



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN

DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO P024 “PROMOVER LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN”

Julio 2023

INDICE	
INTRODUCCIÓN	3
1. ANTECEDENTES	3
1.1 Naturaleza y concepto del fenómeno discriminatorio	4
1.2 Prácticas discriminatorias	6
2. IDENTIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	7
2.1 Definición y descripción del problema	7
2.2 Estado actual del problema	9
2.3 Evolución del problema	12
2.4 Experiencias de atención	15
2.5 Árbol de problemas	19
3. OBJETIVOS	19
3.1 Árbol de Objetivos	19
3.2 Determinación y justificación de los objetivos del programa	20
3.3 Aportación del programa a los objetivos de Planeación Nacional	20
4. COBERTURA	21
4.1 Identificación y caracterización de la población potencial	21
4.2 Identificación y caracterización de la población objetivo	21
4.3 Frecuencia de actualización de la población	23
5. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	23
6. DISEÑO DEL PROGRAMA	23
6.1 Modalidad del programa	23
6.2 Diseño del programa	24
6.3 Matriz de Indicadores para Resultados	26
7. ANÁLISIS DE SIMILITUDES O COMPLEMENTARIEDADES	29
8. IMPACTO PRESUPUESTARIO	29
9. REFERENCIAS	29
ANEXOS	31
A.1. Espectro de Prácticas Discriminatorias en ámbitos institucionales claves	31
A.2. Instituciones claves para implementación general del PRONAIIND	33
A.3 Ficha con Datos Generales del Programa de Presupuesto o con Cambios Sustanciales	33
A.4. Complementariedades o coincidencias entre programas	36

INTRODUCCIÓN

El Programa Presupuestario P024 “Promover la protección de los derechos humanos y Prevenir la Discriminación”, corresponde a un programa de políticas públicas asignado al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), para promover políticas y medidas tendientes a 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.

Resulta necesario hacer mención que el P024 no es un Programa Presupuestario nuevo o que haya sufrido un cambio sustancial en su diseño u operación, ya que la modificación consiste en la actualización del diagnóstico¹ del fenómeno discriminatorio como problema público, al ser un problema complejo en el que se relacionan varios factores que lo perpetúan y refuerzan, y que tiene el potencial de afectar a cualquier persona en el país.

En ese sentido, en 2017 el CONAPRED solicitó una evaluación de medio término del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018, en la cual se identificó como una de las principales áreas de oportunidad mejorar el diagnóstico causal del problema público enfocado a resolver, a saber, la discriminación en el país.

Derivado de lo anterior, durante 2018 el CONAPRED llevó a cabo el “Seminario de análisis y estructuración del fenómeno discriminatorio como problema público”, el cual buscó establecer las bases para identificar las principales causas del fenómeno discriminatorio para ser abordable por intervenciones de Política Pública. En continuidad con los resultados del Seminario, se presenta la actualización del Diagnóstico del Programa Presupuestario P024 “Promover la protección de los derechos humanos y Prevenir la Discriminación”.

1. ANTECEDENTES

La Constitución establece en su artículo 1ro que [...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. En el mismo artículo se establecen disposiciones que todas las autoridades del Estado mexicano deben asumir para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Con lo anterior, el Estado mexicano establece las bases para hacer del derecho a la no discriminación una garantía para toda la población en territorio nacional, y de forma trascendental para las poblaciones históricamente discriminadas. Así, el papel del Estado no sólo se circunscribe a abstenerse de discriminar por cualquier vía, sino a

¹ El diagnóstico previo fue publicado en 2014, en el marco de la reforma de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la publicación del PRONAIND 2014-2018.

concretar acciones que permitan crear igualdad de condiciones y oportunidades entre las personas.

1.1 Naturaleza y concepto del fenómeno discriminatorio

La discriminación consiste en una relación esencialmente política (de poder), que implica una interacción asimétrica de dominio, en tanto que los prejuicios y procesos de estigmatización social negativa hacia grupos sociales específicos, terminan por colocarlos en una situación de inferioridad en la estructura social, que primero es simbólica y posteriormente material cuando se les ubica en una condición desigual (respecto a los grupos dominantes) para ejercer sus derechos fundamentales y aprovechar oportunidades sustantivas.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, se confirma que existen desventajas que generan desigualdades asociadas con tener tonalidades más oscuras de piel y, segundo, que en México la tonalidad de la piel no está necesariamente vinculada con la autoadscripción étnico-cultural. Las personas blancas son más propensas a tener empleos con mayor remuneración económica, que las personas con discapacidad y las hablantes de lenguas indígenas entre 15 y 59 años quienes registran las más altas tasas de analfabetismo afectando al 20.9 por ciento del primer grupo y al 13.3 por ciento del segundo.

En el ámbito laboral, se pone en evidencia la brecha de género que existe -que integra a casi ocho de cada diez hombres, pero sólo a cinco de cada diez mujeres- lo cual se agudiza cuando la condición de mujer interseca a otras desventajas sociales. La carencia de contrato laboral y prestaciones médicas es incluso más grave para las personas hablantes de lengua indígena que residen en zonas no urbanas, pues solo 7.5 por ciento tiene contrato laboral y 8.3 por ciento cuenta con prestaciones laborales de salud.

Los obstáculos y desigualdades originados en un ámbito, por ejemplo, el educativo, se trasladan al laboral e impactan en un tercero: la atención a la salud. Esta acumulación de obstáculos estructurales afecta a las personas no solo a lo largo del curso de su vida, sino que también genera desventajas intergeneracionales que refuerzan el ciclo de desigualdad, discriminación y pobreza.

Así, se sabe que la discriminación es de *carácter estructural*, en tanto que es reiterado, trasciende los actos individuales y termina por insertarse en el funcionamiento institucional de una sociedad. Esto es, que:

- a. El fenómeno no se expresa en actos discretos, ocasionales o aleatorios de discriminación, sino bajo patrones sistemáticos de actuación que se observan en leyes, normas políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes tanto en el sector público como en el privado y que llegan a ser incluso independientes de las voluntades individuales, pero que afectan sistemáticamente a personas pertenecientes a grupos sociales específicos.
- b. Posee un despliegue simbólico-cultural e histórico que se reproduce intergeneracionalmente, acumulando desventajas materiales y simbólico-culturales para quienes la padecen, estratificando y calcificando relaciones sociales.
- c. Ambas desventajas (materiales y simbólico-culturales) producen consecuencias en el disfrute de los derechos y en las desigualdades socioeconómicas de las personas que las padecen.

Ahora bien, la discriminación es un plexo de procesos sociales que, originados y alimentados por el prejuicio, los estigmas y la creación de estereotipos, se manifiestan en la desigualdad de trato reiterada y sistemática hacia ciertos grupos sociales,

estableciendo y legitimando relaciones asimétricas de poder y de dominio de los grupos sociales dominantes sobre los grupos discriminados.

Lo anterior, tiene como efecto principal el establecimiento de un sistema de ventajas especiales para los actores que pertenecen a los grupos sociales dominantes², quienes deliberada o inercialmente sustentan, mantienen y legitiman las relaciones de subordinación de terceros hacia ellos a partir de la comisión u omisión ante prácticas discriminatorias sistemáticas y continuadas, lo cual fortalece su estatus de poder, capacidad de dominación y privilegios; teniendo como consecuencia, el establecimiento de un sistema de *desventajas sociales* para los grupos discriminados (y eventualmente subordinados), bajo la forma de la restricción o negación de sus derechos, libertades y oportunidades relevantes.

Los efectos de la discriminación en la generación y profundización de las desigualdades sociales pueden acotarse a:

- i. *Restringe de múltiples formas el acceso de los grupos discriminados a ámbitos institucionales* que les resultan clave para aprovechar oportunidades para su desarrollo y/o ejercer derechos en los cuales éste se sustenta. Por ejemplo, enfrentan prácticas de trato desigual que les restringen el acceso a los ámbitos de la seguridad social o a la protección en salud, de la misma forma en la que un adulto mayor ve restringidas sus opciones de acceso a un financiamiento para tener una vivienda digna.
- ii. Aun cuando les es posible acceder a ámbitos institucionales clave para su desarrollo, *los grupos discriminados suelen enfrentar prácticas de trato desigual dentro del ámbito institucional* que restringen su capacidad de disfrute de derechos/beneficios/oportunidades de forma paritaria *vis a vis* los grupos dominantes. Por ejemplo, un niño indígena monolingüe, no podrá progresar en sus estudios más allá del nivel básico; una mujer que ocupe un alto puesto jerárquico en una empresa podrá no recibir un salario paritario en relación con sus pares hombres

El CONAPRED para atender la problemática del fenómeno discriminatorio ha desarrollado diferentes acciones encaminadas a dismantelar prácticas discriminatorias, como es la sensibilización de personas servidoras públicas por medio de la impartición de capacitación en la materia de manera física o a través de Conéctate (a distancia). Así, como con los diplomados o talleres que se han impartido a la sociedad y personas servidoras públicas, como es el Curso Internacional de Alta Formación o la Catedra UNESCO con su participación en la FIL de Guadalajara. Esta sensibilización para lograr un cambio cultural se ha apoyado a partir de campañas de difusión por diferentes medios de comunicación, así como a través de las redes sociales llegando a diferentes segmentos de la población.

Asimismo, se ha impulsado un marco legal incluyente, en el que las entidades federativas incorporen en sus constituciones la cláusula antidiscriminatoria, así como que las 32 entidades federativas cuenten con ley antidiscriminatoria.

A través del PRONAIND se articula las acciones que las instituciones, los poderes del Estado y los órdenes de gobierno habrán de poner en marcha, para avanzar en la lucha contra la discriminación.

1.2 Prácticas discriminatorias

La existencia de prácticas discriminatorias de carácter estructural hacia grupos sociales específicos posee consecuencias particularmente graves en términos de desigualdad cuando éstas se dan en ámbitos organizativo-institucionales o sectores que resultan clave para la acumulación de capital humano, la protección social ante riesgos o el desarrollo de medios de vida de las personas, tales como la educación, la salud, la seguridad social, el trabajo, el ingreso, o bien, la procuración y administración de justicia.

Se asume, por tanto, que un conjunto reducido pero relevante de prácticas discriminatorias en dichos ámbitos o sectores puede explicar las causas que generan o acentúan las desigualdades sociales más profundas y extendidas entre las poblaciones discriminadas y no discriminadas.

Así las prácticas discriminatorias se definen como:

Conductas, comportamientos, acciones (informales o formalizadas)⁴ recurrentes, sistemáticas y compartidas de manera generalizada en el ámbito organizativo-institucional respectivo, las cuales niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales, que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el ejercicio de derechos y la reproducción de la desigualdad social.

Desde esta aproximación, las prácticas discriminatorias son justificadas en diferencias culturales-identitarias de poblaciones o grupos sociales, para establecer o normalizar relaciones de subordinación y jerarquizadas, así como un tratamiento de desprecio y exclusión hacia estos grupos sociales, que impide u obstaculiza sus derechos y libertades de manera arbitraria e injusta, con consecuencias graves al generar efectos desiguales en el goce de derechos y oportunidades relevantes para el desarrollo de su proyecto de vida; y de manera sistémica, en la sociedad en general en tanto que daña la democracia, la solidaridad, la cohesión social. Se identificaron tres categorías de prácticas discriminatorias:

- i. Las que limitan/restringen el acceso a ámbitos institucionales (por ejemplo, los procedimientos de ingreso escolar o de contratación laboral que restringen de forma injustificada el ingreso de ciertas poblaciones sociales);
- ii. Las que se dan dentro del ámbito institucional, de tratamiento y asignación desigual de recompensas (como es el caso de la remuneración salarial desigual entre hombres y mujeres ante trabajos de responsabilidad y jerarquía similares);
- iii. Las que regulan la movilidad interna dentro del propio ámbito (como las restricciones injustificadas a la progresión escolar o a los ascensos laborales).

Estos distintos tipos de prácticas discriminatorias encuentran su sustento en múltiples formas concretas como, por ejemplo, las disposiciones legales-normativas, organizativas, técnicas, procedimentales, simbólicas o presupuestarias.

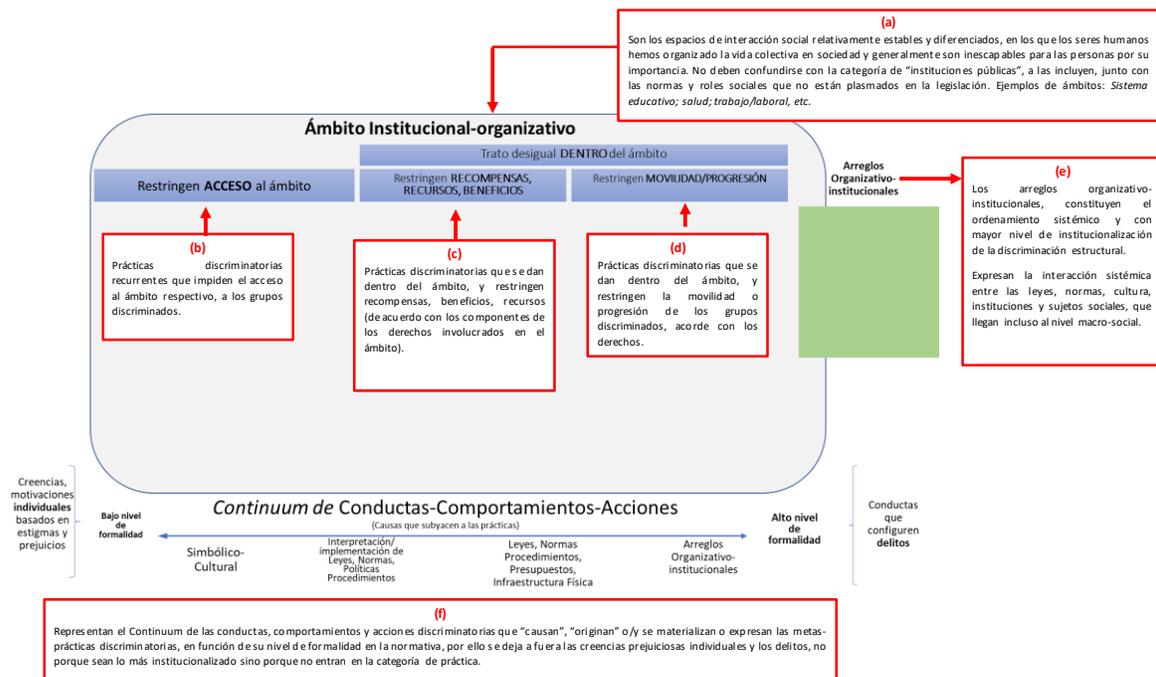
Ámbitos Institucionales

En función de su relevancia y disponibilidad de información confiable, se definieron operacionalmente y priorizaron los siguientes ámbitos institucionales: Sistema de Justicia, Sistema Educativo, Sistema de Salud, Trabajo-empleo y Seguridad social.

Espectro de prácticas discriminatorias

Para mostrar de manera sintética y gráfica las prácticas discriminatorias se elaboró el “Espectro de prácticas discriminatorias”, en el cual se ordenaron dichas prácticas en categorías de acuerdo con patrones comunes de actuación; población discriminada que es afectada; el trayecto en su curso de vida en el que resultan afectadas; el principal factor de carácter estructural que la genera/causa (simbólico-cultural, procedimental, normativo-legal, presupuestario, arreglo organizativo, etc.); así como el tipo de restricción que le impone la práctica discriminatoria al sujeto discriminado (restricción de “acceso” al ámbito institucional, o bien, “trato desigual” dentro del propio ámbito).

Figura 1. “Espectro de prácticas discriminatorias”



2. IDENTIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1 Definición y descripción del problema

En México, con la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 2001, el artículo primero prohíbe explícitamente cualquier forma de discriminación. Posteriormente, en 2003, con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en conjunto obligan a las autoridades en el ámbito de su competencia, a formar parte de la lucha por alcanzar la igualdad.

De acuerdo con datos de la ENADIS 2017, se desprende que la sociedad mexicana es discriminatoria y que la pertenencia a ciertos grupos equivale a una vida en desventaja desde el origen. También se puede conocer que la discriminación en México es un problema estructural que alimenta las simetrías sociales y, que el fenómeno discriminatorio se ha traducido en la negación de los derechos, así como en brechas medibles y concretas.

En armonía con los preceptos legales que establecen disposiciones que todas las autoridades del Estado mexicano deben asumir para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación, en los últimos años se crearon y reformaron instituciones, como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/Sida (CENSIDA), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) y, el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE); cuyo quehacer busca atender situaciones específicas de grupos discriminados.

Si bien cada uno de dichos grupos cuentan con una instancia del Estado para atender problemáticas que las aquejan, Merino (2015) señala que no son suficientes las acciones realizadas ya que "tienen muy poca incidencia y la acción compensatoria acaba siendo no solamente marginal con respecto a las políticas que el Estado emprende en favor de la igualdad en su conjunto, sino que ella misma acaba siendo la prueba de que no existe una política integrada, completa, coherente para enfrentar la discriminación como problema social."

El CONAPRED como ente cuyo objetivo es prevenir y eliminar la discriminación; así como 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 se apoya en el PRONAIND como principal instrumento de la política antidiscriminatoria del Estado mexicano, en el proceso de implementación de éste. De acuerdo con el PRONAIND 2014-2018, se identificaron algunas complejidades en la articulación de la política antidiscriminatoria como:

- Superposición de agendas antidiscriminatoria-derechos humanos, género y grupos discriminados, con proyectos desarticulados

A partir de la generación de instituciones específicas relacionadas con los grupos históricamente discriminados y la transversalidad de la perspectiva de derechos humanos, impulsada por la reforma constitucional de 2011, estas instituciones, como el CONAPRED, CONADIS, INAPAM, INMUJERES, INPI, y el IMJUVE cuentan con una perspectiva y agenda propia que responde a la prioridades de cada uno de los grupos y las facultades con las que cuentan por ley; sin embargo, dichas agendas convergen pues se amparan en los altos estándares de derechos humanos aplicables para el país y por tanto las acciones que promocionan. Esta superposición temática y conceptual de derechos, perspectivas y grupos se potencializa con la falta de espacios de coordinación interinstitucional y la multiplicidad de instrumentos de planeación.

Resultado de lo anterior, las instancias que deben atender la transversalización de la perspectiva de derechos humanos, género y antidiscriminatoria, solo lo hace de una manera parcial, reactiva, con acciones pequeñas, sin considerar de manera integral el enfoque para atender administrativamente el requerimiento. Por lo que prevalecen la dispersión de esfuerzos, recursos y la falta de coordinación entre las diversas instancias responsables y colaboradoras para concretar la política antidiscriminatoria en el país.

- Desinterés y dificultades de algunos sectores para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria

Al tratarse de un tema de alcance transversal de reciente incorporación a la agenda pública, no se ha asimilado en todos los ámbitos públicos, o al menos no de la misma forma; incluso teniendo como marco de actuación la reforma constitucional del 2011 y la

obligación de toda persona servidora pública de garantizar el ejercicio de los derechos humanos sin discriminación, hasta 2019 no se ha desarrollado toda la institucionalidad requerida para la incorporación de esta perspectiva de manera proactiva.

Además, al interior de las instituciones públicas no existen áreas formales y exclusivas con las atribuciones necesarias para incorporar de manera transversal la perspectiva antidiscriminatoria al interior de las instituciones establecidas en los reglamentos internos ni en sus estructuras orgánicas.

La Auditoría Superior de la Federación (ASF) en su Evaluación núm. 1571-GB "Política Pública para el Combate a la Discriminación" identificó que únicamente 26 (11.5%) de las 226 instituciones que integran los poderes públicos federales contaron con un área dotada de atribuciones para el cumplimiento de la obligación que les marca la LFPED.

La ASF también identificó como área de oportunidad² la interacción entre el CONAPRED y los operadores de la Política Pública para que la política logre reducir las prácticas discriminatorias y, eventualmente, eliminarlas. Por lo que es necesario que las instancias fortalezcan sus propias capacidades institucionales, a fin de dar cumplimiento a sus obligaciones como operadoras de la política

En ese sentido, el escaso desarrollo institucional para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria, advierte³ que una de las necesidades que permanecen latentes en múltiples instituciones es la de capacitar y sensibilizar al personal de tales dependencias, en la incorporación de enfoques transversales en su quehacer diario como servidores públicos.

Las complejidades en la articulación de la política antidiscriminatoria descritas arriba definen el problema público como: **Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIND institucionalizan prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud educación, seguridad social, administración y procuración de justicia.**

2.2 Estado actual del problema

Un instrumento especializado en captar las opiniones, actitudes y experiencias sobre discriminación en México es la ENADIS, cuya primer y segunda edición fueron en 2005 y 2010, respectivamente. El levantamiento de la ENADIS 2017 captó información sobre las características sociodemográficas de la población, opiniones, actitudes, las prácticas y experiencias relacionadas con la discriminación. La encuesta estudió específicamente, a través de los respectivos módulos, a ocho grupos sociales que han sido histórica y reiteradamente discriminados: mujeres, niñas y niños, adolescentes y jóvenes, personas mayores, personas indígenas, personas con discapacidad, personas de la diversidad religiosa y trabajadoras del hogar remuneradas, respecto a otros grupos, como las poblaciones afrodescendientes, las de la diversidad sexual y las nacidas en el extranjero.

² La ASF señala que "El diseño de procesos no es congruente con el normativo, institucional, programático y presupuestario, ya que si bien se definió con claridad la actuación del CONAPRED como responsable de coordinar, conducir, promover, dar seguimiento, evaluar y difundir los resultados de la política pública para el combate a la discriminación y se establecieron 226 instituciones de los poderes públicos federales como operadores, no existe homogeneidad en la definición de las responsabilidades de los actores, no sólo como facilitadores de los componentes que son responsabilidad del CONAPRED, sino como responsables de la misma operación de la política, debido a que no definieron procesos para cumplir con sus responsabilidades".

³ La experiencia del CONAPRED sobre este punto tiene base en la información que la institución ha recabado sobre los diversos foros, talleres, conferencias, grupos de trabajo a los que ha asistido.

Asimismo, recaba información sobre los prejuicios y actitudes discriminatorias en contra de personas trans, con VIH y de bajo nivel socioeconómico, entre otros grupos.

En este sentido, la ENADIS 2017 recolecto un robusto conjunto de información sociodemográfica que permite visibilizar diversas brechas de desigualdad de oportunidades y resultados, lo que demuestra el carácter estructural de la discriminación y la manera en que afecta específicamente a estos grupos sociales.

En el ámbito educativo, de acuerdo con datos de la ENADIS 2017, el analfabetismo afecta de manera acentuada a los grupos discriminados, alcanza 20.9 por ciento entre las personas con alguna discapacidad, 13.3 por ciento entre hablantes de lengua indígena, 6.9 por ciento entre la población que se identifica como indígena y 4.7 por ciento entre las personas afrodescendientes. También existe brecha de género en cada grupo discriminado, debido a que las mujeres registran mayores porcentajes de población analfabeta, afecta a 16.1 por ciento de las mujeres hablantes de lengua indígena, 8.4 por ciento de indígenas por adscripción, 5.8 por ciento de afrodescendientes y 4.1 por ciento de mujeres de la diversidad religiosa.

La mitad de la población de 15 a 59 años cuenta con algún grado de educación básica, principalmente la secundaria terminada (27.5%), y un poco menos de la mitad cuenta con algún grado de educación media superior o superior (46.9%). Sin embargo, aún hay un porcentaje importante de personas sin escolaridad (2.9%). La brecha más amplia se registra entre la población con discapacidad, cuyo porcentaje de población sin escolaridad es siete veces mayor y la población que cursó más que la secundaria es casi tres veces menor. Asimismo, mientras que casi una cuarta parte de la población que no habla una lengua indígena tiene estudios superiores, la cifra se reduce a 7.6 por ciento para la población hablante de lengua indígena.

En materia laboral, se observa la brecha que existe entre hombres y mujeres, mientras que alrededor de ocho de cada diez hombres forman parte de la población económicamente activa (PEA), solamente cerca de la mitad de las mujeres lo hace. En la brecha de género destaca la elevada participación de las y los adolescentes que ingresan tempranamente al mercado de trabajo. Entre las personas jóvenes, la brecha es menor, pero es muy similar al promedio nacional correspondiente a las edades de 15 a 59 años. Para la población mayor de 60 años se vuelve a incrementar la brecha, como resultado de la mayor permanencia de los hombres en la actividad económica remunerada (54.6 frente a 23.5%).

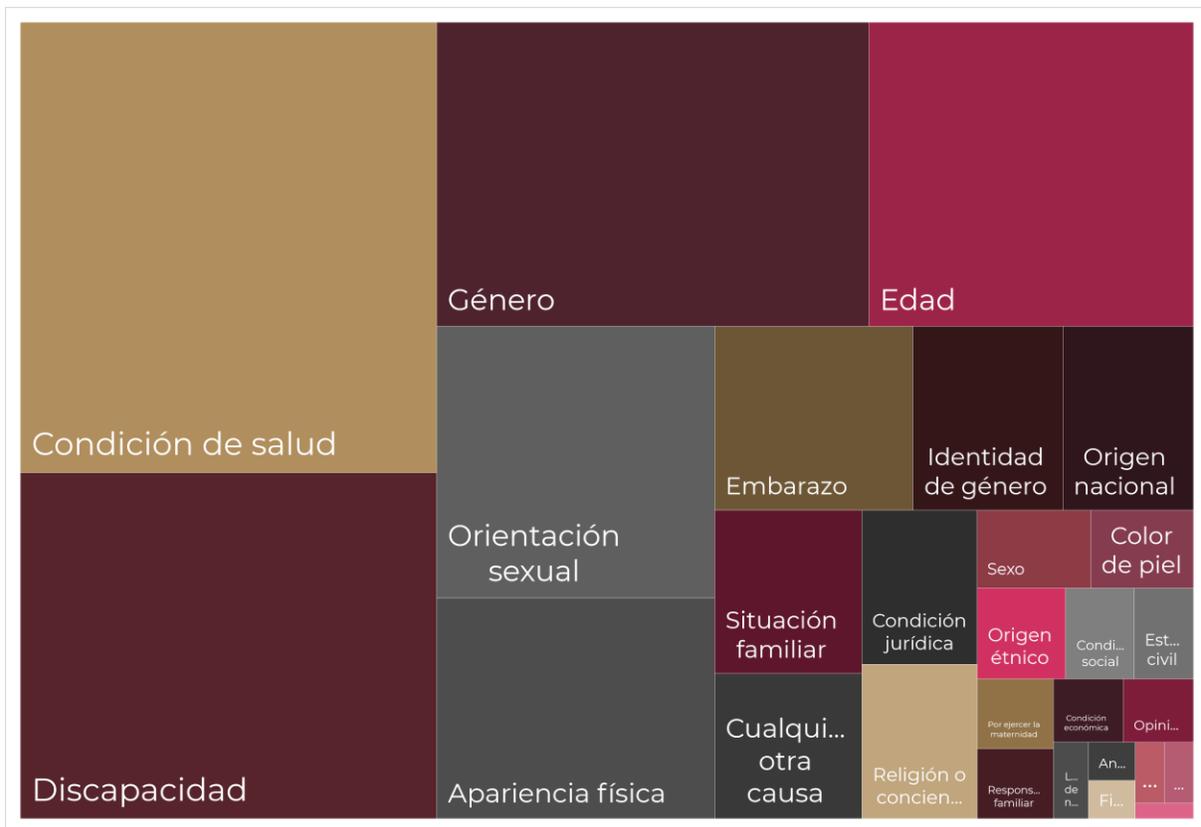
La participación en la PEA de los hombres pertenecientes a grupos discriminados, con excepción de los hombres con discapacidad, es siempre mayor al promedio nacional de hombres entre 15 y 59 años. En contraste, solo las mujeres afrodescendientes y de la diversidad religiosa registran mayor ocupación (56.5 y 49.9%, respectivamente) que el promedio de las mujeres del país (49.7%).

De igual forma, existen brechas en el uso y acceso a servicios de la salud. Las personas pertenecientes a grupos discriminados se atienden en mayor medida en el Seguro Popular, cuya cobertura de servicios es menor que la ofrecida en la seguridad social contributiva directa (IMSS, ISSSTE, Pemex y otros) y los seguros médicos privados: 72 por ciento de la población hablante de lengua indígena y 54.5 por ciento de la población indígena por adscripción acuden a esta institución, así como 41.1 por ciento de la población de la diversidad religiosa, 40.8 por ciento de la población afrodescendiente y 38.4 por ciento de la población con discapacidad, esto conlleva un acceso desigual a los bienes y servicios de salud entre la población.

En lo que respecta al procedimiento de queja inicia con la orientación donde se reciben las peticiones de denuncia por presuntos actos discriminatorios que las personas u organizaciones de la sociedad civil presentan en contra de autoridades federales y personas particulares, entre enero de 2020 y febrero de 2022 los cinco motivos de discriminación más señalados en las quejas que el CONAPRED atendió relacionadas con personas servidoras públicas fueron:

1. Condición de salud (22%)
2. Discapacidad (15%)
3. Edad (14%).
4. Género (8%)
5. Orientación Sexual (8%)

Gráfica 1. Motivos de discriminación de quejas relacionadas con personas servidoras públicas entre enero de 2020 y febrero 2022



La discriminación se presentó principalmente en los siguientes ámbitos:

1. Laboral (69%)
2. Administrativo (9%)
3. Salud (7%)
4. Educativo (7%)
5. Prestación de servicios (5%)

Gráfica 2. Ámbitos en los que se presentaron quejas relacionadas con personas servidoras públicas entre enero de 2020 y febrero 2022



2.3 Evolución del problema

En México, las reformas constitucionales de 2001 y 2011 incorporaron la cláusula antidiscriminatoria, los principios de igualdad formal y material, las obligaciones de derechos humanos y adición a la preferencia sexual como motivo expreso de prohibición de la discriminación. Así, con la creación de la LFPED en 2003 y con su última reforma publicada en junio de 2018 se establecieron leyes de protección específica a diversas poblaciones.

A diciembre de 2020, 32 entidades federativas cuentan con ley antidiscriminatoria; 28 entidades federativas cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus constituciones, asimismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos cuenta con cláusula antidiscriminatoria; dando un total de 29 entre la federal y las estatales⁴; 29 entidades federativas en sus códigos penales o en alguna otra legislación, 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 (raza, color de piel, origen nacional o étnico, linaje); ya sea como elemento del delito de discriminación; como elemento del delito contra la dignidad e igualdad de las personas; por violencia de género; discriminación cultural, así como agravante en otros delitos (homicidio, lesiones y odio), así como el Código Penal Federal; dando un total de 30⁵.

La ley prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos como el sexo, el género, la edad, la etnicidad, la nacionalidad o la discapacidad, entre otros. El carácter estructural de la discriminación se expresa con claridad en que, histórica y sistemáticamente, determinados grupos sociales son los segregados y subordinados dentro del orden social,

⁴ Las entidades federativas que no cuentan con dicha cláusula son: Aguascalientes, Baja California, Tamaulipas y Veracruz.

⁵ La legislación de Baja California, Campeche y Guanajuato no incluye algún tipo penal que mencione la discriminación racial como delito o como agravante.

a partir de identidades autodefinidas o asignadas en función de elementos de orden simbólico-cultural e ideológico que les atribuyen y han atribuido los grupos sociales dominantes.

La discriminación estructural explica el acceso deficitario —en ocasiones casi en condiciones de un déficit absoluto— de algunos grupos discriminados a derechos humanos que formalmente deberían estar distribuidos de manera universal y homogénea a toda la población, tales como la educación, el trabajo digno y la salud. Cuando se identifican los valores nacionales promedio de acceso a estos derechos y se les compara con los porcentajes de acceso a los mismos para grupos discriminados, el resultado es una brecha de desigualdad de trato contraria al propio precepto constitucional de no discriminación.

Los resultados de la discriminación estructural que viven los grupos discriminados en comparación con el promedio nacional, considerando el sexo y en relación con la desventaja socioeconómica en los ámbitos educativo, laboral y de salud y, siendo que estos ámbitos son derechos humanos universales reconocidos por el Estado mexicano, se encuentran obstáculos y limitaciones estructurales en el acceso y disfrute de derechos por parte de esos grupos sociales.

Por motivos metodológicos y conceptuales las ENADIS 2010 y 2017 no son comparables, no obstante, hay algunas preguntas que se mantuvieron en ambas encuestas y que pueden reflejar tendencias en opiniones y actitudes discriminatorias⁶, entre ellas:

- Las personas que negaron estar dispuestos a rentar una habitación de su vivienda a personas de origen extranjero en 2010 fue del 26.6%, en tanto que en 2017, fue del 39.1%. De igual manera, se registró un incremento en lo que refiere a personas con discapacidad, al pasar de 12.5% a 16.6%.
- En lo que respecta a las personas que manifestaron estar de acuerdo con que algunas mujeres son violadas porque provocan a los hombres, paso del 13.0% en 2010 a 14.9% en 2017.
- La percepción de las personas extranjeras en cuanto a que sus derechos se respetan poco o nada se incrementó de 40.8% a 41.5% en 2017.
- En lo que respecta a la percepción de haber sido discriminadas por su peso pasó de 24.5% a 29.1%; por el lugar donde vive de 24.1% a 26.4%; por su edad del 24.1% al 26.4%, por su forma de vestir de 19.7% a 30.0% y por sus creencias religiosas de 20.5% a 28.7%.

Por los datos obtenidos por la ENADIS, también se sabe que en México tener tonos de piel más oscuros predispone socialmente a que las personas ocupen las posiciones de menor calificación en el trabajo o, de otra forma que las personas blancas son más propensas a tener empleos con mayor remuneración económica y social, lo que las ubica en mejores esferas económicas y laborales.

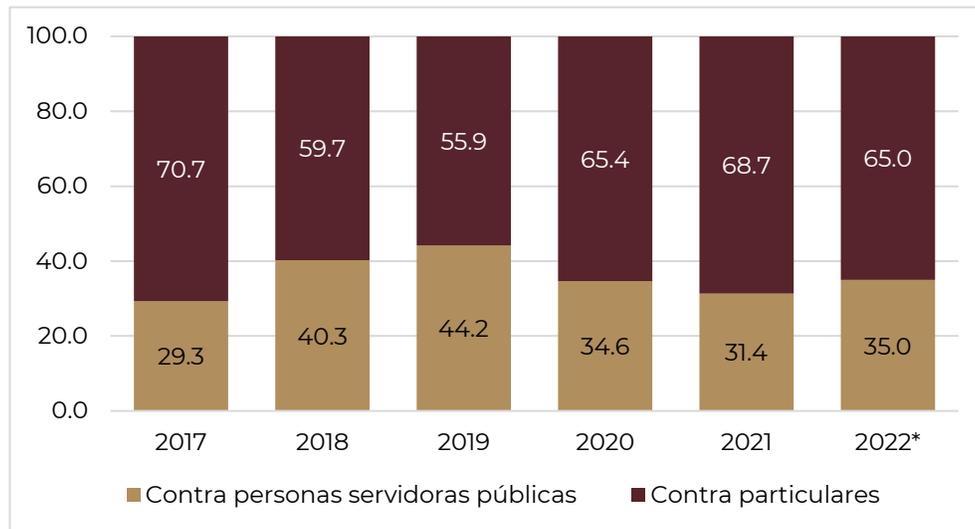
Asimismo, las personas con discapacidad y hablantes de lenguas indígenas entre 15 y 59 años registran las tasas más altas de analfabetismo afectando a 20.9 por ciento del primer grupo y a 13.3 por ciento del segundo contra solo 3.1 por ciento de la población general; o bien que, como efecto de la agregación de sus desventajas, de cada 100 mujeres no urbanas y hablantes de lengua indígena, solo tres cursan estudios superiores.

⁶ Si bien los datos infieren que la discriminación persiste y se agudizó de 2010 a 2017, se debe considerar que no es posible determinar si dicho aumento obedece a un mayor conocimiento de las conductas o prácticas discriminatorias o resulta de la persistencia de prejuicios y estereotipos reproducidos generación tras generación

De igual forma, existen diferencias notorias entre las poblaciones indígenas, con discapacidad y de la diversidad religiosa de 12 años y más. Para la población indígena, el principal ámbito en el que declaró ser víctima de discriminación fue en los servicios médicos (38.6%), seguido de la calle o transporte público (31.4%) y la escuela o trabajo (23.2%), mientras que para la población con discapacidad, el primer ámbito fue la calle o transporte público (42.2%), el segundo fue la familia (30.8%) y el tercero fueron los servicios médicos (29.7%). La población de la diversidad religiosa también registra el ámbito de la calle o transporte público como el primero en el que percibe ser discriminada (34.5%) el segundo fue la escuela o el trabajo (30.5%) y el tercero fue la familia (26.6%).

Por su parte, entre enero de 2017 y febrero de 2022 se presentaron 921 quejas contra personas servidoras públicas siendo el 34.5% del total de quejas calificadas como presuntos actos de discriminación en el periodo (2,673) (véase gráfica 3)

Gráfica 3. Distribución porcentual de las quejas presentadas entre enero de 2017 y febrero 2022



*Los datos corresponden a los meses de enero y febrero de 2022

La distribución porcentual de los principales motivos de discriminación señalados en las quejas que el CONAPRED atendió relacionadas con personas servidoras públicas entre 2017 y 2021 se presentan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Distribución porcentual de los principales motivos de quejas relacionadas con personas servidoras públicas

Causa	2017	2018	2019	2020	2021
Condición de salud	23%	13%	24%	22%	20%
Discapacidad	17%	15%	14%	15%	17%
Género	15%	20%	9%	9%	9%
Edad	9%	11%	9%	14%	14%
Orientación sexual	7%	10%	9%	8%	8%
Apariencia física	6%	9%	4%	8%	6%
Embarazo	4%	4%	3%	5%	2%

Cuadro 1. Distribución porcentual de los principales motivos de quejas relacionadas con personas servidoras públicas

Causa	2017	2018	2019	2020	2021
Identidad de género	3%	4%	3%	0%	4%
Origen nacional	3%	2%	5%	1%	1%
Situación familiar	3%	4%	1%	3%	2%

Nota. La suma no da el 100 ya que solo se consideraron los 10 motivos con más registros por año.

Por su parte la distribución porcentual de los principales ámbitos en los que se desarrollaron los presuntos actos de discriminación presentadas en las quejas contra personas servidoras públicas entre 2017 y 2021 se presentan en el cuadro 2.

Cuadro 2. Distribución porcentual de los principales ámbitos de las quejas relacionadas con personas servidoras públicas

Ámbito	2017	2018	2019	2020	2021
Laboral	52%	49%	58%	69%	69%
Administrativo	11%	12%	7%	3%	14%
Salud	13%	10%	4%	7%	7%
Educativo	13%	13%	13%	10%	4%
Cualquier otro análogo	1%	1%	2%	1%	3%
Prestación de servicios	7%	12%	10%	7%	3%
Servicios financieros y de seguros	0%	0%	3%	1%	1%

Nota. La suma no da el 100 ya que solo se consideraron los 6 ámbitos con más registros por año.

2.4 Experiencias de atención

Experiencia Nacional

En 2001, se instaló la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, la cual estuvo integrada por 160 personas, y fue presidida por Gilberto Rincón Gallardo. La Comisión fue un órgano democrático y plural que buscó la promoción de los cambios legales e institucionales necesarios para luchar contra la discriminación en México. En ella participaron líderes de partidos políticos, miembros del Ejecutivo Federal, legisladoras y legisladores federales y de la Asamblea Legislativa, dirigentes e integrantes de comisiones de derechos humanos oficiales y civiles, miembros de organizaciones civiles que luchan contra la discriminación, integrantes de instituciones académicas y otros especialistas. La Comisión se propuso como objetivos la formulación de un proyecto legal amparado en la prohibición constitucional de toda forma de discriminación en el que quedaran especificadas, por un lado, las protecciones efectivas para toda persona contra cualquier acto de discriminación y, por otro, las políticas de compensación y de promoción que el Estado tendría que garantizar a las personas que componen los grupos en situación de vulnerabilidad y en riesgo de sufrir una o varias formas de discriminación. Así como, la propuesta de crear un Consejo Nacional como órgano de Estado, cuyas

competencias fueran promover y vigilar el cumplimiento de una Ley Federal en la materia.

Ese mismo año, el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue reformado. Como resultado de los trabajos realizados por la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, el 29 de abril de 2003, se aprueba por unanimidad en el Congreso de la Unión la LFPED. Ley que reglamentaría el artículo primero párrafo 5 de la Constitución, y con ella en 2004 se creó el CONAPRED, como el órgano del Estado Mexicano encargado de velar por el cumplimiento de la LFPED y la instancia rectora para promover políticas públicas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal.

En 2006, se publicó el primer Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), y para marzo de 2012 se publicó el segundo PNPED, ambos documentos buscaban posicionar el principio de la no discriminación y sus contenidos en las acciones programáticas, así como en las prácticas de la Administración Pública Federal (APF).

Para 2014 se reformó la LFPED, con ella el CONAPRED adquirió nuevas herramientas de trabajo, atribuciones y se afinaron los instrumentos de gestión con que ya contaba, destacando el carácter del CONAPRED como la instancia rectora de la APF en materia de igualdad y no discriminación; la responsabilidad de generar y articular la política pública de la APF al respecto; el seguimiento de las acciones de igualación, nivelación y acciones afirmativas en favor de las personas, grupos y sectores sociales discriminados, implementados por las instancias públicas; la unificación de los procedimientos de queja y reclamación, estableciéndose el procedimiento de Queja para la atención de presuntos actos, omisiones, o prácticas sociales discriminatorias atribuidas a particulares y personas servidoras públicas federales, lo cual potencializa el procedimiento seguido contra particulares, que previo a la reforma se constreñía a la posible conciliación de un procedimiento.

Asimismo, con la reforma a la Ley se insertó una nueva cláusula antidiscriminatoria que señala expresamente la prohibición de discriminar, se amplió el concepto de discriminación y el catálogo de motivos prohibidos; se estableció el carácter vinculatorio de las resoluciones del CONAPRED para particulares y servidores públicos federales y la facultad de imponer medidas de administrativas y de reparación del daño a particulares que cometan actos discriminatorios, que podrán incluir la restitución del derecho conculcado, la compensación por el daño ocasionado, la amonestación pública, la disculpa pública o privada, y la garantía de no repetición del acto.

En 2014, para combatir toda forma de discriminación, la LFPED mandata implementar el PRONAIIND 2014-2018, con carácter de especial, y cuyo objetivo fue articular la política antidiscriminatoria en México.

El programa constó de 6 objetivos, 35 estrategias y 242 líneas de acción. Los objetivos fueron: 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público; 2. Promover políticas y medidas tendientes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios; 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos; 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción; 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con

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

El PRONAIIND 2014-2018, afrontó diversos retos para su operación, como fue la constante rotación del personal en las instancias públicas; limitación de algunos indicadores; la propia complejidad del tema dificultó operar la política a nivel de acciones concretas en la APF, además de la fragmentación de acciones y multiplicidad de agendas y mecanismos interinstitucionales; recortes presupuestales, y el constante cambio en las prioridades, conllevó a un desinterés de algunos sectores y escaso desarrollo institucional de otros.

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

Experiencia Internacional

En Argentina, se han llevado a cabo distintas estrategias para combatir la discriminación, dicho país ha realizado esfuerzos en lo que respecta a la participación institucional por aminorar el problema público de la discriminación, para ello cuenta con el Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo (INADI), el cual se encarga de difundir los principios de igualdad contenidos en la Ley No. 23 592 de Actos Discriminatorios, y tiene por objetivo combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo, impulsando y llevando a cabo políticas públicas orientadas a la construcción de una sociedad igualitaria y respetuosa de las diferencias. (INADI, 2019)

De acuerdo con la segunda edición del Mapa Nacional de la Discriminación⁷ se “pone de manifiesto la imposibilidad de abordar la discriminación de un modo unívoco; se trata de una problemática que adquiere diversas expresiones que, al tiempo que se entrelazan unas con otras, configuran una especificidad de la desigualdad social. De esta manera, [...] se destaca que los primeros motivos de discriminación experimentada por la población (nivel socioeconómico, nacionalidad y color de piel) pueden identificarse como un tipo de discriminación estructural.”

De dicho documento se determinó que era necesario procurar especial atención a los ámbitos educativo y laboral, donde esta problemática manifestó mayor presencia y complejidad. El INADI identificó, lineamientos de acción y ámbitos de abordaje que requerían un tratamiento concreto, entre ellos:

- Impulsar nuevas formas de vinculación institucional que permitieran atender las problemáticas específicas, tales como los altos niveles de discriminación por nacionalidad y color de piel en el ámbito educativo de la AMBA y NEA⁸ y por situación socioeconómica en la Región Pampeana y la Patagonia.

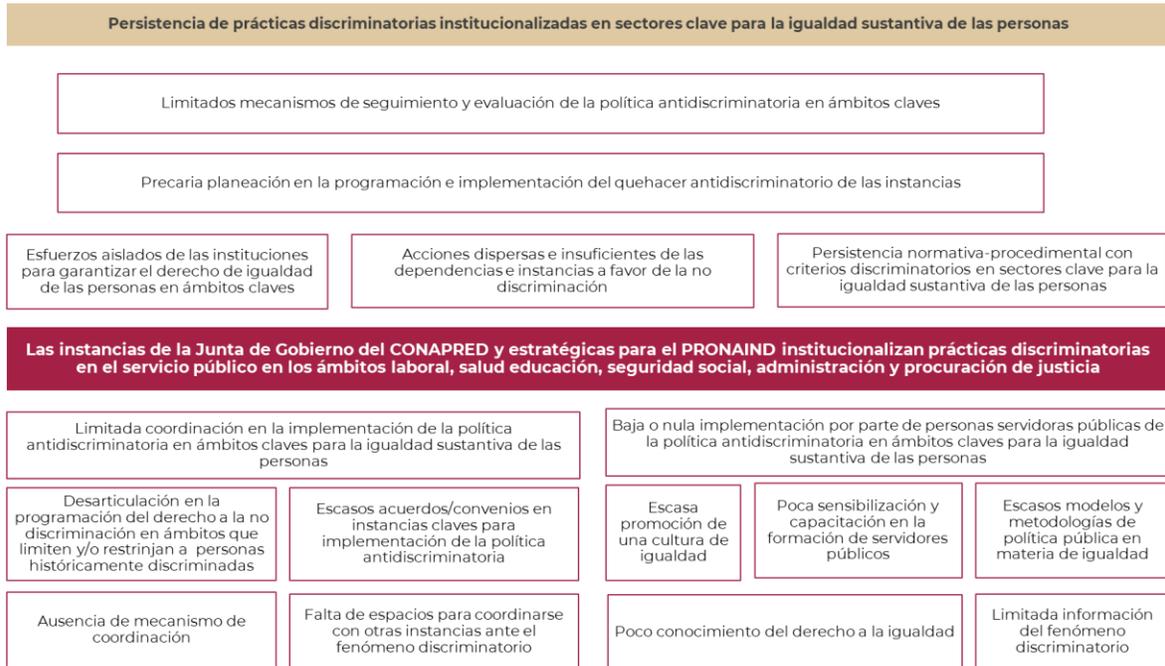
⁷ www.inadi.gob.ar/mapa-discriminacion/documentos/mapa-de-la-discriminacion-segunda-edicion.pdf

⁸ Para la elaboración del Mapa de la Discriminación 2013 el INADI trabajó en conjunto con distintas Universidades Nacionales. Se firmaron convenios y protocolos con 27 Universidad Nacionales distribuidas en las regiones siendo NEA: Universidad Nacional de Misiones, Universidad Nacional de Formosa, Universidad Nacional del Nordeste (Chaco, Corrientes); NOA: Universidad Nacional de Jujuy, Universidad Nacional de Salta, Universidad Nacional de Catamarca, Universidad Nacional de La Rioja, Universidad Nacional de Tucumán, Universidad Nacional de Santiago del Estero; PATAGONIA: Universidad Tecnológica Nacional (Tierra del Fuego), Universidad Nacional de la Patagonia Austral (Santa Cruz), Universidad Nacional San

- Promover instancias de articulación con las autoridades nacionales, provinciales y municipales en materia de salud a fin de garantizar su acceso libre de discriminación.
- Desarrollar nuevas acciones, planes y programas tendientes a promover la inclusión y el pleno goce de derechos, libre de discriminación, de todas las personas migrantes, en línea con los avances normativos.
- Promover en conjunto y por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, diferentes instancias de difusión y concientización en materia de igualdad de género en los distintos sindicatos y cámaras empresariales.
- Profundizar el análisis y seguimiento de contenidos audiovisuales desde una perspectiva antidiscriminatoria.
- Sensibilizar y concientizar sobre el derecho que tienen todas las personas a que les sea reconocida su identidad de género.
- Generar políticas tendientes a desarticular aquellas prácticas discriminatorias derivadas de la imposición de paradigmas estéticos que afectan fundamentalmente a las mujeres jóvenes. La cual debe ir a la par la promoción de una legislación específica, además de colaborar en la aplicación de normativas provinciales.
- Generar investigaciones en materia de discriminación hacia la población adulta mayor por razones de edad.
- Propiciar nuevas formas de vinculación interjurisdiccional tendientes a desarrollar espacios de concientización y valoración cultural de los pueblos indígenas, primordialmente en las Regiones de la Patagonia.

Juan Bosco (Chubut), Universidad Nacional del Comahue (Neuquén, Río Negro); CUYO: Universidad Nacional de San Juan, Universidad Nacional de Cuyo (Mendoza), Universidad Nacional de San Luis; PAMPEANA: Universidad Nacional de Entre Ríos, Universidad Nacional de La Pampa, Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Nacional del Litoral (Santa Fe), Universidad Nacional de Rosario, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Bs. As, Universidad Nacional de La Plata; y AREA METROPOLITANA BUENOS AIRES (AMPA): Universidad Nacional de Buenos Aires, Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Universidad Nacional de La Matanza, Universidad Nacional de San Martín.

2.5 Árbol de problemas



3. OBJETIVOS

3.1 Árbol de Objetivos



3.2 Determinación y justificación de los objetivos del programa

El propósito del programa está orientado a la coordinación en la implementación y seguimiento de la política antidiscriminatoria en sectores claves de los Poderes públicos federales y órganos constitucionales autónomos, a fin de tener una política integral en la materia y, con ello construir una sociedad en la que se respete su derecho de igualdad.

Para ello se busca establecer mecanismos y espacios interinstitucionales para la coordinación de instancias, por otra parte, se busca generar conocimiento e información del derecho a la igualdad y del fenómeno discriminatorio.

Lo anterior a fin de tener una mejor articulación de la política antidiscriminatoria en particular en ámbitos estratégicos para la igualdad sustantiva de las personas, especialmente de los grupos históricamente discriminados. En conexión, se buscará establecer instrumentos de coordinación, como acuerdos y/o convenios, a fin de unir esfuerzos en materia antidiscriminatoria.

Asimismo, se pugnará por la promoción de una cultura de igualdad, sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas en especial las que pertenecen a los ámbitos clave para la igualdad sustantiva (fortalecimiento técnico del personal en política antidiscriminatoria); así como la generación de modelos y metodologías de política pública en la materia y herramientas de gestión pública con esta perspectiva.

3.3 Aportación del programa a los objetivos de Planeación Nacional

El 12 de julio de 2019 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, plantea 1 objetivo general de desarrollo nacional, ello para *Lograr el bienestar de la población*. Propone 12 principios rectores del desarrollo, 3 ejes de desarrollo, 23 objetivos de desarrollo asociados a cada uno de los ejes, 90 estrategias o líneas de acción y, 21 instrumentos programáticos y/o proyectos, además de la creación de 3 nuevos organismos asociados a las estrategias.

El PND busca construir un modelo viable de desarrollo económico, de ordenamiento político y de convivencia entre los sectores sociales, para lograr el progreso con justicia y el crecimiento con bienestar.

La estructura del PND 2019-2024 plantea dentro de sus principios rectores de desarrollo “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, principio que rechaza 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. Asimismo, los programas derivados del PND 2019-2024⁹ deberán guardar consistencia con el mismo, conforme al ámbito de las atribuciones de cada sector y dependencia.

Así, el programa presupuestario aporta en el cumplimiento de la estrategia “3.2.- Garantizar el pleno ejercicio al derecho a la igualdad y no discriminación para todas las personas, a través del combate de prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados” del objetivo prioritario

⁹ Este apartado será complementado una vez que se publiquen el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.

“3.- Garantizar, promover y proteger los Derechos Humanos mediante políticas públicas y mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos” del Programa Sectorial de la SEGOB.

Por último el programa presupuestario se encuentra alineado con lo establecido en el PRONAIIND 2021-2024¹⁰ el cual plantea seis objetivos, orientados a desmontar un conjunto de prácticas discriminatorias institucionalizadas, con los mayores efectos en la restricción y negación de derechos que resultan clave para la igualdad sustantiva y bienestar de las personas, tales como la salud, la educación, el trabajo, la seguridad social, la seguridad y justicia, y a promover y articular la política antidiscriminatoria.

4. COBERTURA

4.1 Identificación y caracterización de la población potencial

Considerando las características y magnitud del problema público que busca resolver el programa presupuestario y, en conexión con su propósito, la población potencial¹¹ son las autoridades, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, de los Poderes Legislativo y Judicial y órganos constitucionales autónomos, es decir, se considera que los destinatarios de sus acciones de intervención son primordialmente las dependencias y entidades públicas que resultan clave para la igualdad sustantiva de las personas y en las cuales las prácticas discriminatorias institucionalizadas de carácter estructural poseen un efecto más relevante para lograr la igualdad social, económica y jurídica de las personas, particularmente de los grupos históricamente discriminados.

En este sentido, las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados que son quienes experimentan los efectos del problema público discriminatorio; su derecho de igualdad es protegido a través de las instancias públicas, que en concordancia con lo establecido en el artículo 1ro de la Constitución, son las encargadas de determinar, implementar y evaluar las políticas necesarias para hacer del derecho a la no discriminación una garantía para toda la población en territorio nacional.

4.2 Identificación y caracterización de la población objetivo

Debido a las grandes brechas de desigualdad sustantiva para las poblaciones históricamente discriminadas en materia social, económica y jurídica, así como la amplitud de instancias que conforman las autoridades, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, de los Poderes Legislativo y Judicial, órganos constitucionales autónomos y, considerando los recursos humanos, así como financieros del CONAPRED, se definió concentrar los esfuerzos en las instancias que forman parte de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND.

Estas instancias se identifican como aquellas que pueden tener mayores efectos potenciales para la igualdad social, económica y jurídica de los grupos históricamente

¹⁰ El PRONAIIND 2021-2024 fue publicado el 14 de diciembre de 2021 en el DOF (puede consultarse en la siguiente liga: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638256&fecha=14/12/2021)

¹¹ El actuar del CONAPRED también considera entidades federativas, municipios, sector privado, instituciones del sistema educativo nacional, con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil (Artículo 20 de la LFPED), conforme al problema público se priorizan aquellas instancias que tengan incidencia en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo.

discriminados, en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo.

Conforme al Artículo 23 de la LFPED la Junta de Gobierno está integrada por siete representantes del Poder Ejecutivo Federal de las siguientes dependencias y entidades:

- I. Secretaría de Gobernación,
- II. Secretaría de Hacienda y Crédito Público,
- III. Secretaría de Salud,
- IV. Secretaría de Educación Pública,
- V. Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
- VI. Secretaría de Bienestar, y
- VII. Instituto Nacional de las Mujeres.

Además son invitadas permanentes las siguientes entidades:

- i. Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad,
- ii. Instituto Mexicano de la Juventud,
- iii. Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas,
- iv. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores,
- v. Consejo Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA,
- vi. Instituto Nacional de Migración, y
- vii. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Por su parte el CONAPRED desglosó las dependencias en sus órganos desconcentrados y entidades sectorizadas que cuentan con las atribuciones necesarias para lograr las acciones puntuales del PRONAIND 2021-2024 bajo su responsabilidad siendo: BIENESTAR Secretaría de Bienestar, CULTURA Secretaría de Cultura, SADER Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, SALUD Secretaría de Salud , SCT Secretaría de Comunicaciones y Transportes, SE Secretaría de Economía, SECTUR Secretaría de Turismo, SEGOB Secretaría de Gobernación (SEGOB-UNMC Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación, SEGOB-RENAPO13 Dirección General del Registro Nacional de Población e Identidad), SEP Secretaría de Educación Pública, SFP Secretaría de la Función Pública, SSPC Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, STPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, CNBV Comisión Nacional Bancaria y de Valores, IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social, INMUJERES Instituto Nacional de las Mujeres, INM Instituto Nacional de Migración, INPI Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, ISSSTE Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores, NOTIMEX Agencia de Noticias del Estado Mexicano, SPR Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano, SE-SIPINNA Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, CONAMED Comisión Nacional de Arbitraje Médico, Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social, INSABI Instituto de Salud para el Bienestar, SNDIF Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, CENSIDA Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA, IMER Instituto Mexicano de la Radio, CONADE Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, CANAL ONCE Canal Once, INALI Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, RADIO EDUCACIÓN Radio Educación, IMJUVE Instituto Mexicano de la Juventud, INAPAM Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, CONADIS Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, PROFEDET Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, PROFECO Procuraduría Federal del Consumidor, INIFED Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa.

Así se tiene identificadas 37 instancias, es importante señalar que conforme al artículo 20 de la LFPED el CONAPRED también trabaja con entidades federativas, municipios, sector

privado, instituciones del sistema educativo nacional, con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, con quienes se impulsaran acciones que permitan incidir en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo.

4.3 Frecuencia de actualización de la población

La población objetivo se esperaba actualizar cuando el PRONAIND 2021-2024 termine su periodo de implementación y seguimiento como herramienta rectora en la política no discriminatoria.

5. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Dos fueron las alternativas de intervención que se consideraron para abordar el problema público y las causas descritas de forma detallada en la sección 4 de este diagnóstico:

Por un lado, la estrategia seguida para la implementación del PRONAIND 2014-2018, en el cual se planteaba la problemática general de la discriminación y eran las propias entidades y dependencias del conjunto de la APF las que proponían las “acciones” que consideraban más pertinentes para su atención. Este acercamiento, sin embargo, produjo una multiplicidad de acciones fragmentadas y con distintos niveles de profundidad y atención a las causas del problema público, las cuales mostraron tener un efecto limitado en la resolución de la problemática.

En cambio, se optó por la alternativa de enfocar los esfuerzos programáticos en aquellos sectores de la APF que poseen un efecto relevante en la igualdad sustantiva de las personas, particularmente en las dimensiones social, económica y jurídica. Asimismo, se definió que, para asegurar una mayor eficacia y un mejor uso de los escasos recursos públicos, los esfuerzos programáticos se concentraran en acciones orientadas al desmantelamiento de las acciones prácticas discriminatorias institucionalizadas de orden estructural en los sectores de la APF rectoras de los ámbitos de la igualdad sustantiva antes mencionadas, a saber, Educación, Salud, Seguridad Social, Trabajo y Seguridad/procuración de justicia. El desmantelamiento de estas prácticas se lograría a través de acciones enfocadas, sinérgicas y complementarias impulsadas y coordinadas por CONAPRED, instancia que orientará, sensibilizará, capacitará y brindará las herramientas técnico-metodológicas a las instancias responsables de las políticas públicas en las materias y sectores antes mencionadas para lograr el desmantelamiento de las prácticas discriminatorias que persisten en dichos sectores.

6. DISEÑO DEL PROGRAMA

6.1 Modalidad del programa

La modalidad adecuada y pertinente para el Programa Presupuestario es la “P” Planeación, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas, como se definió en el Diagnóstico previo, en tanto que éstos se refieren a programas cuyas actividades sustantivas son las destinadas al desarrollo de programas, formulación, diseño, ejecución,

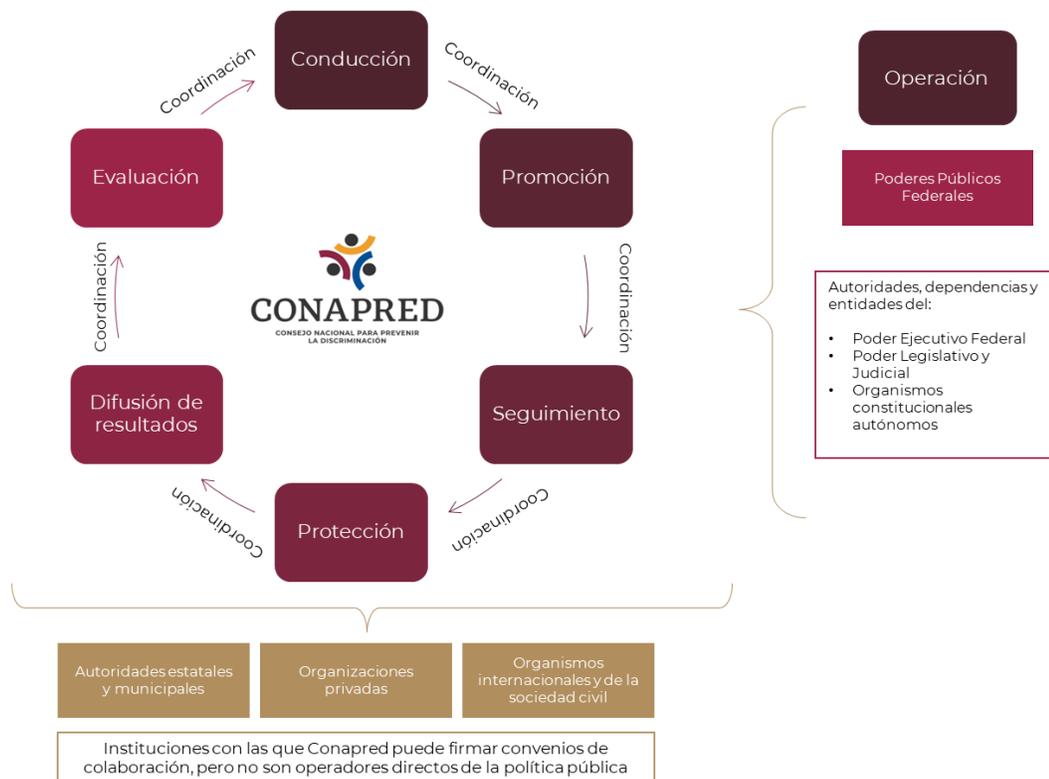
evaluación de las políticas públicas y sus estrategias; así como para diseñar la implementación y operación de los programas y dar seguimiento a su cumplimiento.

6.2 Diseño del programa

El Programa Presupuestario P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación” se inserta en la modalidad “P”: actividades destinadas al desarrollo de programas y formulación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas y sus estrategias, así como para diseñar la implementación y operación de los programas y dar seguimiento a su cumplimiento, en este sentido y, acorde a sus actividades sustantivas mencionadas.

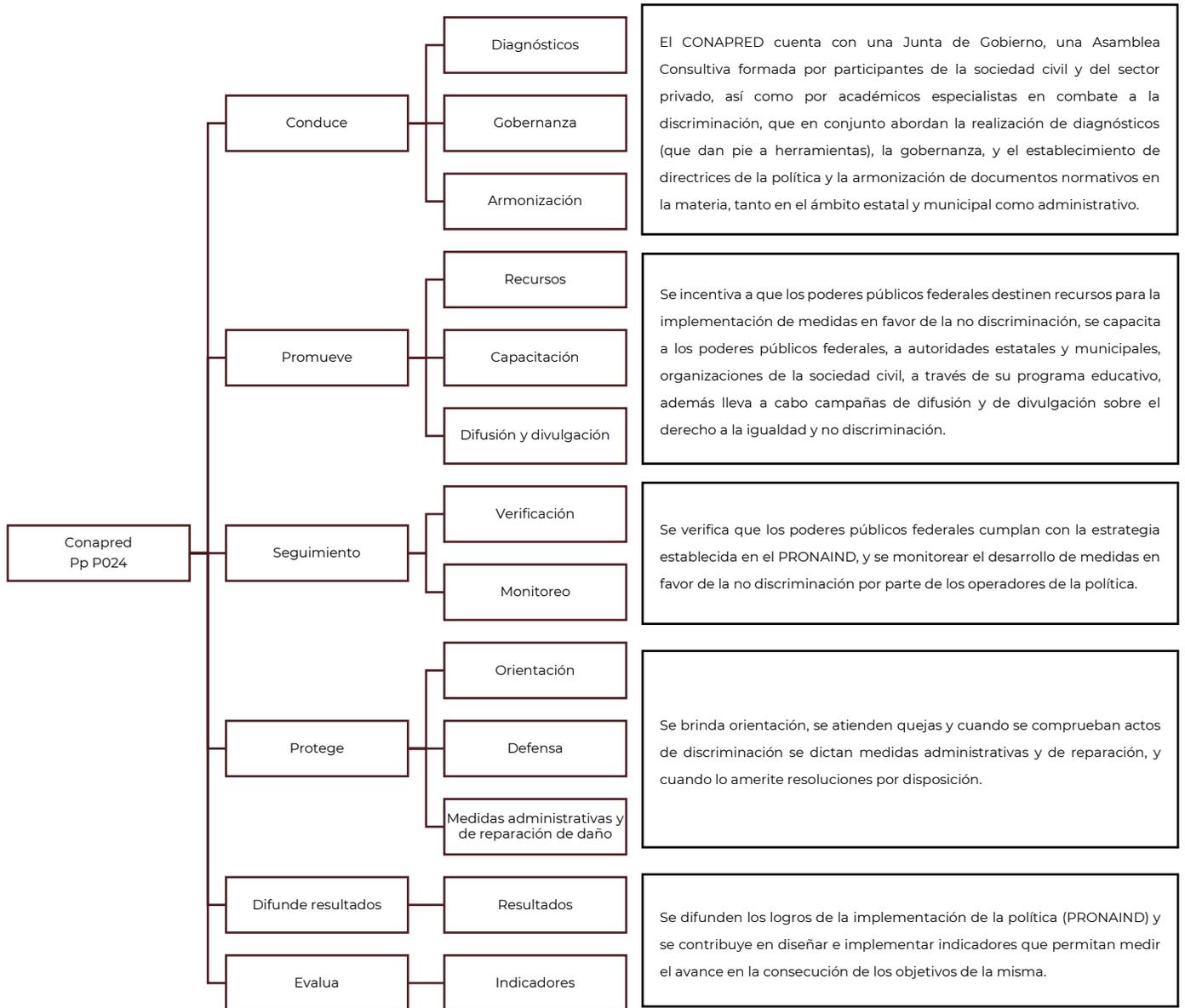
El CONAPRED coordinará las acciones del programa presupuestario, lo anterior ya que la estructura de la política para el combate a la discriminación lo coloca como la instancia rectora de la política, mediante la coordinación, conducción, promoción, seguimiento, protección, difusión de resultados y evaluación, así como por los operadores de la misma a los poderes públicos federales.

Esquema 1. Estructura organizacional de los componentes de la política pública para el combate a la discriminación



Fuente: ASF, Evaluación núm. 1571-GB, “Política Pública para el Combate a la Discriminación”.

Los componentes de la intervención en la política son:



Fuente: Elaboración propia con base en la Evaluación núm. 1571-GB, “Política Pública para el Combate a la Discriminación”.

Para dar seguimiento a la población objetivo se han desarrollado diversos mecanismos entre ellos:

- Registros administrativos de la capacitación brindada a personas servidoras públicas o instancias a quienes se han impartido cursos de capacitación.
- Plataforma de seguimiento a los convenios signados donde se da seguimiento a los compromisos con el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación.
- Repositorios donde se divulgan encuestas, herramientas, publicaciones, diagnósticos como es el caso del “Sistema Nacional de Información sobre

Discriminación” que es una plataforma de consulta en línea que busca integrar información cualitativa y cuantitativa sobre discriminación en México.

6.3 Matriz de Indicadores para Resultados

La Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) que se presenta abajo es una nueva matriz de indicadores que ha sido diseñada para ser implementada a partir del 2020¹², ello como respuesta al compromiso que se asumió con la Auditoría Superior de la Federación en 2017. En este sentido, en el marco del Programa Anual de Evaluación 2019 se llevó a cabo el diseño de una nueva MIR acorde a las funciones sustantivas plasmadas en la Planeación Estratégica del CONAPRED; así como alineada al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, además del Programa Sectorial de la Secretaría de Gobernación, el Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación y, al Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública.

La nueva MIR tiene como objetivo dar seguimiento de las acciones encaminadas por parte del CONAPRED para desmantelar prácticas discriminatorias en diferentes ámbitos claves de la APF, aunado al quehacer diario del Consejo en sensibilizar a la población en materia de Igualdad y No Discriminación.

Esta MIR está compuesta de un indicador de nivel Fin, uno de Propósito, tres de nivel componente y tres de nivel actividad.

	Resumen Narrativo	Indicadores		Medios de verificación	Supuestos
		Nombre de los Indicadores	Método de cálculo		
Fin	Contribuir al desmantelamiento de prácticas discriminatorias	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se le negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados	$PPND_i = \left(\frac{PND_i}{PT_i} \right) \times 100$ Donde: PPND _i = Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente algún derecho durante los últimos 5 años del grupo "i". PND _i = Población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente algún derecho durante los últimos 5 años del grupo "i". PT _i = Población total de 18 años y más del grupo "i". i = Población nacional y grupos históricamente discriminados (mujeres, personas jóvenes (18 a 29 años), personas de 60 años y más, personas hablantes de lengua indígena, personas adscritas indígenas, personas afrodescendientes, personas con discapacidad, personas de la diversidad religiosa, personas de la diversidad sexual).	Encuesta Nacional sobre Discriminación área encargada del respaldo de información Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas. Una vez que se realice el levantamiento de la encuesta se podrá disponer del enlace electrónico.	Las políticas antidiscriminatorias implementadas por las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias logran reducir la incidencia de prácticas discriminatorias que provocan la negación de derechos a grupos históricamente discriminados
Propósito	Las dependencias que integran la Junta de	Porcentaje de avance en las agendas de	$PAAT = (AAC / AAP) * 100$	Agendas de trabajo	Las dependencias de la Junta de Gobierno

¹² El registro de la MIR se realizó en 2020, para su seguimiento a partir de 2021.

Diagnóstico del Programa Presupuestario P024
 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”

	Resumen Narrativo	Indicadores		Medios de verificación	Supuestos
		Nombre de los Indicadores	Método de cálculo		
	Gobierno y demás vinculadas en los ámbitos laboral, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia contrarrestan prácticas discriminatorias institucionalizadas.	trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas, para el cumplimiento del PRONAIND	<p>PAAT = Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas, para el cumplimiento del PRONAIND</p> <p>AAC = Acciones/productos cumplidos de las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas</p> <p>AAP = Acciones/productos programados en las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas</p>	formalizadas. Pueden estar contenidas en: convenios, contratos, programas de trabajo, adendums, cartas compromiso o cualquier otro instrumento suscrito por las instancias públicas y el Conapred.	y otras estratégicas implementan acciones que eliminan prácticas discriminatorias institucionalizadas en sus funciones de servicio público.
Componentes	Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas.	Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.	<p>PAT= $ATA/ATP * 100$</p> <p>Donde:</p> <p>PAT= Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.</p> <p>ATA = Agendas de trabajo formalizadas acordadas</p> <p>ATP = Agendas de trabajo formalizadas programadas</p>	Agendas de trabajo formalizadas. Pueden estar contenidas en: convenios, contratos, programas de trabajo, adendums, cartas compromiso o cualquier otro instrumento suscrito por las instancias públicas y el Conapred.	Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas se comprometen a formalizar las agendas de trabajo
	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizadas	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas	<p>PHENPP= $(HEE/HEP) \times 100$</p> <p>PHENPP= Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas</p> <p>HEE=Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas</p> <p>HEP= Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria programadas</p>	Informe de seguimiento anual sobre las herramientas estratégicas normativas y de políticas públicas con perspectiva antidiscriminatoria elaboradas por el Conapred	Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas usan las herramientas para implementar una política antidiscriminatoria orientada a combatir prácticas discriminatorias
	Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	<p>PCEPAPF= $(NCER/NCEP) \times 100$</p> <p>PCEPAPF= Porcentaje de capacitaciones estratégicas del CONAPRED dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND realizadas respecto a las programadas</p>	Informe anual de capacitación información en resguardo de la Subdirección de Educación del Conapred	Las personas servidoras públicas capacitadas aplican los conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas para implementar una política antidiscriminatoria orientada a combatir prácticas discriminatorias

Diagnóstico del Programa Presupuestario P024
 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”

	Resumen Narrativo	Indicadores		Medios de verificación	Supuestos
		Nombre de los Indicadores	Método de cálculo		
			NCER=Número de capacitaciones estratégicas realizadas NCEP= Número de capacitaciones estratégicas programadas		
Actividades	Proyectos de agendas de trabajo formalizadas para la implementación del PRONAIND	Porcentaje de proyectos de agendas de trabajo formalizadas para la implementación del PRONAIND elaborados	$PPAT = (PATE/PATP) \times 100$ PPATI= Porcentaje de proyectos de agendas de trabajo para la implementación del PRONAIND elaborados PATE=Proyectos de agendas de trabajo para la implementación del PRONAIND elaborados PATP=Proyectos de agendas de trabajo para la implementación del PRONAIND programados	Registro institucional de proyectos de agendas de colaboración interinstitucional para la implementación del PRONAIND Registro bajo resguardo de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas; de la Coordinación de Vinculación, Cultura, y Educación; y de la Dirección General Adjunta de Quejas.	Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas autónomas formalizan agendas de trabajo para la implementación del PRONAIND
	Elaboración de documentos de sustento, análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación.	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados	$PDAD = (DAC/DAP) \times 100$ PDAD= Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para la elaboración de las herramientas estratégicas para la incorporación de estándares de igualdad y no discriminación en el marco normativo y en las políticas públicas antidiscriminatorias concluidos DAC=Documentos de análisis y diagnósticos concluidos DAP=Documentos de análisis y diagnósticos estratégicos programados	Informe de seguimiento anual sobre las herramientas estratégicas normativas y de políticas públicas con perspectiva antidiscriminatoria elaboradas por el CONAPRED	Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas identifican áreas de oportunidad en su para disminuir la desigualdad y prácticas discriminatorias y toman acción para su adecuación.
	Diseño de cursos de capacitación estratégica para personas servidoras públicas de instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el CONAPRED respecto a los programados	$PIDCP = (NIDCR/NIDCP) \times 100$ PIDCP=Porcentaje de programas pedagógicos de las capacitaciones estratégicas realizadas por el CONAPRED realizados NIDCR= Número de programas pedagógicos de las capacitaciones estratégicas del CONAPRED realizados NIDCP= Número de programas pedagógicos de las capacitaciones estratégicas del CONAPRED programados	Programa de trabajo anual de la Subdirección de Educación Documentos que contienen los programas pedagógicos para cada una de las capacitaciones estratégicas	Las personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas asisten a la capacitación

7. ANÁLISIS DE SIMILITUDES O COMPLEMENTARIEDADEDES

Conforme al propósito establecido en este diagnóstico del P024, a saber: “Las instituciones de la APF cuentan con un mecanismo común de implementación y seguimiento de la política antidiscriminatoria para el ejercicio del derecho a la igualdad en los ámbitos laboral, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia”; se puede determinar que es el único programa presupuestario con tal propósito, ello deriva de que el CONAPRED, instancia a cargo del P024, es la institución rectora de la política antidiscriminatoria en el país.

Si bien, hay programas presupuestarios que atienden la misma población objetivo (sectores claves de la APF), estos no están vinculados a la instauración de un mecanismo común para la implementación y seguimiento de una política antidiscriminatoria. En este sentido, existe complementariedad con diversas instancias de la APF que cuentan con programas presupuestarios que buscan atender de forma directa e indirecta a estas poblaciones. (Véase Anexo 4)

8. IMPACTO PRESUPUESTARIO

La modalidad del programa presupuestario (tipo “P”), no requiere un dictamen previo de la SHCP sobre su impacto presupuestario para su autorización, ya que éste no se encuentra en ninguno de los supuestos a los que se refiere el artículo 18 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Fuente de Recursos	Porcentaje respecto al presupuesto estimado
Recursos fiscales	100.0
Otros recursos (especificar fuentes)	0.0
Total	100.0

9. REFERENCIAS

Auditoría Superior de la Federación. (2020) Evaluación de la Política Pública para el Combate a la Discriminación, Cuenta Pública 2018, México.

CONAPRED (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México, CONAPRED.

CONAPRED (2018). Libro Blanco del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018. México, CONAPRED.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en:

De la Madrid, R.R. (Coord). (2012) Reporte sobre la Discriminación en México 2012. México, CONAPRED.

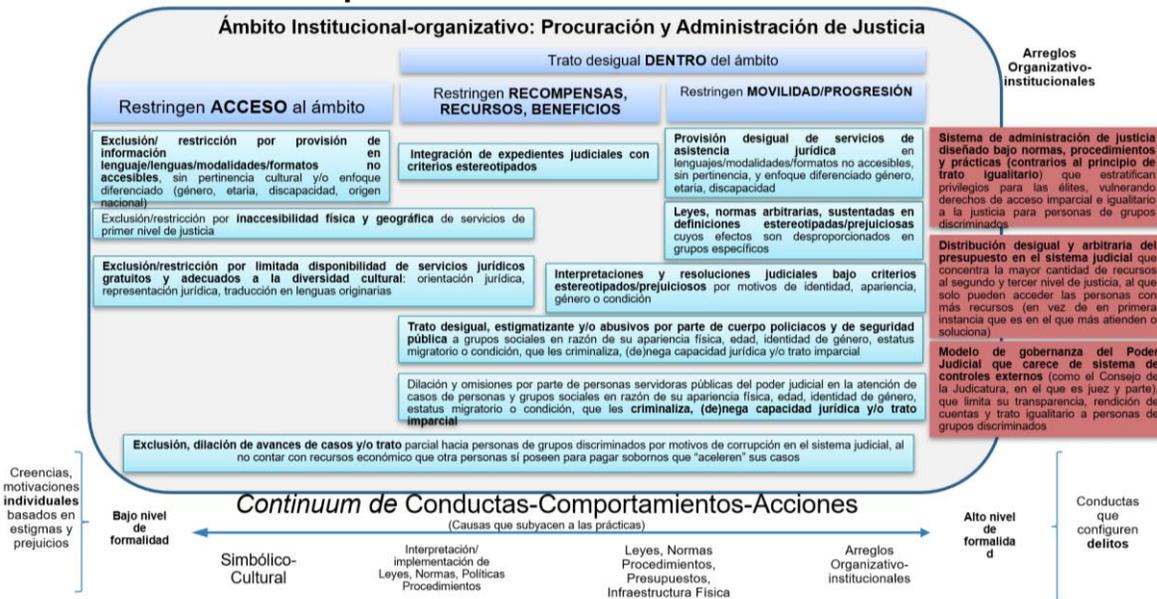
INADI (2013). Mapa Nacional de la Discriminación. Segunda Edición. Segunda serie de estadísticas sobre discriminación en Argentina. Argentina. Disponible en:

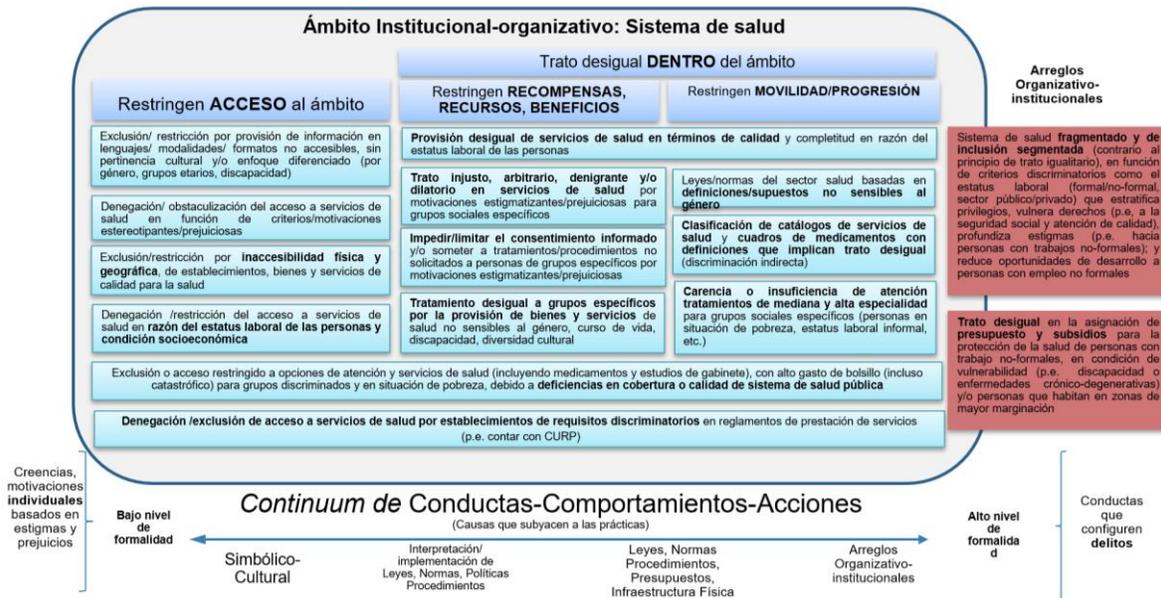
<http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/01/mapa-de-la-discriminacion-segunda-edicion.pdf>

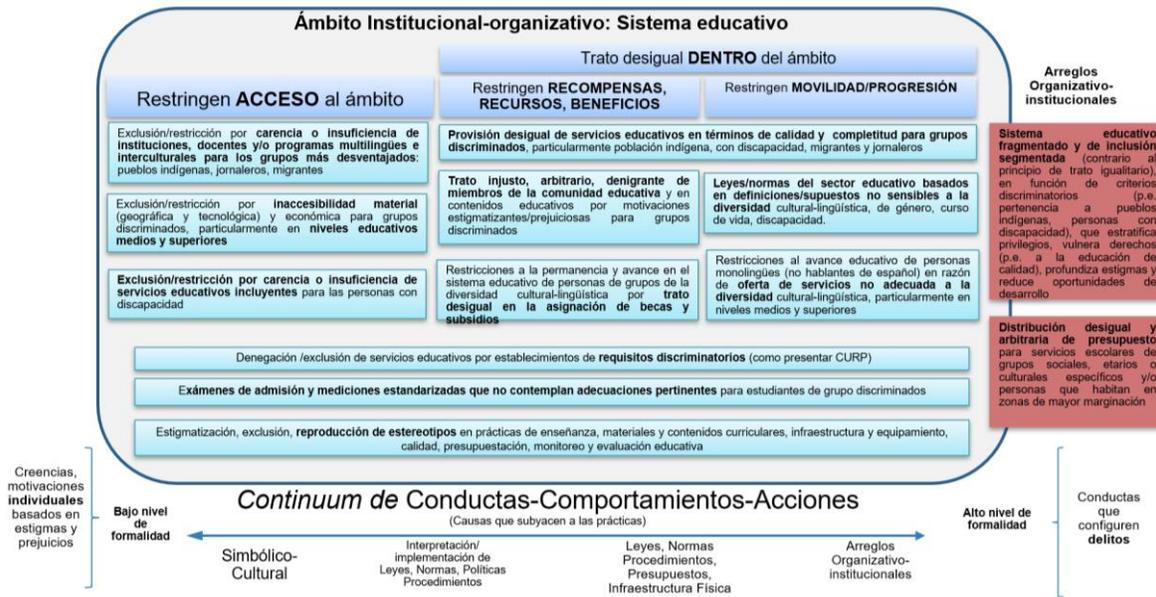
- INADI, Ministerio de Justicia Derechos Humanos (2019). Entender la Discriminación. Primera Edición. Argentina. INADI y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/11/Entender-la-Discriminaci%C3%B3n.pdf>
- INEGI, CONAPRED *et. al*, (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, México. INEGI, CONAPRED, UNAM, CONACYT, CNDH.
- Isibasi, A. y M. Hernández (Coord) (2019), Poner al Centro la Igualdad. Memoria de gestión 2015-2019. México, CONAPRED.
- Merino, M. y C. Vilalta (2014). Desigualdad de trato en el diseño del gasto público federal mexicano. México, CONAPRED.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
- Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595526&fecha=25/06/2020
- Rodríguez Zepeda, J. (2004). ¿Qué es la Discriminación y cómo combatirla? (Cuadernos de la Igualdad Núm. 2). México. CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2006). Una idea teórica de la no discriminación (pp. 29-56) En C. Torres Martínez (Coord.). Derecho a la no discriminación. México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez Zepeda, J. (2011). Iguales y diferentes: la discriminación y los retos de la democracia incluyente. México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Rodríguez Zepeda, J. (2014 a). 'Introducción', en González Luna Corvera, Teresa & Rodríguez Zepeda, Jesús (Coord.) Hacia una razón discriminatoria. México, CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2014 b). 'Prolegómenos de una teoría política de la igualdad de trato', en González Luna Corvera, Teresa & Rodríguez Zepeda, Jesús (Coord.) Hacia una razón discriminatoria. México, CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2017). 'Prólogo' en Solís, Patricio (2017) Discriminación estructural y desigualdad social. México, CONAPRED.
- SHCP, CONEVAL (2010). Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para Resultados. México, SHCP, SFP, CONEVAL.
- Solís, Patricio (2017) Discriminación estructural y desigualdad social. México, CONAPRED.

ANEXOS

A.1. Espectro de Prácticas Discriminatorias en ámbitos institucionales claves







A.2. Instituciones claves para implementación general del PRONAI

BIENESTAR: Secretaría de Bienestar, CENSIDA: Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA, CNBV: Comisión Nacional Bancaria y de Valores, CNDH: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CONADIS: Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, CULTURA: Secretaría de Cultura, FGR: Fiscalía General de la República, IMJUVE: Instituto Mexicano de la Juventud, IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social, INAPAM: Instituto Nacional de las Personas Mayores, INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INM: Instituto Nacional de Migración, INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres, INPI: Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, Poder Judicial: Suprema Corte de Justicia de la Nación, incluye al Consejo de la Judicatura Federal, SALUD: Secretaría de Salud, SEGOB: Secretaría de Gobernación, SEP: Secretaría de Educación Pública, SFP: Secretaría de la Función Pública, SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, SIPINNA: Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, SNDIF: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, SSPC: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, TFJA: Tribunal Federal de Justicia Administrativa, GRUPO CICMA: varias instituciones entre ellas (IMER; INALI; NOTIMEX; Radio educación; SPR), Red de Radiodifusoras y Televisoras Educativas y Culturales de México A.C, Sistema Público de Radiodifusión del Estado México, Unidad de normatividad de medios de comunicación de SEGOB.

A.3 Ficha con Datos Generales del Programa de Presupuesto o con Cambios Sustanciales

P024- Ramo 4. Gobernación

Modalidad del Programa: P **Denominación del Programa:** Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación

Unidades Administrativas Responsables (UR) del Programa

<i>Denominación de la UR</i>	<i>Funciones de cada UR respecto al programa propuesto o con cambios sustanciales</i>
EZQ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	El Consejo tiene como objetivo prevenir y eliminar la discriminación; así como 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

Recursos presupuestarios requeridos para 2021

Capítulo	Monto en Pesos Corrientes
1000 Servicios Personales	62,667,324
2000 Materiales y suministros	1,279,602.00
3000 Servicios generales	96,127,524.00
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	588,840.00
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	0
6000 Inversión pública	0
7000 Inversiones financieras y otras provisiones	0
8000 Participaciones y aportaciones	0
9000 Deuda pública	0
Total	160,663,290

Fuente: Presupuesto de Egresos de la Federación 2020

Fuente u origen de los recursos

Fuente de Recursos	Porcentaje respecto al presupuesto estimado
Recursos Fiscales	100.
Otros recursos (especificar fuente(s))	0.0
Total	100.0

Población

Definición de la población o área de enfoque objetivo

Instancias que forman parte de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND. Estas instancias se identifican como aquellas que pueden tener los

mayores efectos potenciales para la igualdad social, económica y jurídica de los grupos históricamente discriminados, en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo

Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo 37 Instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estratégicas.

Estimación de metas en el primer año de operación para los indicadores de nivel propósito y componente de la MIR.

Nivel	Indicadores	Meta Esperada
Fin	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se le negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados	n.d.
Propósito	Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas, para el cumplimiento del PRONAIND	100%
Componentes	Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.	100%
	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas	100%
	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	100%
Actividades	Porcentaje de proyectos de agendas trabajo formalizadas para la implementación del PRONAIND elaborados	100%
	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para la elaboración de las herramientas estratégicas para la incorporación de estándares de igualdad y no discriminación en el marco normativo y de las políticas públicas antidiscriminatorias	100%
	Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el CONAPRED respecto a los programados	100%

A.4. Complementariedades o coincidencias entre programas

Nombre del Programa	Dependencia/Entidad	Propósito	Población o área de enfoque objetivo	Cobertura Geográfica	¿Este programa presentaría riesgos de similitud con el programa propuesto?	¿Este programa se complementaría con el programa propuesto?	Explicación
P022. Programa de Derechos Humanos	Secretaría de Gobernación. Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos	Contribuir a la paz, Estado democrático y de derecho mediante la coordinación de las Dependencias y entidades de la APF y la articulación con las Entidades Federativas.	Las autoridades de los tres órdenes de gobierno y organismos de defensa de los derechos humanos y, a través de su operación y de los componentes que se generan, se beneficia a personas físicas.	Nacional	No	Si	El CONAPRED, también busca coordinar y articular la cooperación entre las autoridades de los tres órdenes de gobierno para salvaguardar el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, desmantelando prácticas discriminatorias que vulneren dichos derechos
S244. Inclusión y Equidad Educativa	Secretaría de Educación Pública. Dirección General de Educación Indígena	Contribuir al bienestar social e igualdad mediante el apoyo a Instituciones de Educación Básica, Media Superior y Superior a fin de que cuenten con infraestructura adaptada, equipamiento, acciones de orientación y/o acciones de fortalecimiento que faciliten la atención de la población en contexto de vulnerabilidad, eliminando las barreras que limitan su acceso a los servicios educativos.	Todas las escuelas de Educación Básica que ofrecen los servicios de educación a indígenas, migrantes, educación especial y telesecundarias.	Nacional	No	Si	Uno de los ámbitos claves identificados por el CONAPRED es el educativo, en este sentido, se busca desmantelar prácticas que limiten el acceso de la población, particularmente aquella en contexto de vulnerabilidad, el acceso a los servicios educativos.
E009. Promoción del Respeto a los Derechos Humanos y Atención a Víctimas del Delito.	Fiscalía General de la República	Contribuir a la paz, Estado democrático y de derecho mediante la promoción y protección del respeto a los derechos humanos en la actuación de la Fiscalía General de la República.	Víctimas de probables violaciones de Derechos Humanos derivado de actividades relacionadas con la actuación ministerial federal y de otras dependencias de la APF, así como de delitos federales que requieren servicios de apoyo.	Nacional	No	Si	El CONAPRED establece como uno de los ámbitos claves la administración y procuración de justicia, en este sentido, busca desmantelar prácticas que contengan normas, procedimientos y prácticas contrarios al principio de trato igualitario.
E018. Coordinar las publicaciones, realizar investigaciones, promover la formación académica y divulgación, así como ofrecer servicios bibliohemerográficos en materia de derechos humanos.	Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Contribuir a la consolidación de una cultura de respeto a los derechos humanos a través de la promoción, difusión, estudio, investigación y formación de los mismos, a fin de prevenir violaciones a derechos humanos.	n.d.	Nacional	No	Si	Una de las actividades del CONAPRED es fomentar la creación de información (estudios, informes, dossiers) especializada que dimensionar el problema público y que sirva para elaborar políticas públicas integrales.

Diagnóstico del Programa Presupuestario P024
 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación"

Nombre del Programa	Dependencia/Entidad	Propósito	Población o área de enfoque objetivo	Cobertura Geográfica	¿Este programa presentaría riesgos de similitud con el programa propuesto?	¿Este programa se complementaría con el programa propuesto?	Explicación
P004. Desarrollo integral de las personas con discapacidad.	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.	Contribuir al bienestar social e igualdad mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas mediante el fomento a la inclusión y desarrollo de las personas con discapacidad.	Las dependencias, entidades paraestatales y órganos desconcentrados de la APF, organismos constitucionales autónomos, Poder Legislativo, Poder Judicial, los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como los poderes judiciales de las entidades federativas.	Nacional	No	Si	Desde el CONAPRED se impulsan la eliminación de prácticas discriminatorias en los ámbitos claves identificados en el diagnóstico, particularmente aquellas que limiten y/o restrinjan a personas históricamente discriminadas (entre ellas las personas con discapacidad).
S010. Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género	Instituto Nacional de las Mujeres	Contribuir a la paz, Estado democrático y de derecho mediante apoyar, fomentar y promover las condiciones que permitan la implementación de la Política nacional en materia de igualdad para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en un marco de derechos humanos de las mujeres.	Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas.	Nacional	No	Si	Desde el CONAPRED se impulsan la eliminación de prácticas discriminatorias en los ámbitos claves identificados en el diagnóstico, particularmente aquellas que limiten y/o restrinjan a personas históricamente discriminadas (entre ellas las mujeres).