.	CONAPRED-SEGOB
4.1.4.	Impulsar ante INEGI la incorporación de la población afrodescendiente en el Censo 2015, considerando la autoadscripción como criterio de medición.	CONAPRED-SEGOB; SRE; CDI
4.1.5.	Censar a la población privada de libertad en centros de reclusión identificando si pertenecen a grupos discriminados.	SEGOB
4.1.6.	Generar información estadística sobre número de denuncias presentadas, diligencias de investigación y casos consignados por discriminación.	PGR
4.1.7.	Impulsar la creación de un registro nacional de delitos motivados por orientación sexual, identidad de género u origen étnico-nacional.	PGR; CDI; INMUJERES; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
4.1.8.	Generar información estadística sobre delitos cometidos por cuerpos de seguridad motivados por homofobia o racismo.	SEGOB
4.1.9.	Impulsar un Grupo de trabajo especializado en información sobre discriminación, con información del Catálogo Nacional de Indicadores y la ENADIS.	CONAPRED-SEGOB
4.1.10.	Vincularse con INEGI, Coneval e instancias similares para generar información sobre igualdad, no discriminación y su relación con el acceso a derechos.	CONAPRED-SEGOB
Estrategia 4.2 Desarrollar padrones y registros administrativos desagregados de usuarios de programas y servicios públicos.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
4.2.1.	Generar registros administrativos desagregados en función de los grupos de población discriminados.	APF
4.2.2.	Adecuar los registros administrativos que genera la APF para identificar la atención a población afrodescendiente.	APF
4.2.3.	Coordinar un sistema integrado de información sobre quejas de discriminación para todas las dependencias y entidades de la APF.	CONAPRED-SEGOB
4.2.4.	Adecuar el <i>Manual de operación del sistema integral de información de padrones de programas gubernamentales</i> en función de los grupos	SFP; CONAPRED-SEGOB

discriminados.	
----------------	--

Estrategia 4.3. Establecer un sistema de monitoreo de las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas en la APF.	
Líneas de acción	Dependencias y entidades
4.3.1. Identificar en las dependencias de la APF las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas y reportarlas al CONAPRED.	APF
4.3.2. Establecer un mecanismo de seguimiento a las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas en la APF e informar periódicamente.	CONAPRED-SEGOB
4.3.3. Coordinar el mecanismo de seguimiento y evaluación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SHCP; SFP
Estrategia 4.4 Impulsar la dimensión de igualdad de trato y de oportunidades en las evaluaciones de programas sociales.	
Líneas de acción	Dependencias y entidades
4.4.1. Impulsar ante Coneval la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la evaluación de las políticas y programas sociales.	CONAPRED-SEGOB; CDI; INMUJERES; IMJUVE-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL; SEDESOL
4.4.2. Impulsar ante el INEE la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la evaluación de la política educativa.	SEP; CONAPRED-SEGOB; CDI; INMUJERES; IMJUVE-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL
4.4.3. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en la evaluación de las políticas y programas.	SHCP; CONAPRED-SEGOB
Estrategia 4.5. Implementar un mecanismo de seguimiento al cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación.	
Líneas de acción	Dependencias y entidades
4.5.1. Instrumentar un mecanismo interinstitucional de seguimiento a las recomendaciones del Comité CERD y demás recomendaciones internacionales sobre discriminación racial.	SRE; CDI; CONAPRED-SEGOB
4.5.2. Impulsar mecanismos de medición para valorar el nivel cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación.	SRE; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
4.5.3. Especializar las bases de datos y métodos de sistematización de recomendaciones y obligaciones internacionales sobre igualdad y no discriminación.	SRE; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
Estrategia 4.6. Promover la incorporación del enfoque antidiscriminatorio en estudios e investigaciones que realizan diversas instituciones públicas, privadas y sociales.	
Líneas de acción	Dependencias y entidades
4.6.1. Impulsar la elaboración de un diagnóstico nacional sobre formas de discriminación hacia la infancia y adolescencia.	CONAPRED-SEGOB; SNDIF-SALUD; SEP; CONACYT
4.6.2. Impulsar la elaboración de estudios sobre la situación actual de la población intersexual en México.	CONAPRED-SEGOB; CONACYT
4.6.3. Elaborar diagnósticos de la situación de las comunidades afrodescendientes para el diseño de políticas públicas.	SEDESOL; INMUJERES; CDI; CONAPRED-SEGOB; CONACYT
4.6.4. Elaborar estudios sobre los discursos de odio homofóbicos, racistas, xenofóbicos y sexistas en redes sociales en México.	CONAPRED-SEGOB; INMUJERES; CONACYT; SEGOB
4.6.5. Promover la elaboración de estudios que analicen la relación entre igualdad socioeconómica e igualdad de trato.	CONAPRED-SEGOB; SEDESOL; INMUJERES; CONACYT
4.6.6. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en estudios y diagnósticos elaborados por la APF.	APF
4.6.7. Impulsar a través de las redes académicas la investigación en materia de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEP; CONACYT

Estrategia 4.7. Generar mecanismos de medición de las situaciones de la discriminación.	
Líneas de acción	Dependencias y entidades
4.7.1. Realizar encuestas nacionales sobre discriminación en México.	SEGOB; CONAPRED-SEGOB; SHCP
4.7.2. Generar un sistema de geo referencia de indicadores en materia de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB
4.7.3. Impulsar el desarrollo de indicadores sobre igualdad y no discriminación en el diseño, implementación y evaluación de programas federales.	SHCP; SFP; CONAPRED-SEGOB
4.7.4. Promover el desarrollo de indicadores que visibilicen los sesgos de desigualdad en el gasto público federal.	SHCP; SFP; CONAPRED-SEGOB
4.7.5. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el índice de marginación.	SEGOB
4.7.6. Impulsar ante CONEVAL la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la medición multidimensional de la pobreza.	CONAPRED-SEGOB; SEDESOL
4.7.7. Impulsar la inclusión del enfoque de igualdad y no discriminación en la Agenda de Desarrollo Post-2015 de la ONU.	SRE; SEDESOL; CONAPRED-SEGOB; INMUJERES
Estrategia 5.1. Impulsar acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación sustantiva e interseccional.	
Líneas de acción	Dependencias y entidades
5.1.1. Favorecer un discurso institucional y ciudadano de respeto a las diferencias, que promueva una sociedad incluyente.	APF
5.1.2. Generar información, eventos y materiales sobre la discriminación sustantiva e interseccional en México.	CONAPRED-SEGOB
5.1.3. Incorporar en la formación docente, contenidos y materiales del sistema educativo las formas de discriminación existentes y su prevención.	SEP; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES; CDI; CONAFE-SEP
5.1.4. Difundir la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.	CONAPRED-SEGOB
5.1.5. Impulsar mecanismos de contraloría social que vigilen y denuncien situaciones de discriminación.	CONAPRED-SEGOB
5.1.6. Promover la visibilización y respeto de los grupos discriminados en los contenidos de los medios de comunicación.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; SEGOB; CONAPRED-SEGOB; OPMA-SEGOB; NOTIMEX; CANAL ONCE-SEP; IMER-SEP; RADIO EDUCACIÓN-SEP INALI-SEP
5.1.7. Promover proyectos e iniciativas que confronten los discursos de odio en redes sociales.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; CONAPRED-SEGOB; IMJUVE-SEDESOL; INMUJERES
5.1.8. Incentivar y reconocer a las empresas con buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación.	STPS; SECTUR; INMUJERES; CONAPRED-SEGOB
5.1.9. Impulsar la incorporación del enfoque de multiculturalidad en el quehacer público.	APF
5.1.10. Promover que las campañas de todos los poderes y órdenes de gobierno incorporen un enfoque de igualdad y no discriminación.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; CONAPRED-SEGOB; CONAFE-SEP
Estrategia 5.2 Impulsar acciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.	
Líneas de acción	Dependencias y entidades
5.2.1. Promover acuerdos con medios de comunicación para respetar a personas independientemente de su orientación sexual e identidad de género.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES

5.2.2.	Incentivar el funcionamiento de observatorios ciudadanos que visibilicen y combatan la discriminación por orientación sexual e identidad de género.	CONAPRED-SEGOB; INMUJERES
5.2.3.	Impulsar alianzas con asociaciones y sociedades deportivas para prevenir y combatir actos discriminatorios por orientación sexual o identidad de género.	CONADE-SEP; CONAPRED-SEGOB
5.2.4.	Promover que las asociaciones y movimientos religiosos adopten prácticas de tolerancia y respeto.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB
5.2.5.	Generar oferta educativa y materiales que apoyen el cambio cultural y el respeto a la diversidad sexo-genérica.	SEP; INEA-SEP; CONAFE-SEP; CONAPRED-SEGOB; INMUJERES
5.2.6.	Conjuntar esfuerzos para llevar a cabo campañas para combatir la homofobia y transfobia.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; SEGOB; CONAPRED-SEGOB; INMUJERES
Estrategia 5.3 Impulsar acciones contra el racismo y la discriminación racial.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
5.3.1.	Impulsar que en los espacios culturales y educativos se recupere, respete, muestre y valore la diversidad étnica.	SEP; INALI-SEP; CDI; SEGOB
5.3.2.	Impulsar la generación y difusión de conocimiento sobre la población afrodescendiente y otros grupos étnicos invisibilizados en el país.	CDI; SEDESOL; SEGOB; CONAPRED-SEGOB; ; OPMA-SEGOB; SEP; INALI-SEP; CANAL ONCE-SEP; IMER-SEP; RADIO EDUCACIÓN-SEP; NOTIMEX
5.3.3.	Impulsar alianzas con asociaciones y sociedades deportivas para prevenir y desalentar expresiones y conductas racistas.	CONADE-SEP; CONAPRED-SEGOB
Estrategia 5.4. Impulsar acciones contra la xenofobia y formas conexas de intolerancia.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
5.4.1.	Generar iniciativas para reconocer y valorar la presencia y aportaciones culturales, sociales y económicas de las personas migrantes y refugiadas.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; SEP
5.4.2.	Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para contrarrestar la estigmatización y la criminalización de las personas migrantes en tránsito.	SEDESOL; SNDIF-SALUD; INMUJERES; SEGOB
5.4.3.	Promover acuerdos con medios de comunicación orientados al combate de la xenofobia y formas conexas de intolerancia.	SEGOB; CONAPRED-SEGOB
5.4.4.	Conjuntar esfuerzos para llevar a cabo campañas para combatir actitudes xenofóbicas y formas conexas de intolerancia.	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; SEGOB; OPMA-SEGOB; CONAPRED-SEGOB; SRE; NOTIMEX; CANAL ONCE-SEP; IMER-SEP; RADIO EDUCACIÓN-SEP
Estrategia 5.5 Impulsar acciones contra la intolerancia cultural, regional y religiosa.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
5.5.1.	Generar y difundir conocimiento sobre la diversidad religiosa y diversidad cultural.	INALI-SEP; CDI; CONAPRED-SEGOB, SEGOB
5.5.2.	Promover actividades alternas a las prácticas culturales y religiosas dominantes en el sistema educativo nacional.	SEP; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
5.5.3.	Fomentar la coordinación con y entre movimientos y asociaciones religiosas que promuevan prácticas de tolerancia, respeto y cultura de paz.	CONAPRED-SEGOB
5.5.4.	Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para combatir la intolerancia cultural, regional y religiosa.	SEDESOL; CDI; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; SEP
5.5.5.	Promover acciones de sensibilización y combate al antisemitismo y la islamofobia.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB
Estrategia 5.6 Impulsar acciones contra el clasismo y la discriminación por condición socioeconómica.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
5.6.1.	Sensibilizar y generar materiales que aporten a la valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado sin discriminación.	STPS; CONAPRED-SEGOB; INMUJERES

5.6.2.	Fomentar proyectos e iniciativas que confronten estereotipos y prejuicios clasistas en la sociedad.	CONAPRED-SEGOB; IMJUVE-SEDESOL; SEDESOL
5.6.3.	Generar estrategias educativas específicas para visibilizar y atender las prácticas clasistas en las instituciones educativas.	SEP; CONAPRED-SEGOB
5.6.4.	Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para contrarrestar la estigmatización y la criminalización particularmente de poblaciones callejeras.	SEDESOL; SNDIF-SALUD
Estrategia 5.7 Impulsar acciones contra la discriminación en razón de la edad.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
5.7.1.	Fomentar proyectos e iniciativas que promuevan la cohesión social intergeneracional en las comunidades.	SEDESOL; INAPAM-SEDESOL; SNDIF-SALUD; IMJUVE-SEDESOL; INMUJERES
5.7.2.	Promover creaciones artísticas y proyectos culturales de la población adolescente y joven.	IMJUVE-SEDESOL; SNDIF-SALUD; SEP
5.7.3.	Ampliar la oferta cultural y educativa que permita la inclusión de las personas adultas mayores.	SEP; INAPAM-SEDESOL, SNDIF-SALUD
5.7.4.	Generar acciones para revalorar el respeto y trato digno de las personas adultas mayores en la comunidad y familias.	INAPAM-SEDESOL; SNDIF-SALUD; INMUJERES
5.7.5.	Impulsar iniciativas que deconstruyan la estigmatización y la criminalización de la población adolescente y joven.	IMJUVE-SEDESOL; SEP; SEDESOL, SEGOB
5.7.6.	Promover la plena capacidad jurídica de adolescentes y personas con discapacidad a través de una toma de decisiones responsable.	CONADIS-SEDESOL; SNDIF-SALUD; IMJUVE-SEDESOL; CONAPRED-SEGOB
5.7.7.	Generar alianzas e iniciativas para fomentar la participación infantil en las decisiones familiares, comunitarias y públicas.	SNDIF-SALUD; INMUJERES; SEP/CONADE-SEP; CONAFE-SEP; SEGOB
5.7.8.	Impulsar acciones en el sistema educativo que atiendan problemáticas como el bullying y el acoso escolar basados en discriminación.	SEP; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
5.7.9.	Incentivar y reconocer a empresas que incorporen medidas de inclusión laboral formal y digna para personas jóvenes y adultas mayores	STPS; SHCP; IMJUVE-SEDESOL; INAPAM-SEDESOL
5.7.10.	Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación de las empresas.	STPS; SECTUR; INMUJERES; CONAPRED-SEGOB
Estrategia 6.1 Promover la aprobación, firma y ratificación de instrumentos y acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
6.1.1.	Promover la ratificación de instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB, SRE; CJEF
6.1.2.	Promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos.	STPS; SRE; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CJEF; INMUJERES
6.1.3.	Participar en iniciativas de organismos multilaterales para la prevención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; SRE; CJEF
6.1.4.	Promover el retiro de declaraciones interpretativas y reservas a los instrumentos internacionales relacionados con la igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; SRE; CJEF; INMUJERES
6.1.5.	Difundir los compromisos internacionales del Estado mexicano en materia de igualdad y no discriminación.	SRE; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
Estrategia 6.2 Promover la armonización de legislación nacional y federal con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
6.2.1.	Proponer la modificación del marco normativo para impulsar una ley marco en materia de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CJEF
6.2.2.	Impulsar una reforma constitucional para el reconocimiento de la población afromexicana y reformas legislativas para el disfrute de derechos.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CJEF; SEP
6.2.3.	Impulsar reformas legislativas para asegurar que la educación sea inclusiva.	SEP; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CJEF; CONADIS-SEDESOL; IMJUVE-SEDESOL;

		CDI
6.2.4.	Impulsar reformas en materia de créditos, aseguradoras y servicios financieros eliminando criterios discriminatorios.	SHCP; CONDUSEF- SHCP; CONAPRED-SEGOB ; SEGOB; CJEF; INMUJERES; INAPAM-SEDESOL; CONADIS-SEDESOL; CDI
6.2.5.	Presentar propuestas de tipificación de delitos o agravantes sobre odio considerando el racismo, la misoginia y la homofobia.	PGR; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CDI; INMUJERES; CJEF
6.2.6.	Proponer e impulsar reformas a la legislación civil eliminando criterios discriminatorios.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES; CONADIS-SEDESOL; SNDIF-SALUD; CJEF
6.2.7.	Impulsar reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social para garantizar igualdad en el disfrute de dichos derechos.	STPS; IMSS; ISSSTE; CJEF; INMUJERES CONAPRED-SEGOB; SEGOB
6.2.8.	Impulsar reformas legislativas en materia de trabajo del hogar para avanzar en la garantía de sus derechos.	STPS; IMSS; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES; CJEF
6.2.9.	Impulsar reformas legislativas sobre el derecho a la consulta conforme al Convenio 169 de la OIT.	CDI; SEMARNAT; CJEF; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
6.2.10.	Impulsar la incorporación de disposiciones que atiendan la situación de mujeres trans en las LGAMVLV y LGIMH.	INMUJERES; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CJEF
Estrategia 6.3 Promover la armonización de legislación local con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
6.3.1.	Impulsar la inclusión de la prohibición expresa contra la discriminación en todas las constituciones estatales.	CONAPRED-SEGOB, SEGOB
6.3.2.	Presentar una propuesta de tipificación de delitos o agravantes sobre odio considerando el racismo y la homofobia.	PGR; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CDI
6.3.3.	Coadyuvar con una propuesta para mejorar la tipificación del delito de feminicidio.	INMUJERES; PGR; SEGOB
6.3.4.	Impulsar reformas a la legislación civil para que no contengan criterios discriminatorios.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES; CONADIS-SEDESOL; SNDIF-SALUD; CJEF
6.3.5.	Impulsar reformas legislativas en materia de capacidad jurídica que permita la libre manifestación de la voluntad sin discriminación.	CONADIS-SEDESOL; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
6.3.6.	Impulsar reformas legislativas para el reconocimiento y el acceso al matrimonio igualitario.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB
6.3.7.	Impulsar reformas legislativas para posibilitar la adopción sin discriminación de niños y niñas.	SNDIF-SALUD; CONAPRED-SEGOB; SEGOB
6.3.8.	Impulsar la revisión de la legislación para identificar disposiciones discriminatorias por orientación sexual e identidad genérica.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES
6.3.9.	Impulsar reformas a la legislación civil para reconocer el ejercicio legal de la personalidad jurídica de las personas trans.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES
Estrategia 6.4. Promover vínculos con las legislaturas federal y locales en materia de igualdad y no discriminación.		
Líneas de acción		Dependencias y entidades
6.4.1.	Impulsar que los congresos federal y las legislaturas locales generen comisiones ordinarias en materia de no discriminación.	CONAPRED-SEGOB; SEGOB
6.4.2.	Diseñar métodos de análisis para impulsar la armonización legislativa en materia de igualdad y no discriminación.	CONAPRED-SEGOB
6.4.3.	Realizar diagnósticos con autoridades federales y/o estatales, OSC y especialistas para identificar aspectos discriminatorios en la legislación.	APF
6.4.4.	Realizar consultas con especialistas, OSC y víctimas de discriminación sobre propuestas legislativas en materia de igualdad y no discriminación.	APF
6.4.5.	Impulsar que el legislativo federal y locales adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.	CONAPRED-SEGOB

6.4.6.	Promover que el legislativo federal y locales adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.	CONADIS-SEDESOL
6.4.7.	Impulsar que el legislativo federal y locales adopten políticas de accesibilidad en sus páginas web institucionales.	CONAPRED-SEGOB
6.4.8.	Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para legisladores federales y locales.	CONAPRED-SEGOB

Además de las dependencias y entidades mencionadas, durante la implementación del programa se podrán integrar las que se considere pertinente en el ámbito de sus respectivas atribuciones. En el caso de las Entidades Federativas y los Municipios se podrán generar acciones de coordinación específicas en los términos del Capítulo Quinto de la Ley de Planeación.
