

# CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACION

## PROGRAMA Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2021-2024.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- GOBERNACIÓN.- Secretaría de Gobernación.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

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

IRASEMA YAZMIN ZAVALA VILLALPANDO, Encargada por suplencia legal del Despacho de la Presidencia del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (el CONAPRED o el Consejo), con fundamento en lo dispuesto en los artículos 9, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, 17, fracción II, y 30, de la Ley de Planeación; 58, fracción II, y 59, fracción II, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 24, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 18, fracción XI, y 19, párrafo primero, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en cumplimiento al Acuerdo 4/2021 adoptado por la Junta de Gobierno del Consejo, en su sesión de fecha 8 de marzo de 2021, ha tenido a bien publicar el siguiente:

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

#### Índice

1. Fundamento normativo.
2. Siglas y acrónimos.
3. Origen de los recursos para la instrumentación del programa.
4. Análisis del estado actual.
5. Objetivos
6. Estrategias prioritarias y acciones puntuales.
7. Metas para el bienestar.
8. Epílogo: visión del futuro.

#### 1. Fundamento normativo.

El Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene fundamento en el artículo 1o, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución), que prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En ese sentido el artículo 26 de la Constitución, da sustento al sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, que regula la responsabilidad del Estado de organizar y conducir el desarrollo nacional mediante el establecimiento de un sistema de planeación democrática que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y democratización política, social y cultural de la nación. El mismo precepto constitucional establece que habrá un Plan Nacional de Desarrollo (PND), al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal (APF).

Asimismo, la Ley de Planeación, en su artículo 17, fracción II, señala que a las entidades paraestatales les corresponde elaborar su respectivo programa institucional, atendiendo a las previsiones contenidas en el programa sectorial correspondiente.

También la Ley de Planeación regula la elaboración y emisión del PND como instrumento rector, el cual fue aprobado para el periodo 2019-2024 mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de fecha 12 de julio de 2019, y en el cual se considera como uno de los principios rectores «No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera».

En ese sentido, a efecto de dar cumplimiento a las disposiciones señaladas y contribuir en la consecución de lo establecido en el PND 2019-2024, el CONAPRED se ciñe a los ordenamientos legales citados para coadyuvar en la consolidación de una sociedad mexicana que respete, promueva y garantice el derecho a la no discriminación como elemento fundamental del Estado de Derecho, en concordancia con los pilares del Gobierno Federal respecto a la austeridad, la legalidad y la rendición de cuentas.

Por su parte, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), fue expedida con el propósito de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1o. de la Constitución, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Dicha Ley también establece la creación de un Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, como

organismo descentralizado pero sectorizado a la Secretaría de Gobernación, cuyo objeto, de acuerdo al artículo 17 de la referida Ley, es el de contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional; y coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

## **2. Siglas y acrónimos.**

ASF: Auditoría Superior de la Federación

APF: Administración Pública Federal.

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

DOF: Diario Oficial de la Federación.

ENADIS: Encuesta Nacional Sobre Discriminación.

LFPED: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

PND: Plan Nacional de Desarrollo

Programa Institucional: Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2021-2024

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

SEGOB: Secretaría de Gobernación

## **3. Origen de los recursos para la instrumentación del programa.**

La totalidad de las acciones que se consideran en el Programa Institucional incluye aquellas correspondientes a sus Objetivos prioritarios, Estrategias prioritarias y Acciones puntuales, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación u operación de dichas acciones y el seguimiento y reporte de las mismas, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto participantes en el Programa Institucional, mientras éste tenga vigencia.

## **4. Análisis del estado actual.**

En México, la diversidad humana, social y cultural no se asume como fortaleza; por el contrario, suele estar sujeta a prejuicios, estereotipos y estigmas, que a su vez sirven como base de prácticas discriminatorias que vulneran el ejercicio de derechos de una mayoría de la población nacional. Ello facilita la prevalencia de brechas de desigualdad, vinculadas a fenómenos como la pobreza y la marginación.

### **Discriminación Estructural**

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024, cuya coordinación y seguimiento está a cargo del CONAPRED, señala que la discriminación es un problema público estructural mediante el cual se limitan, restringen y niegan derechos y oportunidades a millones de personas<sup>1</sup>. Los efectos de la discriminación agudizan la desigualdad, actúan en detrimento del desarrollo y la calidad de la vida de las personas, por ende debilita la cohesión social del país.

La discriminación se compone de normas y prácticas que reproducen relaciones asimétricas de poder. En ese sentido, los prejuicios y procesos de estigmatización hacia grupos sociales específicos (que juntos constituyen una mayoría nacional) trascienden el ámbito simbólico. Al permear el arreglo legal e institucional del país, la discriminación genera barreras de acceso a los derechos y a las oportunidades que coloca a quienes las enfrentan en una situación de exclusión material.

Con el objetivo de reconocer la magnitud de la discriminación y sus diversas manifestaciones en la vida cotidiana,<sup>2</sup> el CONAPRED ha recurrido a un amplio número de estudios cualitativos y cuantitativos. En particular, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), cuya primera edición se realizó en 2005 y segunda edición tuvo lugar en 2010, ha permitido dimensionar dicho fenómeno. La tercera y más reciente edición de la ENADIS (2017) detalla las características sociodemográficas actuales de la población, así como sus opiniones, actitudes, prácticas y experiencias en relación con la discriminación.

<sup>1</sup> CONAPRED (2021) Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021 -2024. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

<sup>2</sup> CONAPRED e INEGI (2018), Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Prontuario de resultados, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de: <http://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-2017-prontuario-de-resultados/>

A partir de los módulos que la conforman, la ENADIS estudió de manera comprehensiva a ocho grupos sociales que han sido histórica y reiteradamente discriminados, tal y como lo son: mujeres; niñas y niños; adolescentes y jóvenes; personas mayores; personas indígenas; personas con discapacidad; personas de la diversidad religiosa, y trabajadoras del hogar remuneradas. Además, la ENADIS brinda información en torno a los prejuicios, actitudes y violaciones de derechos que enfrentan otros grupos de personas del país, como son las de la diversidad sexual y de género, las que viven con VIH y aquellas nacidas en el extranjero.

El CONAPRED ha buscado subsanar las limitantes de la ENADIS en torno a estas poblaciones con instrumentos adicionales, como son la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018 y la Encuesta Intersex.

Asimismo, la información producida por el CONAPRED permite visibilizar y medir diversas brechas de exclusión y desigualdad que afectan a grupos históricamente discriminados.

En materia de brechas de desigualdad, la información muestra que la discriminación permea diversos ámbitos de la vida social. Por ejemplo, según la ENADIS 2017:

- (a) En el ámbito educativo, el analfabetismo afecta de manera acentuada a los grupos discriminados. Si bien la tasa de analfabetismo asciende a 3.1 por ciento a nivel nacional, alcanza 4.7 por ciento entre las personas afrodescendientes, 6.9 por ciento entre quienes se identifican como indígenas, 13.3 por ciento entre hablantes de una lengua indígena, y 20.9 por ciento entre personas con alguna discapacidad.

De manera similar, un porcentaje reducido de la población entre 15 y 59 años, carece de escolaridad alguna (2.9%). Sin embargo, esta situación se acentúa entre grupos discriminados; por ejemplo, para la población con discapacidad, el porcentaje de población sin escolaridad es siete veces mayor. Otro ejemplo es que, mientras casi una cuarta parte de quienes no hablan una lengua indígena tiene estudios superiores, la cifra se reduce a 7.6 por ciento para la población hablante de alguna lengua indígena.

- (b) En el ámbito laboral, existen brechas de acceso sumamente visibles. Por ejemplo, 66% de quienes tienen entre 15 y 59 años, forma parte de la población económicamente activa (PEA); sin embargo, la cifra es de ocho de cada diez entre los hombres y apenas cinco de cada diez entre las mujeres. De manera similar, el porcentaje se reduce drásticamente entre las personas con alguna discapacidad (36%).

Por otra parte, quienes pertenecen a grupos discriminados tienden a concentrarse en ocupaciones de menor calificación. Por citar un caso, sólo un tercio de la población (35%) se dedica a servicios personales y actividades agropecuarias o de apoyo; sin embargo, la cifra asciende a 47% entre quienes se identifican como indígenas y a 60% entre quienes hablan una lengua indígena.

- (c) En el ámbito de la salud, se vislumbran brechas tanto en el uso como en el acceso a servicios de la salud. Así, al momento de levantar la ENADIS, las personas que pertenecían a grupos históricamente discriminados se atendían en mayor medida en el esquema del Seguro Popular que el resto: la tasa era 38% a nivel nacional, pero 38% entre personas con discapacidad, 41% entre la población afrodescendiente, 55% entre quienes se identifican como indígenas y 72% entre quienes hablan alguna lengua indígena.

Cabe recordar que la cobertura de servicios del Seguro Popular era menor que la ofrecida tanto por la seguridad social contributiva directa (p. ej. IMSS, ISSSTE, PEMEX) como por los servicios médicos privados. En ese sentido, estas disparidades estaban asociadas a un acceso desigual a los bienes y servicios de salud entre la población.

El CONAPRED también ha enfatizado que la discriminación es interseccional; es decir, que se manifiesta de maneras particulares y pronunciadas cuando las personas reúnen más de una característica históricamente estigmatizada (p. ej. una mujer indígena trabajadora del hogar; una persona trans con discapacidad). Es así que, la exclusión en cada ámbito es más profunda para gran parte de la población. Por ejemplo:

- 23% de la población no hablante de lengua indígena cuenta con educación superior. La cifra se reduce a 8% entre la población hablante de lengua indígena, a 5% cuando se trata de mujeres hablantes de lengua indígena, y a 3% cuando se trata de mujeres de localidades rurales hablantes de lengua indígena.
- 43% de la población ocupada cuenta con prestaciones médicas en su trabajo. La cifra se reduce a 16% entre quienes hablan alguna lengua indígena, y a apenas 8% cuando se trata de personas hablantes de lengua indígena en localidades rurales.

Conforme a la información generada por el CONAPRED, los diversos grupos históricamente discriminados tienen conciencia de que enfrentan vulneraciones frecuentes a sus derechos. Así, 36% de las y los jóvenes, 44% de las mujeres, 45% de las personas mayores, 48% de las personas con discapacidad, 49% de las personas indígenas y 57% de las trabajadoras del hogar perciben que sus derechos se respetan poco o nada en el país. De hecho, una quinta parte de la población reporta que, tan solo en los 12 meses previos al levantamiento de la ENADIS 2017, enfrentó algún acto de discriminación por razones como su apariencia física, sus creencias religiosas, su género o su edad. Dado que la discriminación por éstos y otros motivos aún se encuentra normalizada, es razonable suponer que la cifra refleja solamente una fracción de la dimensión real del problema.

Finalmente, el CONAPRED también ha evidenciado la prevalencia de prejuicios y estereotipos. Por citar tres muestras: 60% de la población considera que la mayoría de las y los jóvenes es irresponsable; 45% cree que una mayor diversidad religiosa generará conflictos sociales en el país, y 35% está de acuerdo con que convivir con personas que viven con VIH "siempre es un riesgo". Si bien la prevalencia de estas convicciones es marcadamente menor entre las personas jóvenes que entre las adultas y las mayores, su permanencia facilita la normalización y legitimación de prácticas discriminatorias y desigualdades estructurales como las descritas en lo anterior.

### **Articulación de la Política Antidiscriminatoria**

La transformación por la igualdad en el país requiere de la colaboración entre actores que pertenecen a los ámbitos público, privado y social. A su vez, es urgente transitar de esfuerzos aislados y poco articulados hacia una política integrada, completa, y coherente que reconozca y haga frente a la discriminación como problema social.

La transversalidad de la perspectiva de derechos humanos, impulsada por la reforma constitucional de 2011, ha resultado en la creación de instancias públicas que cuentan con perspectivas y agendas que, si bien se vinculan con los esfuerzos contra la discriminación responden a prioridades limitadas por facultades legales y centradas usualmente en grupos particulares. En consecuencia, las instancias que promueven la transversalización de las perspectivas de derechos humanos, de género y antidiscriminatoria tienden a obviar el fenómeno discriminatorio en sus dimensiones más amplias y a atender únicamente porciones de este problema. Ello facilita la dispersión de esfuerzos y recursos, así como la falta de coordinación entre las diversas instancias responsables y colaboradoras de la política antidiscriminatoria mexicana.

En ese sentido, tanto la Secretaría de la Función Pública como la Auditoría Superior de la Federación han señalado debilidades en la articulación y supervisión de la política pública antidiscriminatoria<sup>3</sup> en parte se debe a los vacíos legales que no precisan las obligaciones que cada institución de la APF, los otros Poderes Públicos y los órganos constitucionales autónomos tienen que coordinarse con el CONAPRED e implementar las acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito de sus atribuciones, así como la falta de regulación para territorializar la política antidiscriminatoria en los otros ámbitos de gobierno distintos al federal, obteniendo de esta forma, pocos resultados fragmentados.

Ante la necesidad de colaboración y compromiso por parte de todos los actores públicos, privados y sociales, como instancia coordinadora de la política pública antidiscriminatoria, el CONAPRED debe establecer mecanismos de comunicación o interacción con los actores nacionales de la política para realizar acciones sustantivas, a través de las cuales se haría efectivo el objeto de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación en el país.

Por ello, el Objetivo prioritario 1 se centra en coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas, el cual tiene dos propósitos. Por un lado, busca articular aquel o aquellos mecanismos de coordinación interinstitucional que permitan una participación más proactiva de otras instancias en la generación de políticas y lineamientos contra la discriminación. Por otro lado, pretende fortalecer la capacidad institucional del CONAPRED como operadora de la política.

### **Conducción, seguimiento y protección**

El CONAPRED es responsable de dar seguimiento al cumplimiento del PRONAIND, que para el periodo 2021-2024 plantea seis objetivos que requieren de la intervención articulada e integral del gobierno federal en contra de prácticas discriminatorias institucionalizadas y específicas.

El Programa está encaminado a erradicar dichas prácticas mediante el combate a sus causas y manifestaciones en ámbitos claves de la vida de las personas. En particular, con el Objetivo prioritario 2 para contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos, el CONAPRED se valdrá de herramientas como las siguientes:

---

<sup>3</sup> ASF (2020) Evaluación de la Política Pública para el Combate a la Discriminación. Auditoría Superior de la Federación. Recuperado de: <http://informe.asf.gob.mx/simplificados/1571-GB.pdf>

- (a) Generación de información que sirva de base para el quehacer público;
- (b) Cambios normativos de carácter sustantivo y administrativo;
- (c) Ajustes a los registros administrativos, sistemas y prácticas de generación de información en la administración pública;
- (d) Sensibilización y desarrollo de competencias para el cambio cultural y de rutinas de actuación del servicio público y de los agentes privados relevantes;
- (e) Acciones de difusión y divulgación para transformar patrones culturales discriminatorios, y
- (f) Generación de espacios y mecanismos de articulación de la acción pública antidiscriminatoria, así como de evidencia, modelos, materiales y herramientas para fortalecer la efectividad del trabajo antidiscriminatorio en el servicio público.

Por otro lado, para efectos de la función del CONAPRED como instancia no jurisdiccional de protección del derecho a la igualdad y no discriminación, la LFPED le confiere instrumentos de política pública tanto de protección como de promoción. De acuerdo con las reglas que contemplan los Principios de París, uno de los atributos centrales de las instituciones no jurisdiccionales de protección de derechos humanos consiste en la facultad para recibir y examinar denuncias y demandas de los particulares y, en su caso, buscar soluciones de conciliación para las partes, informar a los reclamantes de sus derechos y de los recursos de que disponen, y por otro lado, transmitir a las autoridades competentes las denuncias que conozcan, así como formular recomendaciones, observaciones, directrices o sugerencias de actuación.

Así, el CONAPRED lleva a cabo desde su origen acciones dirigidas a restituir el derecho a la igualdad y no discriminación. En particular, su mecanismo de atención a quejas permite brindar atención a casos de presunta discriminación que involucren al funcionariado público federal o a actores privados.

Dicho mecanismo inicia con la orientación, donde se recaban los datos pertinentes y se informa a las personas si sus casos constituyen un acto presuntamente discriminatorio, así como si el CONAPRED puede conocer del asunto o es necesario recurrir a otra instancia, especificando en su caso la manera en que se debe proceder.

Un segundo momento se da ante aquellos casos que sí son de competencia del CONAPRED y configuran un presunto acto de discriminación. Si éste no se puede resolver mediante gestiones inmediatas, se inicia formalmente un expediente de queja. En ese sentido, se busca promover la conciliación entre las partes.

Si lo anterior no se concreta, el tercer momento corresponde a la investigación, tras la cual se emite la resolución correspondiente. Dicha resolución prevé las medidas administrativas y de reparación pertinentes para resarcir el derecho conculcado y evitar la reincidencia en los actos que dan origen a la denuncia.

Por consiguiente, el Objetivo prioritario 3 del presente programa relativo a Desplegar las capacidades institucionales de CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, responde a las atribuciones institucionales de protección del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas.

En un contexto de exclusión en el que resulta apremiante avanzar hacia la igualdad sustantiva, y considerando la complejidad y multidimensionalidad de la discriminación como problema público, es imprescindible fortalecer las capacidades institucionales del CONAPRED. Ello permitirá dar cumplimiento a los objetivos establecidos, particularmente en términos de gobernanza; es decir, observando en la gestión —de forma interrelacionada— principios de integridad, responsabilidad, acceso a la información pública y rendición de cuentas.

#### **6.- Objetivos prioritarios**

Para cumplir con los objetivos, misión y visión del CONAPRED, a la par de los definidos por la Cuarta Transformación, a través del PND 2019-2024 y el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024; el Programa Institucional responderá a los siguientes objetivos prioritarios:

<b>Objetivos Prioritarios del Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2021-2024</b>	
1.-	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.
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.
3.-	Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.

### 6.1.- Relevancia del Objetivo prioritario 1: Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.

Con la incorporación de la cláusula antidiscriminatoria en la Constitución (2001) y la promulgación de la LFPED (2003), el país reconoció a la discriminación como un problema público que merece la atención del Estado para solucionarlo, obligación que se reforzó con la Reforma Constitucional de Derechos Humanos en el 2011, estableciendo claramente en su artículo 1o. que “[...]Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad [...]”. De esta forma, el Estado mexicano, y por ende todos los Poderes Públicos Federales de los tres ámbitos de gobierno, tienen la obligación de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en su quehacer público para lograr la igualdad sustantiva, al tiempo que la discriminación, al ser un fenómeno estructural, complejo y que permea desde lo simbólico-cultural hasta las barreras normativas, requiere de la participación articulada no sólo de las autoridades públicas, sino también del ámbito privado y el impulso de la sociedad civil.

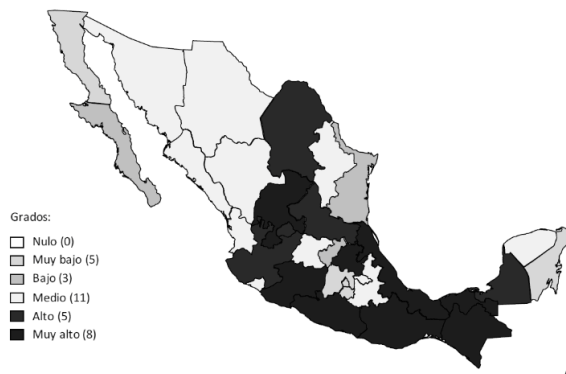
En ese contexto, y según lo establece la LFPED, el CONAPRED es el órgano rector en materia de no discriminación en México y tiene como objetivo promover y coordinar la política pública antidiscriminatoria en el país, por lo tanto, el primer objetivo busca establecer los mecanismos y alianzas necesarias para coordinar la política a nivel federal, eso incluye a los Poderes Públicos Federales, integrados por las autoridades, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y a los organismos constitucionales autónomos; así como promover la vinculación con los ámbitos de gobierno estatal y municipal; particulares; organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil.

El Objetivo prioritario 1 plantea generar los mecanismos y espacios de coordinación entre los distintos actores de la política pública antidiscriminatoria, que sea institucional, integral y congruente que a largo plazo se logre la meta del actual gobierno, garantizar el bienestar y el ejercicio de sus derechos humanos de todas las personas en el país sin importar su género, sexo, discapacidades, identidad cultural, orientación sexual, expresión de género, condición migratoria, apariencia física, edad, etc.

En esta tarea, la coordinación con la APF resulta vital para la transversalización de la perspectiva antidiscriminatoria y para combatir las prácticas discriminatorias reiteradas que obstaculizan o niegan los derechos de las personas que las instituciones buscan garantizar, el cual es el objetivo del PRONAIND, programa especial derivado del PND 2019-2024. Por tanto, el alcance de este objetivo conlleva a que las instancias fortalezcan sus propias capacidades institucionales, a fin de dar cumplimiento a sus obligaciones como operadoras de la política e implementen el PRONAIND, y, con ello, coadyuvar a que todas las personas gocen de todos sus derechos conforme al principio rector adoptado por el gobierno de México e impulsado por los esfuerzos para el cumplimiento del Principio “No dejar a nadie atrás”, establecido en el PND 2019-2024.

Adicional a la estrategia federal, es indispensable la vinculación con el ámbito local, pues es ahí donde se expresa la discriminación en la cotidianidad de la vida de las personas y la especificidad de la discriminación en cada entidad federativa, lo cual requerirá una estrategia diferenciada prevenir y eliminarla. Tal como lo muestra el grado de intensidad de prejuicios, que estratifica a las entidades federativas según la aceptación de los prejuicios que estudió la ENADIS 2017, en trece Estados, la población comparte en gran medida prejuicios xenofóbicos, homofóbicos, sexistas y de otras manifestaciones (grados muy alto y alto), en once se percibe un menor nivel de opiniones y actitudes discriminatorias (grado medio), mientras que en ocho Estados hay un mayor nivel de aceptación de las diversidades (grados bajo y muy bajo)<sup>4</sup>.

Grado de intensidad de prejuicios  
por entidad federativa, 2017



<sup>4</sup> CONAPRED e INEGI (2018), Op Cit.

Finalmente, es necesario generar las alianzas estratégicas con el ámbito privado y social a fin de favorecer un cambio cultural encaminado a la igualdad, la no discriminación y la diversidad, dado que con estos actores será posible combatir los prejuicios y estereotipos que aún imperan en los medios de comunicación, públicos y privados, visibilizar a los grupos discriminados y promover su reconocimiento en la sociedad mexicana, de una manera articulada y con el acompañamiento de la sociedad civil.

Lo anterior supone que el CONAPRED deba establecer los vínculos de colaboración, así como promover, asesorar y desarrollar instrumentos técnicos que sirvan para fortalecer las capacidades institucionales de los operadores de la política no solo en la esfera pública sino también en la privada.

**6.2.- Relevancia del 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.**

La discriminación estructural es un problema público central en México, pues produce y amplifica la desigualdad social en detrimento del desarrollo, la vida democrática del país y obstaculiza el ejercicio de los derechos humanos, así como las libertades fundamentales para millones de personas, como las mujeres, las niñas, niños y adolescentes, las personas jóvenes, las personas mayores, los pueblos indígenas y afroamericanos, las personas con discapacidad, las personas extranjeras, migrantes, desplazadas y refugiadas, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, las y los jornaleros agrícolas y trabajadoras del hogar, las y los habitantes de zonas rurales, alejadas y dispersas o de localidades urbanas marginales, las personas que viven en situación de pobreza, entre otros. Muestra de la magnitud del problema es que en 2017 una quinta parte de la población reconoció haber sufrido un acto discriminatorio en los últimos doce meses (20.2%) y una cuarta parte de la población señaló que se le había negado el ejercicio de un derecho en los últimos cinco años (23.7%), tal como recibir apoyos de programas sociales, servicios médicos y la atención en oficinas de gobierno<sup>5</sup>.

Este problema público es resultado de procesos históricos de largo alcance, está enraizado en la estructura social, y por tanto en todas las instituciones sociales, tiene una base simbólico-cultural de prejuicios, estigmas y estereotipos discriminatorios normalizados por la sociedad, y se concreta en prácticas discriminatorias reiteradas, las cuales se expresan en las normas, interpretaciones jurídicas, decisiones presupuestarias, políticas y programas públicos, procedimientos, rutinas de actuación, atención en ventanilla y arreglos organizativo-institucionales, tanto en el ámbito público como en el privado, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y grupos sociales que han sido inferiorizados históricamente y sistemáticamente, ampliando las brechas de desigualdad y afectando su proyecto de vida. Así, en 2017, 35% de la población declaró creer que la pobreza en la que viven las personas indígenas se debe a su cultura, lo cual muestra la amplia normalización del prejuicio y estigma que pesa hacia dicha población; en cambio, la práctica discriminatoria en el ámbito laboral mostraba que en realidad 85% de las personas hablantes de lengua indígena no tiene contrato laboral ni prestaciones médicas, lo que vulnera su derecho al trabajo digno y contribuye a ampliar las brechas de desigualdad existentes<sup>6</sup>, que se reflejan en que la proporción de personas hablantes de lengua indígena en situación de pobreza duplica a la de las personas no indígenas (ocho frente a cuatro de cada diez)<sup>7</sup>.

La discriminación es un problema público complejo, trascendente en el tiempo y de tal magnitud que tiene efectos contundentes y continuados en el menoscabo de los derechos de las personas, especialmente para los grupos sociales estigmatizados y discriminados. Por ello demanda que la acción del Estado se dirija a la formulación y ejecución de políticas públicas que disminuyan las prácticas discriminatorias, priorizando las que tengan mayores efectos en la reproducción de las desigualdades sociales, para promover el bienestar de las personas y el desarrollo del país.

Ahora bien, la reforma constitucional de 2011 supuso un cambio de paradigma por sus implicaciones en el reconocimiento de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos como marco normativo obligatorio en nuestro país, pero principalmente por la obligación de todas las autoridades públicas para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, entre ellos y de manera sustancial, el derecho a la Igualdad y No Discriminación.

Este mandato constitucional se plasmó en el PND 2019-2024, instrumento rector de la planeación nacional, el cual incorporó por primera vez el principio rector "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera", que ordena "[rechazar] toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual", con lo cual establece la incorporación en el PND 2019-2024 y sus programas derivados la prohibición de cualquier tipo de discriminación, directa e indirecta, así como reconocer en los hechos que lograr la igualdad sustantiva y erradicar la discriminación es una tarea del Estado que corresponde a todas las instancias de la APF.

<sup>5</sup> Ídem

<sup>6</sup> Ibídem

<sup>7</sup> CONEVAL (2018). *Medición de la pobreza. Anexo estadístico 2018*. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Recuperado de [https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/AE\\_pobreza\\_2018.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/AE_pobreza_2018.aspx)

En ese marco, el CONAPRED, según lo establece la LFPED, es el ente coordinador de la política pública antidiscriminatoria del gobierno federal, que se formula en el PRONAIIND como el instrumento articulador que establece las prioridades nacionales para generar las sinergias necesarias para obtener mejores resultados en el combate a la discriminación que se traduzcan en salvaguardas para el ejercicio de los derechos humanos y mayor bienestar en la vida de las personas.

De esta forma, el PRONAIIND tiene como propósito principal combatir la discriminación estructural a través del desmantelamiento de prácticas discriminatorias que impiden o restringen el ejercicio de los derechos humanos, en especial de los grupos históricamente discriminados, en los ámbitos de la salud, educación, trabajo, seguridad social, seguridad y justicia, pues en estos ámbitos las prácticas discriminatorias tienen mayores efectos en la reproducción de las brechas de desigualdad socioeconómica a lo largo del curso de vida de las personas.

Ahora bien, considerando que las prácticas discriminatorias se expresan tanto en la persistencia de los estereotipos, prejuicios y actitudes discriminatorias como en las normas y procedimientos, el modelo de intervención del PRONAIIND establece que para cada ámbito prioritario es necesario: i) el cambio normativo, ii) la adecuación de disposiciones y lineamientos administrativos y técnicos, iii) la adopción de medidas de inclusión y nivelación, así como acciones afirmativas, iv) la sensibilización y desarrollo de competencias para el cambio cultural y de rutinas de actuación del servicio público y de los agentes privados relevantes, v) modificaciones a los registros administrativos, sistemas y prácticas de generación de información en la administración pública, vi) el desarrollo de evidencia, modelos, materiales y herramientas para fortalecer la efectividad del trabajo antidiscriminatorio en el servicio público y vii) las acciones de difusión y divulgación para transformar patrones culturales discriminatorios.<sup>8</sup>

Desde esa perspectiva, el combate a las prácticas discriminatorias no es solamente una de las tareas principales del CONAPRED, por la importancia que reviste combatir y disminuir los actos que materializan la discriminación y las posibilidades de que estos actos se repitan, sino que constituye el denominador común que articula la perspectiva antidiscriminatoria en el gobierno federal. Por lo tanto, la labor del CONAPRED durante la vigencia del PRONAIIND se enfocará en brindar el apoyo técnico especializado sobre el derecho a la igualdad y no discriminación para que las instancias estratégicas de los cinco ámbitos cuenten con los instrumentos indispensables para que puedan combatir las prácticas discriminatorias en el ámbito de sus atribuciones.

Los instrumentos en los que se enfocará el CONAPRED en concordancia con el modelo de intervención del PRONAIIND, serán las propuestas de armonización normativa, herramientas de política pública, el desarrollo de conocimiento y generación de información desagregada, modelos de formación de formadores para capacitar a las personas servidoras públicas, campañas y promoción para el cambio cultural a favor de la diversidad y la igualdad.

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

Una de las principales atribuciones del CONAPRED es contribuir a prevenir y sancionar las acciones, omisiones y prácticas sociales discriminatorias y garantizar el derecho humano a la igualdad.

El mecanismo más importante para hacer efectiva esta atribución es a través del procedimiento de queja, mediante el cual cualquier persona, aunque no sea la directamente afectada, puede denunciar conductas discriminatorias cometidas en cualquier parte del país imputadas a personas servidoras públicas de la APF, integrantes de los Poderes Públicos de la Unión, e incluso, personas particulares físicas o morales, competencia esta última que lo diferencia de otros procedimientos tutelares de derechos humanos.

A partir de 2014, la LFPED se reformó para que, entre otras cosas, las resoluciones que dictara el CONAPRED fueran obligatorias y no simples recomendaciones, lo que constituyó un paso muy importante para garantizar la efectividad de sus atribuciones, determinar si hubo o no conductas discriminatorias, y repararlas a través de las medidas que ordena, tal y como lo es: la restitución del derecho agraviado, amonestaciones y disculpas privadas o públicas, compensación económica por el daño causado, cursos de capacitación o talleres de sensibilización sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, colocación de carteles en el lugar donde sucedieron los hechos, difusión pública de la resolución y cualquier otra medida que repare el daño ocasionado y garantice su no repetición.

---

<sup>8</sup> CONAPRED (2021), Op. Cit.



El procedimiento de queja cuenta con etapas y formalidades que, en un primer momento, cuando no se trata de hechos graves, existe la voluntad de las partes y la naturaleza del asunto lo permite, privilegia la conciliación y la búsqueda de acuerdos; de no lograrlos, el CONAPRED cuenta con las atribuciones para investigar y allegarse de pruebas dentro de un procedimiento que tiene diversas formalidades para garantizar el acceso a la justicia, el principio de legalidad y el debido proceso, así como aquellos ajustes que sean necesarios para compensar alguna situación de inequidad procesal en contra de personas o grupos en situación de desventaja.

Al hacerse obligatorias, las resoluciones son impugnables por la vía administrativa a través del juicio de nulidad y, posteriormente, por la vía judicial a través del juicio de amparo. En varias ocasiones, los criterios establecidos en las resoluciones del CONAPRED han sido confirmados por las Salas del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, los órganos del Poder Judicial de la Federación y la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, constituyendo estándares que establecen garantías para la protección efectiva del derecho humano a la igualdad y no discriminación.

El objetivo prioritario 3 del presente programa propone desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, y considera como estrategia prioritaria la de difundir el mecanismo de atención de quejas, principalmente, entre las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados como las niñas, niños y adolescentes, las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas pertenecientes a la comunidad LGTBTTIQ<sup>9</sup>, las personas integrantes de pueblos y comunidades indígenas, las personas migrantes, las personas en condición de pobreza o situación de calle, las personas en reclusión, internamiento o cuidados médicos, y cualquier otra que por motivos inherentes a su persona sea discriminada o se encuentre en una situación de vulnerabilidad atribuible a factores estructurales de desigualdad, así como fortalecer la defensa jurídica de las determinaciones que se dicten dentro de dicho procedimiento.

Para ello se proponen las siguientes acciones:

1. Ampliar la difusión del mecanismo de quejas entre grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad,
2. Generar instrumentos de difusión sobre juicios paradigmáticos litigados en materia de educación, salud y seguridad social que se encuentren firmes, y
3. Fortalecer los sistemas de información internos que sustentan el mecanismo de atención a quejas para generar insumos útiles para la toma de decisiones y datos estadísticos sobre el fenómeno de la discriminación, sus conductas y prácticas.

Estas acciones permitirán focalizar el conocimiento del mecanismo de quejas en los grupos que más lo necesitan, difundir su funcionamiento, alcances y efectos, brindarles una mejor asesoría y orientación sobre su derecho a la igualdad y no discriminación, y difundir los procedimientos de queja revisados ante otras instancias administrativas o judiciales, que constituyeron juicios paradigmáticos en materia de educación, salud y seguridad social, que reiteren o establezcan criterios relevantes para la protección al derecho a la igualdad y no discriminación.

Por su parte, la tercera acción permitirá contar con información más precisa para recolectar insumos y datos cuantitativos y cualitativos significativos sobre la realidad del fenómeno discriminatorio en el país, tales como las características de las personas agraviadas y las personas a las que se les imputan los hechos, los motivos que lo ocasionaron, los derechos humanos afectados, los ámbitos donde ocurre más frecuente y en general, toda aquella información relevante que provea de mayores elementos para la toma de decisiones, la generación de políticas, la implementación de programas, la recomendación de diseños normativos y la identificación de medios idóneos de intervención para prevenir y eliminar la discriminación.

#### **6.4.- Vinculación de los Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024.**

La SEGOB ha manifestado que la solución a los grandes problemas nacionales tiene que incluir el combate a la discriminación estructural, es por ello que a través de su Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024, se busca reducir significativamente el conjunto de malas prácticas que favorecen la exclusión y acrecientan la desigualdad permanente en México.

Para materializar el compromiso del Estado mexicano de construir una sociedad en la que todos los derechos sean para todas las personas, se requiere un plan claro y metas concretas, de ahí la importancia de alinear los instrumentos pertinentes para que todos los actores en la solución del problema público asuman su parte.

---

<sup>9</sup> Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Travesti, Transexual, Intersexual y Queer

<b>Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del CONAPRED</b>	<b>Objetivo prioritario del Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024</b>
1.- Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.	3. Garantizar, promover y proteger los Derechos Humanos mediante políticas públicas y mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.
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.	
3.- Desplegar las capacidades institucionales de CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.	

### 7.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales

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

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

<b>Acción puntual</b>
1.1.1.- Coordinar y supervisar la implementación del PRONAIND en la APF.
1.1.2.- Establecer acciones de colaboración y articulación con los poderes Legislativo y Judicial, así como con Organismos Autónomos Federales, entre ellos la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias, en el ámbito de sus competencias.
1.1.3.- 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.
1.1.4.- Establecer 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, con énfasis en los grupos en situación de discriminación.
1.1.5.- Establecer acciones de colaboración y articulación con el sector empresarial para el establecimiento de mecanismos y acciones orientados a la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en los procesos que intervienen para la prestación de bienes y servicios, con énfasis en los grupos en situación de discriminación.
1.1.6.- Establecer acciones de colaboración y articulación con medios de comunicación y el sector de la publicidad, para el establecimiento de mecanismos y acciones orientados a la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en sus respectivos ámbitos de actuación, con énfasis en los grupos en situación de discriminación.

**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.**

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

<b>Acción puntual</b>
2.1.1.- Generar opiniones y propuestas de modificación normativa estratégicas derivadas de las agendas de armonización y normativa.
2.1.2.- Emitir opiniones consultivas en materia de igualdad y no discriminación a solicitud expresa de actores públicos, privados y sociales.

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

<b>Acción puntual</b>
2.2.1.- Realizar estudios sobre las prácticas discriminatorias y el fenómeno discriminatorio para contribuir en su eliminación.
2.2.2.- Promover la incorporación en los sistemas de información y en los registros administrativos de los ámbitos institucionales estratégicos, las variables sociodemográficas e identitarias pertinentes para medir los avances en el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación.
2.2.3.- Consolidar el Sistema Nacional de Información sobre Discriminación como una herramienta de la política pública antidiscriminatoria.
2.2.4.- Promover el levantamiento de la cuarta edición de la ENADIS.

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

<b>Acción puntual</b>
2.3.1.- Desarrollar campañas y materiales accesibles y con enfoque diferenciado para combatir la discriminación en los ámbitos institucionales prioritarios del PRONAIND.
2.3.2.- Promover la implementación de buenas prácticas en favor de la igualdad y no discriminación con enfoque interseccional y diferencial, en los medios de comunicación, publicidad y actividades culturales y deportivas.
2.3.3.- Brindar capacitaciones estratégicas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación para prevenir y combatir las prácticas discriminatorias a las instancias de los ámbitos institucionales prioritarios.
2.3.4.- Generar diversas publicaciones para divulgar información sobre el derecho a la no discriminación.

**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.**

<b>Acción puntual</b>
2.4.1.- Generar modelos, guías, lineamientos, criterios, mecanismos, protocolos para combatir las prácticas discriminatorias que operan en los ámbitos institucionales prioritarios.
2.4.2.- Impulsar el fortalecimiento de la certificación de la Norma Mexicana NMX-R- 025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación como NOM y promover la certificación de empresas en ésta.

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

**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.**

<b>Acción puntual</b>
3.1.1.- Ampliar la difusión del mecanismo de atención a quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias, particularmente, entre grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad.
3.1.2.- Generar instrumentos de difusión sobre juicios paradigmáticos litigados en materia de educación, salud, trabajo, justicia y seguridad social que se encuentren firmes.
3.1.3.- Fortalecer los sistemas de información internos que sustentan el mecanismo de atención a quejas para generar insumos útiles para la toma de decisiones y datos estadísticos sobre el fenómeno de la discriminación, sus conductas y prácticas.

## 8.- Metas para el bienestar y Parámetros

## Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
<b>Nombre</b>	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							
<b>Objetivo prioritario</b>	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.							
<b>Definición o descripción</b>	Mide el 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.							
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual					
<b>Tipo</b>	Estratégico	<b>Acumulado o periódico</b>	Acumulado					
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje de agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas respecto al total de agendas de colaboración establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre					
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero del año posterior al año de medición					
<b>Tendencia esperada</b>	Ascendente	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación					
<b>Método de cálculo</b>	$PACA = (ACAC / ACAE) * 100$ <p>PACA = Porcentaje del número de agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos, establecidas como estratégicas en el PRONAIIND</p> <p>ACAC = Agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos.</p> <p>ACAE = Agendas de colaboración antidiscriminatorias con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno, y organismos autónomos establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.</p>							
<b>Observaciones</b>	Las agendas de colaboración se consideran concretadas cuando se formalizan con cada ente (APF, poder, orden de gobierno, organismo autónomo), a través de convenios de colaboración, acuerdos de colaboración, memorandos de entendimiento u otro instrumento similar.							
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE								
<b>Nombre variable 1</b>	Agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos.	<b>Valor variable 1</b>	0	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros Administrativos del CONAPRED			
<b>Nombre variable 2</b>	Agendas de colaboración antidiscriminatorias con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.	<b>Valor variable 2</b>	21	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros Administrativos del CONAPRED			
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PACA = (0 / 21) * 100 = 0$							
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS								
<b>Línea base</b>			<b>Nota sobre la línea base</b>					
<b>Valor</b>	0		El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0.					
<b>Año</b>	2020							
<b>Meta 2024</b>			<b>Nota sobre la meta 2024</b>					
100			Se tienen identificadas 21 instituciones como estratégicas para la implementación del PRONAIIND.					
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
METAS INTERMEDIAS								
<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>		<b>2024</b>		
57.1		76.2		90.5		100		





## Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
<b>Nombre</b>	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.							
<b>Objetivo prioritario</b>	Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos							
<b>Definición o descripción</b>	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.							
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual					
<b>Tipo</b>	Gestión	<b>Acumulado o periódico</b>	Acumulado					
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto al total de herramientas requeridas.	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre					
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero del año posterior al año de medición					
<b>Tendencia esperada</b>	Ascendente	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación					
<b>Método de cálculo</b>	$PAEHE = (HEE / HER) * 100$ 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.							
<b>Observaciones</b>	Se considera elaborar al menos una herramienta estratégica para cada uno de ámbitos definidos (6) en el PRONAIND al año.							
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE								
<b>Nombre variable 1</b>	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias elaboradas	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	Registros Administrativos del CONAPRED			
<b>Nombre variable 2</b>	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias requeridas para sustentar las agendas colaborativas establecidas como estratégicas en el PRONAIND	Valor variable 2	24	Fuente de información variable 2	Registros Administrativos del CONAPRED			
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$PAEHE = (0 / 24) * 100 = 0$							
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS								
<b>Línea base</b>			<b>Nota sobre la línea base</b>					
Valor	0		El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0					
Año	2020							
<b>Meta 2024</b>			<b>Nota sobre la meta 2024</b>					
100			Se realizarán 24 herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias					
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
METAS INTERMEDIAS								
<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>		<b>2024</b>		
25		50		75		100		





**Parámetro 2 del Objetivo prioritario 2**

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
<b>Nombre</b>	Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente.							
<b>Objetivo prioritario</b>	Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos.							
<b>Definición o descripción</b>	Mide el avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, para el año de referencia.							
<b>Nivel de desagregación</b>	Geográfica: Nacional			<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual			
<b>Tipo</b>	Gestión			<b>Acumulado o periódico</b>	Periódico			
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente.			<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre			
<b>Dimensión</b>	Eficacia			<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero del año posterior al año de medición			
<b>Tendencia esperada</b>	Constante			<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación			
<b>Método de cálculo</b>	$\text{PaAPAM}_t = (\text{ARPAM}_t / \text{APPDAM}_t) \times 100$ $\text{PaAPAM}_t = \text{Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en el año de referencia.}$ <p>Donde:</p> $\text{ARPAM}_t = \text{Acciones realizadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente en el año de referencia}$ $\text{APPAM}_t = \text{Acciones programadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en el año de referencia.}$ $t = \text{Año de referencia.}$							
<b>Observaciones</b>	Se prevé que la NMX-R-025-SCFI-2015 sea una Norma Oficial Mexicana (NOM), para fines de este indicador se consideraran como equivalentes.							
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE								
<b>Nombre variable 1</b>	Total de acciones realizadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente en el 2019	<b>Valor variable 1</b>	345	<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros Administrativos de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación			
<b>Nombre variable 2</b>	Total de acciones programadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en el 2019	<b>Valor variable 2</b>	229	<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros Administrativos de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación			
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$\text{PaAPAM}_t = (345/229) \times 100 = (0.1507) \times 100 = 150.7$							
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS								
<b>Línea base</b>				<b>Nota sobre la línea base</b>				
Valor	150.7			-				
Año	2019							
<b>Meta 2024</b>				<b>Nota sobre la meta 2024</b>				
100								
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	150.7	113.5

**Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 3**

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
<b>Nombre</b>	Tasa de conclusión de quejas.							
<b>Objetivo prioritario</b>	Desplegar las capacidades institucionales de CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.							
<b>Definición o descripción</b>	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.							
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual					
<b>Tipo</b>	Estratégico	<b>Acumulado o periódico</b>	Periódico					
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero a diciembre					
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero del año posterior al año de medición					
<b>Tendencia esperada</b>	Ascendente	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación					
<b>Método de cálculo</b>	$TCQ t = [QC t / (QP t-1 + QI t)] \times 100$ <p>Donde:</p> <p>TCQ t = Tasa de conclusión de quejas.</p> <p>QC t = Número de quejas concluidas en el año a través de conciliación, acuerdos de conclusión o resoluciones por disposición.</p> <p>QP t-1 = Número de quejas pendientes del año anterior.</p> <p>QI t = Número de quejas presentadas en el año.</p> <p>t = Año de referencia.</p>							
<b>Observaciones</b>								
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE								
<b>Nombre variable 1</b>	Número de quejas concluidas en el año a través de conciliación, acuerdos de conclusión o resoluciones por disposición.	<b>Valor variable 1</b>	-					
<b>Nombre variable 2</b>	Número de quejas pendientes de años anteriores más número de quejas presentadas en el año.	<b>Valor variable 2</b>	-					
<b>Sustitución en método de cálculo</b>								
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS								
<b>Línea base</b>		<b>Nota sobre la línea base</b>						
Valor	--	-						
Año	--							
<b>Meta 2024</b>		<b>Nota sobre la meta 2024</b>						
50								
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
METAS INTERMEDIAS								
<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>		<b>2024</b>		
35		40		45		50		



## Parámetro 2 del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
<b>Nombre</b>	Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ).		
<b>Objetivo prioritario</b>	Desplegar las capacidades institucionales de CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.		
<b>Definición o descripción</b>	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.		
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual
<b>Tipo</b>	Gestión	<b>Acumulado o periódico</b>	Acumulado
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero a diciembre
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero del año posterior al año de medición
<b>Tendencia esperada</b>	Ascendente	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	EZQ.- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
<b>Método de cálculo</b>	<p>PASIQ = (AC/AP) x 100</p> <p>Donde:</p> <p>PASIQ = Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del SIQ.</p> <p>AC = Acciones cumplidas conforme al plan de actualización y modernización del SIQ.</p> <p>AP = Acciones programadas en el plan de actualización y modernización del SIQ.</p>		
<b>Observaciones</b>			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE			
<b>Nombre variable 1</b>	Acciones cumplidas conforme al plan de actualización y modernización del SIQ.	<b>Valor variable 1</b>	-
<b>Nombre variable 2</b>	Acciones programadas en el plan de actualización y modernización del SIQ.	<b>Valor variable 2</b>	-
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	-		
<b>Fuente de información variable 1</b>	Registros Administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas		
<b>Fuente de información variable 2</b>	Registros Administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas		

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS								
Línea base				Nota sobre la línea base				
Valor	-			Los trabajos de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas se inician en 2020, por lo cual la línea base es 0.				
Año	-							
Meta 2024				Nota sobre la meta 2024				
100				-				
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO								
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

### 9.- Epílogo: Visión hacia el futuro

El CONAPRED como órgano rector de la política antidiscriminatoria y conforme a los principios rectores de la Cuarta Transformación, a través de todas sus áreas habrá fortalecido el mecanismo de coordinación y conducción de la estrategia de implementación de la política, la promoción y protección del derecho a la igualdad y no discriminación.

La discriminación, si bien es quimérico erradicarla en un país tan diverso como es el nuestro, se tiene la visión para 2024 de haber desmantelado un conjunto de prácticas discriminatorias en ámbitos institucionales clave de la esfera del derecho a la salud, a educación, al trabajo, a la seguridad social y al acceso a la justicia, permitiendo a las personas acceder a una igualdad sustantiva, eliminando algunos de los efectos más amplios y profundos que pueden sumir en una desigualdad social.

Con ello, desde el sector público, se habrá creado e implementado mecanismos que garanticen que las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad sean partícipes de una sociedad donde tengan la posibilidad de ejercer plenamente sus derechos. Asimismo, la definición de un conjunto coherente de políticas para fomentar la integración social, la cual responderá al reclamo del pueblo por un entorno justo, seguro, libre de prejuicios y estereotipos.

Esto será posible en nuestro país con la remoción de prácticas y obstáculos, con base en evidencia pública, información y conocimiento, con un marco normativo sin discriminación en concordancia con el artículo primero constitucional, así como los distintos instrumentos internacionales sobre la materia; acciones de educación y comunicación que favorezcan el cambio cultural y con ello la modificación de patrones arraigados en la sociedad que perpetúan la discriminación.

Para finales del 2024, se habrán creado sinergias que den origen a acciones proactivas para la eliminación de la discriminación desde los sectores privado, académico y de la sociedad civil, asumiéndose como agentes de cambio que trabajan para que fenezca diferencias y desigualdades entre las personas.

Todo lo anterior dará cuenta del compromiso del Gobierno de México que gestiona una transformación nacional apegada al principio "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera", planteada en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

Ciudad de México, a 19 de marzo de 2021.- La Encargada por suplencia legal del despacho de la Presidencia del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Irasema Yazmin Zavaleta Villalpando**.- Rúbrica.