



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

**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA
DISCRIMINACIÓN**

**AVANCES Y RESULTADOS
2021**

PROGRAMA DERIVADO DEL
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024

Índice

1.	Marco normativo.....	4
2.	Resumen ejecutivo.....	6
	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
	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.....	18
	Objetivo prioritario 3. Desplegar las capacidades institucionales del Conapred en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.....	32
4.	Anexo. Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros.....	37
6.	Glosario.....	56
7.	Siglas y abreviaturas.....	59

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

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) es la institución encargada de la coordinación y conducción de la política pública para el combate a la discriminación, también es el responsable de promover el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación, así como protegerlo mediante la orientación y atención de quejas por presuntos casos de discriminación.

Desde su conformación el Conapred ha impulsado la política pública como parte de la política integral del Gobierno Federal de promoción y defensa de los derechos humanos, por medio del establecimiento de una estructura institucional y normativa que se fundamenta en los artículos 1º y 11º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

La discriminación *per se* es un fenómeno que constituye prácticas que imposibilitan el goce o ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades de las personas, por ello dentro de los pilares del Gobierno Federal para la transformación del país se presenta como uno de los ejes rectores el “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, siendo punta de lanza para el desarrollo y el bienestar inclusivo.

Para cumplir con lo anterior, desde el Conapred se focalizaron esfuerzos en cinco ámbitos prioritarios: de educación, salud, trabajo, seguridad social y acceso a la justicia, así se buscó establecer mecanismos y alianzas con las instituciones del ámbito federal que tuviesen injerencia en dichos ámbitos, se propusieron proyectos concretos de ejecución y se elaboraron las primeras propuestas de herramientas normativas y de política pública antidiscriminatoria, las cuales se trabajarán con las instancias responsables para su consolidación e implementación, con el objetivo de impulsar la reducción de prácticas discriminatorias en los ámbitos prioritarios.

De igual manera se siguió trabajando en la generación de investigación e instrumentos de medición cualitativa y cuantitativa sobre desigualdad y discriminación, que permitan entender y explicar el fenómeno de la discriminación en el país. Estos insumos además contribuyen a generar diagnósticos de políticas públicas que abonen al desmantelamiento de prácticas discriminatorias. En 2021 destacan las encuestas especializadas sobre diversidad sexual, variaciones congénitas en las características sexuales, orientación sexual e identidad de género,

así como los trabajos para fortalecer el Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS), que pone al alcance de toda persona e institución, tanto del ámbito público como privado, los datos, estudios y herramientas generadas sobre esta temática.

También se impulsaron procesos culturales que permitan eliminar estereotipos, prejuicios y estigmas vinculados con la discriminación, como fueron alianzas con diversas organizaciones e instituciones para fomentar la inclusión en el deporte, erradicar el grito homofóbico en el fútbol, promover la inclusión de las personas migrantes a través del deporte, contrarrestar discursos de odio, entre otros. Asimismo se sensibilizó y capacitó a personas de la administración pública en los tres órdenes de gobierno, de organizaciones de la sociedad civil, de la iniciativa privada y de la academia, a través de los programas educativos del Conapred tanto en línea como presenciales.

Por último, el Consejo orientó y atendió a las personas que sufrieron presuntos actos de discriminación, además emitió resoluciones por disposición vinculatorias tanto del sector público como privado, que establecieron medidas que permiten restituir el ejercicio de los derechos y la reparación de los daños sufridos por las personas, en particular aquellas que pertenecen a grupos históricamente discriminados.

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 es el órgano rector en materia de no discriminación en México, según lo establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), y tiene como objetivo promover y coordinar la política pública antidiscriminatoria en el país, por lo tanto, el primer objetivo busca establecer los mecanismos y alianzas necesarias para coordinar dicha política a nivel federal. A continuación, se presentan los resultados y actividades llevadas a cabo en relación con ello.

Resultados

El 14 de diciembre de 2021 fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024,¹ el cual deriva del PND que coordina la política antidiscriminatoria del Gobierno de México. El Programa Nacional está orientado a contrarrestar prácticas discriminatorias institucionalizadas en cinco de los ámbitos centrales para la garantía de los derechos humanos, del bienestar y el desarrollo de los proyectos de vida de las personas: salud, educación, trabajo, seguridad social, seguridad pública y justicia.

El Conapred impulsó acuerdos a través de proyectos concretos de ejecución con las dependencias y entidades orientadas a coadyuvar en la política antidiscriminatoria del Gobierno Federal. Así en junio de 2021 se signó el convenio con el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), dirigido a promover acciones sociales para crear una nueva generación de jóvenes que practiquen la cultura de la no discriminación y se desarrollen en igualdad de oportunidades, y cuyo resultado de la colaboración fue la inclusión de la perspectiva de juventudes por parte del IMJUVE a los "Criterios para el diseño de campañas públicas de comunicación sin discriminación" a fin de que sean aplicados en las estrategias de comunicación por la Administración Pública Federal (APF).

También, el 5 de agosto de 2021 se signó una agenda de trabajo con la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública para la implementación del Mecanismo de Gestión Pública Sin Discriminación. Como resultado de dicha agenda, se iniciaron los trabajos de revisión y actualización del "Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de

¹ Para más información del Programa Nacional puede consultar los siguientes vínculos electrónicos 1. [PRONAIND 2021-2024](#) y 2. [Guía ciudadana del PRONAIND 2021-2024](#).

Discriminación”, conforme a la normativa vigente. El Protocolo establece acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación en las dependencias y entidades; asimismo se elaboró un diagnóstico del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

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

En el proceso preparativo para la **implementación del PRONAIND**, este Consejo Nacional, en su calidad de autoridad rectora en materia antidiscriminatoria, llevó a cabo diversas reuniones de trabajo con algunas de las instituciones públicas involucradas en el programa. Las instituciones con las que se celebraron reuniones de trabajo son: las secretarías de Hacienda y Crédito Público, del Bienestar, de Educación Pública, de Salud, del Trabajo y Previsión Social, de la Función Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el IMJUVE, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Instituto Nacional de Migración (INM), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias (DIF), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA (CENSIDA), la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y la Unidad de Medios de Comunicación de la Secretaría de Gobernación (SEGOB).

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 ámbito de sus competencias, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA) y el Poder Judicial de la Federación (PJF) confirmaron los resultados de dos resoluciones por disposición emitidas por el Conapred, lo que contribuye a restituir los derechos humanos de personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados, con avances claros en la consolidación de una sociedad igualitaria acorde al proceso de transformación del país.

La primera fue sobre el carácter discriminatorio en la negación de pensión por viudez a las y los cónyuges de parejas del mismo sexo por el hecho de no haber transcurrido la temporalidad marcada en la Ley del Seguro Social (un año) y la segunda relacionada con garantizar que toda institución financiera realice los ajustes razonables en la prestación de servicios ofertados al público e incluya en sus

protocolos la obligación de su personal para que se pondere la mejor prestación del servicio, en específico para las personas con discapacidad, garantizando su facilitación sin imponer cargas desproporcionales a la persona que lo requiera.

El 29 de octubre 2021, se signó un convenio con el TFJA para realizar acciones que promuevan el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, libre de cualquier tipo de discriminación y con respeto a los derechos humanos de justiciables, con dicha instancia se tiene definido un programa de trabajo a implementar a partir de 2022.

A diciembre de 2021, el Conapred trabaja en 66 juicios,² de los cuales destacan siete en materia administrativa cuyas resoluciones pretenden eliminar prácticas discriminatorias en los ámbitos de educación, salud, trabajo y seguridad social, las cuales versan sobre:

- La obligación de escuelas, particulares o privadas, a respetar y cumplir con los derechos establecidos en las leyes nacionales y tratados internacionales y que su normativa interna no está sobre los derechos fundamentales, sino que también están obligados a realizar los ajustes razonables para niñas, niños y adolescentes con discapacidad.
- No se niegue la inscripción a niñas, niños y adolescentes con motivo de las situaciones familiares.
- Casos que involucren a la niñez y en los que se afecte la imagen propia, la identidad personal y el libre desarrollo de la personalidad.
- Casos que involucren a personas con discapacidad y problemas de salud.
- Casos que involucren a la niñez al no garantizar una educación incluyente por parte de la institución educativa.
- Casos que involucren a la niñez, cuando se niega el acceso a la educación en menores de edad con discapacidad.
- Defensa a los derechos de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por apariencia física.

En lo que respecta a establecer acciones de colaboración y articulación con las entidades federativas para la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en el ámbito local y con base en sus respectivas competencias, como parte de la estrategia territorial, indispensable con el ámbito local, por ser donde se expresa la discriminación en la cotidianidad de la vida de las personas y la especificidad de la discriminación en cada entidad federativa, en el marco del proceso electoral el 20 de mayo de 2021 se llevó a cabo la capacitación “Elecciones sin discriminación: buenas prácticas”, que buscó identificar la discriminación desde el punto de vista técnico; se revisaron las prácticas discriminatorias más frecuentes en las etapas de preparación, desarrollo y cierre de las elecciones, dando a conocer

² De los 66 juicios en proceso, 24 se refieren a juicios contenciosos administrativos y 42 de amparo.

herramientas para prevenir dichas prácticas. Además, se abordaron los casos de quejas más frecuentes atendidas por el Conapred sobre el tema; en el curso participaron alrededor de 116 personas.

A fin de impulsar y fortalecer el proceso de creación de instancias antidiscriminatorias locales, para que a partir de ahí se puedan generar programas estatales y municipales, el Conapred llevó a cabo reuniones para el mejoramiento de la estructura básica de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el estado de Coahuila y del Consejo Estatal para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el estado de Tabasco, así como el cambio de la ley local para su proceso. Además se planteó la necesidad de discutir el tema con la legislatura estatal sobre la asignación de mayor presupuesto y el impulso de armonización legislativa.

En lo que refiere a acciones de **colaboración y articulación con organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas** para el establecimiento de mecanismos y acciones orientadas a la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en los distintos ámbitos a través de la estrategia de vinculación social, se trabajó con distintas organizaciones civiles, religiosas, culturales y movimientos que defienden los derechos por la igualdad y la no discriminación y que promueven la formación de una cultura de respeto a la diversidad y la participación ciudadana en asuntos públicos.

Para favorecer los derechos de las personas afromexicanas, afrodescendientes y negras a través de la gestión de políticas públicas, el Conapred colaboró en el proyecto de prácticas de estudiantes de la Universidad de Harvard; orientó las campañas contra el racismo de ViacomCBS Networks Americas y Nick International; promovió entre organizaciones sociales el Diplomado en Línea "Racismo y Xenofobia vistos desde México", así como mapas impresos acerca de la distribución de la población afromexicana acorde a información de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017.

También se participó en diversos espacios de análisis y reflexión, entre ellos la "Jornada para la Promoción de los Derechos de las Mujeres Indígenas y Afromexicanas", el foro regional "El Pueblo Afromexicano y sus Derechos Humanos", ambos en el estado de Oaxaca, y en la mesa "Migración, Estado mexicano y personas afrodescendientes", que formó parte del XXII Encuentro de Pueblos Negros, celebrado en Acapulco, Guerrero.

En materia de libertad religiosa, el Conapred llevó a cabo cuatro encuentros del Grupo de Religiones por la Inclusión con la participación de representantes de diversas Iglesias y comunidades, en los que se fomentó el diálogo interreligioso y se revisaron casos de discriminación, especialmente en el contexto de la pandemia por

COVID-19. Asimismo, se participó en 11 reuniones mensuales del Colectivo Iglesias por la Paz, que acompaña a víctimas de la violencia y emprende acciones por la paz, destacando el “Foro para dar voz a grupos de búsqueda de personas desaparecidas, de lucha contra el feminicidio y en defensa del territorio”, realizado en mayo de 2021.

El 10 de diciembre de 2021 el Consejo organizó el foro “Mirada a la Migración desde las religiones”³ en el marco del Día Internacional de los Derechos Humanos. El foro tuvo la participación del internacionalista Mauricio Meschoulam, asambleísta del Conapred, y diversos ponentes de las Iglesias católica romana, luterana y las comunidades judía y musulmana; el foro se transmitió en vivo a través del canal de YouTube del Conapred.

Respecto a la defensa de derechos de las personas con discapacidad, el Conapred sostuvo reuniones con Piña Palmera, A. C., para profundizar en el modelo de inclusión basado en la comunidad; asimismo, se participó con Fundación Teletón respecto a la publicación *Perspectiva del sector privado sobre la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la luz de la Agenda 2030*,⁴ que se presentó el 6 de octubre de 2021, en conjunto con Pacto Mundial México; y con Disability Rights International en el marco de su informe *Crímenes de lesa humanidad: Décadas de violencia y abuso en las instituciones mexicanas para NNA y adultos con discapacidad*. Con esta última organización se realizó en ese mismo mes una plática dirigida a un grupo de personas jóvenes con discapacidad intelectual con la finalidad de que, tanto ellas como sus cuidadoras, conocieran los principales elementos del derecho a la igualdad y no discriminación y cómo interponer una queja ante el Consejo.

En aras de coadyuvar al respecto y pleno ejercicio de los derechos de las personas migrantes, refugiadas o en movilidad, en coordinación con diversas organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la defensa de derechos de las personas migrantes, se difundió información sobre cómo interponer una queja ante el Consejo o solicitar una asesoría. Asimismo, en agosto de 2021 se visitaron tres casas de migrantes de la Ciudad de México para contar con testimonios que fortalezcan acciones contra la xenofobia en escuelas a través de potenciar la empatía por la vía de conocer las historias de vida de las personas migrantes y refugiadas.

También se sostuvieron reuniones sobre los derechos de las personas migrantes, refugiadas y sujetas de protección internacional, con personal de El Colegio de la Frontera Norte, el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social y la Universidad Autónoma de Tlaxcala, en esta última se promovió la

³ La grabación del foro puede verse en el siguiente vínculo electrónico [Mirada a la Migración desde las religiones](#).

⁴ Para más información, consultar el documento en el siguiente vínculo electrónico [perspectiva del sector privado sobre la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la luz de la Agenda 2030](#).

inclusión laboral a través de la colocación, en forma permanente, de la obra *Sueño mexicano*, del artista Jorge Tellaeche, misma que, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estuvo previamente expuesta en una parte del muro fronterizo entre México y Estados Unidos en la ciudad de Tijuana (México).

Para visibilizar e impulsar el respeto a los derechos de las personas con orientación sexual, identidad de género y características sexuales no normativas, se participó en diversos espacios. Entre ellos, se impartió una conferencia en la Universidad Pedagógica Nacional, se participó en la presentación del proyecto de investigación para el “Segundo diagnóstico situacional de personas LGBTQ+ de México 2021”, coordinado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), se presentó la conferencia “Diversidad sexual y de género y discriminación” en el Centro Autismo Teletón, y se trabajó con SOFAI - Speak Out for All Identities con el objetivo de fortalecer su estrategia de protección y contrarrestar los discursos de odio.

Con la finalidad de incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en la actualización de los estándares mínimos de obligado cumplimiento de los estados para la protección de personas defensoras, el Conapred colaboró en el proceso de consulta realizado por la organización internacional Protection International.

De manera conjunta con el Instituto de Educación Superior Rosario Castellanos, se revisó y concretó la publicación *Nuestras voces: Entendimiento del mundo-universo dentro de nuestro espacio-tiempo*,⁵ además de revisar y editar cápsulas de video de las conversaciones sostenidas en el proyecto “Círculos Reflexivos”, espacios de diálogo entre personas hablantes de diferentes lenguas indígenas. Asimismo, a invitación de la Asociación de Abogados del Deporte, el 19 de noviembre de 2021 se participó en la mesa de diálogo “Culturas indígenas y el deporte” en el Senado de la República con una ponencia sobre diferentes grupos indígenas que han destacado en el mundo deportivo y la importancia de fomentar el deporte sin discriminación ni racismo.

Para continuar impulsando un aumento progresivo del salario mínimo interprofesional, el Conapred sostuvo cuatro reuniones con la Alianza Campo Justo, conformada por Tlachinollan Centro de Derecho Humanos de La Montaña, A. C., Fundar Centro de Análisis e Investigación, A. C., la Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas y Oxfam México, quienes el 23 de junio del 2021 realizaron un foro en favor de los derechos de las personas jornaleras agrícolas, mismo que difundió el Conapred.

Con las organizaciones Inspira Cambio, A. C., VIHve Libre, AHF, Letra S y la Red Contra la Criminalización del VIH, se sostuvo una reunión para identificar mensajes

⁵ Para más información, consultar el siguiente vínculo electrónico [Nuestras voces: Entendimiento del mundo-universo dentro de nuestro espacio-tiempo](#).

adecuados con el propósito de realizar materiales que contribuyan a poner fin a la discriminación contra las personas que viven con VIH; con los insumos recibidos, el área de Comunicación Social del Consejo realizó materiales que promocionará en redes sociales.

El Conapred fue propuesto como Coordinador Técnico del Comité Mexicano de Atención en la creación de una norma internacional sobre “Lineamientos para la promoción e implementación de la igualdad de género”, impulsada por el Gobierno de Francia en coordinación con la Asociación Francesa de Normalización y la Organización Internacional de Normalización. El objetivo de la iniciativa es establecer pautas y recomendaciones concretas para todas las organizaciones públicas y privadas, en un esfuerzo por alentarlas a avanzar en términos de igualdad de género en sus operaciones y actividades.

El 30 de octubre de 2021 el Conapred participó en el “Tercer Encuentro Nacional de No Discriminación a personas con modificaciones corporales”, organizado por la asociación Mi Capacidad no es Tatuada es Demostrada. En el encuentro, de carácter semipresencial, el Consejo impartió una plática sobre igualdad laboral y mostró el procedimiento de quejas que lleva a cabo.

En el ámbito internacional, con la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación, de la que el Conapred es Secretaría Técnica, en coordinación con la presidencia a cargo del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de Argentina, se coordinó y difundió la Declaración por el Día Mundial de la Salud, que se conmemoró el 7 de abril, con el objetivo de señalar el impacto diferenciado de la pandemia entre los diversos grupos de población y su acceso al derecho a la salud, profundizando las situaciones de desigualdad y discriminación. Asimismo, el 26 de abril de 2021 se llevó a cabo el Seminario “Medidas de recuperación frente al COVID-19 en los ámbitos educativos, laboral, salud y de cuidados”, con el objetivo de identificar y compartir buenas prácticas en diversos ámbitos para que los y las integrantes evaluaran la pertinencia de la adopción, adaptación e implementación de acciones y medidas conforme a sus contextos y realidades.

Respecto a la **colaboración y articulación con el sector empresarial** para brindar oportunidades laborales sin sesgos, se colaboró con La Pieza.io para llevar a cabo la Feria de Empleo “#SinEtiquetas”, los días 6, 7 y 8 de julio del 2021, logrando la participación de 185 empresas con 817 vacantes publicadas, para las cuales se recibieron 7,731 postulaciones.

En marzo de 2021, EY México e INTEL México contactaron al Conapred para invitarlo a sumarse al Grupo de Trabajo “INTEL LGBT+ ONU Pacto Mundial CCE” como institución experta con un papel consultivo en materia de no discriminación e

igualdad y con la finalidad de orientar a las empresas integrantes. El Conapred participó en los cuatro subgrupos de trabajo creados con el propósito de concretar un diagnóstico que indique los avances y retos en la inclusión de este grupo históricamente discriminado en centros laborales privados, la difusión de estrategias para promover el sentido de pertenencia y comunidad en este sector y generar herramientas e información sobre las certificaciones existentes en materia de igualdad. En noviembre del 2021 se realizó un evento público en el cual se presentaron los avances obtenidos por este Grupo de Trabajo.

Por otra parte, a partir de agosto de 2021, en el marco del grupo de trabajo “Diversidad e inclusión: personas con discapacidad”, convocado por el Consejo Coordinador Empresarial y el Pacto Global Red México, el Conapred dio acompañamiento en los avances de las acciones que buscan integrar un catálogo de buenas prácticas para que las empresas puedan cumplir con su obligación de proteger los derechos de las personas con discapacidad que integran sus entornos laborales. El grupo identificó los ejes de liderazgo incluyente, comunicación accesible, política de ajustes razonables, reclutamiento incluyente y política de no discriminación. El objetivo es tener una primera versión del catálogo a finales de 2022.

En coordinación con la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, se revisó y actualizó el Diplomado de “Prevención de la Discriminación en el Mundo del Trabajo”, el cual inició su segunda edición el 14 de octubre de 2021. El Diplomado tiene por objetivo actualizar y profesionalizar a las personas asistentes en el tema de la no discriminación, sus alcances y oportunidades, favoreciendo el desarrollo de competencias elementales para su gestión exitosa en los ámbitos de aplicación, investigación y promoción de derechos humanos en el mundo laboral. En este sentido, el Diplomado se encuentra principalmente dirigido a quienes trabajan en áreas de recursos humanos o sean encargadas de desarrollar o implementar mejoras laborales, así como a personas investigadoras, académicas y estudiantes de educación superior interesadas en la inclusión e igualdad laboral y no discriminación en el empleo.

Entre las acciones de **colaboración y articulación con medios de comunicación** para el establecimiento de mecanismos y trabajos orientados a la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias, así como en el marco de coordinación de la estrategia de implementación del PRONAIND, el Conapred se reunió con la Unidad de Medios de Comunicación y la Dirección General de Normatividad de Comunicación de SEGOB y personal de Presidencia de la República a fin de acordar la ruta idónea para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en los lineamientos de las campañas de comunicación social de la APF, con el objetivo de promover la

difusión de contenidos a favor de la inclusión y evitar la reproducción de estereotipos discriminatorios.

Para contrarrestar las manifestaciones xenofóbicas, los días 9 y 16 de noviembre de 2021 el Conapred llevó a cabo un taller en línea titulado “Periodismo con narrativas incluyentes”, dirigido a quienes colaboran en medios de comunicación y cubren las noticias relacionadas con personas migrantes. El taller proporcionó herramientas y conocimientos básicos en derechos humanos y no discriminación para facilitar la investigación, cobertura y comunicación desde una perspectiva antidiscriminatoria, además de fomentar el periodismo incluyente.

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

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	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)	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%
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%

Factores que han incidido en los resultados

El PRONAIND 2021-2024 se publicó hasta el 14 de diciembre de 2021 en el DOF por diversos factores exógenos al Consejo, entre ellos, la contingencia sanitaria por

COVID-19. No obstante, el Conapred, previo a su publicación, avanzó en la consolidación de las agendas de trabajo interinstitucionales con las instancias involucradas en su implementación. Resultado de ello fue la concreción de 6 agendas de trabajo; no obstante, se espera que el próximo año, con la publicación del Programa Nacional en el DOF, se intensifiquen los acuerdos de colaboración.

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

En colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Conapred concluyó el análisis conceptual y operativo de la prueba en campo de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género, presentado en un acto público encabezado por la SEGOB el 28 de junio de 2021. Con este ejercicio estadístico se conoció por primera vez información representativa sobre la población con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas en el país, así como las condiciones de discriminación a las que se enfrenta. Además, se trata de un ejercicio pionero a nivel mundial en la recolección de información sobre esta temática a través de encuestas probabilísticas en hogares.

Como parte de las acciones de fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se trabajó en conjunto con el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana en comento una primera versión de Norma Oficial Mexicana en la materia, misma que fue remitida a la Secretaría de Economía, autoridad normalizadora, a fin de brindar insumos que permitan iniciar el proceso de normalización correspondiente. La finalidad de estos esfuerzos es que todos los espacios laborales, establecidos en la República Mexicana promuevan y

ejecuten, de manera obligatoria, acciones a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

Actividades relevantes

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 PRONAIIND

Para coadyuvar a que toda la atención al público que brinda la PROFEDET se realice de forma inclusiva y sin discriminación, el Conapred propuso mejoras al “Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación”, que identifica los derechos y principios rectores que deben observarse para garantizar una prestación del servicio con enfoque inclusivo y de derechos humanos, así como las acciones prácticas para que la atención que se brinde tenga una perspectiva antidiscriminatoria.

A fin de promover la armonización legislativa considerando los principios de derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación, entre el 31 de marzo y el 31 de diciembre de 2021 se han emitido 35 opiniones legislativas a nivel federal y tres a nivel estatal, que abordan el derecho a la igualdad y no discriminación en su relación con diversos derechos, como el derecho al trabajo, a la igualdad salarial, al acceso a la información, a la seguridad social, a una vida libre de violencia, a la educación inclusiva, entre otros.

Asimismo, las opiniones se han enfocado hacia diversos grupos en situación de discriminación como las personas con discapacidad, las personas en contexto de movilidad humana, las personas de la diversidad sexual y de género, las mujeres y se ha proyectado el análisis respecto a diversas temáticas de especial atención por parte del Conapred, como son los crímenes de odio, el reconocimiento del derecho a la identidad de género autopercebida, el matrimonio entre personas del mismo sexo, la alienación parental, los servicios financieros, la accesibilidad universal de los inmuebles federales, por citar algunos rubros. Además de estudiar y analizar diversas propuestas de reforma a la LFPED.

De igual manera, se desarrollaron diversas herramientas estratégicas normativas antidiscriminatorias con la finalidad de incorporar la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación en el orden jurídico nacional. Tales herramientas son las siguientes:

- Propuesta de lineamientos para una comunicación social sin xenofobia, con la finalidad de que los medios de comunicación conozcan y apliquen el marco jurídico nacional e internacional para prevenir, eliminar y combatir el racismo,

la discriminación racial y la xenofobia como herramienta fundamental para el desarrollo de su labor comunicativa.

- Propuesta de armonización normativa prioritaria en materia de personas con discapacidad, en el marco del derecho a la vida independiente, al igual reconocimiento como persona ante la ley (capacidad jurídica) y accesibilidad.
- Propuesta de Protocolo de Actuación para respetar, proteger y garantizar el derecho al reconocimiento a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes con identidades y expresiones de género no normativas y niñas, niños y adolescentes con variaciones congénitas en las características sexuales.
- Propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo con el fin de eliminar criterios discriminatorios en materia de cuidados, licencias de maternidad, paternidad, permisos y derecho al cuidado.
- Propuesta de modificación a la Ley del Seguro Social para eliminar criterios discriminatorios en el acceso a las pensiones y beneficios de la seguridad social con motivo del género, orientación sexual, identidad de género y condiciones de salud de las personas.

Con el propósito de fortalecer el marco jurídico nacional para prevenir y eliminar la discriminación, el Conapred se encargó de monitorear los avances legislativos antidiscriminatorios a nivel estatal. Al 31 de diciembre de 2021 las 32 entidades federativas cuentan con ley antidiscriminatoria; las constituciones de 29 entidades federativas disponen de cláusula antidiscriminatoria;⁶ 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;⁷ en 19 entidades federativas reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo en sus legislaciones civiles o familiares y en cuatro más se admite esta figura a través de la resolución de una acción de inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,⁸ mientras que 16 entidades federativas validan el derecho de la identidad de género.⁹

⁶ Las constituciones estatales que no cuentan con esta cláusula son las de Aguascalientes, Tamaulipas y Veracruz.

⁷ La legislación de Guanajuato no incluye algún tipo penal que mencione la discriminación racial como delito o agravante.

⁸ Vía legislativa: 1. Baja California Sur, 2. Ciudad de México, 3. Campeche, 4. Coahuila, 5. Colima, 6. Hidalgo, 7. Michoacán, 8. Morelos, 9. Nayarit, 10. San Luis Potosí, 11. Sinaloa, 12. Oaxaca, 13. Quintana Roo, 14. Puebla, 15. Tlaxcala, 16. Baja California y 17. Yucatán. A través de la resolución de una acción de inconstitucionalidad de la SCJN: 1. Aguascalientes, 2. Chiapas, 3. Jalisco y 4. Nuevo León.

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

Jalisco y la Ciudad de México (CDMX) son las entidades federativas que validan el derecho al reconocimiento de la identidad de género para las personas menores de 18 años. Jalisco, a partir de una reforma al Reglamento del Registro Civil del Estado, y la

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

En lo que respecta a realizar estudios sobre prácticas discriminatorias y el fenómeno discriminatorio para contribuir a su eliminación, el Conapred desarrolló cuatro investigaciones sobre las siguientes agendas:

1. Estudio para la realización de la Guía para la Acción Pública contra el Acoso Escolar.

Esta investigación permite conocer la relación entre la discriminación estructural y las prácticas de acoso escolar. A partir de lo explorado, se plantea realizar una Guía de Acción Pública para orientar la política y la práctica educativa a partir de una reflexión y análisis sobre las prácticas de exclusión y violencia que viven niñas, niños y adolescentes por parte de las personas adultas (profesorado, personal administrativo) o de sus pares en los entornos escolares.

2. Insumos gráficos para la estrategia pedagógica contra la xenofobia “Mochilas de personas migrantes y refugiadas”.

Se realizó una serie de videos documentales con testimonios de personas migrantes. En total se produjeron 10 cápsulas que narran la situación de vida de estas personas, los motivos de su migración y/o desplazamiento, así como las metas que tienen con relación a los destinos que desean alcanzar. A partir de estas cápsulas se elaboró una actividad educativa a manera de activación de campaña para sensibilizar en los espacios educativos sobre la situación de vida que tienen las personas migrantes.

3. Metodología de trabajo para la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en las auditorías de desempeño.

Recientemente, en materia de fiscalización de los Objetivos de Desarrollo Sustentable, se ha demostrado que las auditorías de desempeño pueden ser un instrumento para fortalecer la preparación y capacidades de las administraciones públicas a fin de asumir una perspectiva integradora y balanceada del valor público para el logro de objetivos de desarrollo. Así, este estudio explora los mecanismos de actuación de las auditorías de desempeño como herramientas que permiten evaluar el avance de la transversalización de los derechos humanos en materia de las políticas públicas. El estudio presenta el tipo de insumos, prácticas y preguntas que pueden utilizar las personas auditoras para introducir en sus acciones el principio de igualdad y no

CDMX, mediante los Lineamientos para garantizar los derechos humanos en el procedimiento administrativo de reconocimiento de identidad de género de las personas adolescentes.

discriminación. A partir de lo anterior se busca derivar esta investigación a una Guía de Acción Pública útil para las personas que realizan labores de auditoría de desempeño, especialmente aquellas cercanas a las políticas de desarrollo social y bienestar.

4. Recomendaciones de política para la prestación de servicios de salud sin discriminación y fortalecimiento del modelo intercultural de atención de la salud y entornos saludables de pueblos indígenas y afrodescendientes en México

El estudio permite reconocer la situación de la garantía y defensa del derecho a la salud de las personas indígenas y afrodescendientes en México. Contiene una revisión de las prácticas que usualmente viven y que derivan en formas de exclusión social. Asimismo, aporta una serie de lineamientos prácticos que sirven como recomendaciones para la atención de estos grupos en el ámbito de la salud pública. Finalmente ofrece una lectura crítica sobre el Modelo Intercultural de Atención de las Salud y Entornos Saludables de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Además de estos estudios, en cooperación técnica con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se publicó el documento *Inclusión financiera sin discriminación: hacia un protocolo de trato incluyente en sucursales bancarias de México*,¹⁰ que contribuye al diseño de estrategias de inclusión en la banca privada y social y a la eliminación de prácticas discriminatorias en el sector financiero.

Para **fortalecer los sistemas de información** que permitan medir los avances en el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación, se presentaron los resultados y documentos técnicos de la Encuesta Intersex, dirigida a personas con variaciones congénitas en las características sexuales, así como de la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género. Asimismo, se continuó con el análisis de resultados específicos de la ENADIS 2017 y con la elaboración de indicadores georreferenciados a escala estatal para la construcción del Atlas de la Discriminación, que estará alojado en el SINDIS.¹¹

En ese sentido, y a fin de **consolidar el SINDIS como una herramienta de la política pública antidiscriminatoria**, el Conapred, en coordinación con el Centro de Investigación en Información Geoespacial, A. C., desarrolló las herramientas de visualización del Atlas de la Discriminación, así como las recomendaciones y observaciones al Estado mexicano en materia de discriminación, que formaran parte del SINDIS, acervo de información especializada en igualdad y no

¹⁰ Para más información, consultar la publicación en el siguiente vínculo electrónico [Inclusión financiera sin discriminación](#).

¹¹ Para más información, consultar el portal de información especializada sobre discriminación en México en el siguiente vínculo electrónico [SINDIS](#).

discriminación que organiza y hace pública una gama de información que comprende investigaciones académicas, actividades estadísticas, información sobre políticas públicas y legislación e indicadores.

Adicionalmente, en 2021 se llevó a cabo un proceso de actualización de la información del SINDIS, así como el desarrollo e implementación de los módulos Legislación y política pública y Mecanismos internacionales de derechos humanos. Lo anterior fortalecerá a este sistema y pondrá a disposición de audiencias del sector público, académico, civil, privado y de la ciudadanía en general herramientas de orientación de iniciativas antidiscriminatorias, de visualización y de búsqueda para que puedan hacer consultas interactivas sobre temas relacionados con discriminación.

Por último, el 25 de octubre de 2021 el SINDIS fue reconocido como “Buena Práctica de Transparencia Proactiva”, otorgado por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). Así, en su carácter de práctica reconocida, el SINDIS está disponible para su consulta en el Banco de Prácticas para la Apertura Institucional¹² del INAI, un acervo de proyectos nacionales e internacionales, mediante el cual se busca facilitar el diseño y desarrollo de prácticas exitosas en materia de apertura institucional en el país.

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

Con el objetivo de ofrecer criterios para el diseño, ejecución y difusión de **campañas públicas sin discriminación con enfoque diferenciado para combatir la discriminación** en los ámbitos institucionales prioritarios del PRONAIND, el Conapred elaboró los “Criterios para el diseño de campañas públicas de comunicación sin discriminación”, los cuales orientan a las autoridades en la materialización de sus obligaciones de no discriminación en relación con dichas campañas; también constituyen el punto de partida para que las personas expertas puedan desarrollar su trabajo de manera creativa y libre sin reproducir prejuicios y estigmas discriminatorios, y buscan evitar que, por inercia, desconocimiento u omisión, al momento de integrar contenidos y materiales a las campañas a través de los cuales el Estado se comunica con la población en general, se incorporen estereotipos, prejuicios y estigmas discriminatorios.

Derivado de ese primer documento con los criterios mencionados, se elaboraron tres más con criterios específicos: “Propuestas para el diseño de campañas públicas de comunicación sin discriminación en el ámbito de la salud”, “Buenas prácticas

¹² Para más información, consultar el siguiente vínculo [Banco de Prácticas](#)

para el diseño de campañas públicas de comunicación sin discriminación en el ámbito educativo” y “Directrices para el diseño de campañas públicas de comunicación sin discriminación sobre estereotipos de género”.

A fin de sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del cambio cultural a favor de la inclusión y la igualdad de oportunidades, a la par de contrarrestar el discurso de odio contra pueblos afrodescendientes, personas que viven con VIH y personas trabajadoras del hogar, se lanzó la campaña “La igualdad hace la fuerza” versión No dejar a nadie atrás no dejar a nadie afuera. Entre los resultados obtenidos, se alcanzó a más de 630 mil personas en radio, a 34.2 millones a través de medios complementarios, y 6.7 millones de impresiones en medios digitales.

Para contrarrestar estereotipos, estigmas y prejuicios específicos que afectan a grupos discriminados, el Conapred promovió mensajes y contenidos a favor de la igualdad y la no discriminación desde sus redes sociales. Entre abril y diciembre de 2021, se difundieron mensajes institucionales bajo las etiquetas #ApostemosPorLaIgualdad, #CeroDiscriminación, #DiversidadSí, #DíaPueblosIndigenas, #EducaciónNoSexista, #EllasNuestroOrgullo, #Inclusión, #NadieAtrásNadieAfuera, #SomosIgualdad #Orgullolingüístico, #QuédateEnCasaConKipatla, #SoyOrgullosamenteMujerAfrodescendiente, entre otras, a través de las redes sociales, obteniendo un impacto en Facebook de más de 396 mil personas y en Twitter más de 387 mil impresiones, estas últimas se refieren al número de personas que visualizaron el material.

En el contexto de la contingencia sanitaria por COVID-19, desde el Conapred se difundieron materiales sobre la pandemia, ya que las agresiones, se alimentan del desconocimiento, prejuicios, desinformación, teniendo como consecuencia la vulneración de derechos y el aumento en la percepción de inseguridad, entre otros efectos. Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2021, se realizaron 43 acciones, entre las que destacaron entrevistas sobre la discriminación por COVID-19, y a través de las redes sociales se difundieron mensajes, en particular, sobre la situación de las personas migrantes, quienes se vieron vulnerables a la discriminación por una percepción errónea de amenaza a la salud. Como resultado de estas acciones, el impacto alcanzado en Facebook fue a 79,418 personas, mientras que en Twitter se lograron 77,211 impresiones. También se difundieron mensajes guía para la presentación de una queja o solicitud de orientación y acerca del seguimiento de expedientes de queja en trámite, además de los horarios de atención de la Unidad de Transparencia y de Oficialía de Partes del Consejo.

En lo que respecta a **promover buenas prácticas en favor de la igualdad y no discriminación en los medios de comunicación y actividades culturales y deportivas**, el Consejo realizó la *Guía de Acción Pública para una comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales*. Tomando en cuenta la

coyuntura social de la prevalencia de las caravanas migrantes y el aumento de expresiones discriminatorias en contra de estos colectivos, se decidió generar una herramienta que permita reconocer la xenofobia y la forma en la que se expresa a través de los medios de comunicación. Esta guía busca prevenir prácticas que abonen al desarrollo y expansión de discursos de odio. La guía es un llamado a diversos sectores para evitar la producción de mensajes y contenidos que promuevan narrativas discriminatorias.

A fin de fortalecer la lucha contra la sinofobia en México, así como el Día internacional contra la homofobia, bifobia y transfobia, el Conapred participó en dos foros, el primero como parte del Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural, el 17 de mayo de 2021, en el marco de la petición de disculpas por agravios a la comunidad china en México y el segundo realizado el 18 de mayo.

Para impulsar la discusión, reflexión y análisis de la situación de las personas refugiadas, se convocó a la decimotercera edición del Concurso sobre Personas Refugiadas en México con el tema "Incluyendo para Sanar", que invitó a participantes de entre 6 y 17 años a reflexionar sobre cómo ayudar a que las personas refugiadas logren realizar sus sueños en México. Se recibieron 61 trabajos de 15 entidades de la república, además de provenientes de países como Guatemala, Honduras, Nicaragua, El Salvador, Venezuela y Estados Unidos. El jurado estuvo conformado por niñas, niños y adolescentes refugiados. En la ceremonia de premiación, realizada el 7 de julio, participaron las personas titulares de las instancias convocantes y las niñas, niños y adolescentes ganadores del concurso.

En el ámbito deportivo, para visibilizar los derechos de las personas con discapacidad y fomentar la inclusión en el deporte, entre marzo y abril de 2021 se asesoró al área de responsabilidad social de la Liga Mexicana de Fútbol en su campaña para coadyuvar en la erradicación del grito homofóbico de los estadios, así como impulsar acciones que prevengan la discriminación en este deporte. El 21 de julio de 2021, el Consejo firmó públicamente, con la Federación Mexicana de Fútbol (FMF) y la Liga Mexicana de Fútbol, una carta tripartita para realizar la Campaña "Grita México", así como una serie de compromisos para promover la inclusión y la no discriminación en el mundo del fútbol.

Como resultado, la Liga Mexicana de Fútbol informó que el grito homofóbico se registró sólo en el 7 por ciento de los partidos desde la activación de la campaña; además, el número de partidos en los que se activó la campaña durante el torneo de Apertura 21 ascendía a esa fecha a 171 de la varonil, 154 de la femenil y 167 de la Liga de Expansión, con un alcance de 10 mil publicaciones #GritaMéxico en redes sociales, mientras que 1,023,695 personas recibieron el mensaje en los estadios. En éstos se implementó el protocolo de actuación contra actos discriminatorios y ofensivos en 12 ocasiones en el Torneo Grita México Apertura 2021 y en una ocasión

en un partido internacional contra la Major League Soccer de los Estados Unidos de Norteamérica.

Del 31 de marzo al 31 de diciembre se colaboró con diversas organizaciones, entre ellas el Club de Fútbol América, la Asociación Nacional de Deporte LGBT+, la Organización Panamericana del Deporte (ODEPA), She Wins México, Dale vuelta, la Barra Feminista, la Barra incipiente LGBT, la Asociación de Abogados del Deporte, Partners of the Americas y la Federación Mexicana Deportiva de la Diversidad, A. C., en aras de generar mecanismos de promoción de los derechos humanos y de no discriminación.

En un esfuerzo por promover la inclusión de las personas migrantes a través del deporte en ciudades con mayor porcentaje de población migrante y en tránsito, el Conapred, en conjunto con la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y ODEPA, convocó y participó el 17 de noviembre en el Rally Deportivo por la convivencia y la inclusión en la ciudad de Palenque, Chiapas, y el 5 de diciembre en el “Torneo de Fútbol por la inclusión” en la Ciudad de México.

En lo que respecta a **capacitar sobre el derecho a la igualdad y no discriminación para prevenir y combatir las prácticas discriminatorias**, del 31 de marzo al 31 de diciembre de 2021, se capacitaron a 86,437 personas 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.

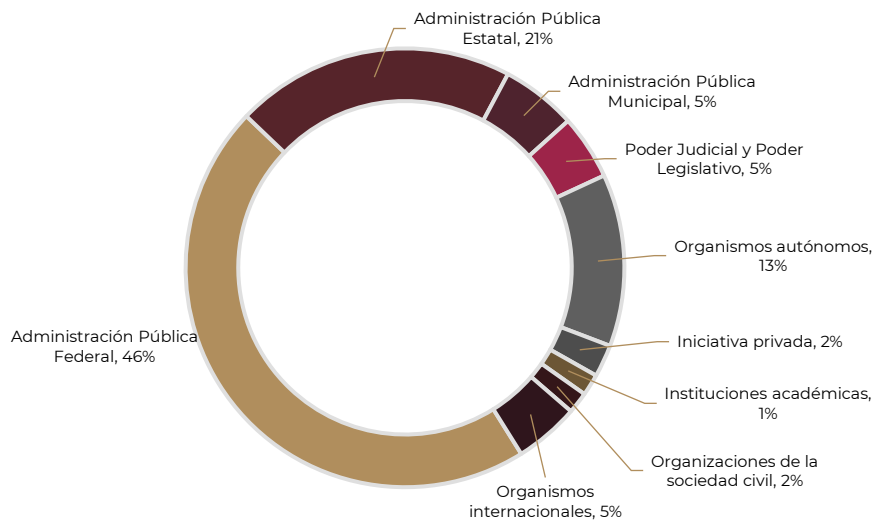
Las instituciones que participaron en las acciones educativas se muestran en el Cuadro 1.

CUADRO 1. PROCEDENCIA DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES EDUCATIVAS DEL CONAPRED. 31 DE MARZO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Tipo de Institución	Total de instituciones
Administración Pública Federal	58
Administración Pública Estatal	26
Administración Pública Municipal	7
Poder Judicial y Poder Legislativo	6
Organismos autónomos	16
Iniciativa privada	3

Tipo de Institución	Total de instituciones
Instituciones académicas	2
Organizaciones de la sociedad civil	2
Organismos internacionales	6
Total	126

GRÁFICA 1. INSTANCIAS DE PROCEDENCIA DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES EDUCATIVAS DEL CONAPRED. 31 DE MARZO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021



Se destacan dos capacitaciones. Una sobre el “Derecho a la no discriminación en la procuración de justicia de la población LGBTI”, dirigida a la Fiscalía General del Estado de Quintana Roo, que atiende las oficinas especializadas en delitos contra la comunidad LGBTI, y otra sobre “Derechos, principios rectores y herramientas para una atención sin discriminación hacia las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo” al personal de la COMAR.

Se desarrollaron dos nuevos cursos en línea: “Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes”, para la plataforma educativa a distancia “Conéctate”;¹³ y “Pautas para un lenguaje incluyente y sin discriminación en la docencia”, a través de la Plataforma México X de la Secretaría de Educación Pública (SEP), con una emisión de 15,274 certificados.

¹³ La oferta educativa de modalidad autoinstructiva con cursos breves e introductorios a diversos temas de discriminación puede consultarse en el siguiente vínculo electrónico [Plataforma Conéctate](#).

En coordinación con la Organización de Estados Iberoamericanos, los días 7, 14 y 21 de septiembre de 2021 se llevó a cabo el “Segundo Ciclo de Conversatorios hacia una educación inclusiva: experiencias y estrategias de virtualidad y semipresencialidad con equidad en Iberoamérica”, con la participación de 11 especialistas iberoamericanos. Los conversatorios fueron seguidos por 1,406 personas de toda la República Mexicana y de Argentina, Bolivia, Canadá, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Paraguay y Perú.¹⁴

Se realizó la XVI edición del diplomado “El Derecho a la No Discriminación”, del 5 de agosto al 2 de diciembre de 2021, convocado por el Conapred, en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Participaron 60 personas provenientes de diversos ámbitos, principalmente personas servidoras públicas federales y estatales, investigadoras en el campo de las ciencias sociales y los derechos humanos, activistas en derechos humanos, integrantes de organizaciones sociales y civiles, así como estudiantes de licenciatura y posgrado de diversas áreas.

Se continuó con la estrategia de uso gratuito y temporal de cursos para diversas instituciones. De marzo a diciembre de 2021 se firmaron tres instrumentos jurídicos: con el Instituto de Salud Pública del estado de Guanajuato, con el Instituto Mexicano del Seguro Social y con la empresa Bio Pappel.

Entre el 31 de marzo y el 31 de diciembre, el Conapred publicó 10 nuevos títulos para divulgar información sobre el derecho a la no discriminación: 1) *Propuestas para un regreso inclusivo a las aulas. Memoria del ciclo de conversatorios*, 2) *Inclusión financiera sin discriminación: Protocolo de trato incluyente en sucursales bancarias en México*, 3) *Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México. Cuadernillo 2. ¿Qué es y cómo se manifiesta el racismo?*, 4) *Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México. Cuadernillo 4. Mestizaje y racismo en México*, 5) *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021- 2024*, 6) *Pronaind 2021-2024. Guía ciudadana*, 7) *Nuestras voces: Entendimiento del mundo-universo dentro de nuestro espacio-tiempo*, 8) *Resumen de principales resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, realizada en 2017. Formato en lectura fácil*, 9) *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2017). Resultados sobre personas indígenas y afrodescendientes* y 10) *La pandemia deja huella: Hombres en sana convivencia*,

¹⁴ La grabación del Conversatorio puede verse en los siguientes vínculos electrónicos: primer día, [“Aprendiendo y enseñando en un contexto complejo”](#); segundo día, [“Recuperar a las poblaciones estudiantiles que han quedado rezagadas por la pandemia con sistemas y metodologías inclusivas”](#), y tercer día, [“Más allá de la escuela: el papel de las familias, organizaciones y universidad en la búsqueda de la equidad en educación”](#).

*cuidar hace la diferencia.*¹⁵ Asimismo, se distribuyeron 2,891 publicaciones en Aguascalientes, Ciudad de México, Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Morelos y Quintana Roo.

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

En seguimiento a la implementación del Mecanismo de Gestión Pública Sin Discriminación, cuyo objetivo es contribuir al fortalecimiento de la incorporación de la obligación de crear condiciones de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público de la APF, así como promover políticas y medidas tendientes a que sus dependencias y entidades ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios, entre el 31 de marzo y 31 diciembre de 2021 se impartieron cursos sobre: el derecho a la no discriminación; la aplicación del Protocolo de Actuación, basado en el modelo de defensa de casos de discriminación del Conapred, y de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación, a las personas integrantes de los Comités de Ética de la APF. Además, personal del Consejo fungió como enlace para la atención de dudas, solicitudes diversas y difusión de buenas prácticas en temas de derecho a la no discriminación, entre las instituciones que conforman la APF.

Considerando el estudio desarrollado por el Consejo y la CEPAL, y sumado al análisis general del Modelo intercultural de atención de la salud y entornos saludables de pueblos indígenas y afrodescendientes elaborado por el Conapred, fue posible conocer el contexto histórico y las políticas anteriores que no garantizaban el acceso al derecho a la salud de los pueblos y comunidades indígenas y afrodescendientes, de acuerdo con los más altos estándares internacionales de derechos humanos. Este documento base servirá para desarrollar recomendaciones específicas al Modelo con el objetivo de promover su implementación en coordinación con la Secretaría de Salud el próximo año.

En el ámbito educativo, se elaboró una propuesta de Protocolo de Actuación para respetar, proteger y garantizar el derecho al reconocimiento a la identidad de

¹⁵ Para más información, estas publicaciones pueden consultarse en los siguientes vínculos electrónicos: 1) [Propuestas para un regreso inclusivo a las aulas](#), 2) [Inclusión financiera sin discriminación](#), 3) [Cuadernillo 2. ¿Qué es y cómo se manifiesta el racismo?](#), 4) [Cuadernillo 4. Mestizaje y racismo en México](#), 5) [PRONAIND 2021-2024](#), 6) [Guía ciudadana del PRONAIND 2021-2024](#), 7) [Nuestras voces: Entendimiento del mundo-universo dentro de nuestro espacio-tiempo](#), 8) [Resumen de principales resultados de la ENADIS 2017. Formato en lectura fácil](#), 9) [ENADIS 2017. Resultados sobre personas indígenas y afrodescendientes](#) y 10) [La pandemia deja huella: Hombres en sana convivencia, cuidar hace la diferencia](#).

género de niñas, niños y adolescentes con identidades y expresiones de género no normativas, así como con variaciones congénitas en las características sexuales.

Se elaboró y difundió el documento “Mitos y realidades sobre discriminación y violencia de género”,¹⁶ realizado en conjunto con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, con el objetivo de fomentar el diálogo y reflexionar acerca de algunos prejuicios frecuentes sobre la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual como manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres.

Se promovieron espacios laborales inclusivos. Del 31 de marzo al 31 de diciembre se otorgaron 279 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 7 de diciembre, 5,683 sitios laborales han sido impactados por esta normativa mediante la certificación de 523 centros de trabajo comprometidos con la inclusión laboral, la no discriminación y a favor de la diversidad, que benefician a un total de 890,038 personas (406,967 mujeres trabajadoras, 469,921 hombres trabajadores y 13,150 con información sin desglose).

Asimismo, se realizaron 19 acciones de difusión sobre la materia a centros de trabajo como: Club América, FMF, Unilever, Novartis México, American Express MX, The Adecco Group México, Fondo de Cultura Económica, la Comisión Nacional de Bioética, Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y las secretarías de Economía y de Bienestar, CEPAL, el Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico, Bio Pappel, S.A.B. de C.V., Dell Technologies y la Secretaría del Trabajo del estado de Puebla.

A fin de reconocer a 127 centros laborales que obtuvieron su certificado, el 5 de octubre se llevó a cabo la “Entrega de reconocimientos a centros de trabajo certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en 2019 y 2020”, organizado en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, INMUJERES y el Conapred. Asimismo, en diciembre de 2021, en el marco de los 16 Días de activismo contra la violencia hacia las mujeres, se realizó el evento virtual “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación: Conversatorio de Buenas Prácticas en los Centros de Trabajo”.¹⁷ Este evento contó con la participación de representantes de la CEPAL, el Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico, Bio Pappel, S.A.B. de C.V., Dell Technologies y la Secretaría del Trabajo del estado de Puebla. El evento tuvo un registro previo de 1,007 personas y su transmisión en la red social de Facebook logró un impacto de 3,600 personas alcanzadas, 1,900 reproducciones y 1,000 reacciones.

¹⁶ Para más información, el documento puede consultarse en el siguiente vínculo electrónico [Mitos y Realidades](#).

¹⁷ La grabación del Conversatorio puede verse en el siguiente vínculo electrónico [Buenas Prácticas en los Centros de Trabajo](#).

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

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	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)	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)	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)	100%

Factores que han incidido en los resultados

La elaboración de capacitaciones estratégicas no es una acción aislada, sino consecuencia de otras acciones tales como criterios, manuales, protocolos o lineamientos, que tienen como propósito atender de manera integral el desmantelamiento de prácticas discriminatorias identificadas al interior de la institución o del ámbito de su intervención; a la par se requiere contar con la anuencia y colaboración de las instituciones en las que se llevará a cabo la capacitación correspondiente, para que dicha acción educativa permita lograr su propósito de reducir prácticas discriminatorias.

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 cuatro resoluciones por disposición dirigidas a: un colegio por la negativa de inscripción a un niño con motivo de su situación familiar; al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por negativas de pensión a parejas del mismo sexo; a la Secretaría de Educación Pública (SEP) por afectar los derechos laborales de una persona con motivo de su orientación sexual, y la dirigida al Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado por falta de ajustes razonables y accesibilidad.

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. Del 31 de marzo al 31 de diciembre, se atendieron a 3,877 personas peticionarias, a las cuales se les brindaron 3,877 orientaciones, se elaboraron 242 reportes de queja contra personas particulares y 86 contra personas servidoras públicas de carácter federal. Además, se realizaron 4,979 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. Del 31 de marzo al 31 de diciembre de 2021 ingresaron 234 expedientillos, 49 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales y 185 por actos atribuidos a personas particulares, y se concluyeron 220 casos, de éstos, 172 expedientillos fueron por actos atribuidos a personas particulares y 48 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales, quedando en trámite 72 expedientillos por actos atribuidos a personas particulares y 14 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales. Las temáticas más recurrentes dentro de los expedientillos de mediación durante la orientación fueron: discapacidad, condición de salud, embarazo, orientación sexual y apariencia física.

En materia de defensa por presuntos actos discriminatorios, entre el 31 de marzo y el 31 de diciembre de 2021 se recibieron 187 quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, 131 atribuidas a personas particulares, físicas o morales, y 56 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 dos entidades, el Estado de México y Jalisco. Las principales causas de discriminación de las quejas fueron por discapacidad, condición de salud, edad, género, orientación sexual y apariencia física. Del 31 de marzo y el 31 de diciembre de 2021 se concluyeron 194 expedientes contra particulares y contra personas servidoras públicas.

El Conapred atendió, al 31 de diciembre de 2021, un acumulado de 586 casos relacionados con COVID-19 y, aunque no se trataran estrictamente de actos de discriminación, se brindó asesoría, apoyo y canalización a las personas peticionarias. La mayoría de los casos se concentraron en la Ciudad de México con el 33.6 por ciento (197), seguido del Estado de México con el 13.8 por ciento (81). El 54.6 por ciento fueron presentados por mujeres (320), en comparación con el 41.9 por ciento por hombres (246) y el 3.4 por ciento no precisaron mayores datos (20).

De acuerdo con la facultad del Consejo para iniciar de oficio la investigación de presuntas conductas discriminatorias, por acuerdo de la Asamblea Consultiva y en atención al informe anual de la organización Disability Rights International, se iniciaron dos expedientes de queja, uno por la presunta omisión del Estado mexicano a través de cuatro dependencias federales y sistemas públicos nacionales para crear, regular e implementar acciones de cuidados, asistencia y supervisión en los servicios que prestan instituciones públicas y privadas de internamiento para niñas, niños, adolescentes y personas mayores con discapacidad, que prevengan los

abusos, abandonos, maltratos y violencias que sufren al interior de esas instituciones.

Por su parte, el 1 de octubre se radicó una queja por los presuntos hechos que se dieron a conocer en redes sociales y notas periodísticas editadas por diversos medios de comunicación impresos y digitales, acerca de múltiples actos de violencia, persecución y abusos de personas en situación de movilidad de diferentes nacionalidades, principalmente provenientes de países de Centroamérica y Haití, ocurridos en varias localidades del estado de Chiapas, como Tapachula, Tuzantán, Mapastepec, Escuintla y Huixtla.

La LFPED establece medidas administrativas y de reparación con la finalidad de prevenir y eliminar la discriminación. Del 31 de marzo al 31 de diciembre de 2021, se verificó el cumplimiento o cancelación de 303 medidas: 137 administrativas y 166 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 en el ámbito de la impartición de justicia, por ello el Conapred diseñó y difundió material claro, sencillo y preciso sobre cinco **casos paradigmáticos** relacionados con: el despido injustificado por condición de embarazo; el acceso al servicio de guarderías en igualdad a las hijas e hijos de mujeres y hombres derechohabientes en el IMSS; acceso a pensión por viudez en parejas del mismo sexo; acceso a seguros de gastos médicos mayores para personas con síndrome de Down, y exámenes médicos como requisitos de contratación, intitulados “Mariana y el derecho a su maternidad”, “La guardería para el hijo de Mario”, “Juan y la pensión de su esposo”, “Pepe y su seguro de gastos médicos” y “Los exámenes médicos de Rubén”.

Por último, a fin de **fortalecer los sistemas de información internos para generar datos estadísticos sobre el fenómeno de la discriminación, sus conductas y prácticas**, se realizó una presentación ante personal del INEGI acerca de las características y el diseño del Sistema Integral de Quejas (SIQ), así como de la información que se recaba en éste y sus limitaciones, ello conforme al programa de trabajo del Comité Técnico Especializado de Información sobre Derechos Humanos, que incluye asesoría técnica del INEGI en la mejora de registros administrativos para fines estadísticos. El INEGI identificó dos áreas de oportunidad: el diseño del sistema y la recolección de la información. En cualquier caso, es indispensable una variable llave única (como la CURP) para darle seguimiento a los servicios o procesos a que se refiere el registro.

Asimismo, el INEGI presentó un curso denominado “Herramienta para Evaluar la Calidad de los Registros Administrativos (HECRA)” a fin de que el personal del Conapred participe en él para posteriormente realizar un diagnóstico del SIQ que oriente un plan de mejora.

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

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	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)	50%
Parámetro 1	Tasa de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas.	-	51.3% (367/715)	50%
Parámetro 2	Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ).	0 (2020)	25% (25/100)	100%

Factores que han incidido en los resultados

La continuidad en la contingencia sanitaria ha sido el principal factor en la desviación en el cumplimiento de los indicadores desde puntos antipodales:

- En materia de conclusión de quejas, acorde al semáforo epidemiológico hubo una reducción del número del personal en actividades presenciales; asimismo, se presentaron circunstancias médicas y familiares vinculadas al COVID-19 entre el personal, además de que se registraron bajas voluntarias del personal, lo que implicó la contratación de nuevo personal y su inducción al proceso de trabajo en todas las etapas del procedimiento, lo anterior tuvo como consecuencia una afectación en el flujo de trámite de los expedientes de queja.
- En materia de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas, la reactivación paulatina de comercios, escuelas y dependencias de gobierno generó un impacto positivo en el seguimiento de las medidas.

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>		

Observaciones	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.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base		Resultado 2021		Meta 2024	
0		28.6		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			Se tienen identificadas 21 instituciones como estratégicas para la implementación del PRONAIIND		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos.	Valor variable 1	6	Fuente de información variable 1	Registros administrativos del Conapred
Nombre variable 2	Agendas de colaboración antidiscriminatorias con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.	Valor variable 2	21	Fuente de información variable 2	Registros administrativos del Conapred
Sustitución en método de cálculo	$PACA = (6 / 21) * 100 = 28.6$				

1.2 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO					
Nombre	Porcentaje de acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria establecida en el PRONAIIND 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 interinstitucionales, reuniones bilaterales, asesorías) realizadas respecto a las programadas y solicitadas para 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		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación		
Método de cálculo	$PACPPAt = (ACPPAt / ACPAPt) * 100$ PACPPAt = Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia ACPAPt= Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria realizadas en el año de referencia ACPPPAt: Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria programadas y solicitadas en el año de referencia t: año que se reporta				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base		Resultado 2021		Meta 2024	
0		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 2021					
Nombre variable 1	Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria	Valor variable 1	22	Fuente de información variable 1	Registros administrativos del Conapred

	realizadas en el año de referencia.				
Nombre variable 2	Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria programadas y solicitadas en el año de referencia.	Valor variable 2	22	Fuente de información variable 2	Registros administrativos del Conapred
Sustitución en método de cálculo	$PACPPAt = (22 / 22) * 100 = 100$				

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		Meta 2024		
0	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 2021					
Nombre variable 1	Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas en el año de referencia.	Valor variable 1	15	Fuente de información variable 1	Registros administrativos del Conapred

Nombre variable 2	Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial programadas y solicitadas en el año de referencia.	Valor variable 2	15	Fuente de información variable 2	Registros administrativos del Conapred
Sustitución en método de cálculo	$PACPPATt = (15 / 15) * 100 = 100$				

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	Meta 2024	

0		41.7		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			Se realizarán 24 herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias elaboradas.	Valor variable 1	10	Fuente de información variable 1	Registros administrativos del Conapred
Nombre variable 2	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias requeridas para sustentar las agendas colaborativas establecidas como estratégicas en el PRONAIND.	Valor variable 2	24	Fuente de información variable 2	Registros administrativos del Conapred
Sustitución en método de cálculo	PAEHE = $(10 / 24) * 100 = 41.7$				

2.2 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	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.		
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	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.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje de capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.	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	$PCEI = (CEI / CER) * 100$ <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>		
Observaciones			
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base	Resultado 2021	Meta 2024	
0	6.3	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		Se realizarán 16 capacitaciones estratégicas	
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021			

Nombre variable 1	Capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF.	Valor variable 1	1	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación ¹⁸
Nombre variable 2	Capacitaciones estratégicas requeridas para lograr la cobertura del total de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.	Valor variable 2	16	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación
Sustitución en método de cálculo	$PCEI = (1 / 16) * 100 = 6.3$				

¹⁸ 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 DOF el 19 de mayo de 2021.

2.3 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	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.		
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	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.		
Nivel de desagregación	Geográfica: Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	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.	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	$PaAPAM_t = (ARPAM_t / APPDAM_t) \times 100$ 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.		
Observaciones	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			
Valor de la línea base	Resultado 2021	Meta 2024	
150.7	102.9	100	
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la meta 2024	

2019			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	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.	Valor variable 1	463	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación
Nombre variable 2	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.	Valor variable 2	450	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación
Sustitución en método de cálculo	$\text{PaAPAM}_t = (463/450) \times 100 = 102.9$				

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		Meta 2024
0	21.7		50
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la meta 2024	
		-	
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021			

Nombre variable 1	Número de quejas concluidas en el año a través de conciliación, acuerdos de conclusión o resoluciones por disposición.	Valor variable 1	222	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
Nombre variable 2	Número de quejas pendientes de años anteriores más número de quejas presentadas en el año.	Valor variable 2	1,024	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
Sustitución en método de cálculo	$TCQ_t = [222 / (1,024)] \times 100 = 21.7$				

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		Meta 2024		
0	51.3		50		
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Número de medidas cumplidas y verificadas en el año.	Valor variable 1	367	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas

Nombre variable 2	Número de medidas pendientes de cumplimiento y verificación del año anterior más número de medidas acordadas, convenidas u ordenadas en el año.	Valor variable 2	715	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
Sustitución en método de cálculo	TCVM t = $[367 / (715)] \times 100 = 51.3$				

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	Meta 2024	
0	25	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 2021			

Nombre variable 1	Acciones cumplidas conforme al plan de actualización y modernización del SIQ.	Valor variable 1	25	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
Nombre variable 2	Acciones programadas en el plan de actualización y modernización del SIQ.	Valor variable 2	100	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
Sustitución en método de cálculo	$PASIQ = (25/100) \times 100$				

5

GLOSARIO

6. Glosario

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, 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 Dirección General Adjunta de Quejas 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 Dirección General Adjunta de Quejas 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

7. Siglas y abreviaturas

APF: Administración Pública Federal

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CNBV: Comisión Nacional Bancaria y de Valores

COMAR: Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados

CONADIS: Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

DIF: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias

DOF: Diario Oficial de la Federación

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación

FMF: Federación Mexicana de Fútbol

IMJUVE: Instituto Mexicano de la Juventud

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

INAI: Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

INAPAM: Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

LFPED: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

ODEPA: Organización Panamericana del Deporte

PJF: Poder Judicial de la Federación

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PROFEDET: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

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

SEGOB: Secretaría de Gobernación

SEP: Secretaría de Educación Pública

SEP: Secretaría de Educación Pública

SINDIS: Sistema Nacional de Información sobre Discriminación

SIQ: Sistema Integral de Quejas

TFJA: Tribunal Federal de Justicia Administrativa

UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México