



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL CONSEJO  
NACIONAL PARA PREVENIR LA  
DISCRIMINACIÓN  
2021-2024**

**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA  
DISCRIMINACIÓN**

**AVANCES Y RESULTADOS  
2022**

PROGRAMA DERIVADO DEL  
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024

## Índice

Índice .....	2
1. Marco normativo .....	4
2. Resumen ejecutivo .....	5
Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 .....	6
3. Avances y resultados .....	9
Objetivo prioritario 1. Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.....	9
Resultados.....	9
Actividades relevantes.....	9
Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1...	16
Objetivo prioritario 2. Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos.....	16
Resultados.....	17
Actividades relevantes.....	17
Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2.	28
Objetivo prioritario 3. Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación .....	29
Resultados.....	29
Actividades relevantes.....	29
Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3.	32
4. Anexo. Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros.....	34
6. Glosario.....	53
7. Siglas y abreviaturas .....	56

# 1

## MARCO NORMATIVO

---

## **1. Marco normativo**

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en los numerales 40 y 44 de los Criterios para elaborar, dictaminar, aprobar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), los cuales señalan lo siguiente:

40. Las Dependencias y Entidades serán responsables de cumplir los programas en cuya ejecución participen y de reportar sus avances.

44. Asimismo, deberán integrar y publicar anualmente, en sus respectivas páginas de Internet, en los términos y plazos que establezca la Secretaría, un informe sobre el avance y los resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal inmediato anterior en el cumplimiento de los Objetivos prioritarios y de las Metas de bienestar contenidas en los programas.

# 2

## **RESUMEN EJECUTIVO**

---

## 2. Resumen ejecutivo

### **Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**

Como institución rectora de la política pública para el combate a la discriminación, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) no solo coordina, sino también realiza acciones concretas de promoción del ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación, así como de protección a través de la orientación a la ciudadanía y, en caso de presentarse, en la atención de quejas por presuntos casos de discriminación.

La discriminación es un problema público nacional de carácter estructural, por lo que el Gobierno Federal trabaja día a día para dismantelar prácticas que impidan el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades de toda persona en territorio nacional, con énfasis a los grupos históricamente discriminados, como lo establece el eje rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” del PND.

Como lo establece el Programa Nacional de Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024, principal instrumento de la política nacional antidiscriminatoria, y en el propio Programa Institucional del CONAPRED 2021-2024, durante el ejercicio fiscal 2022 se trabajó primordialmente en los ámbitos prioritarios: educación, salud, trabajo, seguridad social, acceso a la justicia, seguridad, medios de comunicación y la transversalidad de la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer público, para ello se sentaron las bases de mecanismos y alianzas con instancias del ámbito federal, estatal y municipal.

En lo que respecta a la generación de investigación cualitativa y cuantitativa sobre desigualdad y discriminación e instrumentos de medición, sobresale el levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022, además de difundir resultados de encuestas especializadas sobre diversidad sexual, variaciones congénitas en las características sexuales, orientación sexual e identidad de género. También se actualizó el Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS) con información de indicadores y recomendaciones y observaciones sobre igualdad y no discriminación.

A la par, se desarrollaron y publicaron herramientas de política pública que orienten a las instancias de diversos órdenes en la atención a poblaciones en situación de vulnerabilidad o discriminación, así como incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en su quehacer.

---

Además, se dio continuidad a procesos culturales con diversas organizaciones e instituciones que permitan eliminar estereotipos, prejuicios y estigmas vinculados con la discriminación, en espacios educativos, religiosos y del deporte. Se brindaron capacitaciones estratégicas en aras de formar personas formadoras buscando un efecto multiplicador, y se sensibilizó a personas de la administración pública, de organizaciones de la sociedad civil, y de la iniciativa privada, entre otros actores.

Finalmente, desde el CONAPRED se brindó orientación y atención a toda persona, con independencia de que fuera o no un presunto acto de discriminación, verificó la implementación de medidas administrativas y de reparación, y emitió resoluciones por disposición de carácter vinculatorio en aras de restituir el ejercicio de los derechos y la reparación de los daños sufridos por las personas.

# 3

## AVANCES Y RESULTADOS



---

### **3. Avances y resultados**

#### **Objetivo prioritario 1. Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas**

El CONAPRED promueve y coordina la política pública antidiscriminatoria en México, conforme lo establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) y, por ello, el primer objetivo propone establecer mecanismos y alianzas indispensables para coordinar dicha política. A continuación, se presentan los resultados y actividades llevadas a cabo en relación con ello.

#### **Resultados**

El CONAPRED impulsó proyectos concretos orientados a coadyuvar en la ejecución de la política antidiscriminatoria a través de acuerdos con dependencias y entidades a nivel federal y estatal. Así, el 10 de marzo de 2022 firmó un convenio general de colaboración con el gobierno de Nuevo León con el propósito de asesorar e intercambiar experiencias para crear un Consejo Estatal para Prevenir la Discriminación en dicha entidad, y coadyuvar en el delineamiento sobre la atención a los procedimientos de promoción de la no discriminación y defensa en denuncias sobre presuntas conductas y prácticas de discriminación.

El 19 de abril firmó uno con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para establecer bases y mecanismos que fortalezcan políticas y prácticas que prevengan actos discriminatorios institucionalizados que impiden el desarrollo del proyecto de vida y la garantía de los derechos humanos de las mujeres y niñas; de igual manera el 9 de agosto firmó un convenio con el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), para impulsar el reconocimiento y vigencia de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, en particular, la igualdad de oportunidades y de trato.

#### **Actividades relevantes**

##### **Estrategia prioritaria 1.1. Promover e instrumentar una agenda transversal para la realización efectiva del derecho a la igualdad y la no discriminación**

Para dar inicio formal a la coordinación e implementación del PRONAIIND 2021-2024, el 23 de febrero de 2022, se celebró la primera reunión plenaria de Enlaces del

programa, en la que participaron 53 instancias de la Administración Pública Federal (APF).<sup>1</sup>

Se realizaron 70 acciones de coordinación, para impulsar la articulación del programa, priorizando promover proyectos estratégicos antidiscriminatorios conjuntos: 28 asesorías atendidas por vía telefónica y electrónica; 34 reuniones bilaterales de trabajo con diversas instancias<sup>2</sup> y 8 reuniones interinstitucionales.

En ese marco, a fin de fortalecer las habilidades y conocimiento sobre la perspectiva antidiscriminatoria del funcionariado público para combatir las prácticas discriminatorias se realizaron las siguientes capacitaciones generales:

- “Planeación de acciones con enfoque antidiscriminatorio PRONAIND 2021-2024”, el 2 de marzo capacitando a 76 personas de 30 instituciones;
- “Introducción a la Accesibilidad Web”, el 25 de noviembre, dirigida a 70 personas de 23 instituciones de la APF;
- “Estándares de consulta y participación de las personas con discapacidad”, el 1 de diciembre, a 92 personas de 28 instancias de la APF; y
- “Enfoque diferenciado para la igualdad de derechos”, el 2 de diciembre a 164 personas servidoras públicas de la Comisión Nacional Forestal de 29 entidades federativas.

Sobresale la instalación de grupos de trabajo interinstitucionales que facilitaron la coordinación sobre temáticas transversales o proyectos estratégicos que así lo ameriten, siendo los siguientes:

---

<sup>1</sup> Las secretarías de Agricultura y Desarrollo Rural; Bienestar; Cultura, Defensa Nacional; Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano; Economía; Educación Pública; Función Pública; Gobernación; Infraestructura, Comunicaciones y Transportes; Energía; Marina; Medio Ambiente y Recursos Naturales; Relaciones Exteriores; Salud; Seguridad y Protección Ciudadana; Trabajo y Previsión Social; y Turismo; el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH y el sida; las comisiones Ejecutiva de Atención a Víctimas, Nacional Bancaria y de Valores, Nacional de Arbitraje Médico, Nacional de Cultura Física y Deporte, y Nacional para la Mejora Continua de la Educación; los consejos Nacional de Ciencia y Tecnología; Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad; los institutos del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Mexicano de la Juventud, Mexicano del Seguro Social, Mexicano de la Radio, Nacional de Migración, Nacional de las Mujeres, Nacional de las Personas Adultas Mayores, Nacional de Lenguas Indígenas, Nacional de los Pueblos Indígenas, Salud para el Bienestar, y de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; las secretarías ejecutivas de los sistemas nacionales de Anticorrupción; y de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes; los sistemas Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, y Público de Radiodifusión del Estado Mexicano; las procuradurías de la Defensa del Contribuyente, Federal del Consumidor, y Federal de la Defensa del Trabajo; AprendeMx; Archivo General de la Nación; Canal Once; Corredor Interoceánico - Istmo de Tehuantepec, Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social Radio Educación; Registro Nacional de Población; Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación y el CONAPRED.

<sup>2</sup> Entre ellas las secretarías de Cultura, Educación Pública, Función Pública, Infraestructura, Comunicaciones y Transportes, Energía, Salud, y Trabajo y Previsión Social; las comisiones Nacional Bancaria y de Valores, y Nacional Forestal; las unidades de Apoyo al Sistema de Justicia, y de Normatividad de Medios de Comunicación de la Secretaría de Gobernación; los institutos Mexicano del Seguro Social y Mexicano de la Radio; Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción; Registro Nacional de Población; Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia; Banco del Bienestar; Vicería de Presidencia.

- Instancias Coordinadoras de Acciones Puntuales. Con las 12 instituciones responsables,<sup>3</sup> el cual sesiono en dos ocasiones, la primera el 23 de mayo para apuntalar las tareas de coordinación y seguimiento para implementar las acciones puntuales del Programa de las que son responsables y la segunda el 7 de junio, para valorar el avance de los acuerdos y de las acciones de coordinación emprendidas por las instancias correspondientes. Este espacio de trabajo es altamente significativo para la coordinación interinstitucional.
- Comunicación sin discriminación<sup>4</sup> con medios públicos.

Entre las acciones de **colaboración y articulación con los poderes legislativo y judicial, así como con organismos autónomos federales para la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias**, en el marco del convenio signado con el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), se capacitó a 71 personas del CONAPRED con el “Taller sobre casos prácticos en las materias competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa” el 26 y 27 de abril, y a 105 personas del TFJA sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la importancia de la no discriminación, así como los requisitos para certificarse en dicha norma, el 11 de mayo.

Para generar un plan de trabajo que incorpore acciones a favor de la inclusión y la igualdad laboral y/o certificarse en la Norma Mexicana, el 14 de junio de 2022, se facilitó la Mesa de Trabajo No. 3 sobre la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación, del Encuentro de Unidades de Derechos Humanos e Igualdad de Género, organizado por la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos, A.C. y el Poder Judicial del Estado de Coahuila, y contó con la participación de 32 tribunales. Derivado de ello, los Poderes Judiciales de Baja California Sur, Chihuahua, Morelos y Puebla solicitaron una sesión de seguimiento sobre asesoría de la Norma Mexicana y buenas prácticas laborales, los días 7 de julio, 4 y 16 de agosto y 8 de noviembre, respectivamente.

Como parte del trabajo con **gobiernos de las entidades federativas** el CONAPRED gestionó la actualización de los convenios marco de colaboración con el gobierno de Michoacán,<sup>5</sup> y con el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco. Para impulsar y fortalecer el proceso de creación de instancias antidiscriminatorias locales, proporcionó asesorías al personal de los municipios de Almoloya de Juárez, el 22 de febrero y el 21 de abril, y Santiago Tianguistenco el 11 de mayo, ambos en el

---

<sup>3</sup> Las secretarías de Educación Pública, de la Función Pública, de Gobernación, de Salud, y de Trabajo y Previsión Social; las comisiones Nacional Bancaria y de Valores, y de Arbitraje Médico; Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social, Registro Nacional de Población, Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación, el Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, y el CONAPRED.

<sup>4</sup> El espacio de coordinación se detalla en la estrategia 1.1.6 de este informe.

<sup>5</sup> A través de un trabajo conjunto con el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia de Michoacán

Estado de México, sobre las vías existentes para la creación e instalación de instancias municipales para prevenir la discriminación en trabajo conjunto con el CONAPRED.

En el marco de la estrategia territorial, en el mes de mayo se sensibilizó y capacitó a 278 personas servidoras públicas con el taller “Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes”, participó personal del Poder Judicial del Estado de Michoacán, así como con el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la discriminación y la Violencia en dicha entidad federativa, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y el área de Enfermería de la Universidad Autónoma de Querétaro.

A su vez, en 2022 se participó en la Mesa Multisectorial sobre Personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas (PTHR) en Yucatán, junto con diversas autoridades locales y organizaciones civiles. Entre los avances destaca el punto de acuerdo aprobado por el Congreso del Estado de Yucatán que exhorta a los 106 ayuntamientos del estado para implementar un Padrón Municipal Voluntario de las PTHR. Además, el 20 de septiembre se lanzó la campaña #YoEmpleoDigno, con el objetivo de prevenir las violencias y la no discriminación en el ámbito laboral, así como difundir el respeto y garantía de los derechos laborales de las PTHR por parte de las instituciones públicas y las personas empleadoras. La Campaña tuvo una temporalidad de dos meses en las redes sociales del CONAPRED, alcanzando a 7,627 personas en Facebook y 7,608 impresiones en Twitter.

Se diseñó la estrategia Jornadas “Territorios por la igualdad” que busca generar agendas de colaboración en comunidades donde se encuentran y trabajan colectivos históricamente discriminados. El primer acercamiento se tuvo en los municipios de Cuitláhuac y Yanga, Veracruz, del 7 al 9 de noviembre, con actividades en espacios institucionales<sup>6</sup> y comunidades educativas para detectar necesidades locales y diagnosticar las posibles agendas que podrán realizarse entre CONAPRED, los gobiernos locales y el movimiento afrodescendiente de la región.

El CONAPRED participó activamente en el desarrollo e implementación del “Plan de justicia de los pueblos wixárika, o’dam, na’ayeri y meshikan”, en el cual asumió compromisos de carácter educativo. Así mismo, de septiembre a diciembre participó con diversas instancias del Gobierno Federal en reuniones técnicas organizadas por el INPI con autoridades comunitarias indígenas de Durango, Jalisco, Nayarit, y San Luis Potosí.

A partir del 21 de febrero, el CONAPRED se adhirió a la edición 2021-2022 de la Red Ciudad en Apertura para desarrollar e implementar acciones por un Estado Abierto

---

<sup>6</sup> En este primer encuentro se trabajó en el Ayuntamiento municipal de Cuitláhuac, Veracruz; Ayuntamiento municipal de Yanga, Veracruz; Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz; y dos escuelas primarias de las localidades

en la Ciudad de México. Desde la fecha de incorporación al mes de diciembre, se sostuvieron diez sesiones de trabajo y se elaboró y analizó por parte del CONAPRED los resultados obtenidos del “Cuestionario diagnóstico Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo Sin Discriminación”, aplicado a centros de trabajo de la Ciudad de México. Los resultados serán publicados en el 2023 y llevan por objetivo difundir herramientas y acciones que se necesitan para la inclusión e igualdad en los centros de trabajo.

En lo que refiere a acciones de **colaboración y articulación con organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas** para establecer mecanismos y acciones orientadas a prevenir, atender y eliminar prácticas discriminatorias, el CONAPRED formó parte del grupo de trabajo interinstitucional “Agenda 2030: inclusión de personas con discapacidad”, convocado por el Pacto Mundial México y el Consejo Coordinador Empresarial, como resultado, el 29 de agosto, se presentó la *Guía de implementación GTA 2030. Diversidad e inclusión de personas con discapacidad*<sup>7</sup> la cual pretende dotar a empresas de criterios, procedimientos y estrategias para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad y crear ambientes de trabajo seguros y libres de discriminación.

En el marco de la estrategia contra la xenofobia, el racismo y la discriminación del CONAPRED, se desarrollaron seis intervenciones en municipios, del 22 al 28 de abril en Apizaco, Tlaxcala, donde se realizó el “Festival para la Inclusión y la No Discriminación Apizaco 2022”<sup>8</sup>; el 18 y 19 de agosto en Tenosique, Tabasco, el 21 y 22 en Palenque, Chiapas; del 19 al 22 de septiembre<sup>9</sup> en Guadalajara, Jalisco; del 7 al 10 de noviembre en Tijuana y Mexicali, Baja California; y del 23 al 25 de noviembre en Tapachula, Chiapas. Las intervenciones contaron con actividades en línea y presenciales entre ellas:

- El Taller virtual “Hacia la creación de acuerdos de convivencia inclusiva y espacios laborales libres de discriminación” para personal de empresas en aras de facilitar la contratación equitativa y que éstas se certifiquen en la NMX-R-025-SCFI-2015.
- Talleres presenciales de “Prevención de prácticas de perfilamiento racial y promoción de la no discriminación”, “Prevención de prácticas discriminatorias contra personas en movilidad, en la labor de instituciones públicas” y “Periodismo con narrativas incluyentes”.

<sup>7</sup> El documento se puede descargar en el siguiente enlace: <https://go.pardot.com/l/879852/2022-07-06/pgv4t>

<sup>8</sup> Organizado en coordinación con la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados, la Organización Internacional del Trabajo, Scalabrinianas: Misión para personas Migrantes y Refugiadas, el Albergue La Sagrada Familia, la Fundación AWO Internacional y la LIGA MX.

<sup>9</sup> En coordinación con la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados y la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados.

- Visitas a albergues con recorridos por las colonias de estos, incluyendo visitas a locales para dar información sobre no discriminación.
- El “Rally deportivo por la inclusión” para generar una experiencia intercultural a través de lo lúdico.
- Reuniones con autoridades municipales para conocer las acciones que implementan para fortalecer la convivencia y ofrecer el apoyo técnico del CONAPRED.

Se continuó con el grupo de trabajo “Religiones por la Inclusión” de diálogo interreligioso creado por el CONAPRED en el que participan la Dirección General de Asuntos Religiosos de la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y diversas Iglesias cristianas como la Católica Romana, Anglicana, Bautista, Luterana, Luz del Mundo, de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, Veterocatólica, Adventistas del Séptimo Día, del Pacto, Ortodoxa de Antioquía, Ortodoxa Rusa entre otras, y comunidades de otras religiones como la Judía, Musulmana, Hindú, Budista, Bahai, Cienciología, Wicca.

El CONAPRED participó en conferencias, seminarios y eventos académicos con la Cátedra Benito Juárez del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México; el Instituto Mexicano de Doctrina Social Cristiana; la Universidad La Salle; Fundación Josías, Otros Cruces, Yaaj; el XXIV Encuentro de la Red de Investigadores del Fenómeno Religioso en México en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México, entre otras organizaciones.

Los días 17 y 18 de julio, el CONAPRED en representación del Estado mexicano, participó en el II Congreso Latinoamericano de Antisemitismo en Buenos Aires, Argentina, por invitación de la Comunidad Judía de México, para exponer la situación del antisemitismo en México. Por último, se impartieron dos cursos con el Museo Memoria y Tolerancia: 1) Diversidad Religiosa y Prevención de la Discriminación y 2) Lenguaje Incluyente.

Para incorporar la perspectiva de igualdad y no discriminación en el **ámbito empresarial**, en particular del sector agrícola, en febrero de 2022, se retroalimentó los manuales de certificación para empresas socialmente responsables de la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, A.C., y el 18 de mayo se realizó la sensibilización “Promoción de espacios laborales inclusivos y sin discriminación” a más de 90 de sus colaboradores y colaboradoras.

Se impartieron talleres y pláticas sobre la promoción de espacios y culturas laborales inclusivas, diversas y libres de cualquier tipo de discriminación. En este sentido, se impartió a nivel latinoamérica, la “Conferencia sobre igualdad laboral, no discriminación y buenas prácticas” al personal del centro de trabajo Sanofi en México, Pacífico y Caribe, impactando a más de 300 personas trabajadoras ubicadas

en México, Panamá, Ecuador, Guatemala, Costa Rica y República Dominicana. Asimismo, se impartieron pláticas sobre lenguaje incluyente, no sexista y accesible, publicidad incluyente, y diversidad sexual y de género en el marco laboral, dirigidos a centros de trabajo como la Agencia de Publicidad Catorce Días, Givaudan, Volkswagen México, entre otros.

El CONAPRED acompañó la estrategia de la Agencia Nacional de Aduanas de México, dirigida a incentivar la participación de las micro, pequeñas, y medianas empresas mexicanas, en la cadena de valor global, así como desarrollar y promover actividades de capacitación y asistencia en materia aduanera. En el marco del programa de capacitaciones, se impartió la conferencia “Equidad y perspectiva de género en los centros de trabajo” y se presentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Para generar una base homologada de criterios y acciones antidiscriminatorias y **evitar contenidos estereotipantes y discriminatorios en la información y la comunicación** pública del Gobierno de México, se impulsó el proyecto “Comunicación sin discriminación” de manera coordinada entre la Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación de la SEGOB y el CONAPRED, estableciéndose la mesa de trabajo con medios públicos el 30 de junio. Las instancias participantes fortalecieron la propuesta de criterios antidiscriminatorios en las campañas de comunicación social de la APF.

Se llevó a cabo la XVII edición del Premio Nacional Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo”, que contó con las categorías de texto periodístico, reportaje radiofónico, video y fotoperiodismo; la recepción de trabajos fue del 2 de agosto al 7 de septiembre, recibándose 87 trabajos individuales y 38 colectivos, de 205 personas, elaborados en medios de información visual de los estados de Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. Los resultados del concurso se dieron a conocer el 19 de octubre,<sup>10</sup> y la ceremonia de entrega de reconocimientos se llevó a cabo el 11 de noviembre.

---

<sup>10</sup> Los trabajos ganadores fueron para Texto periodístico: 'Vivir con VIH en el Ejército es como una prisión, relatan militares', escrito por Eduardo Dina Arredondo y publicado en El Universal; para Reportaje visual-video: 'Niñez Buscadora', de David Santa Cruz Negrete, Julio Hernández y Rubén Darío Betancourt que se transmitió en Rompeviento TV; para Reportaje radiofónico: 'Los juicios de Guz Guevara, CUIR: Historias disidentes', de José Erick Yáñez y Gustavo Eduardo Martínez Guevara, publicado en Esto no es radio (estonoeradio.mx); y para Fotoperiodismo: 'De piel oscura, la infinita resistencia', de Duilio Rodríguez de la Colina, publicado en Pie de Página.

## Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Porcentaje de avance en la concreción de las agendas de colaboración con la APF, otros poderes, órdenes de gobierno y organismos autónomos para la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en sus respectivos ámbitos de competencia.	0 (2020)	28.6% (6/21)	61.69% (13/21)	100%
Parámetro 1	Porcentaje de acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria establecida en el PRONAIND realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.	0 (2020)	100% (22/22)	100% (74/74)	100%
Parámetro 2	Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.	0 (2020)	100% (15/15)	100% (32/32)	100%

## Objetivo prioritario 2. Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos

Toda vez que las prácticas discriminatorias se expresan tanto en la persistencia de estereotipos, prejuicios y actitudes discriminatorias como en normas y procedimientos en los ámbitos centrales para el bienestar y el desarrollo de los proyectos de vida de las personas, se trabajó en propuestas de instrumentos de armonización normativa, herramientas de política pública, el desarrollo de conocimiento y generación de información desagregada, modelos de formación de



formadoras/es para capacitar a las personas servidoras públicas, campañas y promoción para el cambio cultural a favor de la diversidad y la igualdad.

## Resultados

Para actualizar el diagnóstico sobre discriminación estructural y desigualdades en México, del 18 de julio al 9 de septiembre se llevó a cabo el levantamiento de la ENADIS 2022,<sup>11</sup> en el marco del convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el CONAPRED.

La ENADIS 2022 incorpora importantes ajustes para mejorar la calidad y precisión de la información<sup>12</sup>, lo que permitirá dar seguimiento a indicadores de política pública con un enfoque antidiscriminatorio, rendir cuentas sobre programas federales y compromisos internacionales, desarrollar la agenda de investigación científica y, particularmente, diseñar intervenciones públicas para contrarrestar prácticas discriminatoria y a favor del cambio cultural para construir una sociedad en la que nadie se quede atrás y nadie se quede fuera.

Además, el CONAPRED concluyó la elaboración del reporte “La población Intersexual en la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021”, que analiza los resultados de la encuesta para este grupo de la población, representa a una de cada 67 personas en México, de acuerdo con los resultados del estudio, el primero en la historia de la estadística mexicana que permite tener una estimación basada en una encuesta con representatividad nacional.

Por último, el 18 de agosto se integró el Comité Espejo en México de Atención en la creación de la Norma Internacional ISO/PC 337 “Lineamientos para la promoción e implementación de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres”, donde el CONAPRED fue designado como “Coordinador Técnico”, la norma internacional pretende fungir como una guía técnica sobre cómo promover e implementar la igualdad de género en todos los ámbitos y espacios públicos y privados.

## Actividades relevantes

<sup>11</sup> Con ello se da cumplimiento a la acción puntual 2.2.4.- Promover el levantamiento de la cuarta edición de la ENADIS del Programa Institucional del CONAPRED

<sup>12</sup> Entre los que destacan: 1) mejoras a la captación de variables identitarias (lengua indígena, religión, discapacidad) y socioeconómicas, 2) mejoras a la captación de principales problemáticas y percepción de experiencias de discriminación –y los motivos– para cada grupo de estudio, 3) mejoras a la captación de la prevalencia de prejuicios y poblaciones no consideradas en el levantamiento previo, 4) un nuevo Módulo de Etnicidad, que incluye a personas afrodescendientes, 5) un nuevo Módulo de Migración y Desplazamiento.

## **Estrategia prioritaria 2.1. Promover la armonización normativa sobre el derecho a la igualdad y no discriminación para favorecer la igualdad en dignidad y derechos en los ámbitos prioritarios del PRONAIND**

Para promover la **armonización normativa** con los más altos estándares del derecho a la igualdad y no discriminación, durante 2022 se emitieron 80 opiniones legislativas a nivel federal y dos a nivel estatal, destacan las formuladas con motivo de la presentación de diversas iniciativas en el Congreso de la Unión, a saber, categorías protegidas contra la discriminación; conductas discriminatorias; derecho a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad; discurso de odio; personas intersex, entre otros. Además de estudiar y analizar diversas propuestas de reforma a la LFPED.

También, es de destacarse la emisión de opiniones respecto de diversos protocolos de actuación y atención de situaciones de discriminación en contra de las personas con orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales no normativas, propuestos por instituciones académicas y de gobierno.

Con el propósito de fortalecer el marco jurídico nacional para prevenir y eliminar la discriminación, el CONAPRED monitoreó los avances legislativos antidiscriminatorios a nivel estatal. Al 31 de diciembre de 2022 las 32 entidades federativas cuentan con ley antidiscriminatoria; las constituciones de 30 disponen de cláusula antidiscriminatoria;<sup>13</sup> los códigos penales (u otras leyes) de 31 entidades federativas incluyen alguna o algunas de las causales relacionadas con la discriminación racial, previstas en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;<sup>14</sup> en 25 entidades federativas reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo por la vía legislativa,<sup>15</sup> mientras que en 18 validan el derecho de la identidad de género.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Las constituciones estatales que no cuentan con esta cláusula son las de Tamaulipas y Veracruz.

<sup>14</sup> La legislación de Guanajuato no incluye algún tipo penal que mencione la discriminación racial como delito o agravante.

<sup>15</sup> Por su parte, en tres entidades federativas se reconoce el matrimonio entre personas del mismo sexo a través de una Acción de Inconstitucionalidad resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Aguascalientes, Chiapas y Nuevo León). En tres entidades federativas se reconoce esta figura a través de un Decreto del Poder Ejecutivo local que suprime las disposiciones jurídicas que impiden en sede administrativa la celebración del matrimonio entre personas del mismo sexo. 1. Guanajuato, 2. Durango, y 3. Chihuahua. El 25 de octubre de 2022 el Congreso de Guerrero aprobó diversas reformas a los Códigos Civil y Procesal Civil para reconocer el matrimonio entre personas del mismo sexo, sin embargo, al cierre del 2022 aún no se publicaban las reformas en el Periódico Oficial Local para su entrada en vigor.

<sup>16</sup> Los estados son los siguientes: 1. Baja California, 2. Baja California Sur, 3. Ciudad de México, 4. Coahuila, 5. Colima, 6. Estado de México, 7. Hidalgo, 8. Jalisco, 9. Michoacán, 10. Morelos, 11. Nayarit, 12. Oaxaca, 13. Puebla, 14. Quintana Roo, 15. San Luis Potosí, 16. Sinaloa, 17. Sonora, y 18. Tlaxcala.

Jalisco, la Ciudad de México, Oaxaca, Morelos y Sinaloa son las entidades que, hasta el momento, reconocen en su normativa el derecho al reconocimiento a la identidad de género para las personas menores de 18 años. El 22 de diciembre de 2022, el Congreso

El CONAPRED emitió **opiniones en materia de igualdad y no discriminación**, en septiembre, se remitieron a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), los comentarios al Proyecto de Norma Oficial Mexicana (NOM) PROY-NOM-037-STPS-2022 Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud, con el objetivo de fortalecer la perspectiva de la igualdad laboral y no discriminación.

Se emitieron opiniones respecto al “Protocolo para el Reconocimiento y atención de la Diversidad Sexual y de Género en el Colegio de Bachilleres” y el “Protocolo de Atención a estudiantes con Trastorno del Espectro del Autismo” de la Secretaría General del Colegio de Bachilleres, al “Protocolo de Atención a Víctimas que forman parte de la población LGBTTTQ+” de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Guadalajara, al “Mecanismo para la Prevención, Atención y Seguimiento a Situaciones de Discriminación y Violencia en Contra de las Personas LGBTIQ+ en Jalisco”, de la Dirección de Diversidad Sexual de Jalisco, al proyecto de “Protocolo de Prevención y Atención de denuncias por discriminación de los Comités de Ética, y del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética” de la Secretaría de la Función Pública, en las cuales el Consejo aportó una serie de recomendaciones para fortalecer dichos documentos.

También se opinó, considerando los más altos estándares en la materia, la solicitud del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) en relación con el lenguaje incluyente y no sexista para ser utilizado en el Espacio Cultural INFONAVIT, específicamente sobre el uso de la “e” como plural incluyente.

Asimismo, se llevó a cabo la revisión y emisión de comentarios de la metodología del sello “Turismo Incluyente” para su actualización, por parte de la Secretaría de Turismo.

## **Estrategia prioritaria 2.2. Generar información y conocimiento sobre la discriminación para contrarrestar las prácticas discriminatorias en los diferentes ámbitos institucionales prioritarios del PRONAIIND**

El CONAPRED y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe presentaron el libro *Inclusión financiera sin discriminación: hacia un protocolo de trato incluyente en sucursales bancarias de México*, ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y el Banco del Bienestar, para establecer acciones conjuntas que permitan contrarrestar y reducir prácticas discriminatorias en el sector financiero

---

del Estado de Zacatecas aprobó reformas a su Código Familiar a fin de reconocer el derecho al reconocimiento de la identidad de género. La reforma aún está pendiente de ser publicada en el Periódico Oficial para su entrada en vigor.

de nuestro país, e incidir en la inclusión financiera de millones de personas que pertenecen a grupos de la población que han sido discriminados y excluidos.

También se desarrolló la *Metodología de trabajo para la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en las auditorías de desempeño*<sup>17</sup>, para que las auditorías de desempeño a cargo de las autoridades fiscalizadoras incorporen un enfoque antidiscriminatorio en su realización; un *Glosario sobre igualdad y no discriminación*, que proporciona definiciones básicas e información introductoria sobre conceptos, de uso más frecuente, acerca del derecho a la igualdad y no discriminación; y un *Informe sobre migración*, que muestra que las prácticas discriminatorias y xenófobas siguen presentes en la sociedad, lo que resulta en la negación de derechos y el disfrute de oportunidades para las personas migrantes y refugiadas.

Concluyó la elaboración de los *Resultados sobre diversidad religiosa de la ENADIS 2017*,<sup>18</sup> en que se hace un análisis de las características y experiencias de discriminación de las personas que no profesan la religión mayoritaria en diversos espacios, así como de los prejuicios y estereotipos que afectan su desarrollo y oportunidades de inclusión social. Este análisis visibiliza los puntos de atención que México debe mejorar para que todas las personas que en él habitan no sean discriminadas por su adscripción religiosa.

Debido a la relevancia del tema y las consecuencias de la Pandemia por COVID-19, se actualizó el documento informativo *Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares. 10 mitos y realidades*.<sup>19</sup> Para esta actualización, se trabajó de manera conjunta con el INMUJERES.

El CONAPRED inició el análisis de los resultados de la ENDISEG 2021, publicada en junio por el INEGI, con el objetivo de presentar un diagnóstico centrado en las experiencias de discriminación hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género y características sexuales no normativas.

De igual manera, brindó asesoría técnica y conceptual al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para determinar los mecanismos idóneos para identificar a poblaciones en situación de vulnerabilidad frente a prácticas discriminatorias en los procesos de queja médica.

A fin de consolidar el SINDIS como una herramienta de la política pública antidiscriminatoria, se alimentó el módulo “Atlas de la Discriminación” con nuevos indicadores de la ENADIS y del Censo de Población y Vivienda 2020. De igual

<sup>17</sup> Puede ser consultada en [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Metodologia\\_trabajo\\_auditorias\\_WEB.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Metodologia_trabajo_auditorias_WEB.pdf)

<sup>18</sup> Puede ser consultado en [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/ENADIS\\_Diversidad\\_Religiosa\\_FINAL%20\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ENADIS_Diversidad_Religiosa_FINAL%20(1).pdf)

<sup>19</sup> Para consultar la Publicación: [https://nmx.conapred.org.mx/materiales\\_consulta/descarga/material\\_32.pdf](https://nmx.conapred.org.mx/materiales_consulta/descarga/material_32.pdf)

manera, en el módulo “Corpus de estándares, recomendaciones y jurisprudencia sobre igualdad y no discriminación” se actualizó el catálogo del acervo de recomendaciones y observaciones.

Por otro lado, de acuerdo con las recomendaciones del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, cuya adopción permitió catalogar al SINDIS como buena práctica de transparencia proactiva en 2021, se ha mantenido la actualización de la plataforma en línea y el análisis de las necesidades de información de las personas usuarias.

### **Estrategia prioritaria 2.3. Realizar acciones efectivas de información, educación y comunicación para disminuir prácticas discriminatorias en los ámbitos institucionales prioritarios del PRONAIND**

Para promover la **prevención y eliminación de estereotipos, estigmas, prejuicios y actos de discriminación** que afectan a diversos grupos sociales, en 2022 el CONAPRED se coordinó con entidades de la APF:

- Con el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) se tradujo el spot “La Igualdad hace la fuerza” a las lenguas maya, mazateco, náhuatl y mazahua, ampliando su difusión a personas hablantes de estas lenguas, a junio de 2022 estos spots se difundieron en las redes sociales del Consejo<sup>20</sup> y del INALI. También se colaboró para que la plataforma de lanzamiento de la Ruta estratégica para el Decenio de las Lenguas Indígenas (2022-2032), denominada “Declaración de los Pinos”, que se llevó a cabo del 20 al 22 de febrero, contará con interpretación de Lengua de Señas Mexicana.
- Con el Instituto de los Mexicanos en el Exterior de la Secretaría de Relaciones Exteriores se difundieron materiales sobre el derecho a la igualdad y no discriminación de la población LGBTIQ+, a través de las redes sociales de las embajadas de México en el exterior en el marco del “Encuentro de Comunidades Mexicanas LGBT+ en el Exterior”, los materiales fueron retomados por más de 20 representaciones de México en el extranjero.
- Se difundió en redes sociales la publicación digital y materiales gráficos sobre “Mitos y Realidades sobre Discriminación y Violencia de Género” elaborados en colaboración con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

---

<sup>20</sup> Lo anterior tuvo 2,901 impresiones y reproducciones en Twitter, mientras que en Facebook alcanzó a 1,465 personas.

El CONAPRED lanzó la campaña de difusión denominada “Ser Diferente es mi Derecho” versión “La Diversidad nos Une” con el objetivo de visibilizar las prácticas discriminatorias que excluyen a las personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados y promover una cultura de la igualdad y la no discriminación desde el reconocimiento de la diversidad. La campaña tuvo una vigencia del 22 de noviembre al 31 de diciembre de 2022, con 1,821 spots en radios comunitarias<sup>21</sup> y emisoras de 17 entidades, mientras que en medios complementarios se impactó a una audiencia aproximada de 47 millones de personas.

De igual manera se promovió 4,977 mensajes orgánicos a favor de la igualdad y la no discriminación desde las redes sociales del CONAPRED bajo etiquetas como: #SomosIgualdad, #NadieAtrásNadieAfuera, #MásDiversidad, alcanzando a 3,840,852 personas con 61,517 me gusta y reacciones en las publicaciones en Facebook y 3,871,679 impresiones, así como 176,622 interacciones, 9,342 retuits, 2,523 respuestas y 26,848 me gusta en Twitter.<sup>22</sup>

En el **ámbito deportivo**, se asesoró las campañas sobre inclusión de LIGA MX para fortalecer el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, y visibilizar los derechos de las personas con orientación sexual, identidad de género y características sexuales no normativas. También, se impartió un curso en línea para la prensa deportiva que colabora con la Federación Mexicana de Fútbol (FMF) para que su trabajo periodístico no promueva la LGBT fobia con un impacto a 30 personas; y un micro taller en línea para el personal administrativo de la FMF “La discriminación en mi vida cotidiana”, con un impacto a 56 personas.

Se colaboró con el Instituto del Deporte de la Ciudad de México, la Alcaldía de Azcapotzalco y la organización Orgullo Deportivo, A. C. en la COPA LGBT del 23 al 26 de junio, evento multideportivo que contó con la participación de más de 1,500 personas, asimismo se participó en el conversatorio en línea “Poner fin a las LGBT – Fobias en el deporte” y el foro “Violencia contra las mujeres: brechas en espacios deportivos. Observatorio de medios de comunicación”.

Entre noviembre y diciembre de 2022 se impartió la capacitación “Promover alianzas con los medios de comunicación, en materia de publicidad, centros culturales y deportivos para contrarrestar las prácticas discriminatorias en la

---

<sup>21</sup> Las radios comunitarias se encuentran ubicadas en Amecameca, Estado de México; Hermosillo, Sonora; Mazatlán Villa de las Flores, Oaxaca; San Antonio Castillo Velasco, Oaxaca; Tepalcatepec, Michoacán; Los Reyes, Michoacán; Mulegé, Baja California Sur; Zapotitlán de Vadillo, Jalisco; Santa María Tlahuitoltepec, Mixe, Oaxaca; Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México; Monterrey, Nuevo León; Palmar de Bravo, Puebla; Uruapan, Michoacán; Tancitaro, Michoacán; Tepoztlán, Morelos y Bachajón, Chihuahua.

<sup>22</sup> La fecha de corte de los datos para ambas redes sociales fue el 10 de enero del 2023.

sociedad *Guía de Acción Pública (GAP)* para una comunicación sin Xenofobia”, dirigida a 203 personas funcionarias públicas del área de comunicación social de diversas instituciones públicas.

En lo que respecta a **capacitar sobre el derecho a la igualdad y no discriminación para prevenir y combatir las prácticas discriminatorias**, durante 2022 se llevaron a cabo cuatro capacitaciones estratégicas siendo:

- “Fomento a la Tolerancia Religiosa a líderes comunitarios y religiosos de algunos municipios de Chiapas”, junto con la Dirección General de Asuntos Religiosos de la SEGOB, en el ámbito de la diversidad religiosa, durante los meses de junio a agosto, formando a 47 personas que replicarán la estrategia en cinco zonas del estado.
- “Atención sin discriminación a niñas, niños y adolescentes”, en el ámbito de la salud, en el mes de septiembre formando a siete personas trabajadoras sociales del Hospital Infantil de México Federico Gómez, quienes replicarán a personas trabajadoras sociales, de relaciones públicas, enfermeras y administrativas, así como personal médico.
- “Formación de Personas Formadoras para la Prevención de la Discriminación a la Diversidad Sexual y de Género en Educación Media Superior”, con el Colegio de Bachilleres en el ámbito de educación, en el mes de octubre a 26 personas -principalmente docentes de la asignatura de orientación vocacional- para que, a su vez, formen a personas promotoras que fomenten la prevención de la discriminación a la diversidad sexual y de género al interior de su institución.
- “Formación de personas formadoras de Personas Formadoras para una Comunicación para la Igualdad y la Diversidad” formando a 62 personas de 14 instancias con la intención de replicar la capacitación al interior de sus instituciones.

De igual manera se capacitaron a 80,606 personas entre la oferta en línea y la oferta presencial<sup>23</sup> en temas como: el derecho a la no discriminación; los derechos de las mujeres; niñez migrante; juventudes; personas de la diversidad sexual; personas que viven con VIH; inclusión de las personas con discapacidad; el perfilamiento racial; la interculturalidad; el enfoque interseccional; la cultura de no violencia; diversidad de creencias; xenofobia; discriminación en el trabajo; discriminación a personas con orientación sexual, identidad, expresiones de género y características sexuales diversas, lenguaje incluyente y atención sin discriminación.

Las instituciones que participaron en las acciones educativas del CONAPRED se muestran en el Cuadro 1.

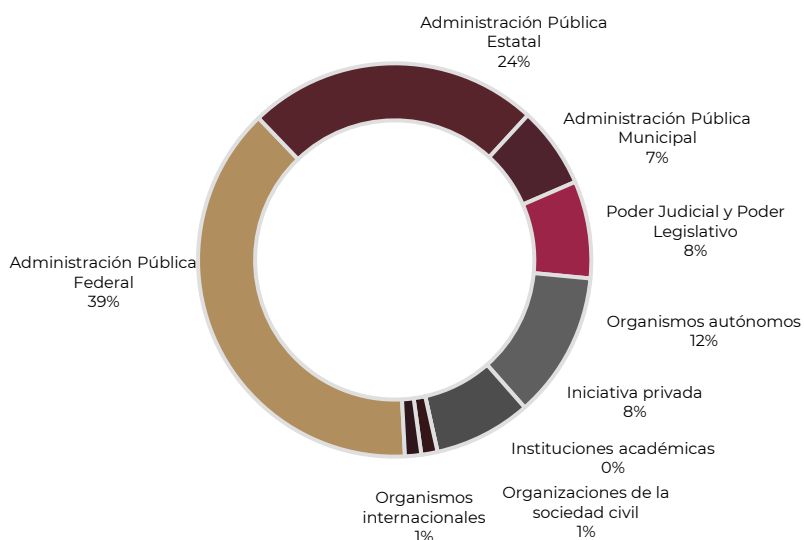
---

<sup>23</sup> Esta cifra no incluye el proyecto en la plataforma México X y los préstamos de cursos, al ser proyectos externos.

**CUADRO 1. PROCEDENCIA DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES EDUCATIVAS DEL CONAPRED. 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

Tipo de Institución	Total de instituciones
Administración Pública Federal	29
Administración Pública Estatal	18
Administración Pública Municipal	5
Poder Judicial y Poder Legislativo	6
Organismos autónomos	9
Iniciativa privada	6
Instituciones académicas	0
Organizaciones de la sociedad civil	1
Organismos internacionales	1
Público en general	1
<b>Total</b>	<b>76</b>

**GRÁFICA 1. INSTANCIAS DE PROCEDENCIA DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES EDUCATIVAS DEL CONAPRED. 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**



Como parte de la estrategia de establecer alianzas con instituciones que tienen sus propias plataformas de capacitación en línea para que alberguen algunos cursos del CONAPRED y puedan ofrecer, de manera gratuita, estos en su comunidad,



durante 2022 se firmaron cinco instrumentos de colaboración,<sup>24</sup> lo cual permitió capacitar bajo este esquema a 20,261 personas, de ellas 13,493 fueron mujeres y 6,768 hombres.

Para ampliar la oferta de cursos en línea que ofrece CONAPRED, se ofreció el curso “Pautas para un lenguaje sin discriminación en la docencia” a través de la plataforma MéxicoX de la Secretaría de Educación Pública, del cual egresaron 21,027 personas en 2022 de ellas 11,762 fueron mujeres, 5,003 hombres, 4,261 otra identidad y una persona no respondió.

En el ámbito de la impartición de justicia se brindaron, en colaboración con el Instituto Nacional de Ciencias Penales, cursos sobre no discriminación a la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y de la Familia de Chihuahua, y a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Yucatán en casos que involucren a la orientación sexual o la identidad de género. Asimismo, durante los meses de febrero y marzo se brindó capacitación al personal de la Dirección General de Atención a Víctimas del Delito, de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, en temas relacionados con el derecho a la igualdad y no discriminación y la diversidad sexual y de género.

A diciembre de 2022 se publicaron nueve ediciones<sup>25</sup> para divulgar información sobre el derecho a la no discriminación, mismas que se encuentran disponibles de manera gratuita en formato PDF en la página web del Consejo, entre ellas destaca la obra *Hacia una educación inclusiva. Experiencias y estrategias de virtualidad y semipresencialidad con equidad en Iberoamérica*,<sup>26</sup> que presenta experiencias de educación inclusiva y acciones realizadas durante el contexto del Covid-19 por autoridades, personal académico, organizaciones de la sociedad civil, incluidas comunidades y familias, para responder al desafío educativo e impulsar una educación inclusiva que atienda a los grupos desfavorecidos.

---

<sup>24</sup> Con la Dirección General del Bachillerato de la Secretaría de Educación Pública; la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco; la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato; el Instituto de Formación Liverpool, A.C; y la Secretaría de Educación del Estado de Guanajuato. Además se tuvo vigente uno con la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración del Estado de Guanajuato.

<sup>25</sup> 1. Guía de acción pública (GAP). Comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales; 2. Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis 2017). Resultados sobre personas de la diversidad religiosa; 3. Hacia una Educación Inclusiva: Experiencias y estrategias de virtualidad y semipresencialidad con equidad en Iberoamérica, II ciclo de conversatorios; 4. Nada de nosotros/as sin nosotros/as. Recomendaciones para promover y respetar el derecho a la consulta de las personas con discapacidad en la adopción de decisiones en la esfera pública; 5. El racismo Recorridos conceptuales e históricos; 6. Convenciones interamericanas contra el racismo, toda forma de discriminación e intolerancia. Una breve aproximación a su contenido, alcance y desafíos; 7. Metodología de trabajo para la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en las auditorías de desempeño; 8. Guía de acción pública (GAP). Comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales (versión impresa); 9. Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México, ¿Qué es y cómo se manifiesta el racismo? / Cuadernillo 2. Segunda edición.

<sup>26</sup> La obra es coedición con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y puede ser consultada en [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Hacia\\_una\\_educacion\\_inclusiva\\_WEB.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacia_una_educacion_inclusiva_WEB.pdf)

De igual manera, se elaboró la obra *Convenciones interamericanas contra el racismo, toda forma de discriminación e intolerancia. Una breve aproximación a su contenido, alcance y desafíos*,<sup>27</sup> resultado del trabajo conjunto de personas e instancias expertas en el tema cuyo objetivo es difundir el contenido de las convenciones y las obligaciones del Estado mexicano de implementar acciones y políticas públicas que contribuyan a la eliminación y prevención de la discriminación y el racismo.

Por otra parte, se distribuyeron 13,276 publicaciones en Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán.

El 27 de junio, se presentó de manera virtual, la publicación *La pandemia deja huella: Hombres en sana convivencia, cuidar hace la diferencia*, realizada en conjunto con la Universidad Autónoma de Querétaro y, las y los autores del colectivo Red de Cómplices por la Igualdad.

## **Estrategia prioritaria 2.4. Desarrollar instrumentos de política pública que contribuyan a garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en los ámbitos institucionales prioritarios del PRONAIND**

Se trabajó en la generación de documentos para combatir las prácticas discriminatorias, así se elaboró la *GAP, contra el acoso escolar discriminatorio*, herramienta que se enfoca en combatir el acoso escolar a partir de la comprensión del fenómeno desde un enfoque antidiscriminatorio, y con ello avanzar en escuelas libres de discriminación en donde las niñas y niños tengan acceso a ambientes de aprendizaje seguros, inclusivos y sanos. La guía será publicada en 2023.

El CONAPRED elaboró un *Documento orientador para procurar la atención prioritaria, permanente, accesible y de calidad a grupos sociales discriminados* que presenta algunos ejemplos que permitan identificar acciones que vulneren los derechos de las personas, y pautas para una atención integral con enfoque diferenciado y libre de discriminación

Se elaboraron las *Recomendaciones para promover y respetar el derecho a la consulta de las personas con discapacidad en la adopción de decisiones en la*

---

<sup>27</sup> Puede ser consultada en [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Convenciones\\_interamericanas\\_OEA\\_WEB.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Convenciones_interamericanas_OEA_WEB.pdf)

*esfera pública*,<sup>28</sup> dirigida a las entidades responsables de garantizar el derecho a la participación y consulta de las personas con discapacidad, para orientar el diseño e implementación de procesos de consulta de políticas públicas y legislación con las propias personas con discapacidad y las organizaciones de y para personas con discapacidad, de acuerdo con los más altos estándares de protección de derechos.

Las recomendaciones fueron compartidas al Grupo de Justicia Cotidiana de la Cámara de Diputados, encargado de realizar consultas y foros a distintos actores y grupos de población en el marco del proceso de expedición del *Código Federal de Procedimientos Civiles y Familiares* y el trabajo conjunto que desarrollan con el Senado de la República. Asimismo, se impartió una capacitación general sobre las recomendaciones con la red de enlaces PRONAIND el 1 de diciembre.

Se publicó la *GAP. Comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios de comunicación y redes sociales*<sup>29</sup> la cual ofrece conocimientos y herramientas para identificar prácticas xenófobas en el ámbito de la comunicación social con la finalidad de prevenir y erradicar los discursos de odio y la xenofobia y proponer para mejorar la calidad de la información sobre las migraciones y las personas migrantes y refugiadas.

Se promovieron espacios laborales inclusivos. Del 1 de enero al 31 de diciembre se otorgaron 292 asesorías a centros de trabajo interesados en **certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, o próximos a realizar su vigilancia y/o recertificación, en 24 entidades federativas de la República Mexicana. Al 10 de diciembre de 2022, el Padrón Nacional de Centros de Trabajos Certificados ha beneficiado de manera directa a un total de 936,686 personas (440,466 mujeres, 495,795 hombres y 425 sin desglose), a través de la certificación de 539 centros de trabajo comprometidos con la inclusión laboral, la no discriminación y a favor de la diversidad.

También, se realizaron 38 actividades de difusión y 38 acciones de coordinación o implementación de la Norma, entre ellas, se brindó la conferencia a nivel nacional para fomentar y sensibilizar sobre la igualdad y no discriminación al personal de la Comisión Nacional del Agua y a sus familias el 28 de abril; se participó en el foro “Implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, realizado por el INMUJERES el 31 de mayo; se brindó la plática “Acciones para la prevención de la discriminación en el ámbito laboral” en el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación el 22 de septiembre. Finalmente se realizó la entrega de reconocimientos a centros de

<sup>28</sup> Puede ser consultado en [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Nada\\_de\\_nosotrxs\\_estandares\\_consulta.Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Nada_de_nosotrxs_estandares_consulta.Ax.pdf)

<sup>29</sup> La Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos proporcionó asistencia para la primera edición impresa de la Guía. Mientras que la versión digital puede ser consultada en [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GAP\\_Xenofobia\\_2022\\_FINAL.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP_Xenofobia_2022_FINAL.pdf)

trabajo certificados en la Norma Mexicana en 2021, la cual estuvo encabezada por las titulares de la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED.

Con el objetivo de dar cumplimiento a los lineamientos de la Norma Mexicana y continuar con los trabajos interinstitucionales y de promoción para alentar a que más centros de trabajo se certifiquen en ella, el 6 de abril se firmó la actualización del Acta Instalación del Consejo Interinstitucional.

## Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Porcentaje de avance en la elaboración de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias, respecto al total de herramientas requeridas para sustentar las agendas colaborativas estratégicas en el PRONAIND.	0 (2020)	41.7% (10/24)	83.3% (20/24)	100%
Parámetro 1	Porcentaje de avance en las capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.	0 (2020)	6.3% (1/16)	31.3% (5/16)	100%
Parámetro 2	Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente.	150.7% (2019)	102.9% (463/450)	105.1% (368/350)	100%

---

### **Objetivo prioritario 3. Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación**

El CONAPRED cuenta con las atribuciones para atender casos por presuntos actos discriminatorios, en este sentido se buscó focalizar el conocimiento del mecanismo de quejas en los grupos que más lo necesitan, difundiendo su funcionamiento, alcances y efectos, así como brindarles una mejor asesoría y orientación sobre su derecho a la igualdad y no discriminación, además de difundir los procedimientos de queja revisados ante otras instancias administrativas o judiciales que constituyeron juicios paradigmáticos que reiteren o establezcan criterios relevantes para la protección al derecho a la igualdad y no discriminación.

#### **Resultados**

Para contribuir a restituir los derechos humanos de aquellas personas que se han visto vulneradas por actos discriminatorios, así como evitar su posible recurrencia, particularmente entre personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados, se emitieron cinco resoluciones por disposición dirigidas a: Waldo's Dollar Mart de México por falta de ajustes razonables y accesibilidad; la Universidad del Valle de México por falta de ajustes razonables para finalmente negarle el servicio educativo inclusivo; al banco HSBC México por el despido injustificado a causa de la condición de salud de la persona agraviada; al Colegio Alexander von Humboldt, por negar la continuidad en el servicio educativo y falta de ajustes razonables; y, Seguros Banorte por negarle a la agraviada la estabilidad en el empleo con motivo de su discapacidad y embarazo.

#### **Actividades relevantes**

### **Estrategia prioritaria 3.1. Desplegar las capacidades institucionales en materia de protección del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente, de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados**

El CONAPRED brindó orientación a las personas respecto al derecho a la no discriminación. De enero a diciembre de 2022, se atendieron a 9,415 personas peticionarias, a las cuales se les dio 9,063 orientaciones, se elaboraron 247 reportes de queja contra personas particulares y 105 contra personas servidoras públicas de carácter federal. Además, se realizaron 12,423 gestiones para la atención de las personas peticionarias.

A fin de brindar una atención expedita en aquellos casos no graves que pueden solucionarse de forma sencilla a través de la mediación, y contando con la voluntad expresa de las partes y sin riesgo de revictimizar a la persona agraviada, el proceso de mediación se lleva a cabo durante la orientación, entre enero y diciembre de 2022 ingresaron 268 expedientillos, 78 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales y 190 por actos atribuidos a personas particulares, y se concluyeron 291 casos, de éstos, 214 expedientillos fueron por actos atribuidos a personas particulares y 77 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales, quedando en trámite 33 expedientillos por actos atribuidos a personas particulares y 15 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales. Las temáticas más recurrentes dentro de los expedientillos fueron acceso, ascenso y permanencia en el empleo; servicios educativos; y prestación de servicios por entes privados.

En materia de defensa por presuntos actos discriminatorios, entre enero y diciembre de 2022 se recibieron 276 quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, 188 atribuidas a personas particulares, físicas o morales, y 88 a personas servidoras públicas federales e integrantes de los poderes públicos federales; la mayoría de las quejas se presentaron en la Ciudad de México, seguida por el Estado de México y Jalisco. Las principales causas de discriminación de las quejas fueron por discapacidad, condición de salud, género, orientación

**GRÁFICA 2. QUEJAS POR PRESUNTOS ACTOS DISCRIMINATORIOS RECIBIDAS POR ENTIDAD FEDERATIVA. 2022**



sexual, y apariencia física. En mismo periodo se concluyeron 454 expedientes contra particulares y contra personas servidoras públicas.

De acuerdo con la facultad del Consejo para iniciar de oficio la investigación de presuntas conductas discriminatorias, el 30 de junio, se radicó una queja en atención a los hechos difundidos a través de redes sociales y notas periodísticas, acerca de presuntos actos de discriminación cometidos por parte del Servicio de Administración Tributaria (SAT) en contra de una persona con discapacidad motriz por no brindarle los servicios adecuados para obtener una firma electrónica.

La LFPED establece medidas administrativas y de reparación con la finalidad de prevenir y eliminar la discriminación, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, se verificó el cumplimiento o cancelación de 318 medidas: 180 administrativas y 138 de reparación, las cuales se componen de expedientes de seguimiento por convenio o acuerdo de trámite, resoluciones por disposición y expedientillos de mediación durante la orientación.

Para el CONAPRED **diseminar información acerca de los resultados obtenidos con instancias judiciales** es punto de referencia para la replicación del conocimiento de derechos entre la ciudadanía, por ello trabajó una agenda de difusión conjunta con el TFJA sobre “Casos CONAPRED, sobre Resoluciones por Disposición”, los contenidos son una serie de videos animados, que explican de forma breve y lúdica, seis resoluciones<sup>30</sup> por disposición que el Consejo ha emitido con fundamentado en la LFPED, así como su Estatuto Orgánico, una vez que comprueba que existe una conducta discriminatoria directa o indirecta que afecta sistemáticamente a un grupo de población.

Para **fortalecer el sistema de información interno** del Sistema Integral de Quejas (SIQ) en 2022 se dio continuidad al proyecto de mejora de registros administrativos del CONAPRED, en colaboración con el área de Diseño de Proyectos de Registros Administrativos Sociodemográficos del INEGI. Entre las principales actividades se encuentran:

- Autoevaluación de los registros administrativos del Consejo, a partir de la Herramienta de Evaluación de la Calidad de los Registros Administrativos de INEGI (HECRA).
- Planeación de ruta de trabajo conjunta con el INEGI.

---

<sup>30</sup> Las resoluciones por disposición fueron al IMSS- Negativa a otorgar la pensión de Ley a cónyuges hombres de trabajadoras aseguradas fallecidas, RPD 09/2015; IMSS- Negativa a padres trabajadores asegurados para inscribir en igualdad de condiciones a sus hijas e hijos al servicio de guardería del IMSS, RPD 08/2015; IMSS- Discriminación por negativa de pensión a parejas del mismo sexo, RPD 04/2017; IMSS- Negativa a ocupar vacantes en plaza de médico en el Instituto, si a través de las pruebas que este realiza se comprueba que el candidato vive con VIH, RPD 07/2019; Seguros Inbursa, 01/2018; y Santander- Despido por embarazo, RPD 03-2017 y en su caso la 08/2019 que se emitió en cumplimiento. Las resoluciones por disposición pueden ser consultadas en su versión publica en: [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=76&id\\_opcion=121&op=121](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=76&id_opcion=121&op=121)

Además, se implementaron mejoras en la obtención de datos estadísticos, entre ellas la generación de bases de datos y sensibilización al personal usuario del sistema a efecto de rellenar de manera integral la información solicitada en éste. También se revisó la agenda de las mejoras pendientes en el SIQ, con la finalidad de generar el plan de trabajo para realizar las acciones correspondientes.

Finalmente, en atención a la agenda de trabajo, se realizó:

- Actualización en el Módulo de Quejas del catálogo “tipo de violación”.
- Actualización en el módulo de Quejas y módulo de Orientación consistente en adicionar la opción de “no proporcionó” en los apartados Clave Única de Registro de Población y Registro Federal de Contribuyentes en la sección de registro de datos de las personas peticionarias.

### Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Tasa de conclusión de quejas.	-	21.7% (222/1,024)	42% (452/1080)	50%
Parámetro 1	Tasa de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas.	-	51.3% (367/715)	48.7% (320/657)	50%
Parámetro 2	Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ).	0 (2020)	25% (25/100)	50% (50/100)	100%



# 4

## ANEXO

## 4. Anexo.

### Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros

#### Objetivo prioritario 1. Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas

##### 1.1

##### Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR			
Nombre	Porcentaje de avance en la concreción de las agendas de colaboración con la APF, otros poderes, órdenes de gobierno, y organismos autónomos, para la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en sus respectivos ámbitos de competencia.		
Objetivo prioritario	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.		
Definición o descripción	Mide el avance en la concreción de agendas de colaboración horizontal y vertical para prevenir, atender y eliminar prácticas discriminatorias en ámbitos clave de la APF, otros poderes y órdenes de gobierno, y organismos autónomos, establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje de agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas respecto al total de agendas de colaboración establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.	Período de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PACA = (ACAC / ACAE) * 100$ <p>PACA = Porcentaje del número de agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos, establecidas como estratégicas en el PRONAIIND</p> <p>ACAC = Agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos.</p> <p>ACAE = Agendas de colaboración antidiscriminatorias con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno, y organismos autónomos establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.</p>		

<b>Observaciones</b>	Las agendas de colaboración se consideran concretadas cuando se formalizan con cada ente (APF, poder, orden de gobierno, organismo autónomo), a través de convenios de colaboración, acuerdos de colaboración, memorandos de entendimiento u otro instrumento similar.				
<b>SERIE HISTÓRICA</b>					
<b>Valor de la línea base</b>	<b>Resultado 2021</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2024</b>		
0	28.6	61.69	100		
<b>Nota sobre la Línea base</b>			<b>Nota sobre la meta 2024</b>		
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0			Se tienen identificadas 21 instituciones como estratégicas para la implementación del PRONAIIND		
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>					
<b>Nombre variable 1</b>	Agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos.	<b>Valor variable 1</b>	13	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos del CONAPRED
<b>Nombre variable 2</b>	Agendas de colaboración antidiscriminatorias con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.	<b>Valor variable 2</b>	21	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos del CONAPRED
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PACA = (13/21) * 100 = 61.69$				

## 1.2 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO					
<b>Nombre</b>	Porcentaje de acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria establecida en el PRONAIND realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.				
<b>Objetivo prioritario</b>	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.				
<b>Definición o descripción</b>	Mide el porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria (reuniones interinstitucionales, reuniones bilaterales, asesorías) realizadas respecto a las programadas y solicitadas para el año de referencia.				
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual		
<b>Tipo</b>	Gestión	<b>Acumulado o periódico</b>	Periódico		
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre		
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero		
<b>Tendencia esperada</b>	Constante	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación		
<b>Método de cálculo</b>	$PACPPAt = (ACPPAt / ACPAPt) * 100$ <p>PACPPAt = Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia</p> <p>ACPPAt= Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria realizadas en el año de referencia</p> <p>ACPAPt: Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria programadas y solicitadas en el año de referencia</p> <p>t: año que se reporta</p>				
<b>Observaciones</b>					
SERIE HISTÓRICA					
<b>Valor de la línea base</b>	<b>Resultado 2021</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2024</b>		
0	100	100	100		
<b>Nota sobre la Línea base</b>			<b>Nota sobre la meta 2024</b>		
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
<b>Nombre variable 1</b>	Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria	<b>Valor variable 1</b>	74	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativo

	realizadas en el año de referencia.				s del CONAPRED
<b>Nombre variable 2</b>	Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria programadas y solicitadas en el año de referencia.	<b>Valor variable 2</b>	74	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos del CONAPRED
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PACPPAt = (74/74) * 100 = 100$				

### 1.3 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO					
Nombre	Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.				
Objetivo prioritario	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.				
Definición o descripción	Mide el porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria (reuniones, asesorías) con las entidades federativas realizadas respecto a las programadas en el año de referencia.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación		
Método de cálculo	$PACPPATt = (ACPPATt / ACPPATPt) * 100$ PACPPATt = Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia. ACPPATt= Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas en el año de referencia ACPPATPt: Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial programadas y solicitadas en el año de referencia t: año que se reporta				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024		
0	100	100	100		
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas en el año de referencia.	Valor variable 1	32	Fuente de información variable 1	Registros administrativos del CONAPRED

<b>Nombre variable 2</b>	Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial programadas y solicitadas en el año de referencia.	<b>Valor variable 2</b>	32	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos del CONAPRED
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PACPPAT_t = (32 / 32) * 100 = 100$				

## Objetivo prioritario 2. Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos.

### 2.1 Meta

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR			
Nombre	Porcentaje de avance en la elaboración de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias, respecto al total de herramientas requeridas para sustentar las agendas colaborativas estratégicas en el PRONAIND.		
Objetivo prioritario	Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos		
Definición o descripción	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto al total de herramientas requeridas para sustentar las agendas colaborativas establecidas como estratégicas en el PRONAIND.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto al total de herramientas requeridas.	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PAEHE = (HEE / HER) * 100$ PAEHE= Porcentaje de avance en la elaboración de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias HEE = Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias elaboradas HER: Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias requeridas para sustentar las agendas colaborativas establecidas como estratégicas en el PRONAIND.		
Observaciones	Se considera elaborar al menos una herramienta estratégica para cada uno de ámbitos definidos (6) en el PRONAIND al año.		
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024



0	41.7	81.3	100		
<b>Nota sobre la Línea base</b>		<b>Nota sobre la meta 2024</b>			
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0		Se realizarán 24 herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias			
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>					
<b>Nombre variable 1</b>	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias elaboradas.	<b>Valor variable 1</b>	20	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos del CONAPRED
<b>Nombre variable 2</b>	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias requeridas para sustentar las agendas colaborativas establecidas como estratégicas en el PRONAIND.	<b>Valor variable 2</b>	24	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos del CONAPRED
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	PAEHE = $(20/24) * 100 = 83.3$				

## 2.2 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
<b>Nombre</b>	Porcentaje de avance en las capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.		
<b>Objetivo prioritario</b>	Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos.		
<b>Definición o descripción</b>	Mide el avance en la impartición de capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.		
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual
<b>Tipo</b>	Gestión	<b>Acumulado o periódico</b>	Acumulado
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje de capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero del año posterior al año de medición
<b>Tendencia esperada</b>	Ascendente	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
<b>Método de cálculo</b>	$PCEI = (CEI / CER) * 100$ <p>PCEI= Porcentaje de avance en las capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND</p> <p>CEI = Capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF</p> <p>CER: Capacitaciones estratégicas requeridas para lograr la cobertura del total de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND</p>		
<b>Observaciones</b>			
SERIE HISTÓRICA			
<b>Valor de la línea base</b>	<b>Resultado 2021</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2024</b>
0	6.3	31.3	100
<b>Nota sobre la Línea base</b>		<b>Nota sobre la meta 2024</b>	
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0		Se realizarán 16 capacitaciones estratégicas	

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
<b>Nombre variable 1</b>	Capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF.	<b>Valor variable 1</b>	5	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación <sup>31</sup>
<b>Nombre variable 2</b>	Capacitaciones estratégicas requeridas para lograr la cobertura del total de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.	<b>Valor variable 2</b>	16	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PCEI = (5/16) * 100 = 31.3$				

<sup>31</sup> Antes Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación, cambio acorde a la reforma al Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de mayo de 2021.

## 2.3 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
<b>Nombre</b>	Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente.		
<b>Objetivo prioritario</b>	Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos.		
<b>Definición o descripción</b>	Mide el avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, para el año de referencia.		
<b>Nivel de desagregación</b>	Geográfica: Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual
<b>Tipo</b>	Gestión	<b>Acumulado o periódico</b>	Periódico
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente.	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero del año posterior al año de medición
<b>Tendencia esperada</b>	Constante	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
<b>Método de cálculo</b>	$PaAPAM_t = (ARPAM_t / APPDAM_t) \times 100$ PaAPAM_t = Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en el año de referencia. Donde: ARPAM_t= Acciones realizadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente en el año de referencia APPAM_t = Acciones programadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en el año de referencia. t = Año de referencia.		
<b>Observaciones</b>	Se prevé que la NMX-R-025-SCFI-2015 sea una Norma Oficial Mexicana (NOM), para fines de este indicador se consideraran como equivalentes.		
SERIE HISTÓRICA			
<b>Valor de la línea base</b>	<b>Resultado 2021</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2024</b>
150.7	102.9	105.1	100
<b>Nota sobre la Línea base</b>		<b>Nota sobre la meta 2024</b>	

2019			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
<b>Nombre variable 1</b>	Total de acciones realizadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente en el 2019.	<b>Valor variable 1</b>	368	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación
<b>Nombre variable 2</b>	Total de acciones programadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en el 2019.	<b>Valor variable 2</b>	350	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PaAPAM_t = (368/350) \times 100 = 105.1$				

## Objetivo prioritario 3. Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.

### 3.1 Meta

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR			
Nombre	Tasa de conclusión de quejas.		
Objetivo prioritario	Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de quejas concluidas a través de conciliación, acuerdos de conclusión o resoluciones por disposición, en relación con las quejas pendientes del año anterior y las recibidas en el año.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero a diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$TCQ\ t = [QC\ t / (QP\ t-1 + QI\ t)] \times 100$ <p>Donde:                      TCQ t = Tasa de conclusión de quejas.                      QC t = Número de quejas concluidas en el año a través de conciliación, acuerdos de conclusión o resoluciones por disposición.                      QP t-1 = Número de quejas pendientes del año anterior.                      QI t = Número de quejas presentadas en el año.                      t = Año de referencia.</p>		
Observaciones			
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	21.7	42	50
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la meta 2024	
		-	
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022			

<b>Nombre variable 1</b>	Número de quejas concluidas en el año a través de conciliación, acuerdos de conclusión o resoluciones por disposición.	<b>Valor variable 1</b>	452	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
<b>Nombre variable 2</b>	Número de quejas pendientes de años anteriores más número de quejas presentadas en el año.	<b>Valor variable 2</b>	1080	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$TCQ_t = [ 452 / (1080 ) ] \times 100 = 21.7$				

### 3.2 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO					
Nombre	Tasa de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas.				
Objetivo prioritario	Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.				
Definición o descripción	Mide el porcentaje de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación acordadas en mediación, convenidas en conciliación u ordenadas en las resoluciones por disposición pendientes del año anterior más las del año.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Período de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del siguiente año de referencia		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación		
Método de cálculo	$TCVM\ t = [MCV\ t / (MP\ t-1 + M\ t)] \times 100$ <p>Donde:</p> <p>TCVM t = Tasa de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas.</p> <p>MCV t = Número de medidas cumplidas y verificadas en el año.</p> <p>MP t-1 = Número de medidas pendientes de cumplimiento y verificación del año anterior.</p> <p>M t = Número de medidas acordadas, convenidas u ordenadas en el año.</p> <p>t = Año de referencia.</p>				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024		
0	51.3	48.7	50		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la meta 2024			
		-			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	Número de medidas cumplidas y verificadas en el año.	Valor variable 1	320	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas



<b>Nombre variable 2</b>	Número de medidas pendientes de cumplimiento y verificación del año anterior más número de medidas acordadas, convenidas u ordenadas en el año.	<b>Valor variable 2</b>	657	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	TCVM t = $[320 / (657)] \times 100 = 51.3$				

### 3.3 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ).		
Objetivo prioritario	Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.		
Definición o descripción	Mide el avance en la implementación del plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ) para mejorar la gestión en el trámite de las quejas y la generación de información estadística.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero a diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PASIQ = (AC/AP) \times 100$ Donde: PASIQ = Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del SIQ. AC = Acciones cumplidas conforme al plan de actualización y modernización del SIQ. AP = Acciones programadas en el plan de actualización y modernización del SIQ.		
Observaciones			
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	25	50	100
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la meta 2024	
Los trabajos de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas se inician en 2020, por lo cual la línea base es 0.		-	
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022			

<b>Nombre variable 1</b>	Acciones cumplidas conforme al plan de actualización y modernización del SIQ.	<b>Valor variable 1</b>	50	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
<b>Nombre variable 2</b>	Acciones programadas en el plan de actualización y modernización del SIQ.	<b>Valor variable 2</b>	100	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PASIQ = (50/100) \times 100 = 50$				

# 5

## GLOSARIO

---

## 6. Glosario

**Ajustes razonables.** Modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que permitan a las personas compensar alguna deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Por ejemplo, efectuar adaptaciones en la organización de un ambiente de trabajo o un establecimiento docente a fin de eliminar los obstáculos que impidan a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con los demás.

**Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**Medidas administrativas.** Contemplan: a) la impartición de cursos que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades; b) la fijación de carteles en el lugar donde ocurrieron actos de discriminación, promoviendo los derechos señalados; c) la presencia del personal del CONAPRED para promover y verificar las medidas; d) la difusión de la versión pública de la resolución por disposición y e) la publicación de una síntesis de la resolución por disposición en medios impresos o electrónicos de comunicación.

**Medidas de reparación.** Consideran: a) la restitución del derecho conculcado; b) la compensación económica por el daño ocasionado; c) la amonestación pública; d) la disculpa pública o privada y e) la garantía de la no repetición.

**Mediación durante la orientación.** Es una etapa durante la admisibilidad del caso, regulada en el Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Quejas (DGAQ), en el que se realizan gestiones inmediatas para atenderlo o avenir a las partes a llegar a un acuerdo, sin necesidad de iniciar formalmente el procedimiento de queja conforme a sus etapas y tiempos procesales, en casos no graves que pueden solucionarse de forma sencilla y expedita a través de la

---

mediación, contando con la voluntad expresa de las partes y sin riesgo de revictimizar a la persona agraviada. Lo anterior, conforme al “Protocolo de actuación en el proceso de conciliación”.

**Perspectiva de no discriminación.** Se refiere a la metodología y a los mecanismos que permitan identificar, cuestionar y valorar la discriminación o la desigualdad de trato, así como las prácticas discriminatorias hacia los grupos sociales discriminados, que se pretende justificar a partir de diferencias identitarias, o de condiciones de vida, físicas, culturales, socioeconómicas u otras -aparentemente naturales- de las personas que pertenecen a esos grupos, frente a quienes no pertenecen a ellos; así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores discriminatorios para crear condiciones de igualdad de trato en el ejercicio de los derechos humanos y libertades.

**Queja.** Es toda petición a través de la cual una persona o grupo de personas solicita la intervención del Consejo para atender y solucionar posibles actos de discriminación, con la finalidad de que personal de la DGAQ proceda a su análisis y, en su caso, realice las acciones pertinentes para repararlos y resarcir sus daños.

**Reporte de queja.** Es el acto por el cual la DGAQ registra cada queja que se presenta ante el Consejo contra probables actos de discriminación, se asigna un número de registro y se recaba información, entre otras, datos personales, narrativa de los hechos y presuntos responsables.

**Resolución por disposición.** Resolución emitida por el Consejo, con carácter vinculante, por medio de la cual se declara que se acreditó una conducta o práctica social discriminatoria y, por tanto, de manera fundada y motivada se imponen medidas administrativas y de reparación a quien resulte responsable de dichas conductas o prácticas.

# 6

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

---

## 1. Siglas y abreviaturas

APF: Administración Pública Federal

CNBV: Comisión Nacional Bancaria y de Valores

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

DGAQ: Dirección General Adjunta de Quejas

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación

ENDISEG: Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género

FMF: Federación Mexicana de Fútbol

GAP: Guía de Acción Pública

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

INALI: Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

INPI: Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas

LFPED: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

LGBT: Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans.

NOM: Norma Oficial Mexicana

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PRONAIND: Programa Nacional de Igualdad y No Discriminación 2021-2024

SEGOB: Secretaría de Gobernación

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

SINDIS: Sistema Nacional de Información sobre Discriminación

SIQ: Sistema Integral de Quejas

PTHR: Personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas

TFJA: Tribunal Federal de Justicia Administrativa