

**Informe final de la
Evaluación de Consistencia y Resultados del Programa
Presupuestario P024 “Promover la Protección de los
Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”**

Elaborado por
Santiago Munevar Salazar

Para el
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN

Ciudad de México, 20 de noviembre de 2023

Índice de contenido

INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	6
MÓDULO 1. DISEÑO	9
a. Características del programa.....	9
b. Análisis del problema público o necesidad	11
c. Análisis de los objetivos del Pp	17
d. Análisis de la población potencial, objetivo y atendida	21
e. Análisis del Instrumento de Seguimiento del Desempeño.....	24
f. Consistencia programática y normativa.....	33
g. Complementariedades, similitudes y duplicidades	34
MÓDULO 2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y ORIENTACIÓN A RESULTADOS	35
h. Instrumentos de planeación	35
i. Generación y uso de información del desempeño	44
j. Aspectos Susceptibles de Mejora.....	51
MÓDULO 3. COBERTURA Y FOCALIZACIÓN	52
MÓDULO 4. OPERACIÓN	55
k. Análisis de los procesos clave	55
l. Solicitud de bienes y/o servicios	57
m. Selección de la población objetivo	60
n. Entrega de bienes y/o servicios	63
o. Mejora y simplificación regulatoria	69
p. Presupuesto del Pp.....	70
q. Sistematización de la información	73
r. Transparencia y rendición de cuentas	76
MÓDULO 5. PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN ATENDIDA	80
MÓDULO 6. MEDICIÓN DE RESULTADOS	81
ANÁLISIS FODA	90
COMPARACIÓN CON ECR ANTERIORES	98
CONCLUSIONES	98
Anexos	100
Anexo 1. Alineación a objetivos de la planeación nacional	100
Anexo 2. Alineación a los ODS	102

Anexo 3. Procedimiento de actualización de población atendida.....	104
Anexo 4. Instrumentos de Seguimiento del Desempeño	105
Anexo 5. Complementariedades, similitudes y duplicidades	113
Anexo 6. Avance en la implementación de los ASM	116
Anexo 7. Resultados de las acciones para atender los ASM	116
Anexo 8. Análisis de los ASM no atendidos.....	116
Anexo 9. Estrategia de cobertura	116
Anexo 10. Diagramas de flujo de los procesos clave.	117
Anexo 11. Presupuesto.....	119
Anexo 12. Instrumentos de medición del grado de satisfacción de la PA	120
Anexo 13. Avance de los Indicadores respecto de sus metas	121
Anexo 14. Análisis FODA	122
Anexo 15. Comparación con ECR anteriores.....	122
Anexo 16. Valoración Final del Pp.....	123
Anexo 17. Ficha técnica de datos generales de la evaluación	125
Anexo 18. Fuentes de información	127

INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta la evaluación de Consistencia y Resultados del programa presupuestario (Pp) P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación", a cargo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). De acuerdo con el diagnóstico del Pp (CONAPRED, 2022: 19), el problema que busca resolver es el siguiente: "Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIIND institucionalizan prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud educación, seguridad social, administración y procuración de justicia", el propósito que busca es "Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIIND contrarrestan las prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud educación, seguridad social, administración y procuración de justicia" (CONAPRED, 2022: 19) y el Fin es "Contribuir al desmantelamiento de prácticas discriminatorias" (CONAPRED, 2023a).

Para lograr dicho propósito el Pp tiene tres componentes, que reflejan los bienes y servicios que otorga: 1) "Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas", 2) "Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizados", y 3) "Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas". Para su implementación, el presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal 2023 fue de \$150,944,674.00 MXN (CONAPRED, 2023b: 2).

El objetivo de la evaluación de consistencia y resultados, de acuerdo con el Anexo Técnico de la evaluación, es "Contribuir a la mejora de la consistencia y orientación a resultados del programa presupuestario (Pp) P024 Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación, a través del análisis y valoración de los elementos que integran su diseño, planeación e implementación, a fin de generar información relevante que retroalimente su diseño, gestión y resultados". El periodo de la evaluación fue de septiembre a diciembre de 2023 y consideró los documentos más recientes del Pp, entregados a la instancia evaluadora.

Para cumplir este objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- "Analizar y valorar los elementos que constituyen el diseño del Pp y su consistencia con el problema o necesidad de política pública que se atiende;
- Analizar y valorar los instrumentos de planeación y orientación a resultados con los que cuenta el Pp;
- Analizar y valorar la estrategia de cobertura o de atención de mediano y de largo plazos, así como, en su caso, los mecanismos de focalización, conforme a la población objetivo del Pp;
- Analizar y valorar los principales procesos establecidos para la operación del Pp, los sistemas de información que lo soportan y sus mecanismos de transparencia y rendición de cuentas;
- Analizar y valorar los instrumentos que permitan medir el grado de satisfacción de los usuarios o destinatarios de los bienes y/o servicios que produce o entrega el Pp, así como sus resultados;
- Valorar los resultados del Pp respecto a la atención del problema o necesidad para la que fue creado".

La evaluación se estructuró en "seis módulos y 51 preguntas para el logro de sus objetivos general y específicos" como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Módulos de la evaluación

No.	Módulo	Preguntas	Total
1	Diseño	1-14	14
2	Planeación estratégica y orientación a resultados	15-23	9
3	Cobertura y focalización	24-25	2
4	Operación	26- 43	18
5	Percepción de la población atendida	44	1
6	Medición de resultados	45-51	7
Total		51	

Para responder a las preguntas de evaluación se usó un método de análisis cualitativo, que consistió en un análisis de gabinete de todos los documentos del Pp, entendido como el “conjunto de actividades que involucren el acopio, la organización y la valoración de información concentrada en registros administrativos, bases de datos, evaluaciones y documentación pública”. Adicionalmente, se llevaron a cabo cinco entrevistas semi-estructuradas con el personal responsable del diseño, operación y seguimiento del Pp con el fin de recabar su perspectiva sobre las preguntas de evaluación y considerarla en las respuestas, de forma triangulada con los documentos revisados. El análisis de gabinete se usó para responder a las 51 preguntas, mientras que las entrevistas se usaron principalmente para responder a las siguientes preguntas, conforme al Anexo Técnico de la evaluación: 1, 6, 13, 14, 20, 22, 23, 25, 26, 35, 38, 40, 45 y 49.

Las 51 preguntas de la evaluación se dividieron en cuatro tipos de preguntas, como se muestra en la siguiente tabla del Anexo Técnico:

Tabla 2. Tipo de preguntas

Tipo de pregunta	Total de preguntas	Niveles
Valoración de criterios agrupados	31	0 - 4
Sin valoración cuantitativa	14	-
Valoración de criterios acumulados	5	0 - 4
Valoración dicotómica	1	0 - 4
Total	51	-

En los cuatro tipos el Anexo Técnico de la evaluación planteaba la pregunta de evaluación y las consideraciones para responderla. En el primer tipo, se asignó un nivel de calificación de 0 a 4 en función del número de criterios que cumplía el programa, especificados en el Anexo Técnico. En el segundo tipo no se asignó una calificación, sino que se respondió de forma narrativa a la pregunta, tomando en cuenta las consideraciones. En el tercer tipo también se asignó una calificación de 0 a 4 como en el primer tipo, pero a diferencia del primero, esta calificación dependía de la acumulación de los criterios enlistados en el Anexo Técnico, es decir, no se otorgó un nivel si no se cumplía con el anterior. Finalmente, en el cuarto tipo de preguntas se respondió “Sí” o “No” en función de la presencia o ausencia del elemento especificado en la pregunta. A continuación, se presenta el resumen ejecutivo de la evaluación.

RESUMEN EJECUTIVO

En este apartado se presenta el resumen ejecutivo de la evaluación de Consistencia y Resultados del programa presupuestario (Pp) P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación", a cargo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), que busca contribuir a dismantelar las prácticas discriminatorias (Fin) de las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIND mediante el desarrollo de acciones por parte de dichas instancias (propósito). Para lograr que desarrollen acciones, el Pp proporciona capacitaciones estratégicas, herramientas normativas y de política pública, y elabora agendas de trabajo conjuntas con las instituciones. En 2023, el presupuesto aprobado fue de \$150,944,674.00 MXN (CONAPRED, 2023b: 2).

El objetivo de la evaluación de consistencia y resultados, de acuerdo con el Anexo Técnico de la evaluación, es "Contribuir a la mejora de la consistencia y orientación a resultados del programa presupuestario (Pp) P024 Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación, a través del análisis y valoración de los elementos que integran su diseño, planeación e implementación, a fin de generar información relevante que retroalimente su diseño, gestión y resultados". Se respondieron 51 preguntas de evaluación organizadas en seis módulos, mediante un análisis de gabinete y cinco entrevistas semi-estructuradas al personal encargado del Pp. El periodo de la evaluación fue de septiembre a diciembre de 2023 y consideró los documentos más recientes del Pp, entregados a la instancia evaluadora.

Este resumen ejecutivo incluye los principales hallazgos en cada uno de los seis módulos de la evaluación: (1) diseño, (2) planeación estratégica y orientación a resultados, (3) cobertura y focalización, (4) operación, (5) percepción de la población atendida, y (6) medición de resultados.

Diseño. El Pp cuenta con un documento de diagnóstico que presenta el problema público que justifica su diseño, el cual consiste en la existencia de prácticas discriminatorias institucionalizadas en instancias clave de la Administración Pública Federal (APF). El problema es único y está planteado como una situación negativa susceptible de revertirse: que dichas instancias clave contrarresten las prácticas discriminatorias institucionalizadas que contribuyen en mayor medida a la existencia y reproducción de desigualdades de las poblaciones discriminadas en ámbitos como salud, educación, trabajo, seguridad social, administración y procuración de justicia. Sin embargo, está acotado solo parcialmente, pues no se especifica cuáles son las prácticas discriminatorias clave que busca dismantelar y en las que se concentrarán el presupuesto y capacidades organizacionales, que son limitadas para cumplir con el amplio mandato del CONAPRED. Por otra parte, el Pp está alineado con el principio de no dejar a nadie atrás y nadie afuera del PND 2019-2024, así como a otros programas especiales.

Para cumplir su objetivo, el Pp entrega tres componentes que buscan que las instancias de la APF desarrollen acciones para dismantelar las prácticas: agendas de trabajo con instancias de la APF, herramientas normativas y de política pública antidiscriminatoria, y capacitaciones estratégicas. Aunque la MIR del Pp permite obtener información sobre sus componentes, no ofrece información sobre cobertura ni cambios en la población objetivo. Sus ocho indicadores son claros, relevantes, económicos, monitoreables y adecuados y las metas de la mayoría de sus siete indicadores son apropiadas. A pesar de estas fortalezas, el indicador de propósito presenta algunas áreas de oportunidad, principalmente porque no permite dar seguimiento al diseño e implementación de acciones significativas o estratégicas hacia el dismantelamiento de prácticas discriminatorias.

Planeación estratégica y orientación a resultados. El Pp está alineado con el Plan Estratégico Institucional 2019-2024 del CONAPRED y comparten el objetivo de dismantlar prácticas discriminatorias. A pesar de esta alineación, hay inconsistencias en la relación del Pp con este PEI y con otros instrumentos de planeación del Consejo y de la política antidiscriminatoria, como los Planes de Trabajo Anuales (PAT) y el PRONAIND. En el PAT de 2023, por ejemplo, existe dispersión de conceptos de planeación y no hay claridad sobre los resultados esperados, en términos de las prácticas concretas que se buscan dismantlar, y las intervenciones que se harán para ello.

El Pp no cuenta con información que refleje cambios en las prácticas discriminatorias de la población objetivo, es decir, el desarrollo de acciones por parte de las instancias para combatir prácticas discriminatorias. Por otro lado, el Consejo ha utilizado también los resultados de evaluaciones y auditorías externas para mejorar el diseño del Pp, pero no ha tenido evaluaciones externas o estudios en los últimos tres años, por lo que no cuenta con aspectos susceptibles de mejora para ese periodo.

Cobertura y focalización. El Pp no cuenta con una estrategia de cobertura documentada y aunque identifica a parte de su población objetivo, no cuantifica la evolución de su población potencial y objetivo, no especifica el presupuesto requerido para atenderla ni tiene metas de cobertura anuales. El Pp tampoco tiene criterios documentados para la selección de destinatarios de sus componentes ni procedimientos para hacer esta selección.

Operación. No se identificaron procesos documentados para producir y entregar todos los componentes del Pp, sólo para capacitaciones estratégicas. Sin embargo, este proceso no está vinculado con la generación de los demás componentes. El Pp tampoco cuenta con mecanismos para verificar procedimientos de entrega de los componentes.

Entre los principales problemas identificados para la operación del programa se encuentra la falta de claridad estratégica sobre las prácticas discriminatorias clave que se buscarán dismantlar con el programa, la falta de coordinación (comunicación, colaboración e integración) entre las áreas para implementar el Pp, la resistencia y desinterés de las instancias de la APF para el dismantlamiento de las prácticas, pues no se ve como una prioridad y enfrentan sobrecarga de trabajo, lo cual ha contribuido a la dispersión de esfuerzos del Consejo, pues no se están combatiendo prácticas estratégicas sino aquellas que son viables de manera coyuntural.

Percepción de la población atendida. El Pp no cuenta con instrumentos para medir la satisfacción de la población atendida, en este caso, de las instancias de la APF con las que se trabajó para dismantlar las prácticas discriminatorias.

Medición de resultados. En 2022 los indicadores de la MIR tuvieron un avance satisfactorio respecto a sus metas. El avance del objetivo central se documenta con el indicador de propósito de la MIR, y aunque este indicador de propósito mide el avance general de las agendas, no captura acciones significativas que contribuyan al cambio de prácticas. No se identificaron evaluaciones, auditorías de desempeño ni otros documentos recientes que muestren los resultados del Pp en el desarrollo de acciones por parte de las instancias de la APF para el dismantlamiento de prácticas, pero sí se identificaron estudios y una evaluación de la ASF que fueron retomados para mejorar el diseño del Pp.

Las principales recomendaciones de la evaluación se resumen a continuación:

- **Focalización en prácticas clave:** se sugiere concentrar los esfuerzos en dismantelar prácticas discriminatorias específicas que sean fundamentales para reducir las desigualdades más urgentes, como el despido por embarazo, la falta de capacidad jurídica de personas con discapacidad, y el perfilamiento racial. Esto incluye el desarrollo de herramientas, diseños de capacitación, e información clave para aprovechar coyunturas favorables.
- **Coherencia y coordinación en la planeación:** es crucial definir una metodología específica para articular todos los instrumentos de planeación estratégica y operativa del CONAPRED. La planeación debe ser un ejercicio de priorización, alineando todos los instrumentos a un conjunto reducido de prácticas discriminatorias a contrarrestar, y permitiendo su revisión periódica para adaptar a los cambios coyunturales, sin que esto implique una dispersión de esfuerzos.
- **Estrategias de incidencia externas:** se recomienda impulsar estrategias de incidencia en coordinación con otras instancias, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y la academia. El objetivo es crear coyunturas favorables para el dismantelamiento de las prácticas discriminatorias consideradas como clave.
- **Mecanismo de seguimiento y evaluación:** es vital desarrollar un mecanismo de seguimiento y evaluación para documentar el avance hacia el objetivo central de dismantelar prácticas discriminatorias. Se pueden usar técnicas como la Cosecha de Resultados o el Cambio Más Significativo para recoger testimonios cualitativos de personas e instituciones involucradas.
- **Claridad en la cadena causal y objetivos SMART:** se debe revisar y reflejar de forma visual la lógica causal que lleva de las intervenciones a los resultados de largo plazo, en términos del dismantelamiento de las prácticas discriminatorias. Además, asegurar que los objetivos de los distintos niveles cumplan con los criterios SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes, y Temporales).

MÓDULO 1. DISEÑO

a. Características del programa

Antecedentes. En 2001, el Congreso agregó la cláusula antidiscriminatoria en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM) y en el 2003 se publicó la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (LFPED) (2003), que incluyó la creación del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED) como el órgano rector de la política antidiscriminatoria. En 2014, la reforma a la LFPED derivó en el diseño del Programa Especial (antes institucional) denominado *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación* (PRONAIND), cuyo diseño e implementación estaría a cargo del CONAPRED. Hasta la fecha, el CONAPRED ha publicado dos PRONAIND: 2014-2018 y 2021-2024. El Programa Presupuestario P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación” (Pp) refleja el trabajo que realiza el CONAPRED para cumplir con el mandato de la LFPED, incluyendo la implementación del PRONAIND.

El único cambio significativo que ha tenido el Pp fue en su clasificación programática, al pasar de “E - Prestación de servicios públicos” a “P – Planeación, seguimiento y evaluación de políticas públicas” en 2014, cambio solicitado por el CONAPRED y recomendado por la Evaluación de Consistencia y Resultados realizada al programa presupuestario E011 que precedió al P024. Este cambio se dio para reflejar de mejor manera los objetivos del Consejo, establecidos en la LFPED, de “Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato (...)” y de “Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación” (INAP, 2012: 118).

Identificación del Pp. El nombre del Programa Presupuestario es P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación” y la Unidad Responsable de su operación es el EZQ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Problema. De acuerdo con el diagnóstico del Pp (CONAPRED, 2022: 19), el problema que busca resolver es el siguiente: “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”.

Alineación al PND y a otros programas derivados. El documento de Diagnóstico del Pp menciona su alineación con el principio del PND “No dejar a nadie atrás y nadie afuera”. Aunque no se menciona en el diagnóstico del Pp, éste también contribuye al cumplimiento de algunos objetivos y estrategias de otros programas derivados del PND, específicamente, el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024, el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024.

Objetivo general y objetivos específicos. De acuerdo con el árbol de objetivos del diagnóstico del Pp, el objetivo que busca es el siguiente: “Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIND contrarrestan las prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud educación, seguridad social, administración y procuración de justicia” (CONAPRED, 2022: 19). Este objetivo se trasladó al propósito de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) de la siguiente manera: “Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas, en coordinación con el CONAPRED, desarrollan acciones para combatir prácticas discriminatorias que contribuyen al cumplimiento de los

objetivos del PRONAIIND". Este propósito contribuye al Fin de "Contribuir al desmantelamiento de prácticas discriminatorias" (CONAPRED, 2023a).

Descripción de los bienes y/o servicios que otorga. Según la MIR del Pp, éste tiene tres componentes, que reflejan los bienes y servicios que otorga: 1) "Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas", 2) "Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizados", y 3) "Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas".

Identificación de las poblaciones potencial y objetivo. El Diagnóstico del Pp señala que la población potencial 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" (CONAPRED, 2022: 21). Adicionalmente, el documento menciona que "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)" (CONAPRED, 2022: 21, nota al pie 11). A partir de esta definición de la población potencial, el CONAPRED definió a la población objetivo como "las instancias que forman parte de la Junta de Gobierno del CONAPRED¹ y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND" (CONAPRED, 2022: 21). En total, el Consejo tiene identificadas a 37 instancias de la Administración Pública Federal (APF), sin considerar a las entidades federativas, municipios, sector privado, instituciones del sistema educativo nacional, con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil.

Presupuesto. El presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal 2023 es de \$150,944,674.00 MXN, según el presupuesto calendarizado entregado por la UR (CONAPRED, 2023b: 2). De acuerdo con la página web de Transparencia Presupuestaria (2023), el presupuesto aprobado es de \$149,585,303.00 MXN. El monto pagado al segundo trimestre de 2023 era de \$60,747,767.00 MXN.

¹ Las instancias que forman parte de la Junta de Gobierno del CONAPRED son las siguientes: "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" (CONAPRED, 2022: 22).

b. Análisis del problema público o necesidad

1. ¿El Pp cuenta con un documento diagnóstico que presente el problema o necesidad pública que justifica el diseño del Pp?

Consideraciones

Respuesta	Consideraciones
No	<ul style="list-style-type: none"> - La instancia evaluadora deberá presentar, como producto de esta evaluación, una propuesta de definición del problema que atiende el Pp; de los árboles de problemas y objetivos; así como de identificación y caracterización de la población potencial y objetivo. Estos elementos contribuirán a la integración o mejora del diagnóstico del Pp, con base en el documento Aspectos a considerar. - Para dar respuesta a esta evaluación, la instancia evaluadora sustentará su análisis o propuesta en fuentes estadísticas oficiales, documentos normativos e institucionales, así como en estudios e informes nacionales e internacionales relacionados con el problema o necesidad pública que motiva la existencia del Pp.
Sí	<ul style="list-style-type: none"> - El diagnóstico proporcionado contempla algunos o todos los elementos establecidos en el documento Aspectos a considerar. La instancia evaluadora deberá señalar puntualmente los elementos que se identifican en el documento de diagnóstico, así como aquellos faltantes. - El diagnóstico del Pp se considerará el insumo principal para dar respuesta a la evaluación. No obstante, la instancia evaluadora podrá fortalecer su análisis y valoración con otras fuentes de información relacionadas con el problema o necesidad pública que motiva la existencia del Pp. - La instancia evaluadora deberá presentar, como producto de esta evaluación, en caso de considerarlo necesario, la propuesta de mejoras específicas al documento diagnóstico del Pp, con base en el análisis, valoración y principales hallazgos que deriven de esta evaluación.

Respuesta: Sí. No procede valoración cuantitativa.

Justificación:

El Pp cuenta con el documento “Diagnóstico del Programa Presupuestario P024 ‘Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación’”, el cual presenta el problema público que justifica el diseño del Pp: “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”. El diagnóstico se estructura siguiendo todos los elementos establecidos en el documento *Aspectos a considerar para la elaboración del diagnóstico de los programas presupuestarios de nueva creación o con cambios sustanciales que se propongan incluir en la Estructura Programática del Presupuesto de Egresos de la Federación* (en adelante, *Aspectos a considerar* o *Aspectos*), emitido por la SHCP y Coneval, e incluye dos subsecciones adicionales en el apartado de “Antecedentes”.

Diagnóstico del Pp 024	Documento “Aspectos a considerar”
Antecedentes <ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza y concepto del fenómeno discriminatorio - Prácticas discriminatorias 	Antecedentes
Identificación, definición y descripción del problema <ul style="list-style-type: none"> - Definición y descripción del problema - Estado actual del problema - Evolución del problema - Experiencias de atención - Árbol de problemas 	Identificación, definición y descripción del problema o necesidad <ul style="list-style-type: none"> - Definición del problema - Estado actual del problema - Evolución del problema - Experiencias de atención - Árbol del problema
Objetivos <ul style="list-style-type: none"> - Árbol de objetivos - Determinación y justificación de los objetivos del programa - Aportación del programa a los objetivos de Planeación Nacional 	Objetivos <ul style="list-style-type: none"> - Árbol del objetivo - Determinación de los objetivos del programa - Aportación del programa a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y de la Institución
Cobertura <ul style="list-style-type: none"> - Identificación y caracterización de la población potencial - Identificación y caracterización de la población o área de enfoque objetivo - Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo - Frecuencia de actualización de la población 	Cobertura <ul style="list-style-type: none"> - Identificación y caracterización de la población o área de enfoque potencial - Identificación y caracterización de la población o área de enfoque objetivo - Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo - Frecuencia de actualización de la población o área de enfoque potencial y objetivo
Análisis de alternativas	Análisis de alternativas
Diseño del programa propuesto con cambios sustanciales <ul style="list-style-type: none"> - Modalidad del programa - Diseño del programa - Previsiones para la integración y operación del padrón de beneficiarios - Matriz de Indicadores para Resultados 	Diseño del programa propuesto con cambios sustanciales <ul style="list-style-type: none"> - Modalidad del programa - Diseño del programa - Previsiones para la integración y operación del padrón de beneficiarios - Matriz de Indicadores para Resultados
Análisis de similitudes o complementariedades	Análisis de similitudes o complementariedades
Impacto presupuestario	Presupuesto

Si bien es cierto que la estructura del diagnóstico corresponde con la sugerida por los *Aspectos a considerar*, el contenido de algunas secciones y subsecciones presenta algunas áreas de mejora para que corresponda con los criterios y recomendaciones del documento de *Aspectos*. En las siguientes secciones de la evaluación se identificarán los principales aspectos a mejorar y se harán recomendaciones específicas para atenderlos.

2. ¿El problema o necesidad pública que busca atender el Pp cuenta con las características siguientes?

Criterios de valoración:

- Se define de manera clara, concreta, acotada y es único (no se identifican múltiples problemáticas).
- Se formula como un hecho negativo o como una situación que puede ser revertida.
- Identifica a la población objetivo de manera clara, concreta y delimitada.
- Identifica un cambio (resultado) sobre la población objetivo (es decir, no solo se define como la falta de un bien, servicio o atributo).

Respuesta: Sí, Nivel 4.

Nivel	Criterios
4	Cuenta con los cuatro criterios de valoración

Justificación:

De acuerdo con el documento de diagnóstico del Pp, el problema público que busca atender es el siguiente: "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".

Criterio a. Este problema se define de manera **concreta y es único**, porque se refiere a un fenómeno específico (las prácticas discriminatorias institucionalizadas en el servicio público de los ámbitos seleccionados), que se define en el mismo diagnóstico: son prácticas discriminatorias las "conductas, comportamientos, acciones (informales o formalizadas) 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".

Sin embargo, su redacción es **parcialmente clara**, porque puede interpretarse de una manera distinta a como se describe el problema en el diagnóstico. El fraseo actual es que las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIND "institucionalizan" prácticas discriminatorias en el servicio público, lo que puede interpretarse como una acción deliberada de dichas instancias, sin embargo, con base en la descripción del problema, las prácticas no necesariamente se institucionalizaron de esa manera, sino que son el efecto de varios factores, algunos de ellos estructurales, más que de intenciones o decisiones de quienes han dirigido dichas instancias. En ese sentido, se sugiere el siguiente fraseo para ese segmento del problema: "Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIND tienen prácticas discriminatorias institucionalizadas en el servicio público en los ámbitos de salud, educación, trabajo, administración y procuración de justicia".

El problema es **acotado parcialmente**, pues, aunque se refiere a un conjunto específico de prácticas discriminatorias –las que están institucionalizadas en 37 instancias de la Administración Pública Federal (APF)– y no al universo posible de prácticas que podría atender una institución con un mandato legal amplio como el Conapred (que incluye, por ejemplo, a poderes públicos federales y población en general), no describe específicamente qué prácticas discriminatorias son de interés para el Pp. En el Anexo A1 del diagnóstico se mencionan más de 70 prácticas en cuatro ámbitos institucionales (sistema educativo, sistema de salud, seguridad social, trabajo, procuración y administración de justicia). Sin embargo, tienen

un nivel de agregación distinto (algunas son muy generales, otras específicas), no se especifica en cuáles instancias ocurren ni se aclara si alguna corresponde a más de una institución.

En ese sentido, y considerando la capacidad del Consejo, se sugiere, primero, **identificar las prácticas discriminatorias concretas en instancias específicas que tienen un impacto significativo en las brechas de desigualdad y el goce efectivo de derechos** (ambos fines de interés para el Conapred), y limitar el problema público –y por lo tanto, los esfuerzos institucionales– en contrarrestar dichas prácticas clave. El Consejo puede utilizar los recursos destinados a estudios para identificar las prácticas clave, como lo hicieron en el caso de la investigación sobre diversidad y discriminación en las empresas del sector servicios de la ciudad de México o el documento *Desiguales, invisibles y excluidos: discriminación presupuestaria y grupos vulnerables 2010-2013*, las cuales muestran ejemplos concretos de prácticas (aunque en esos casos no se referían específicamente a las del sector público federal). Para aumentar el alcance de los recursos destinados a esta labor, podrían retomar buenas prácticas como los concursos de tesis sobre discriminación (organizados por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED) y buscar alianzas con el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) e instituciones públicas para incentivar la investigación y publicación de estudios sobre prácticas discriminatorias concretas en las instituciones clave para el Pp.

Criterio b. El problema se formula como una **situación negativa que es susceptible de revertirse**: la existencia de prácticas discriminatorias en las instancias mencionadas.

Criterio c. El problema también identifica a la **población objetivo** de manera clara, concreta y delimitada: "Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIND".

Criterio d. Por último, el problema refleja un **cambio sobre la población objetivo**, que es el cambio o reducción de dichas prácticas discriminatorias por parte de las instancias mencionadas.

3. ¿Existe justificación teórica o empírica documentada que sustente el tipo de intervención que el Pp lleva a cabo?

Criterios de valoración

Nivel	Criterios
	La justificación teórica o empírica que sustenta el tipo de intervención:
0	No cumple con los criterios de valoración.
1	Se desprende del análisis documentado (estudios, investigaciones, estadísticas oficiales, etc.) de experiencias de atención en el ámbito nacional o internacional.
2	Además del criterio anterior, presenta el análisis de resultados, obstáculos o retos que han encontrado los programas o experiencias de atención identificados.
3	Además de los dos criterios anteriores, presenta evidencia que valida el mecanismo causal que sustenta el diseño del Pp, es decir, la relación entre las causas y el problema central identificado en el Árbol del problema.
4	Además de los tres criterios anteriores, presenta evidencia de efectos positivos atribuibles a los componentes, tipos de apoyo, bienes y/o servicios del Pp.

Respuesta: Sí, Nivel 0.

Nivel	Criterios
	La justificación teórica o empírica que sustenta el tipo de intervención:
0	No cumple con los criterios de valoración.

Justificación:

Criterios 1, 2, 3 y 4. No se identificó evidencia teórica o empírica que analice programas o experiencias de atención en el ámbito nacional o internacional (criterio 1), similares a las intervenciones que realiza el CONAPRED. Por lo tanto, no se identificó un “análisis de resultados, obstáculos o retos” que han encontrado dichos programas o experiencias (criterio 2) ni “evidencia que valida el mecanismo causal que sustenta el diseño del Pp, es decir, la relación entre las causas y el problema central identificado” (criterio 3) ni “evidencia de efectos positivos atribuibles a los componentes, tipos de apoyo, bienes y/o servicios del Pp” (criterio 4). En otras palabras, no se identificó un análisis que muestre el impacto concreto de los componentes que propone el CONAPRED en el combate a las prácticas discriminatorias institucionalizadas en el sector público. Por lo tanto, dado que el Pp no tiene ninguno de los criterios, la calificación es 0.

Sin embargo, la respuesta es “Sí”, pues el Conapred ha hecho un esfuerzo importante por desarrollar un marco teórico sobre la discriminación, que sustenta al Pp, aunque no cumpla con los criterios evaluados. De acuerdo con los documentos compartidos por el Conapred, la decisión de intervenir sobre prácticas discriminatorias institucionalizadas está sustentada en estudios y estadísticas oficiales generadas en fechas recientes, así como en un proceso de discusión y consulta con personas especialistas en el tema. En cuanto a los estudios, la definición del problema se basa, especialmente, en el estudio *Discriminación estructural y desigualdad social*, financiado y publicado por el Conapred y la Comisión Económica para

América Latina (CEPAL), y los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, representativa a nivel nacional y resultado de la colaboración del Conapred con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el CONAHCYT.

En el primer documento, se elabora una propuesta de conceptualización operativa de la discriminación, desde la sociología, que vincula la existencia de prácticas discriminatorias institucionalizadas con la reproducción intergeneracional de las desigualdades en ámbitos clave para el desarrollo de las personas y el goce efectivo de sus derechos humanos. En el caso de la ENADIS 2017, ofrece los primeros resultados representativos a nivel nacional que verifican la existencia de brechas de desigualdad en salud, educación, trabajo, seguridad social y negación de derechos entre las poblaciones históricamente discriminadas y el promedio de la población. En cuanto a las sesiones de consulta con personas especialistas, las minutas compartidas por el Conapred señalan que se realizaron durante 2019, e incluyeron a integrantes de la Asamblea Consultiva del Conapred, personas de la academia, como Patricio Solís – autor del citado estudio sobre discriminación estructural y desigualdad social– y personas servidoras públicas de alto nivel, como el entonces titular del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

Para basar el diseño del Pp en evidencia, se sugiere **revisar hallazgos de investigaciones académicas, informes de organismos internacionales o regionales y evaluaciones** sobre los resultados de intervenciones semejantes al Pp en el ámbito nacional o internacional, en contextos relativamente similares, como las que se han hecho sobre políticas inclusivas en [Brasil](#) (Lima M., 2010) y otros países de [América Latina](#). (Abramo L., Cecchini S. y Morales B., 2019). En el ámbito nacional, se sugiere incorporar en el diseño del tipo de intervención los hallazgos de la Evaluación núm. 1571-GB "Política Pública para el Combate a la Discriminación", de 2018, relacionados con el tipo y, sobre todo, los resultados de las intervenciones, mecanismos de coordinación, conducción, seguimiento, promoción y operación de la política pública (PRONAIND) contra la discriminación.

Con base en lo anterior, se recomienda **complementar el documento de Diagnóstico del Pp con el análisis de este tipo de intervenciones**, en el que se identifiquen resultados, obstáculos o retos, evidencia que valide la lógica causal y de los efectos positivos atribuibles a los componentes. También es importante describir los elementos de dichas prácticas que se retomaran en el diseño del Pp.

c. Análisis de los objetivos del Pp

4. ¿El objetivo central del Pp cuenta con las características señaladas a continuación?

Criterios de valoración:

- a) Identifica a la población objetivo del Pp, es decir, aquella que presenta el problema o necesidad pública que el Pp tiene planeado atender y que cumple con los criterios de elegibilidad.
- b) Identifica el cambio que el Pp busca generar en la población objetivo.
- c) Es único, es decir, no se definen múltiples objetivos.
- d) Corresponde a la solución del problema o necesidad pública que origina la acción gubernamental.

Respuesta: Sí, Nivel 4.

Nivel	Criterios
4	Cuenta con los cuatro criterios de valoración

Justificación:

El objetivo central del Pp, que se establece en el "Árbol de objetivos" del documento de Diagnóstico del Pp es: "Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estrategias para el PRONAIND contrarrestan las prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia".

Criterio a. En este objetivo se identifica la **población objetivo** del Pp como: las instancias de la Junta de Gobierno y estrategias para el PRONAIND, la cual corresponde con la población que presenta el problema público identificado que el Pp tiene planeado atender.

Criterios b, c y d. En el objetivo se identifica **el cambio que el Pp busca generar**, el cual también es su **único objetivo y corresponde a la solución del problema** o necesidad pública que origina la acción gubernamental: que las instancias de la Junta de Gobierno y estrategias para el PRONAIND contrarresten prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia.

Un área de mejora identificada en el documento de diseño del Pp es la **inconsistencia entre las secciones Árbol de objetivos y Determinación y justificación de los objetivos del programa**. Mientras que en el primero el objetivo corresponde al centro del árbol, como indica la Metodología de Marco Lógico, en la determinación y justificación de los objetivos se plantea uno distinto: "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". En ese sentido, se sugiere homologar los objetivos de esta sección con la del árbol de objetivos, señalando claramente cuál es el objetivo central del programa y cuáles son sus objetivos específicos.

5. ¿El objetivo central del Pp contribuye al cumplimiento de alguno de los objetivos o estrategias que se definen en los programas que se derivan del Plan Nacional de Desarrollo (PND) vigente?

Criterios de valoración:

Nivel	Respuesta
0	No se identifica contribución.
4	Sí se identifica contribución.

Respuesta: Sí, Nivel 4.

Nivel	Criterios
4	Sí se identifica contribución

Justificación:

De acuerdo con el documento de Diagnóstico, el objetivo central del Pp contribuye al cumplimiento del principio rector del PND *"No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera"*, específicamente, a los elementos: *"propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; rechazamos 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"*, pues propone la eliminación de prácticas discriminatorias en instancias seleccionadas del servicio público federal.

En el documento de Diagnóstico se menciona también la alineación del Pp con uno de los objetivos estratégicos del Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024 y con el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, programas derivados del PND. A continuación, se describe dicha alineación, y se incluye información que no se encuentra en el Diagnóstico, específicamente, la alineación con las estrategias prioritarias del Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024 y con el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024, también derivado del PND:

Programa derivado del PND	Objetivos	Estrategias prioritarias
Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024	3. Garantizar, promover y proteger los Derechos Humanos mediante políticas públicas y mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.	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.
Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024	3. Impulsar acciones focalizadas para garantizar los derechos humanos de los grupos históricamente discriminados	3.1. Implementar medidas para el pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas, pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas 3.2. Propiciar cambios sociales y culturales para favorecer el pleno desarrollo y bienestar de las personas con discapacidad

		3.3. Eliminar los prejuicios y las prácticas discriminatorias para garantizar los derechos humanos de las personas LGTBTTIQ
--	--	---

En el caso del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, el objetivo central del Pp contribuye a sus seis objetivos.

Objetivos prioritarios del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024
1.- Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito de la salud.
2.-. Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito educativo
3.- Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral
4.-. Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en la seguridad social.
5.- Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito de la seguridad y justicia
6.- Promover y articular la política nacional contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.

Con base en lo anterior, se sugiere incluir en el documento de Diagnóstico la alineación del Pp con los programas derivados del PND.

6. ¿El objetivo central del Pp se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030?

El diagnóstico del Pp no cuenta con un documento donde se indique la alineación del objetivo central con los ODS. Sin embargo, como se describe en el Anexo 2, el Pp se vincula de manera directa con las metas 10.2 y 10.3 del objetivo 10, “Reducción de las desigualdades”, y de manera indirecta con dos metas del objetivo 4, “Educación de calidad”, y una meta del objetivo 5, “Igualdad de género”, como se describe en el siguiente cuadro:

ODS	Metas	Relación con el objetivo central
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad	Las prácticas discriminatorias institucionalizadas en el ámbito educativo contribuyen a que existan disparidades de género y de acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza. En ese sentido, al contrarrestarlas, como propone el objetivo central del Pp, se contribuye indirectamente al logro de la meta.
	4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos	La infraestructura inaccesible para personas con discapacidad y las posibles omisiones de las autoridades escolares ante el acoso escolar son prácticas discriminatorias institucionalizadas en el ámbito educativo, por lo que al contrarrestarlas, como propone el objetivo central del Pp, se contribuye al logro de la meta.
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Las prácticas discriminatorias institucionalizadas en el servicio público son ejemplos de formas de discriminación contra las mujeres y niñas, por lo que, al contrarrestarlas, como propone el objetivo central del Pp, se contribuye indirectamente al cumplimiento de la meta.
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Al contrarrestar las políticas discriminatorias institucionalizadas, como propone el objetivo central, se contribuye directamente a la inclusión social, económica y política de todas las personas, especialmente de quienes son discriminadas por motivos prohibidos de discriminación, como los que se mencionan en la meta.
	10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto	El objetivo central del Pp busca contrarrestar prácticas discriminatorias, lo cual se relaciona directamente con la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias que se describen en la meta.

d. Análisis de la población potencial, objetivo y atendida

7. ¿Las poblaciones potencial, objetivo y atendida del Pp se encuentran correctamente identificadas?

Criterios de valoración:

- a) El Pp identifica a la población total que presenta el problema público o necesidad que justifica su existencia (población potencial).
- b) El Pp identifica a la población que tiene planeado atender para cubrir la población potencial y que es elegible para su atención (población objetivo).
- c) El Pp identifica a la población atendida en un ejercicio fiscal y ésta corresponde a un subconjunto o totalidad de la población objetivo (población atendida).
- d) Las poblaciones potencial, objetivo y atendida son consistentes entre los diversos documentos estratégicos del programa, por ejemplo: diagnóstico, documento normativo, lineamientos operativos, ISD, entre otros.

Respuesta: Sí, Nivel.

Nivel	Criterios
3	El Pp cumple con tres de los criterios de valoración

Justificación:

Criterio a. El Pp identifica a su **población potencial** (total que presenta el problema público) como las autoridades, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, de los Poderes Legislativo y Judicial y órganos constitucionales autónomos 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.

Criterio b. El Pp también identifica a la **población objetivo** (que planea atender) como las instancias que forman parte de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND. Adicionalmente, el documento de Diagnóstico señala en la sección de población objetivo que el Pp "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".

Criterio c. El Pp **no cuenta con un documento donde se cuantifique a la población atendida** que forma parte de la población objetivo durante un ejercicio fiscal. En el Informe Anual de Actividades y Ejercicio Presupuestal se puede inferir ese número, pero no se registra de manera específica con el nombre de "población atendida".

Criterio d. La **población objetivo es consistente entre los diversos documentos** estratégicos del programa (diagnóstico y MIR). Sin embargo, dado que el mandato del Conapred es amplio y considera a una población potencial mayor a la establecida estratégicamente en la definición del problema y la MIR (incluye a entidades federativas, municipios, sector privado, instituciones del sistema educativo nacional,

organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil), la población atendida por el Consejo en un año fiscal también es mayor. Por último, dado que las poblaciones potencial y atendida no se mencionan en la MIR, no se identificaron inconsistencias en la mención a estas poblaciones entre la MIR y el diagnóstico, por lo que se otorgó el criterio d.

Para cumplir con el criterio faltante (criterio c), se sugiere **definir y contabilizar a las instancias atendidas (población atendida)** que forman parte de la población objetivo durante un año fiscal como aquellas que recibieron, al menos, una intervención contemplada en el diseño del Pp que contribuya causalmente al logro del objetivo establecido en el Programa, e incluir esa información en los Informes Anuales de Actividades y Ejercicio Presupuestal.

Una recomendación adicional es **reducir su población objetivo**, considerando las restricciones operativas del Conapred, el alcance del objetivo propuesto en el Pp, las agendas concertadas y el porcentaje de avance en los compromisos de dichas agendas. La atención a 37 instituciones para la eliminación de sus prácticas supone una dispersión importante de recursos escasos, los cuales tendrían una mayor probabilidad de contribuir a lograr los resultados esperados si se concentraran en un número más reducido de instancias y prácticas discriminatorias específicas, como, por ejemplo, las siete integrantes de la Junta de Gobierno, el IMSS (por su importancia para la garantía de los derechos a la salud y la seguridad social en todo el país), la Fiscalía General de la República (por su importancia para el ámbito de procuración de justicia) y la Auditoría Superior de la Federación (por su impacto potencial para impulsar la adopción de medidas contra la discriminación en toda la administración pública federal). De hecho, la meta del indicador de componente relacionado con las agendas de trabajo con instancias de la APF es de siete agendas, lo que refleja la capacidad real que tiene actualmente el CONAPRED para trabajar con otras instancias.

8. ¿El Pp cuenta con información documentada que permite conocer a la población atendida, que cumpla con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Incluye características de la población atendida.
- b) Incluye características del tipo de bien o servicio otorgado.
- c) Se encuentra sistematizada² y cuenta con mecanismos documentados para su depuración y actualización.
- d) Incluye una clave única por unidad o elemento de la población atendida que permite su identificación en el tiempo.

Respuesta: Sí.

Nivel	Criterios
4	El Pp cumple con cuatro de los criterios de valoración

Justificación:

Criterio a. El Pp incluye **características de la población atendida**. En el documento de Diagnóstico del Pp se menciona específicamente cuáles son las instancias integrantes de la Junta de Gobierno del Conapred, las invitadas permanentes, así como los órganos desconcentrados y entidades sectorizadas que cuentan con las atribuciones necesarias para lograr las acciones puntuales del PRONAIIND 2021-2024.

Criterio b. También cuenta con registros administrativos que describen el tipo de asesorías y capacitaciones brindadas, así como minutas de reuniones en las que se discutieron o se da seguimiento a las agendas de trabajo para la implementación del PRONAIIND.

Criterio c. El Conapred cuenta con un **Tablero de control PRONAIIND 2021-2024**, en el cual las instancias participantes en el programa especial pueden cargar los avances de los proyectos que están bajo su responsabilidad, algunos de los cuales son parte de las agendas de trabajo interinstitucionales que se establecen en el nivel de propósito de la MIR. Esta base de datos cuenta con mecanismos documentados para su depuración y actualización.

Criterio d. Cada instancia que forma parte de la población atendida cuenta con una clave que permite su identificación en el tiempo.

² Se entenderá por **sistematizada** que la información se encuentre en bases de datos y disponible en un sistema informático; por actualizada, que el padrón contenga los datos más recientes de acuerdo con la periodicidad definida para el tipo de información; y por depurada, que no contenga duplicidades o beneficiarios no vigentes.

e. Análisis del Instrumento de Seguimiento del Desempeño

9. ¿El ISD del Pp permite obtener información relevante sobre los siguientes elementos de diseño del Pp?

Criterios de valoración:

Nivel	Criterios
	El ISD permite obtener información relevante sobre:
0	El ISD no permite obtener información relevante.
1	La gestión de los principales procesos operativos y de gestión del Pp: actividades relacionadas con la gestión de recursos humanos, tecnológicos y financieros, adquisición de insumos, operación, recepción, registro y supervisión, entre otras, las cuales deben ser necesarias para el cumplimiento del Propósito del Pp, en el caso de la MIR.
2	En el caso de la MIR, además de cumplir con el criterio anterior, el ISD del Pp permite obtener información sobre la generación y/o entrega de los bienes y/o servicios (componentes) del Pp.
3	En el caso de la MIR, además de cumplir con el criterio anterior, el ISD del Pp permite obtener información sobre la cobertura de la población, medida como la población atendida respecto a la población objetivo del Pp.
4	En el caso de MIR, además de cumplir con el criterio anterior, el ISD del Pp permite obtener información sobre el cambio producido en la población objetivo derivado de la ejecución del programa, mediante una variable de resultados (propósito – objetivo central).

Respuesta: Sí, Nivel 2.

Nivel	Criterios
2	En el caso de la MIR, además de cumplir con el criterio anterior, el ISD del Pp permite obtener información sobre la generación y/o entrega de los bienes y/o servicios (componentes) del Pp.

Justificación:

El programa cuenta con una Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), que incluye información de las actividades (nivel 1) e información sobre los bienes y servicios que entrega (componentes, nivel 2). Sin embargo, la MIR, incluyendo las fichas técnicas, no tiene información sobre “la cobertura de la población, medida como la población atendida respecto a la población objetivo del Pp” (nivel 3). Dado que esta pregunta de evaluación es de criterios acumulados, el nivel otorgado es el 2, incluso aunque la MIR cuente con “información sobre el cambio producido en la población objetivo derivado de la ejecución del programa” (nivel 4). La siguiente tabla muestra la información de la MIR relacionada con esta pregunta:

Niveles de valoración	Elementos del programa
Nivel 1: actividades	<ol style="list-style-type: none"> “Proyectos de agendas de trabajo formalizadas para la implementación del PRONAIND. Documentos de sustento 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 antidiscriminatoria.

	3. Diseño de cursos de capacitación estratégica para personas servidoras públicas de instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas”.
Nivel 2: componentes	1. “Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas. 2. Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizados. 3. Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas”.
Nivel 3: información cobertura	Ni la MIR ni las fichas con datos de identificación de los indicadores incluyen información sobre la cobertura de la población (población atendida sobre población objetivo).
Nivel 4: propósito	“Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas, en coordinación con el CONAPRED, desarrollan acciones para combatir prácticas discriminatorias que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del PRONAIIND”.

Nivel 1 - Actividades. El programa cuenta con una actividad para cada componente, lo que permite obtener información relevante sobre la gestión de sus principales procesos operativos, los cuales están relaciones con el desarrollo y entrega de los componentes, que son las capacitaciones, herramientas normativas y de política pública, y las agendas de trabajo. Por lo anterior, se considera que el Pp cumple con el nivel 1. Sin embargo, para fortalecer este nivel de la MIR y entender de forma más comprehensiva los procesos asociados a cada componente, se recomienda agregar las dos o tres actividades imprescindibles para la elaboración y entrega de cada uno. Por ejemplo, para el componente de las capacitaciones podrían ser las siguientes: 1) Identificación de necesidades de capacitación de las personas servidoras públicas de instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas, 2) diseño de las cartas descriptivas y materiales de capacitación, 3) logística para la convocatoria y ejecución de las capacitaciones, 4) ejecución de las capacitaciones, y 5) evaluación de las capacitaciones. De esta manera, la MIR permitiría entender el ciclo de tareas necesarias y suficientes para generar cada uno de los componentes.

Nivel 2 - Componentes. El programa cuenta con los tres componentes enlistados arriba, los cuales se consideran adecuados. Sin embargo, no se ve reflejado el trabajo que realiza la Dirección General Adjunta de Quejas ni el trabajo de cambio cultural que lleva a cabo la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación del CONAPRED. Si bien no todas las actividades realizadas por estas áreas están directamente orientadas al cambio de prácticas de las instancias de Gobierno señaladas en el propósito, un conjunto de ellas sí lo está. Por ejemplo, cuando las quejas ciudadanas recibidas tienen que ver con actos de discriminación de dichas instancias, entonces la resolución de estas quejas sí pasaría por el desarrollo de acciones para combatirlas por parte del Gobierno. Un ejemplo es el caso emblemático reportado en el último Informe Anual de Actividades y Ejercicio Presupuestal del Conapred 2022, en el que se informó que, gracias a las gestiones hechas por el Consejo ante el IMSS por casos relacionados con pensión por viudez para parejas del mismo sexo, la Dirección Jurídica del Instituto emitió un Criterio de Interpretación a la Ley del Seguro Social para garantizar que las parejas del mismo sexo en una relación de concubinato tengan acceso a la “pensión por viudez, asignaciones familiares, y a sus beneficios correlacionados a la Seguridad Social”. Esta medida, atribuible a la acción del Consejo ante el IMSS, contribuye al propósito del Pp: que una instancia estratégica para el PRONAIIND contrarreste prácticas discriminatorias institucionalizadas en instituciones clave del ámbito de la salud.

En el caso del cambio cultural, si hubiera actividades culturales como campañas o eventos para combatir prácticas discriminatorias por parte de personas servidoras públicas de las instancias mencionadas en el propósito, entonces habría que reflejarlas en los componentes de la MIR. Por lo tanto, se recomienda incluir los siguientes dos componentes en la MIR para que reflejen el trabajo que hace el CONAPRED para

combatir prácticas discriminatorias de su población objetivo: 1) Quejas de la ciudadanía sobre actos de discriminación atendidas, y 2) Acciones culturales para combatir prácticas discriminatorias realizadas. Idealmente, se debería sustituir la palabra "acciones" culturales por el tipo de acciones que realizan como eventos, campañas o concursos, de ser posible.

Nivel 3 - Información cobertura. De acuerdo con el Diagnóstico del programa, la población objetivo es la siguiente: "las instancias que forman parte de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estrategias para la implementación del PRONAIIND" (CONAPRED, 2022: 21). En la MIR no se identificó información sobre la cobertura de esta población. Sin embargo, en el Diagnóstico (CONAPRED, 2022: 22) se menciona que para la población objetivo "se tiene identificadas 37 instancias", sin considerar a las "entidades federativas, municipios, sector privado, instituciones del sistema educativo nacional, con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil". Si bien esta es la cuantificación de la población objetivo, no se identificó el dato de cuántas de estas instancias cubre actualmente el CONAPRED. Por lo tanto, el Pp no cumple con el nivel 3. Se recomienda incluir este dato en la MIR mediante el siguiente indicador de nivel de propósito: "Porcentaje de instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estrategias para la implementación del PRONAIIND que reciben algún componente del Pp". Una opción más exigente sería incluir el siguiente indicador del componente 3 sobre las agendas de trabajo: "Porcentaje de instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estrategias para la implementación del PRONAIIND con agendas de trabajo formalizadas".

Nivel 4 - Propósito. El propósito del programa refleja claramente el cambio de comportamiento, de prácticas producido en su población objetivo, que son las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias. Dado que el Pp no cumple con el nivel 3, no se puede otorgar el nivel 4 aunque cumpla con este criterio. Sobre la claridad del propósito, se identificó que la palabra "desarrollan" es ambigua, pues no es claro si se refiere al diseño o a la implementación de las acciones. Por lo tanto, se sugiere sustituir la palabra "desarrollan" por la palabra "implementan" para reducir la ambigüedad, además de que la implementación de las acciones es el resultado esperado de los tres componentes actuales del programa (capacitaciones, herramientas y agendas).

10. ¿Los indicadores que integran el ISD del Pp cumplen con los siguientes criterios?

Respuesta: Sí, Nivel 4.

Nivel	Criterios
4	Todos los criterios de valoración.

Justificación:

El programa cuenta con ocho indicadores en total, distribuidos en los distintos niveles de la MIR como se muestra en la siguiente tabla:

Fin	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados
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 PRONAIIND
Componente	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas
	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas
	Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND
Actividades	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados
	Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el Conapred respecto a los programados
	Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIIND elaborados

Los ocho indicadores cumplen con todos los criterios evaluados. Todos son claros, pues no existen ambigüedades sobre lo que buscan medir. Todos son relevantes, dado que miden directamente los objetivos del resumen narrativo de la MIR con los que están relacionados, usando incluso en el nombre de los indicadores los mismos términos clave de los objetivos. También son económicos, pues siete de los ocho indicadores se obtienen con registros administrativos internos del CONAPRED, que implican un esfuerzo razonable para su actualización y reporte. El único indicador que se mide con una fuente externa es el de nivel de Fin, que corresponde con una variable de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), diseñada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en colaboración con el CONAPRED y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). Todos los indicadores son monitoreables, pues existen registros administrativos del CONAPRED que se podrían usar para una verificación independiente y la ENADIS en el caso del indicador de Fin. Finalmente, todos los indicadores son adecuados en el sentido de que son una base suficiente para obtener información sobre el desempeño del programa.

Sin embargo, algunos indicadores de porcentaje podrían mejorar aún más su claridad incluyendo las variables de comparación y algunos elementos, como se muestra en la siguiente tabla:

Indicador actual	Propuestas de mejora
Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas + impartidas (verbo en participio pasado) + respecto de las programadas (variable de comparación)
Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND	Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND + respecto de las programadas (variable de comparación)
Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados + respecto de los programados (variable de comparación)
Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIIND elaborados	Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIIND elaborados + respecto de los programados (variable de comparación)

Por lo tanto, se recomienda **incluir las variables de comparación** en los cuatro indicadores enlistados (sin signos matemáticos), como ya la tienen los demás indicadores. Es importante incluirlas en el nombre porque el resultado de un indicador puede ser muy distinto, dependiendo de dicha variable. Por ejemplo, el indicador “Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND” podría tener al menos dos variables de comparación, que harían variar su resultado de manera significativa: 1) respecto de las programadas (que son 8 según la meta de este indicador), o 2) respecto del total de las instancias identificadas en la población objetivo (que son 37 según el *Diagnóstico*).

En el **indicador de la Actividad 2** “Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el Conapred respecto a los programados” la unidad de medida del numerador no es consistente con la unidad de medida del nombre del indicador, pues en el numerador se mencionan “instrumentos de diseño de las capacitaciones estratégicas”, mientras que en el nombre del indicador la unidad de medida es “programas pedagógicos”. Por lo tanto, se sugiere homologar los términos entre el nombre del indicador y las variables para evitar confusiones en la medición.

Por último, se recomienda **incluir nuevos indicadores** que permitan dar seguimiento a otro tipo de resultados derivados de los componentes. Por ejemplo, se podría incluir un indicador sobre el incremento de conocimientos y habilidades, como resultado de las capacitaciones, o sobre la aplicación de dichos conocimientos y habilidades en el diseño de acciones antidiscriminatorias por parte de las personas capacitadas, usando el modelo de evaluación de capacitaciones de Kirkpatrick³. En el caso del componente sobre análisis y diagnósticos, se podría incluir un indicador para dar seguimiento al uso de esta información en el diseño e implementación de acciones antidiscriminatorias, por parte de las instancias de la población objetivo. Finalmente, se podría tener otro indicador de resultados para dar seguimiento a casos emblemáticos o buenas prácticas de diseño e implementación de acciones antidiscriminatorias, por parte de las instancias de la población objetivo. En el Anexo 4 se incluye el diseño de los indicadores propuestos.

³ Se sugiere consultar este modelo en: <https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/>

11. ¿Los medios de verificación de los indicadores que integran el ISD del Pp, cumplen con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- Presentan el nombre completo del documento donde se encuentra la información.
- Incluyen el nombre del área administrativa que genera o publica la información.
- Especifican el año o periodo en que se emite el documento y éste coincide con la frecuencia de medición del indicador.
- Indican la ubicación física del documento o, en su caso, la liga de la página electrónica donde se encuentra publicada la información.

Respuesta: Sí, Nivel 2.

Nivel	Criterios
2	Dos de los criterios de valoración

Justificación:

Los ocho indicadores del programa cuentan con una Ficha de Datos de Identificación del Indicador, en la que se incluye la información de los medios de verificación.

Criterios a y c. En todas las fichas se especifica el nombre (criterio a) y el periodo de emisión del medio de verificación (criterio c).

Criterios b y d. Como se detalla en el Anexo 4, en cinco fichas no se mencionan las áreas específicas dentro del CONAPRED (criterio b) que integran la información necesaria para medir los indicadores ni la ubicación física o liga para consultarla (criterio 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 PRONAIIND
- Componente 2: Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas
- Componente 3: Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND.
- Actividad 1: Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados
- Actividad 3: Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIIND elaborados

Por lo tanto, se sugiere especificar ambos elementos para mejorar la transparencia de los medios de verificación.

Por otra parte, **el medio de verificación del indicador de propósito no es adecuado para medir el objetivo** de ese nivel. El indicador es "Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para el cumplimiento del PRONAIIND" y el medio de verificación es "Agendas de trabajo formalizadas", las cuales únicamente permiten conocer cuántas agendas se han formalizado, pero no permite conocer las "Acciones/productos cumplidos derivados de las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas" que es el

numerador del indicador. Por lo tanto, se sugiere incluir un medio de verificación que permita conocer el avance en la implementación de las agendas de trabajo, que cumpla con los criterios evaluados en esta pregunta.

En el caso del **indicador de la Actividad 1** "Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados", se menciona como medio de verificación un "Informe de seguimiento anual", pero en el periodo de emisión del documento se menciona que es "Trimestral", por lo que hay una inconsistencia. Por lo tanto, se sugiere especificar si hay algún documento diferente al informe anual en el que se dé seguimiento de forma trimestral a la elaboración de los documentos de análisis y diagnósticos.

12. ¿Las metas de los indicadores que integran el ISD del Pp, cumplen con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- Se establecen con base en un método de cálculo documentado.
- Cuentan con unidad de medida y son congruentes con el sentido del indicador.
- Se orientan a la mejora del desempeño, es decir, no son laxas ni su cumplimiento se encuentra garantizado.
- Son factibles, considerando la normatividad, los plazos y los recursos humanos, materiales y financieros disponibles.

Respuesta: Sí, Nivel 3.

Nivel	Criterios
3	Tres de los criterios de valoración: unidad de medida, congruencia, orientadas a mejorar el desempeño y factibles.

Justificación:

El programa cuenta con ocho indicadores en total y todos tienen metas en las Fichas de Datos de Identificación del Indicador.

Criterio a. No se identificó el método de cálculo documentado para las metas de los ocho indicadores, razón por la cual el Pp no cumple con el primer criterio de evaluación. Por lo tanto, se recomienda documentar el método de cálculo de las metas de los ocho indicadores, en el que se describa una justificación de cada meta.

Criterio b. Todas las metas cuentan con unidad de medida y son congruentes con el sentido del indicador.

Criterio c. De igual manera, todas las metas, excepto la de nivel de propósito, están orientadas a la mejora del desempeño.

Criterio d. Se considera que las metas son factibles, pues son consistentes con la normatividad, los plazos y los recursos humanos, materiales y financieros disponibles.

A continuación, se presentan recomendaciones para consolidar la meta del indicador de nivel de Propósito:

La meta del indicador de propósito no se considera clara. La meta es 100% de "avance en las agendas de trabajo formalizadas" y en el numerador y denominador se menciona el número "8", que, según la descripción de las variables, hace referencia a las "Acciones/productos derivados de las agendas de trabajo formalizadas (...)" y se agrega que "La variable incluye las herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizados, así como las capacitaciones estratégicas impartidas". Por lo tanto, en el indicador de propósito se están volviendo a medir los componentes de capacitación y de herramientas, lo que es incorrecto, pues se duplica su reporte y a nivel de propósito se deben medir cambios de comportamiento de la población objetivo, en este caso las instancias de gobierno, no la elaboración o entrega de productos o servicios como las capacitaciones y las herramientas.

Por lo tanto, **se recomienda modificar el método de cálculo del indicador de avance de las agendas**, enfocado en dar seguimiento a las medidas antidiscriminatorias diseñadas o implementadas por las instancias de la población objetivo, no por el personal del CONAPRED, como el diseño e implementación de protocolos o programas antidiscriminación, la eliminación de barreras de acceso y ascenso en ciertos ámbitos, el reforzamiento de acciones y sanciones contra la discriminación, entre otros. Normalmente, hay dos opciones para diseñar porcentajes de avance. La primera consiste en medirlo sobre una base del 100% y asignar puntos porcentuales a cada elemento de la agenda, de tal manera que conforme se implemente cada elemento, se avance hacia el 100%. La segunda es dividir los elementos de la agenda en módulos o grupos y asignar puntos porcentuales a cada módulo o grupo, de tal manera que conforme se implemente cada módulo o grupo, se avance hacia el 100%. Esta segunda opción se usa cuando hay demasiados elementos por medir, y agruparlos resulta más claro y gestionable. En este caso, habría que dar seguimiento al avance de cada agenda y luego obtener el porcentaje de avance general calculando el promedio general de los porcentajes de avance de cada agenda. En cualquier caso, es importante documentar de qué manera se medirá el avance en la implementación de las agendas de trabajo.

f. Consistencia programática y normativa

13. ¿La modalidad presupuestaria del Pp es consistente con el objetivo que éste persigue, con los bienes y/o servicios que genera, con sus actividades sustantivas y, en conjunto, con su mecanismo de intervención?

Respuesta: Sí, la modalidad es consistente con el diseño del programa.No procede valoración cuantitativa.

Justificación:

El programa es modalidad P, la cual, de acuerdo con el Manual de Programación y Presupuesto 2023 contiene "Actividades destinadas al desarrollo de programas y formulación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas y sus estrategias, así como para diseñar la implantación y operación de los programas y dar seguimiento a su cumplimiento". **Esta modalidad es consistente con el objetivo del programa**, pues busca que instancias de gobierno desarrollen programas y políticas públicas orientadas a combatir las prácticas de discriminación en distintos ámbitos. Para lograrlo, se formalizan agendas con dichas instancias, se imparten capacitaciones y se elaboran herramientas, los cuales son componentes comunes para acompañar el desarrollo de programas y políticas públicas. Por lo tanto, la modalidad también es consistente con los bienes y servicios que entrega y sus actividades sustantivas. Dado que su mecanismo de intervención consiste en brindar estos productos y servicios al personal de las instancias de gobierno encargado de desarrollar programas y políticas públicas, la modalidad también es consistente con su mecanismo de intervención.

Antes de 2014, el programa estaba clasificado en la modalidad E - Prestación de servicios públicos, pues el CONAPRED también presta el servicio jurídico de atención de quejas de discriminación de las personas. Sin embargo, a raíz de una evaluación de Consistencia y Resultados y de la solicitud del CONAPRED a la SHCP, en 2014 se cambió a la modalidad P para reflejar de mejor manera los objetivos del Consejo, establecidos en la LFPED, de "Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato (...)" y de "Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación" (INAP, 2012: 118). Como se justificó en el primer párrafo, este cambio y la modalidad actual del programa se consideran adecuados.

g. Complementariedades, similitudes y duplicidades

14. ¿En la estructura programática de la APF vigente, se identifican los Pp que sean similares, se complementen o se dupliquen con el Pp evaluado?

Respuesta: No procede valoración cuantitativa.

El documento de Diagnóstico del programa incluye un apartado denominado "**Análisis de similitudes o complementariedades**" y un anexo (4) en el que se enlistan y describen los Pp que tienen similitudes y complementariedades. El anexo 5 de esta evaluación es una actualización de este análisis, con base en la estructura programática del ejercicio fiscal 2023.

En el documento de Diagnóstico de 2022 se identificaba **complementariedad con seis Pp**: 1) P022. Programa de Derechos Humanos, 2) S244. Inclusión y Equidad Educativa, 3) E009. Promoción del Respeto a los Derechos Humanos y Atención a Víctimas del Delito, 4) E018. Coordinar las publicaciones, realizar investigaciones, promover la formación académica y divulgación, así como ofrecer servicios bibliohemerográficos en materia de derechos humanos, 5) P004. Desarrollo integral de las personas con discapacidad, y 6) S010. Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. De estos Pp, no se identificó información pública de dos de ellos (S244 y E009) para el ejercicio fiscal 2023, por lo que no se incluyeron en el Anexo 5 de esta evaluación. En el caso del S010 hubo un cambio de modalidad y de nombre, quedando como el Pp P010. Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, de forma similar al cambio que tuvo el programa evaluado en 2014. Y en el caso del E018 hubo un cambio de nombre para quedar así: "Realizar acciones que permitan apoyar el desarrollo de estudios y promover el divulgar los Derechos Humanos de las personas y grupos sociales más vulnerables".

Los otros cuatro Pp se mantuvieron en el análisis, pero se identificó que existe similitud en lugar de complementariedad con tres de ellos: 1) P022. Programa de Derechos Humanos, 2) P010. Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, y 3) P004. Desarrollo integral de las personas con discapacidad. Son similares, pues los tres programas buscan coordinar a las instancias de la APF para garantizar los derechos humanos, especialmente de poblaciones históricamente discriminadas, y lo hacen con componentes similares como la capacitación, el acompañamiento técnico y la incidencia en el marco normativo. No se consideran complementarios en el sentido de que, aunque atienden a instancias de la APF, no entregan servicios distintos, son servicios muy similares. Sin embargo, no hay duplicidad porque existe una coordinación entre la Unidades Responsables de estos Pp para no duplicar esfuerzos.

Por último, **se agregó una complementariedad con el Pp S298**. Atención de Planteles Públicos de Educación Media Superior con estudiantes con discapacidad (PAPPEMS) que persigue un objetivo similar al anterior S244. Inclusión y Equidad Educativa, aunque el S298 está limitado al nivel de Media Superior, a diferencia del S244 que incluía educación básica y superior, y a los planteles que ofrecían "los servicios de educación a indígenas, migrantes, educación especial y telesecundarias". Hay complementariedad porque atienden a instancias de la APF del sector educativo, pero con componentes diferentes. El Pp S298 lo hace con recursos económicos para infraestructura y el Pp evaluado con acompañamiento, capacitación e información.

MÓDULO 2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y ORIENTACIÓN A RESULTADOS

h. Instrumentos de planeación

15. ¿Existe un plan estratégico del Pp que cumpla con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Es producto de ejercicios de planeación institucionalizados, es decir, sigue un procedimiento establecido en un documento oficial o institucional.
- Abarca un horizonte de al menos cinco años.
- Establece cuáles son los resultados que se pretenden alcanzar con la ejecución del Pp, es decir, el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores.
- Cuenta con indicadores del desempeño para medir los avances en el logro de sus objetivos.

Respuesta: Sí, Nivel 2.

Nivel	Criterios
2	Dos de los criterios de valoración

Justificación:

El Pp no cuenta con un plan estratégico específico al Pp, pero sí existe un plan estratégico institucional del CONAPRED. Dado que el Pp refleja el trabajo que realiza la institución en su conjunto, excepto por la atención de quejas, se considera que sí existe una planeación estratégica del Pp. Esta planeación se encuentra en el documento denominado "Plan Estratégico 2019 CONAPRED". En el siguiente cuadro se muestra la relación estrecha que existe entre los elementos del Plan Estratégico Institucional y el Pp.

Elementos	Plan Estratégico 2019 CONAPRED	Pp P024
Objetivo	Objetivo general: El desmantelamiento de las prácticas discriminatorias concretas y registrables que ocurren y persisten en los ámbitos públicos de los sectores clave para la igualdad sustantiva de las personas (como la salud, la seguridad social, la educación, el trabajo, la procuración y administración de justicia), las cuales restringen de forma sistemática el acceso o goce a los derechos y oportunidades que ofrecen dichos ámbitos a las poblaciones históricamente discriminadas, generando o acentuando la desigualdad social.	Fin: Contribuir al desmantelamiento de prácticas discriminatorias . Propósito: Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas, en coordinación con el CONAPRED, desarrollan acciones para combatir prácticas discriminatorias que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del PRONAIIND.
Ámbitos / sectores clave	Laboral-trabajo, seguridad social, salud, educación y justicia	Laboral-trabajo, seguridad social, salud, educación y justicia
Tipos de intervención	Funciones sustantivas: <ul style="list-style-type: none"> Generador de modelos y metodologías de sensibilización, capacitación y comunicación para el cambio cultural. 	Componentes: <ol style="list-style-type: none"> Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la

	<ul style="list-style-type: none"> • Generador de modelos teórico-analíticos y metodológicos útiles. 	Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Generador de evidencia y herramientas para orientar la planeación, la programación, presupuestación, implementación y control de la AP. 	b) Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsor de casos paradigmáticos y generador de estándares para orientar la armonización normativa-procedimental. 	c) Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizados.
	<ul style="list-style-type: none"> • Promotor de la expansión geográfico-territorial de una institucionalidad pública antidiscriminatoria. 	No hay algo específico en el Pp relacionado con esta función sustantiva.

Criterio a. Esta planeación estratégica es producto de un ejercicio de planeación participativa para elaborar el Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación (PRONAIND) 2019-2024, que inició en el primer semestre de 2018 con el "Seminario para la Estructuración del Fenómeno Discriminatorio como Problema Público" y con la elaboración del documento de *Diagnóstico*, antes referido. Entre enero y abril de 2019 se llevaron a cabo tres talleres con el equipo directivo para realizar este Plan Estratégico 2019-2024, retomando los resultados de las consultas realizadas para el PRONAIND y en el contexto del cambio de administración federal en 2018. Este proceso de planeación se sustenta en el artículo 30, numeral I de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, según el cual la Presidencia del Consejo tiene la atribución de planear el funcionamiento del Consejo, y en el artículo 20, numeral XXII, en el que se establece que el Consejo tiene la atribución de "Elaborar, coordinar y supervisar la instrumentación del Programa, que tendrá el carácter de especial y de cumplimiento obligatorio de conformidad con la Ley de Planeación". Sin embargo, no se identificó un procedimiento establecido en un documento oficial o institucional (criterio a) en el que se establezcan las disposiciones para elaborar los ejercicios de planeación estratégica.

Criterio b. A pesar de lo anterior, el Plan Estratégico abarca un horizonte de cinco años (criterio b), de 2019 a 2024.

Criterio c. También establece los resultados que se pretenden alcanzar (criterio c), es decir, el objetivo central, que se orienta al desmantelamiento de prácticas discriminatorias en ámbitos clave, al igual que el Pp (ver cuadro de arriba). Adicionalmente, el Plan establece en cada ámbito (laboral-trabajo, seguridad social, salud, educación y justicia) "Objetivos Estratégicos", "Áreas de Resultados Estratégicos Esperados", "Resultados de Gestión Esperados", "Líneas de Acción Estratégicas" y "Prioridades programáticas para 2019", además de una "Agenda transversal antidiscriminatoria" y una "Agenda coyuntural antidiscriminatoria".

Criterio d. El PEI no incluye indicadores de desempeño para medir los avances en el logro de sus objetivos (criterio d).

Se identificaron algunas áreas de oportunidad en el PEI. Primero, no es clara la relación, traslape y/o coordinación entre los distintos instrumentos de planeación en los que se incluyen resultados y actividades del CONAPRED: PRONAIND, PEI, PAT y Pp. La existencia de estos cuatro instrumentos no es problemática, pero sí se considera un área de oportunidad que no se haga una integración consistente entre estos instrumentos, de forma explícita. Por ejemplo, como se describió más arriba, el PEI, al igual que el PRONAIND, tiene una relación estrecha con el Pp, pero en ningún momento se menciona el Pp en

la planeación ni se describe esta relación ni qué resultados o actividades sí incluye el Pp y cuáles no. Por lo tanto, se recomienda que en los siguientes documentos de planeación que elabore el CONAPRED se describa de forma explícita la relación entre las distintas herramientas de planeación y se haga un esfuerzo por hacerlos consistentes. Adicionalmente, en el documento "Ejercicio de planeación para definición del Programa de Trabajo 2023" se menciona frecuentemente la alineación de las actividades propuestas con los objetivos Plan de Gestión 2023-2026, lo cual añade un nivel más de planeación cuya relación con los demás instrumentos de planeación tampoco es clara.

En segundo lugar, los resultados descritos en las "Áreas de Resultados Estratégicos Esperados" hacen referencia a distintos niveles de una teoría de cambio. Algunos hacen referencia a los resultados para las poblaciones finales en términos de inclusión o reducción de brechas como, por ejemplo, "Reducción de la brecha de cobertura en servicios de seguridad social para las personas de cinco grupos sociales", mientras que otros hacen referencia a medidas para alcanzar dichos resultados como, por ejemplo, "Incorporación de medidas de inclusión y trato igualitario en las principales normas y protocolos de atención que afectan a los grupos históricamente discriminados".

Relacionado con el punto anterior, no se identificaron claramente las cadenas causales que reflejen, por una parte, los resultados que se esperan alcanzar y, por otra parte, los medios que se emplearán para ello. Si bien se deduce que hay una relación de causalidad entre los distintos niveles de cada Agenda ("Objetivos Estratégicos", "Áreas de Resultados Estratégicos Esperados", "Resultados de Gestión Esperados", "Líneas de Acción Estratégicas"), esta relación no siempre es fácil de identificar porque visualmente cada nivel está separado y en cada nivel se usan términos distintos.

Adicionalmente, algunos objetivos o resultados no cumplen con las características SMART⁴. Por ejemplo, en la agenda del ámbito laboral-trabajo, se incluye como resultado estratégico "Reducción de las principales brechas de discriminación indirecta en sectores económicos clave (...)". En realidad, este debería ser el objetivo estratégico de la agenda, el cual se lograría mediante el desmantelamiento de las prácticas discriminatorias (que actualmente es el objetivo estratégico). En esta misma agenda, otro resultado estratégico es "Reducción de restricciones clave que limitan el acceso al mercado laboral". Se considera que estos resultados no agregan nada de fondo a la lógica general de la planeación, pues solo se está diciendo que se hará esto en el ámbito laboral, pero no se especifican el "conjunto reducido, pero significativo de prácticas", las "principales brechas de discriminación" ni las "restricciones clave".

Por lo tanto, a partir de estas áreas de oportunidad, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Primero, elaborar una metodología de planeación estratégica para integrar de forma coherente los distintos instrumentos de planeación del CONAPRED (PRONAIIND, PEI, PAT y Pp), con la que se pueda entender claramente la relación que tienen entre sí. En esta metodología se deberá describir de qué manera los instrumentos integrarán la planeación del Pp.
- Segundo, se sugiere que los instrumentos de planeación definan con más precisión las prioridades en las que se deberán concentrar los esfuerzos del CONAPRED y específicamente del Pp, más allá de señalar los ámbitos / sectores de intervención. Si bien se señalan algunas brechas y prácticas

⁴ Los criterios SMART, ampliamente usados en ejercicios de diseño de objetivos y planeaciones, hacen referencia a que los objetivos sean específicos (*specific*), medibles (*measurable*), alcanzables (*achievable*), realistas (*realistic*) y oportunos (*time-bounded*). También existen los criterios CREMA, usados por el CONEVAL en México. Para más información, se sugiere revisar la *Metodología para la aprobación de indicadores de los programas sociales* del CONEVAL (páginas 39 y 40). Si bien en esta Metodología los criterios se usan para el diseño de indicadores, también se usan ampliamente para el diseño de objetivos.

discriminatorias, el espectro sigue siendo muy amplio y no es claro en qué prácticas y brechas concretas se centrarán los esfuerzos.

Para atender lo anterior, se sugiere adoptar una metodología de planeación que ayude a aclarar cada nivel de la teoría de cambio del Pp y del CONAPRED en general. Específicamente, se considera importante distinguir entre:

1. Los **resultados a largo plazo**, que deben referirse a la reducción de brechas socioeconómicas provocadas por la discriminación.
2. Los **resultados a mediano plazo**, que deben referirse al desmantelamiento de prácticas discriminatorias en las instancias de la población objetivo del Pp.
3. Los **resultados a corto plazo**, que deben referirse al incremento de conocimientos y capacidades del personal de las instancias de la población objetivo, así como la disponibilidad de herramientas, para identificar y contrarrestar las prácticas discriminatorias.
4. Las **intervenciones o líneas de acción** para lograr los resultados de corto, mediano y largo plazo. En este nivel se reflejarían los componentes del Pp o funciones sustantivas del PEI actual.

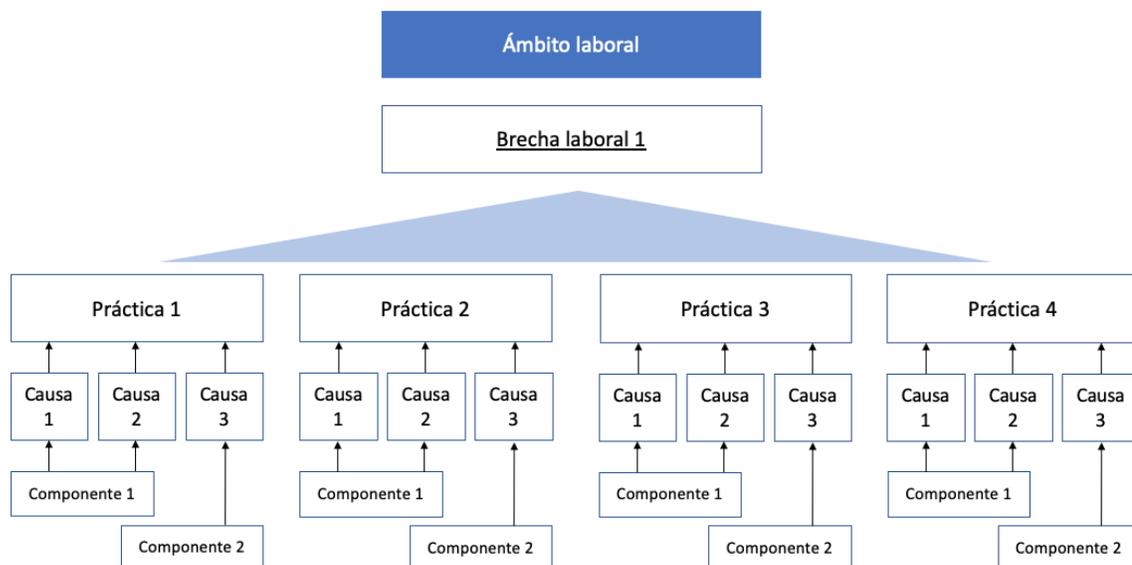
Se considera importante que haya consistencia entre estos niveles a través de las agendas, y que se revise cuidadosamente la lógica causal que lleva de las intervenciones a los resultados de largo plazo. También se sugiere usar una representación visual de estas cadenas causales que ayude a ver el conjunto de la lógica causal de forma accesible, como en el ejemplo siguiente.

Gráfico. Elementos de la cadena causal de un ámbito



Fuente: elaboración propia.

Gráfico. Elementos de la cadena causal de una brecha específica en un ámbito



Fuente: elaboración propia.

- Tercero, se sugiere asegurar que los objetivos de los distintos niveles cumplan con los criterios SMART. Específicamente, se recomienda:
 1. Que los resultados de largo plazo en cada agenda / ámbito especifiquen claramente cuál será el conjunto reducido de brechas que se buscarán reducir.
 2. Que los resultados de mediano plazo también especifiquen las prácticas que explican la existencia de esas brechas, diferenciando claramente entre las brechas y las prácticas que las explican. En las figuras del PEI actual asociadas a cada ámbito se confunden brechas con prácticas discriminatorias que las explican, y no queda claro qué prácticas explican qué brechas.
 3. Que los resultados de corto plazo especifiquen de forma muy concreta cuáles son las acciones que deberían diseñar e implementar las instancias en cada ámbito. En lugar de decir "Establecimiento de políticas públicas proactivas para la eliminación de la discriminación", sería importante especificar qué políticas públicas se tendrían que hacer concretamente para eliminar las prácticas discriminatorias priorizadas.
 4. Que las intervenciones o líneas de acción especifiquen qué hará el CONAPRED para lograr que las instancias de la población objetivo realizan esas acciones para contrarrestar las prácticas discriminatorias. En lugar de decir de forma genérica "Desarrollo de materiales y contenidos" sería importante especificar qué materiales y contenidos concretos son los que servirán para empujar el cambio de prácticas. En lugar de decir "análisis del marco normativo" es importante especificar qué disposiciones de este marco son las que se consideran prácticas discriminatorias y qué acciones concretas hará el CONAPRED para contrarrestarlas.

De lo contrario, se estarían mencionando las funciones sustantivas del Consejo, pero no se estaría planeando realmente, se estaría aplazando la decisión de qué brechas, qué prácticas, qué cambios de capacidades y qué acciones se priorizarán para lograr el cambio que se espera. De manera complementaria, se sugiere mantener el enfoque de prácticas discriminatorias y alinearlos con el Plan de Gestión 2023-2026. Mantener este enfoque se considera valioso porque representa un avance en términos de delimitación del problema, definición de objetivos y componentes e

identificación de poblaciones potencial y objetivo, en comparación con enfoques anteriores del Pp que fueron señalados como insuficientes en evaluaciones previas por su generalidad, dispersión y falta de enfoque para maximizar el impacto de los recursos materiales y humanos del Consejo.

16. ¿El Plan Anual de Trabajo (PAT) de la(s) UR que operan el Pp cumple con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Es producto de ejercicios de planeación institucionalizados, es decir, siguen un procedimiento establecido en un documento oficial.
- b) Se consideran los bienes y/o servicios que se producen con el presupuesto del Pp.
- c) Establece metas que contribuyan al logro del objetivo central del Pp, a través de la entrega o generación de sus bienes y/o servicios.
- d) Se revisa y actualiza periódicamente.

Respuesta: Sí, Nivel 3.

Nivel	Criterios
3	Tres de los criterios de valoración

Justificación:

El Pp no cuenta con un plan anual de trabajo (PAT) específico del Pp, pero sí existe un PAT de toda la organización, denominado "Ejercicio de planeación para definición del Programa de Trabajo 2023", el cual, al igual que el PEI, tiene una relación estrecha con el Pp dado que, como ya se mencionó, el Pp aglutina gran parte del trabajo que realiza el CONAPRED. Dicho documento se complementa con un documento de Excel denominado "Programa de trabajo 2023. Pestaña: 'Programación'" en el que se intentan relacionar los distintos instrumentos de planeación y calendarizar las metas de cada objetivo durante el año 2023.

Criterio a. Este PAT es resultado de un ejercicio de planeación, pero no se identificó que esté institucionalizado (criterio a), es decir, que siga un procedimiento establecido en un documento oficial. Como se mencionó anteriormente, el artículo 30, numeral I de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece que la Presidencia del Consejo tiene la atribución de planear el funcionamiento del Consejo, pero no se identificó algún documento en donde se describa el proceso a seguir para elaborar los PAT. Por lo tanto, el Pp no cumple con este criterio.

Criterio b. A lo largo del documento se describen los bienes y servicios (criterio b) que producen las distintas áreas del CONAPRED con el presupuesto del Pp, por lo que sí se cumple con este criterio. Sin embargo, no se relacionan explícitamente las actividades descritas con los componentes de la MIR del Pp. Por lo tanto, se sugiere incluir el Pp en los siguientes PAT, señalando claramente la relación entre sus objetivos (resumen narrativo) y las actividades que planean las distintas áreas en el PAT, de tal manera que quede claro qué se incluye y qué se excluye del Pp.

Criterio c. Por otra parte, el PAT sí incluye metas (criterio c) para todas las áreas del Pp, las cuales contribuyen a su objetivo de que las instancias de la población objetivo desarrollen prácticas antidiscriminatorias, por lo que sí cumple con este criterio. Sin embargo, estas metas no se relacionan con la MIR del Pp y son distintas a las metas de los indicadores del Pp. Por lo tanto, se recomienda relacionar explícitamente las metas del PAT que también están en la MIR y asegurar que haya consistencia entre ambos conjuntos de metas.

Criterio d. De acuerdo con el testimonio del área de Planeación del CONAPRED, el PAT se revisa y actualiza cada año (criterio d). Por lo tanto, el Pp cumple con los criterios b, c y d.

A pesar de cumplir con tres criterios, se identificaron las siguientes áreas de mejora. Primero, no se identificó una metodología ni un marco conceptual estandarizados, sencillos y claros para elaborar el PAT, lo que se puede ver, por ejemplo, en el uso de distintos conceptos de planeación entre las secciones del documento. Como se ve en el siguiente cuadro, se identificaron al menos 26 conceptos de planeación en el PAT y en el documento de Excel de programación, y no hay consistencia entre los términos usados entre ambos documentos.

Conceptos de planeación en el PAT	Conceptos de planeación en el documento de Excel de “programación”
<ul style="list-style-type: none"> • Problemas públicos a atender • Funciones • Objetivos de la planeación (general y específicos) • Proyectos de acción 2023-2026 • Acciones estratégicas • Elementos prioritarios • Objetivo • Metas (referidas a elaborar otras estrategias, Territorial y de Vinculación) • Actividades • Impactos cuantitativos • Impactos cualitativos • Procesos estratégicos • Acción operativa • Objetivos operativos • Objetivos estratégicos • Acciones puntuales • Proyectos • Líneas de acción • Actividad estratégica • Actividad operativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Meta de gestión principal • Objetivo prioritario • Acción puntual • Función sustantiva • Resultado esperado • Acción (proyecto) • Meta (cantidad / Entregable)

Segundo, resulta difícil entender con claridad los resultados que espera alcanzar el CONAPRED y las intervenciones que realizará para lograr dichos resultados. El documento describe con detalle las actividades y productos que realizará cada área, pero sin relacionarlos con las prácticas antidiscriminatorias que se busca contrarrestar ni las brechas a las que se espera contribuir a cerrar. Si bien es un documento que sirve para planear actividades, es importante siempre relacionar las actividades con los cambios que buscan crear estas actividades en el entorno para no caer en una “lógica de productos” en lugar de una “lógica de resultados”.

Tercero, la división del documento por áreas del CONAPRED resulta en una aparente falta de coordinación y objetivos comunes. Para contrarrestar esto, se sugiere revisar la estructuración del documento para fomentar una planeación más cohesiva, donde se destaquen las prioridades colectivas y se detalle cómo cada área contribuirá específicamente a alcanzarlas. Esto no solo mejorará la coherencia del documento, sino que también fomentará una colaboración más estrecha entre las diferentes áreas del Consejo, garantizando que todos los esfuerzos estén alineados hacia metas comunes.

Por lo tanto, se recomienda una revisión de los futuros PAT con el objetivo de fortalecer la coherencia, la claridad y la colaboración interáreas, incluyendo los siguientes elementos:

1. Adopción de una metodología sencilla y unificada. Implementar una metodología de planeación unificada, que sea sencilla y clara, facilitando a todas las personas del Consejo la comprensión de los objetivos y las estrategias para alcanzarlos. Esta metodología debe ser inclusiva, permitiendo la participación activa de todas las áreas en su desarrollo y ejecución.
2. Definición de prioridades conjuntas. Establecer un conjunto de prioridades anuales claras y explícitas que sean el resultado de un esfuerzo colectivo del Consejo, no definidas por área individual. Enfocar estas prioridades en el desmantelamiento de prácticas discriminatorias específicas.
3. Desarrollo de actividades colaborativas. Articular de manera detallada las actividades que cada área emprenderá para contribuir al desmantelamiento de las prácticas discriminatorias identificadas. Fomentar la colaboración y la sinergia interáreas, asegurando que las actividades se diseñen e implementen de manera conjunta, compartiendo conocimientos, recursos y responsabilidades.
4. Presentar de forma más accesible, con el apoyo de visualizaciones, como las teorías de cambio o modelos lógicos, los resultados que se pretenden alcanzar y las actividades para lograrlos (ver esquema propuesto en la pregunta 15).

Adicionalmente, se sugiere documentar y regular el proceso que debe seguir el CONAPRED para elaborar, revisar y actualizar los PAT, con el objetivo de institucionalizar dicho proceso.

i. Generación y uso de información del desempeño

17. ¿El Pp cuenta con información del desempeño que dé cuenta de los elementos que se presentan a continuación?

Criterios de valoración:

- a) Su contribución a los objetivos o estrategias prioritarias del programa derivado del PND vigente al que se vincula.
- b) El avance en el logro de su objetivo central, es decir, los cambios verificables en la población objetivo.
- c) Las características de la población atendida y no atendida.
- d) Las características del tipo de bien o servicio otorgado.

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	Ninguno de los criterios de valoración.

Justificación:

Criterio a. No se identificó información del desempeño que den cuenta de la contribución del Pp a los objetivos o estrategias prioritarias del programa derivado del PND vigente al que se vincula. El Conapred cuenta con el "Tablero de control PRONAIIND 2021-2024", del programa derivado del PND al que se vincula, pero no hay información explícita sobre la manera en que el Pp está contribuyendo a éste, más allá de su alineación.

Criterio b. Si bien el Conapred cuenta con el indicador de propósito, el tablero de control del PRONAIIND y los informes anuales, aún no se identificó información concreta que refleje cambios observables en las prácticas de las instancias de la población objetivo para contrarrestar la discriminación, por lo que no cumple con este criterio. Persiste el hallazgo de la ASF en el que se mencionaba que "no existe una seguridad razonable de que se estén eliminando obstáculos en los servicios públicos y privados, a fin de garantizar la igualdad de trato y el acceso a oportunidades de desarrollo" (ASF, 2019: 387). Dado que aún no se cuenta con información sobre el cambio de prácticas antidiscriminatorias, la respuesta a la pregunta de evaluación es negativa. Por lo tanto, se recomienda describir claramente en algún documento de diseño del Pp las acciones que realizará el CONAPRED para documentar cambios observables en las prácticas de las instancias de la población objetivo para contrarrestar la discriminación.

El indicador a nivel de propósito de la MIR del Pp ("Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para el cumplimiento del PRONAIIND") permite dar seguimiento al logro de su objetivo central (criterio b), que es el desarrollo de acciones antidiscriminatorias por parte de la población objetivo, al mismo tiempo que permite aproximarse a la contribución del Pp a las estrategias prioritarias de los programas derivados del PND a los que se vincula (criterio a), pues todas hacen referencia a la realización de acciones para contrarrestar prácticas discriminatorias: Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024, Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 y Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 (ver pregunta 5 para más detalles sobre las estrategias y objetivos de estos programas). Adicionalmente, el Conapred publica de forma anual el "Informe anual de actividades y ejercicio presupuestal", en el que se

describen las actividades realizadas. Sin embargo, el foco de este documento es presentar las actividades realizadas y productos elaborados por las áreas del Consejo, siguiendo una "lógica de productos" más que una "lógica de resultados" (cambio de prácticas). Sin embargo, como ya se mencionó, aún no se cuenta con información explícita y específica sobre la contribución a objetivos superiores (criterio a) y al avance en el logro del objetivo central (criterio b), por lo que no cumple con los criterios a y b.

Criterios c y d. No se identificó algún documento en el que se describan las características de la población atendida y no atendida (criterio c), en este caso de las instancias de la población objetivo, ni un análisis del tipo de bien o servicio otorgado (criterio d). Por lo tanto, se sugiere describir las características de la población atendida y no atendida, y del tipo de bien o servicio otorgado por el Pp.

18. ¿La información que el Pp obtiene para el seguimiento de su desempeño cumple con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Es oportuna, se genera y está disponible en un momento adecuado y conveniente para su uso.
- b) Es confiable, es validada por quienes la generan, procesan e integran.
- c) Se encuentra sistematizada, actualizada y depurada⁵.
- d) Permite el seguimiento del desempeño de manera permanente.

Respuesta: Sí, Nivel 3.

Nivel	Criterios
3	Tres de los criterios de valoración

Justificación:

La Subdirección de Planeación y Evaluación es el área encargada de coordinar el seguimiento al desempeño del Pp. Para ello, cuenta con un documento de Excel en el que se van reportando los avances de los indicadores de la MIR del Pp.

Criterio a y d. Esta información es oportuna, se genera y está disponible en un momento adecuado y conveniente para su uso (criterio a), pues se actualiza conforme a las periodicidades de cada indicador de la MIR, las cuales fueron definidas para que la información fuera oportuna y permitiera el seguimiento del desempeño de manera permanente (criterio d).

Criterio b. Adicionalmente, la información es confiable y validada (criterio b), tanto por cada área responsable de reportar el indicador, como por la Subdirección de Planeación y Evaluación.

Criterio c. Sin embargo, a pesar de que los datos se concentran en un documento de Excel, que está actualizado y depurado, éste no se encuentra disponible en un sistema informático, por lo que la información no se encuentra "sistematizada", de acuerdo con la definición del anexo técnico de la evaluación (criterio c). En resumen, el Pp cumple con tres de los criterios evaluados en esta pregunta (a, b y d).

Por lo tanto, se sugiere que el Pp desarrolle un sistema informático sencillo para facilitar el reporte del avance de los indicadores de la MIR por parte de las áreas del CONAPRED responsables de reportar el progreso, así como la carga de información de soporte de dichos avances. De esta manera, se cumpliría con el criterio faltante y se haría más eficiente el proceso de sistematización de la información del desempeño del Pp.

⁵ Se entenderá por **sistematizada** que la información se encuentre en bases de datos y disponible en un sistema informático; por actualizada, que el padrón contenga los datos más recientes de acuerdo con la periodicidad definida para el tipo de información; y por depurada, que no contenga duplicidades o beneficiarios no vigentes.

19. ¿El Pp utiliza información derivada de análisis externos (evaluaciones, auditorías financieras o al desempeño, estudios o informes de organizaciones externas, entre otros) bajo los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- a) De forma regular, como insumo para la toma de decisiones de corto plazo sobre el Pp.
- b) De forma institucionalizada, sigue un procedimiento establecido en un documento oficial.
- c) De forma estratégica, para definir acciones que contribuyan a mejorar la gestión y resultados del Pp.
- d) De forma consensuada, es utilizada por personas funcionarias involucradas en la operación, planeación, evaluación del Pp y a niveles superiores de toma de decisiones.

Respuesta: Sí, Nivel 2.

Nivel	Criterios
2	Dos de los criterios de valoración: se ha usado de forma estratégica y de manera consensuada.

Justificación:

El CONAPRED ha tenido cinco procesos de evaluación o auditoría como se muestra en la siguiente tabla. De acuerdo con los testimonios del personal entrevistado, la Presidencia siempre ha retomado los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de estos documentos para mejorar la planeación e implementación de la política pública antidiscriminatoria y específicamente del Pp. Por lo tanto, esta información se ha utilizado de forma estratégica (**criterio c**) para definir acciones que contribuyan a mejorar la gestión y resultados del Pp y, adicionalmente, esta información ha sido socializada y utilizada por las distintas áreas del CONAPRED para los ejercicios de planeación estratégica y para el diseño de sus actividades específicas, por lo que se considera que se ha utilizado de forma consensuada (**criterio d**) por los distintos niveles jerárquicos de la organización.

Sin embargo, estos ejercicios de evaluación y auditoría han sido el resultado de la decisión de actores externos como el Consejo Nacional para la Evaluación del Desarrollo Social (CONEVAL) y la Auditoría Superior de la Federación (ASF), y no el resultado de una decisión o política interna que haya buscado utilizar información derivada de análisis externos de forma regular (**criterio a**). Tampoco se identificó que el uso de este tipo de información esté institucionalizado (**criterio b**), es decir, no hay un procedimiento establecido en un documento oficial que señale el tipo de información que se podría usar y en qué momentos debería usarse.

Evaluaciones y auditorías realizadas	Año de publicación	Objetivos
Evaluación de Consistencia y Resultados al programa presupuestario E011 Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación	2012	No disponible. Evaluación de Consistencia y Resultados.
Evaluación de diseño del Programa P024	2015	Evaluar el diseño del Programa (P0 24) "Promover la Protección de los derechos humanos y Prevenir la Discriminación", tomando

		como base la matriz de indicadores para resultados y su vinculación con los objetivos de la planeación nacional, a fin proveer a sus administradores, información que permita fortalecer su arquitectura a través de hallazgos o recomendaciones, y con ello mejorar su operación, así como sus resultados.
Auditoría de Desempeño: 16-1-04EZQ-07-0029	2017	Fiscalizar las acciones efectuadas por el CONAPRED para promover la protección de los derechos humanos y prevenir la discriminación.
Auditoría de Desempeño: 2017-1-04EZQ-07-0031- 2018	2018	Fiscalizar la formulación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas en materia de prevención y eliminación de la discriminación, a fin de contribuir al respeto y la protección a los derechos humanos.
Evaluación núm. 1571-GB "Política Pública para el Combate a la Discriminación"	2019	Con base en los antecedentes de la política, el alcance temporal de la evaluación, para el análisis del diseño, se definió el periodo 2003-2018, en términos del decreto de creación de la LPED en 2003, los cambios definidos en la reforma de 2014, hasta la estructura actual en 2018, y, para la implementación 2009-2018, con base en la información disponible, conforme a lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la información Pública, en relación con el periodo de reserva de la misma, a fin de contar con información completa y comparable. El alcance temático se determinó en función de las actividades sustantivas de la política, con seis hilos referentes a los componentes: coordinación, conducción, promoción, operación, seguimiento y protección.

Por lo tanto, se recomienda elaborar un procedimiento para utilizar información derivada de análisis externos, el cual debería ser parte del proceso general de planeación, seguimiento y evaluación del CONAPRED y del Pp. En este procedimiento se sugiere incluir el tipo de información que se podría utilizar como, por ejemplo, estudios de organismos internacionales sobre desarrollos conceptuales y normativos sobre el tema de la discriminación, así como documentación de buenas prácticas en el desmantelamiento de prácticas discriminatorias.

20. Considerando los antecedentes del Pp, el estado actual de su diseño y operación, en su caso, los cambios programáticos identificados y su trayectoria de evaluación ¿qué temas relacionados con el Pp considera relevante analizar mediante evaluaciones u otros ejercicios conducidos por instancias externas a su operación?

Respuesta y justificación:

El Pp no ha tenido evaluaciones, auditoría o estudios en los últimos tres años. Sin embargo, a partir de los resultados de esta evaluación de consistencia y resultados, se sugieren los temas siguientes que sería relevante analizar mediante estudios conducidos por instancias externas.

1. **Metodología de planeación estratégica y operativa.** Como se analizó en las preguntas 15 y 16, es importante que el Consejo cuente con una metodología que permita integrar de forma coherente los distintos instrumentos de planeación de corto y mediano plazo que buscan contrarrestar prácticas discriminatorias (PRONAIIND, PEI, PAT, Pp y Planes de Gestión), sin perder los avances metodológicos y conceptuales logrados anteriormente.
2. **Identificación de prácticas discriminatorias específicas y prioritarias.** El CONAPRED ha contribuido a entender el fenómeno de la discriminación desde un punto de vista teórico y metodológico. Ahora se requiere realizar una identificación aterrizada de prácticas discriminatorias específicas en las que el Consejo debería concentrar sus esfuerzos para contribuir al bienestar de los grupos históricamente discriminados. Esta identificación no requiere una elaboración de documentos teóricos extensos, sino de identificar de forma muy específica las cinco o seis prácticas que tienen los mayores efectos negativos en dichos grupos, como aumentar las desigualdades o y les provocan mayor. Esta identificación debería incluir no solo un análisis de investigaciones y datos disponibles, sino también y de forma prioritaria, una consulta directa a personas que formen parte de las poblaciones discriminadas, más allá de consultar a sus representantes que actualmente están en la Asamblea Consultiva. Por ejemplo, se debería tener claridad sobre cuáles son las dos prácticas discriminatorias concretas que para las comunidades y pueblos indígenas han sido más doloras y que, de revertirse, tendrían un impacto significativo y positivo en sus vidas.
Si bien las prácticas discriminatorias son numerosas para todos los grupos y ámbitos del país, el CONAPRED tiene recursos escasos para acabar con la discriminación en un periodo de 5 años que comprende un plan estratégico. Por lo tanto, es importante que el Consejo seleccione de forma intencional y proactiva las prácticas en las que debería concentrar sus esfuerzos, en lugar de que las coyunturas vayan definiendo el rumbo de sus acciones, lo que, por lo general, termina en dispersión y en un impacto reducido. Enfocarse en influir en las instancias de la administración pública federal es un ejemplo de focalizar esfuerzos, pero aún es necesario focalizar con mayor precisión.
3. **Análisis de buenas prácticas.** Como se mencionó en la pregunta 3 sobre la justificación teórica y empírica del Pp, se recomienda realizar un análisis de los esfuerzos que han hecho instituciones similares al CONAPRED para contrarrestar la discriminación en contextos similares. Esto se puede realizar con la bibliografía disponible sobre el tema, pero también en intercambios de experiencias directos con dichas instituciones. Independientemente de la metodología, es importante que se concluya con los aspectos de las buenas prácticas analizadas que se podrían retomar en el diseño y operación del Pp en México.
4. **Seguimiento y evaluación del cambio de prácticas.** El Pp no cuenta con un mecanismo de seguimiento y evaluación que permita documentar y analizar el cambio de las prácticas discriminatorias en la población objetivo. Por lo tanto, se recomienda desarrollarlo, incluyendo

metodologías de evaluación como el "Cambio más significativo" o la "Cosecha de resultados", las cuales permiten triangular la evidencia documental con testimonios de los actores involucrados en el cambio de prácticas. Sin embargo, para que este tipo de evaluaciones sean relevantes, es importante primero atender las recomendaciones de esta evaluación, para que se logren realmente cambios en las prácticas de la población objetivo.

j. Aspectos Susceptibles de Mejora

21. Del total de los Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM) clasificados como específicos o institucionales en los últimos tres años, ¿qué porcentaje presenta un avance conforme lo establecido en los documentos de trabajo o institucionales?

Respuesta: No aplica.

Justificación:

El Pp no ha tenido evaluaciones en los últimos cuatro años, por lo que no cuenta con Aspectos Susceptibles de Mejora en los últimos tres años.

22. ¿Con los ASM específicos o institucionales definidos a partir de evaluaciones, auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes, u otros estudios relevantes de los últimos tres años, se han logrado los resultados esperados?

Respuesta: No aplica.

Justificación:

El Pp no ha tenido evaluaciones en los últimos cuatro años, por lo que no cuenta con Aspectos Susceptibles de Mejora en los últimos tres años.

23. ¿Cuáles ASM específicos o institucionales definidos en los últimos tres años no han logrado ser atendidos en los tiempos que establecen los documentos de trabajo o institucionales y cuáles son las principales causas y consecuencias del atraso?

Respuesta: No aplica.

Justificación:

El Pp no ha tenido evaluaciones en los últimos cuatro años, por lo que no cuenta con Aspectos Susceptibles de Mejora en los últimos tres años.

MÓDULO 3. COBERTURA Y FOCALIZACIÓN

24. ¿El Pp cuenta con una estrategia de cobertura documentada para la atención de su población potencial y objetivo que cumple con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- a) Cuantifica la evolución de la población potencial y objetivo para al menos los próximos tres años.
- b) Considera el presupuesto que requiere el Pp para atender a su población objetivo para al menos los tres próximos años.
- c) Especifica metas de cobertura anuales para el plazo que se haya definido y los criterios con los que se establecen las metas son claros.
- d) Con el diseño actual del Pp es posible alcanzar las metas de cobertura definidas (metas factibles).

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	No cuenta con ninguno de los criterios

El Pp no cuenta con una estrategia de cobertura documentada para la atención de su población potencial y objetivo.

Criterio a. El Pp no cuantifica la evolución de su población potencial y objetivo para, al menos, los tres próximos años (criterio a). Un reto para realizar esta cuantificación está en la amplitud de ambas poblaciones, especialmente de la población objetivo, pues no sólo se incluyen las 37 instancias públicas que se consideran claves, sino también organizaciones de la sociedad civil, sector privado, entidades federativas, municipio, entre otros actores que permitan incidir en los ámbitos clave definidos por el Conapred y ya mencionados en esta evaluación. Esta amplitud limita la capacidad del programa para tener significativos, considerando las limitaciones de sus recursos financieros y humanos.

Criterio b. De manera complementaria, el Pp no especifica el presupuesto requerido para atender a su población objetivo (criterio b), solamente menciona la totalidad de los recursos asignados al programa en el PEF para su implementación, aunque parte de esos recursos no estén directamente relacionados con el diseño del Pp (por ejemplo, la atención a peticiones y quejas contra personas particulares por presuntos actos discriminatorios en ámbitos no considerados como estratégicos en el Pp).

Criterio c. El programa tampoco especifica metas de cobertura anuales para los próximos tres años (criterio c), sólo menciona que se trabajará con la población objetivo durante la implementación del PRONAIND.

Criterio d. Al no tener metas de cobertura, tampoco se cuenta con criterios para definir las, y no es posible determinar si con el diseño actual de Pp sería factible alcanzarlas (criterio d).

Para desarrollar una estrategia de cobertura, se recomiendan las siguientes acciones:

1. Como se menciona en otras respuestas de esta evaluación, se sugiere definir un número de prácticas discriminatorias institucionalizadas reducido, pero con un alto impacto en la generación de brechas de desigualdad clave, a dismantelar en un plazo determinado. Este énfasis en las

prácticas institucionalizadas en el sector público no implica dejar de atender otras agendas de interés para el Consejo, pero sí implica concentrar esfuerzos para lograr el mayor impacto posible en las desigualdades identificadas, con los recursos disponibles.

2. Con base en esa definición, y tomando en cuenta las limitaciones presupuestales y de personal existentes, se sugiere identificar y cuantificar las instancias directamente relacionadas con las prácticas discriminatorias seleccionadas, y los periodos de tiempo (por lo menos durante los próximos tres años) en que se podrían desarrollar con ellas las agendas de trabajo previstas en el programa. Con base en esta información se pueden establecer metas de cobertura anuales factibles e identificar si el diseño actual del Pp permitiría alcanzarlas.
3. Con base en el mismo ejercicio podría añadirse una estimación específica del costo que implicaría atender a dicha población objetivo, excluyendo el monto que se está destinando actualmente a otras funciones del Conapred no relacionadas con la población objetivo del programa. Con esta información también sería posible determinar con mayor detalle las necesidades presupuestales reales del Pp para cumplir su propósito, lo cual podría contribuir a fundamentar solicitudes de ajuste presupuestal en la definición de los próximos PEF.

Por otra parte, se sugiere considerar dos tipos de estrategias para cumplir con el mandato amplio que tiene el CONAPRED y, al mismo tiempo, concentrar los esfuerzos en ciertas prácticas que podrían cambiarle la vida a los grupos históricamente discriminados.

- **Estrategia universal.** Para atender a todas las instancias de la población objetivo, incluyendo a las más de 220 instituciones de la APF que menciona la auditoría, se podrían usar los productos "universales" con los que ya cuenta el Consejo, como los cursos virtuales sobre discriminación, guías sobre medidas para la igualdad, normas, etc. De ser el caso, se podrían identificar algunos otros productos por desarrollar que podrían estar disponibles de forma permanente para cualquier instancia que lo requiera, sin que implique un esfuerzo adicional por parte del Consejo.
- **Estrategia focalizada.** Al mismo tiempo, sería importante que el Consejo concentre sus esfuerzos en un conjunto reducido de prácticas discriminatorias, institucionalizadas en ciertas instancias. Para estas instancias, se desarrollarían capacitaciones, herramientas normativas y de política pública, según sea necesario en función del tipo de prácticas a contrarrestar. Es en el trabajo con estas instancias que se deberían concentrar los esfuerzos del personal del Consejo para lograr un impacto significativo en la eliminación de prácticas y, por ende, en la reducción de brechas de desigualdad.

25. ¿El Pp cuenta con mecanismos para identificar a su población objetivo, es decir, aquella que el Pp tiene planeado atender para cubrir la población potencial y que es elegible para su atención?

Respuesta: No. No procede valoración cuantitativa.

Justificación:

El Pp presenta inconsistencias en la definición de los mecanismos para identificar a su población objetivo. En primer lugar, el Pp identifica a su población objetivo como "las instancias que tienen mayores efectos sobre brechas de desigualdad en los ámbitos laboral, de seguridad social, procuración e impartición de justicia y los sistemas educativo y de salud". Sin embargo, al desglosar a su población objetivo, usa tres criterios distintos: el primero es la participación de las instancias en la junta de gobierno del Conapred, el segundo son "las dependencias en sus órganos desconcentrados y entidades sectorizadas que cuentan con las atribuciones necesarias para lograr las acciones puntuales del PRONAIND 2021-2024" y el tercero, "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 impulsarán acciones que permitan incidir en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo".

En estas definiciones no se mencionan mecanismos de focalización diferenciados dentro de los ámbitos ni entre las instancias que forman parte de la población objetivo, por lo que se diluye relativamente el propósito fundamental del Pp: dismantelar prácticas discriminatorias que tienen impactos importantes en las brechas de desigualdad.

Adicionalmente, el Pp no menciona cuál es el proceso de obtención de información ni una metodología de focalización de la entrega de los componentes producidos por el programa. Las agendas de trabajo compartidas y las presentaciones del PRONAIND a las instancias involucradas en su implementación reflejan fragmentación de los esfuerzos, lo cual no coincide con la lógica detrás del diseño del Pp.

Retomando las recomendaciones a la pregunta anterior, se sugiere que el mecanismo fundamental para definir a la población objetivo no sea su posible incidencia en los ámbitos clave, sino su relación estratégica con la existencia o permanencia de prácticas discriminatorias institucionalizadas clave para la reproducción de las brechas de desigualdad que más afectan la vida de las personas, especialmente de las poblaciones históricamente discriminadas. Este criterio permitiría reducir la población objetivo a un grupo reducido, pero estratégico y vinculado causalmente al problema que se busca resolver con el Pp.

MÓDULO 4. OPERACIÓN

k. Análisis de los procesos clave

26. Describa mediante diagramas de flujo los procesos clave en la operación del Pp, es decir, aquellas actividades, procedimientos o procesos fundamentales para alcanzar los objetivos del Pp.

Respuesta: el Pp no cuenta con procesos clave en la operación del Pp. No procede valoración cuantitativa.

Justificación:

Durante la revisión documental, no se identificó evidencia documental de procesos clave para alcanzar los objetivos del Pp (lo cual no significa necesariamente que no existan en la práctica). Una excepción son algunos procesos relacionados con la producción y entrega del componente "Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas", (Diseño de procesos para capacitaciones estratégicas e Implementación de la capacitación estratégica) los cuales se incluyen en el Anexo 10 de esta evaluación y se describen a continuación.

Proceso para el diseño del componente: 1) el proceso inicia cuando el Departamento de Educación Presencial del Conapred desarrolla un Análisis y Diagnóstico de valoración del ámbito de la instancia objetivo y de la situación problemática a atender en ella, 2) el cual es revisado y autorizado por la Subdirección de Educación, 3) la cual, a su vez, contacta a la instancia con la que se va a desarrollar la actividad, de acuerdo con el Programa de Trabajo anual del Conapred. El siguiente paso es responsabilidad de la instancia estratégica, que 4) si acepta trabajar con el Conapred, acuerda los puntos de colaboración entre ambas instituciones, los cuales 5) son desarrollados por el equipo de la Subdirección de Educación del Consejo. Con base en estos puntos, 6) la Subdirección de Educación solicita al Departamento de Educación Presencial el desarrollo del programa pedagógico, que incluye la elaboración de un diagnóstico de necesidades, objetivos, tipo de intervención, contenidos, recursos y materiales. 7) El Departamento de Educación Presencial desarrolla el programa con el apoyo de la instancia objetivo y 8) la Subdirección de Educación lo revisa y pide a la instancia objetivo su visto bueno. Cuando la instancia 9) da sugerencias y observaciones que son atendidas por el Consejo, da su visto bueno y termina el proceso.

En este proceso, los pasos finales no están desarrollados de manera clara. No se indica a quién envía comentarios la instancia objetivo, quién los revisa y atiende y quién regresa los comentarios a la institución. Tampoco establece si hay un número fijo de revisiones o el proceso sigue hasta que la instancia da su visto bueno ni la forma en que esta intervención se vincula con otros procesos del Pp que tendrían que estar relacionados, como la definición de agendas estratégicas o el desarrollo de herramientas legislativas o de política pública. Una recomendación adicional es que el proceso no inicie con la identificación de la situación problemática por parte del Departamento de Educación Presencial, sino con el compromiso de impartir capacitaciones estratégicas en el marco de una agenda de trabajo con instancias clave, la cual debe ser negociada y definida por el equipo directivo de alto nivel y técnico del Consejo y la instancia.

Proceso para la implementación del componente: 1) el proceso inicia cuando el Departamento de Educación Presencial del Conapred solicita a la instancia objetivo que conforme un grupo de participantes a las capacitaciones estratégicas de acuerdo con un perfil establecido. 2) La instancia selecciona a los participantes que considera más proclives para replicar el conocimiento y la metodología que se adopte en las capacitaciones y entrega una lista con sus nombres al Departamento de Educación Presencial, quien

3) hace una propuesta de implementación de la actividad, desarrolla el programa pedagógico en un trabajo frente a grupo para llevar a la práctica lo que el diseño estipula y se adapta a las necesidades de la institución estratégica. Esta propuesta de capacitación 4) es supervisada y aprobada por la Subdirección de Educación, 5) e implementada por el Departamento de Educación Presencial, quien a su vez 6) hace una propuesta de monitoreo de la implementación y 7) conforma un expediente digital de la actividad educativa implementada.

De manera complementaria a estos procesos, se identificaron dos subprocesos: el primero sobre evaluación de las capacitaciones, el cual inicia con la propuesta de evaluación del proceso, la cual es revisada y aprobada por la Subdirección de Educación, y termina con la sistematización de la información en un informe anual de capacitación estratégica. El segundo subproceso es el de seguimiento a la implementación de proceso de capacitación estratégica, en el que el Departamento de Educación Presencial da seguimiento a las acciones de las instancias para la capacitación de su personal, y de manera complementaria, la Subdirección de Educación realiza reuniones semestrales de seguimiento con la instancia atendida para el mismo fin.

En cuanto a los procesos relacionados con la producción y/o entrega de los bienes y servicios del Pp, no se cuenta con procesos específicos para la producción de los componentes "Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas" y "Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizadas". Aunque se identificaron procesos vinculados temáticamente, como los procesos para realizar estudios e investigaciones sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, opiniones legislativas de seguimiento al PRONAIIND y políticas públicas antidiscriminatorias, se trata de procesos generales que pueden relacionarse con objetivos no relacionados directamente con el Pp.

En ese sentido, se recomienda elaborar procesos clave directamente relacionados con el logro de objetivos del Pp y vincularlos entre sí. Una sugerencia de pasos a seguir para eficientar el proceso serían los siguientes

- Una vez acordadas las agendas de trabajo, formar un grupo de coordinación interno a la implementación de los compromisos, integrado por el equipo de las áreas involucradas.
- Iniciar los procesos de elaboración de herramientas normativas, de política pública o de capacitaciones estratégicas.
- Dar seguimiento desde el grupo de coordinación al desarrollo de los componentes específicos para el desmantelamiento de la práctica, hasta que se entreguen a la instancia clave.
- Dar seguimiento al uso que hace la instancia clave de los componentes entregados por el Pp.
- Documentar el cambio de las prácticas discriminatorias que se buscan desmantelar en la instancia clave.

En cuanto a las sugerencias para el desarrollo de procesos relacionados con los componentes del Pp, se incluirán recomendaciones específicas en las siguientes preguntas de evaluación.

I. Solicitud de bienes y/o servicios

27. ¿El Pp cuenta con información sistematizada que permita conocer la demanda total de sus bienes y/o servicios, así como las características específicas de la población solicitante?

Respuesta: no aplica.

Justificación:

Esta pregunta no aplica para el Pp porque su diseño no es por demanda, sino que, por su naturaleza, implica buscar en la población objetivo, particularmente en las instancias de la APF, el interés por dichos bienes y servicios dirigidos específicamente a dismantelar ciertas prácticas discriminatorias institucionalizadas. Esto no implica que no exista interés por dichos componentes en las instituciones, pero este se vuelve evidente hasta que el Consejo les contacta y comparte la situación problemática de interés para el Pp.

A pesar de lo anterior, se recomienda sistematizar la información sobre esta demanda identificada por los componentes del Pp, con base en la experiencia que ha tenido el Conapred durante la definición de las agendas estratégicas con diversas instancias. En las minutas de las sesiones de presentación del PRONAIIND y las reuniones para acordar dichas agendas de trabajo se cuenta con evidencia sobre esta demanda, la cual puede servir como un punto de partida para estimarla en el futuro y de manera diferenciada por tipo de componente.

28. ¿El Pp cuenta con procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de los bienes y/o servicios que genera, están documentados y cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.
- b) Identifican y definen plazos para cada procedimiento, así como datos de contacto para atención.
- c) Presentan y describen los requisitos y formatos necesarios para cada procedimiento.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Respuesta: no aplica.

Justificación:

La naturaleza de los componentes del Pp (capacitaciones estratégicas, herramientas legislativas y de política pública) implica que su inicio se detone al interior del Conapred y no por demanda de la población objetivo. En ese sentido, el programa no recibe solicitudes directamente, sino después de que se acuerdan como parte de la definición de agendas de trabajo para dismantelar prácticas discriminatorias en instancias consideradas como parte de la población objetivo (el cual, a su vez, es un componente del programa).

Sin embargo, en el proceso "Diseño de procesos para capacitaciones estratégicas" se identificaron elementos para registrar y dar trámite a las solicitudes que se acuerdan en las agendas de trabajo para uno de los tres componentes: "Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas". El proceso se encuentra documentado en el Manual de Procedimientos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación y se describe en la pregunta 26 de esta evaluación.

Los elementos identificados en el proceso consideran y se adapta a las características de la población objetivo (instancias clave seleccionadas de la APF) porque incluyen comunicaciones y acuerdos tomados en medios oficiales (correo electrónico, oficios, llamadas) entre personal del Conapred y las instancias seleccionadas. El proceso no define plazos para cada procedimiento ni datos de contacto para atención. Únicamente se mencionan los pasos secuenciales a seguir por áreas específicas del Conapred y las áreas enlace de las instancias seleccionadas. El proceso no es público porque el manual no está disponible en el sitio web del Consejo, pero el lenguaje es claro, sencillo y conciso.

El proceso menciona algunos requisitos para la provisión del servicio que son previos al acuerdo con la instancia objetivo (desarrollo de Análisis y Diagnóstico de valoración del ámbito de la institución y de la situación problemática a atender en ella, oficio enviado a persona responsable en la instancia seleccionada, acuerdo de puntos de colaboración con la instancia seleccionada), pero no se incluyen formatos específicos. Tanto los requisitos como los formatos se mencionan, pero no se describen.

Para atender las áreas de oportunidad identificadas en el proceso disponible, se sugiere elaborar una infografía con la información del proceso que pueda compartirse a las instancias seleccionadas cuando se acuerde en las agendas de trabajo para dismantelar prácticas discriminatorias. Esta infografía debe resumir los principales pasos y requisitos de manera clara y resumida. Se sugiere también incluir en el sitio web oficial del Conapred una sección donde se pueda consultar la información sobre los procesos relacionados con los componentes del Pp o, por lo menos, una sección donde se puedan consultar los manuales de procesos.

29. ¿El Pp cuenta con mecanismos para verificar los procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de los bienes y/o servicios que genera, están documentados y cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.
- b) Están estandarizados, son utilizados por todas las instancias involucradas en el procedimiento.
- c) Están sistematizados, la información se encuentre en bases de datos y disponible en un sistema informático.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Respuesta: no aplica.

Justificación:

Al no tener componentes que puedan ser solicitados por las instancias, sino que forman parte de las intervenciones acordadas para el desmantelamiento de prácticas discriminatorias clave, no es aplicable para el Pp la existencia de mecanismos para verificar procedimientos de recepción de solicitudes de dichos componentes. Sin embargo, un mecanismo que puede funcionar para verificar los procedimientos para registrar y dar trámite a las solicitudes que se acuerdan en las agendas de trabajo es el mecanismo de seguimiento al cumplimiento de acuerdos de las agendas. Dicho mecanismo sí puede ser revisado con base en los siguientes criterios recomendados:

- Consideran y se adaptan a las características de las instancias seleccionadas como población objetivo.
- Están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias involucradas en el procedimiento.
- Están sistematizados en bases de datos y disponibles en un sistema informático.
- Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Adicionalmente, se sugiere realizar encuestas breves de satisfacción sobre el proceso a las instancias participantes, donde se pregunten elementos relacionados con los requisitos anteriores. Se sugiere también usar estos resultados como retroalimentación para revisar estos mecanismos durante los procesos de planeación anual o, al menos, de manera bianual, mientras los componentes del Pp se mantengan como se encuentran definidos actualmente.

m. Selección de la población objetivo

30. ¿El Pp cuenta con criterios de elegibilidad documentados para la selección de su población objetivo y estos cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Son congruentes con la identificación, definición y delimitación de la población objetivo.
- b) Se encuentran claramente especificados, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.
- c) Se encuentran estandarizados y sistematizados.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	El programa no cuenta con ninguno de los criterios de valoración.

Justificación:

El Pp sólo cuenta con las definiciones de poblaciones potencial y objetivo incluidas en el diagnóstico y MIR del programa. Aunque estas definiciones permiten cuantificar parte de la población objetivo (las 37 instancias clave), no permite seleccionar a la población objetivo más amplia que también se considera como tal (autoridades estatales, municipales, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, entre otros actores relevantes para el desmantelamiento de las prácticas discriminatorias).

En ese sentido, se sugiere elaborar criterios de elegibilidad con base en las propuestas descritas en esta evaluación para focalizar estratégicamente los esfuerzos del Pp, es decir, incluir como criterios de elegibilidad: 1) la presencia en la instancia objetivo de la práctica discriminatoria clave que se busca desmantelar o la relación clara y estratégica del actor clave con la generación o reproducción de dicha práctica, 2) la disposición de la instancia para trabajar con el Conapred en acciones clave que coincidan con el modelo de intervención del Pp, y 3) la probabilidad de que estas intervenciones contribuyan eficazmente a desmantelar la práctica identificada.

Adicionalmente, en la descripción de los criterios se sugiere garantizar los siguientes elementos, señalados en el Anexo técnico:

- Sean congruentes con la identificación, definición y delimitación de la población objetivo que se establece en el diagnóstico y MIR del Pp.
- Se especifiquen claramente, es decir, que no exista ambigüedad en su redacción.
- Sean estandarizados y sistematizados, es decir, sean los mismos para los distintos componentes del programa y se incluya en un sistema informático, como se mencionó en otra sección de esta evaluación.
- Sean públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso. Para el cumplimiento de este elemento, se sugiere incluir los criterios de elegibilidad en una sección narrativa del Programa Anual de Trabajo del Conapred y colocarlo en el sitio web oficial del Consejo.

31. ¿El procedimiento del Pp para la selección de los destinatarios de sus bienes y/o servicios cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Considera y se adapta a las características de la población objetivo.
- b) Identifica y define plazos para cada proceso, así como datos de contacto para atención.
- c) Presenta y describe los requisitos y formatos necesarios para cada proceso.
- d) Es público y accesible a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Respuesta: no aplica.

Justificación:

Al no contar con un procedimiento para la selección de los destinatarios de los componentes del programa, no es posible determinar los criterios de valoración relacionados con esta pregunta. Sin embargo, con base en las recomendaciones relacionadas con la planeaciones estratégica, se sugiere el siguiente proceso de selección de destinatarios:

1. El equipo directivo de Conapred identifica la práctica discriminatoria que se considere clave dismantelar y el ámbito donde ocurre.
2. El equipo directivo identifica las instancias de la APF donde ocurren las prácticas discriminatorias seleccionadas o que contribuyen de manera decisiva a su existencia.
3. El equipo directivo identifica si es viable vincularse y desarrollar una agenda de trabajo con dicha instancia mediante el PRONAIIND o por acuerdo directo entre las personas titulares de la instancia y el Conapred.
4. El equipo directivo identifica si es probable el dismantelamiento de la práctica discriminatoria por parte de la instancia seleccionada con el apoyo de los componentes del Pp.
5. El equipo directivo selecciona como Pp a la instancia en caso de que el Conapred pueda vincularse con ella, acuerde una agenda de trabajo y sea probable el dismantelamiento de la práctica por parte de la instancia seleccionada, con el apoyo de los componentes del Pp.

32. ¿El Pp cuenta con mecanismos para verificar el procedimiento para la selección de los destinatarios de los bienes y/o servicios que produce o entrega el Pp, están documentados y cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.
- b) Están estandarizados, son utilizados por todas las instancias involucradas en el procedimiento.
- c) Están sistematizados, la información se encuentre en bases de datos y disponible en un sistema informático.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Respuesta: no aplica.

Justificación:

El Pp no cuenta con un procedimiento para la selección de destinatarios de los componentes del Pp. En ese sentido, no cuenta con mecanismos para verificarlos. Además de la recomendación de generar estos procesos, se sugiere someterlos al Comité de Mejora Regulatoria Interna para desarrollar mecanismos que permitan la verificación del procedimiento bajo los principios de una regulación eficiente, eficaz y congruente.

n. Entrega de bienes y/o servicios

33. ¿El Pp cuenta con procedimientos para la entrega de los bienes y/o servicios, documentados y que cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.
- b) Identifican y definen plazos para cada procedimiento, así como datos de contacto para la atención al público.
- c) Presentan y describen los requisitos y formatos necesarios para el procedimiento.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Respuesta: el programa no cuenta con procesos para la entrega de todos sus componentes.

Nivel	Criterios
0	El programa no cuenta con ninguno de los criterios de valoración

Justificación:

El Pp cuenta con un procedimiento para la entrega de uno de sus componentes: Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas, pero no tiene procedimientos específicos para la entrega de los demás componentes. El proceso se describe en la pregunta 26 de esta evaluación como "Implementación de la capacitación estratégica". Al no contar con procedimientos para los demás componentes, no se puede otorgar una calificación general, sin embargo, a continuación se describe el cumplimiento de los criterios de valoración del procedimiento disponible.

El procedimiento considera y se adapta a las características de la población objetivo porque incluye solicitar información sobre el perfil de las personas servidoras públicas participantes para adaptar la impartición de la capacitación

El proceso no identifica ni define plazos para cada procedimiento, solo menciona a quienes son responsables de cada paso en el Conapred y la instancia a quien se impartirá la capacitación estratégica, pero sin incluir datos de contacto.

El proceso es accesible a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso, y está publicado en el sitio web del Conapred:

<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/1%20Manual%20de%20Procedimientos%20de%20la%20Cordinación%20de%20Vinculación%2C%20Cultura%20y%20Educacion%20%281%29.pdf>.

Una recomendación para el Pp es desarrollar procedimientos específicos para la entrega de herramientas legislativas y de política pública relacionadas con el cumplimiento de agendas de trabajo, dicho procedimiento puede existir en la práctica, pues se infiere por las agendas de trabajo que así se ha hecho, pero debe quedar por escrito y atender a los siguientes criterios:

- Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.

- Identifican y definen plazos para cada procedimiento, así como datos de contacto para la atención al público.
- Presentan y describen los requisitos y formatos necesarios para el procedimiento.
- Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

34. ¿El Pp cuenta con mecanismos para verificar los procedimientos para la entrega de los bienes y/o servicios del Pp, están documentados y cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.
- b) Están estandarizados, son utilizados por todas las instancias involucradas en el procedimiento.
- c) Están sistematizados, la información se encuentre en bases de datos y disponible en un sistema informático.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	El programa no cuenta con ninguno de los criterios de valoración

Justificación:

El Pp no cuenta con mecanismos para verificar el procedimiento para la entrega del componente Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas. Como se mencionó en la respuesta a la pregunta 32, además de la recomendación de generar los procesos faltantes para los demás componentes, se sugiere someterlos al Comité de Mejora Regulatoria Interna, incluyendo el proceso disponible para desarrollar mecanismos que permitan la verificación del procedimiento bajo los principios de una regulación eficiente, eficaz y congruente.

35. ¿Qué problemas identifican la(s) UR del Pp para la generación y/o entrega de los bienes y/o servicios dirigidos a la población objetivo?

Respuesta: No procede valoración cuantitativa.

Durante la evaluación se entrevistó al personal encargado de la generación y entrega de los componentes del programa: agendas, herramientas normativas y de política pública, y capacitaciones estratégicas. Específicamente, se entrevistó al personal de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, de la Dirección de Educación y Programa Editorial, y de la Subdirección de Planeación y Evaluación del CONAPRED. Con base en la revisión documental y las entrevistas realizadas, se identificaron los siguientes problemas en la generación y entrega de los componentes:

- **Claridad insuficiente sobre el rumbo estratégico del Pp.** Específicamente, se identificó que no se tienen claramente identificadas las prácticas discriminatorias clave que se buscarán contrarrestar con los componentes del programa.
- **Descoordinación entre áreas internas del CONAPRED** para implementar el programa presupuestario. Se menciona que hace falta mayor comunicación, colaboración e integración entre áreas. Éstas han ido implementando acciones para combatir las prácticas con instancias de la APF, pero no de forma coordinada, sino dependiendo de las oportunidades de colaboración con dichas instancias que han surgido para cada área.
- **Dispersión de los esfuerzos** por no focalizarlos en prácticas discriminatorias específicas. Con el ejercicio de planeación estratégica institucional de 2019 se había intentado identificar prácticas clave por combatir, pero esto se ha ido diluyendo y actualmente se combaten prácticas en función de las oportunidades coyunturales que van surgiendo.
- **Resistencia y desinterés de las instancias de la APF** por combatir prácticas discriminatorias. Se menciona que al intentar formalizar las agendas y promover el cambio de prácticas, se han enfrentado a que este tema no es prioridad para dichas instancias y no hay voluntad política ni instrucciones de niveles directivos para hacer de este tema una prioridad. Por lo tanto, el personal del CONAPRED se enfrenta a las propias agendas y la sobrecarga de trabajo que caracteriza a las instancias con las que han trabajado hasta el momento. Adicionalmente, en varias ocasiones los enlaces que tenía el Consejo en dichas instancias han rotado, lo que implicó reiniciar la relación y, por lo tanto, retrasar el avance hacia el cumplimiento de las agendas.
- **Dependencia de la coyuntura.** Derivado de lo anterior, las agendas con otras instancias de la APF se han ido activando y desactivando en función de oportunidades coyunturales y del interés temporal que tengan para avanzar en las agendas.

36. ¿Los procedimientos para la generación de los bienes y/o servicios que entrega el Pp cumplen con las siguientes características?⁶

Criterios de valoración:

- a) Están estandarizados, son aplicados de manera homogénea por todas las instancias ejecutoras.
- b) Están sistematizados.
- c) Están difundidos públicamente.
- d) Están apegados al documento normativo o institucional del Pp.

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	El programa no cuenta con ninguno de los criterios de valoración

Justificación:

El Pp no cuenta con procedimientos específicos para todos sus componentes, por lo que no se puede asignar una calificación general. El Pp sí cuenta con elementos relacionados a la generación del componente "Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas" en dos procesos descritos en el Manual de Procesos de la CVCE: "Diseño de procesos para capacitaciones estratégicas" e "Implementación de la capacitación estratégica". A continuación, se describen los criterios de evaluación relacionados con estos elementos.

Los elementos relacionados con la generación de capacitaciones estratégicas se mencionan de manera general en los procesos citados como "desarrollo de programa pedagógico" y "desarrollo de propuesta de implementación", aunque sólo se hace de manera enunciativa, por ejemplo, se menciona que el programa pedagógico incluye, a su vez, un Diagnóstico de necesidades, objetivos, tipo de intervención, contenidos, recursos y materiales, los cuales implican también subprocesos que no son detallados en el procedimiento. En ese sentido, no es posible saber si son procedimientos estandarizados. Tampoco se identificó si se encuentran sistematizados en una base de datos o sistema informático. Los subprocesos tampoco están disponibles de manera pública en el sitio web del Conapred y, al no contar con ellos, no es posible determinar si están apegados al documento institucional del Pp.

Se recomienda establecer con detalle estos subprocesos, dejando claras cada una de sus etapas y quiénes participan en ellas, por ejemplo, si llegan a consultar a otras áreas del Conapred para el desarrollo de contenidos o materiales. Adicionalmente, como se ha mencionado en otras preguntas, se recomienda desarrollar procedimientos específicos para la generación de las agendas de trabajo y herramientas normativas y legislativas, siguiendo los siguientes criterios:

- Sean estandarizados, es decir, que se aplicados de manera homogénea por todas las instancias ejecutoras.
- Estén sistematizados en bases de datos y programas informáticos.
- Se difundan al público, por ejemplo, mediante su publicación en la página web del Conapred.
- Estén apegados al documento normativo o institucional del Pp.

⁶ Estas acciones podrían entenderse como actividades de la MIR, en caso de que aplique

37. ¿El Pp cuenta con mecanismos para verificar los procedimientos para la generación de bienes y/o servicios y estos cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Permiten identificar si las acciones se realizan acorde a lo establecido en los documentos normativos o institucionales del Pp.
- b) Están estandarizados, son aplicados de manera homogénea por todas las instancias ejecutoras.
- c) Están sistematizados.
- d) Son conocidos por los operadores del Pp.

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	El programa no cuenta con ninguno de los criterios de valoración

Justificación:

El Pp no cuenta con mecanismos para verificar el procedimiento disponible para la generación del componente "Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas". Como se mencionó en la respuesta a la pregunta 32 y 34, además de la recomendación de generar los procesos faltantes para los demás componentes, se sugiere someterlos al Comité de Mejora Regulatoria Interna, incluyendo el proceso disponible para desarrollar mecanismos que permitan la verificación del procedimiento bajo los principios de una regulación eficiente, eficaz y congruente.

o. Mejora y simplificación regulatoria

38. ¿Cuáles cambios sustantivos en el documento normativo o institucional del Pp se han hecho en los últimos tres años que han permitido agilizar los procesos en beneficio de la población objetivo?

Respuesta: No procede valoración cuantitativa.

El Pp no cuenta con un documento normativo o institucional propio del Pp. El único documento en el que se pueden encontrar elementos sobre su diseño es el Diagnóstico, el cual no ha tenido cambios desde su elaboración inicial. El elemento del marco normativo que rige directamente al Pp es la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (LFPED), la cual tuvo una modificación importante en 2014, en donde, entre otros cambios, se pasó de tener un Programa Institucional a tener un Programa Especial sobre la materia, involucrando así a otras instancias del gobierno en el combate a la discriminación. No se identificaron cambios sustanciales en los últimos tres años a la LFPED.

p. Presupuesto del Pp

39. ¿El Pp identifica y cuantifica los gastos que se realizan para generar los bienes y/o los servicios que ofrece, y cumplen con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- a) Desglosa el presupuesto por capítulo de gasto y fuente de financiamiento.
- b) Presenta estimaciones presupuestarias en el corto plazo.
- c) Estima el gasto unitario, como gastos totales/población atendida.
- d) Existe coherencia entre los capítulos de gasto y las características de las actividades que realiza y los bienes y/o servicios que entrega.

Respuesta: Sí, Nivel 3.

Nivel	Criterios
3	Tres de los criterios de valoración: desglosa el presupuesto, presenta estimaciones de corto plazo y existe coherencia.

Justificación:

De acuerdo con el documento "Presupuesto calendarizado por clave presupuestal a nivel concepto original", entregado por el CONAPRED, el presupuesto del Pp para el año fiscal 2023 fue de MXN 150,944,674.00. Según la página de Transparencia Presupuestaria, cuya última actualización fue del segundo trimestre de 2023, el presupuesto modificado fue de MXN 149,585,303.00 y el presupuesto pagado era de MXN 60,747,767.00, equivalente al 40.6% del total.

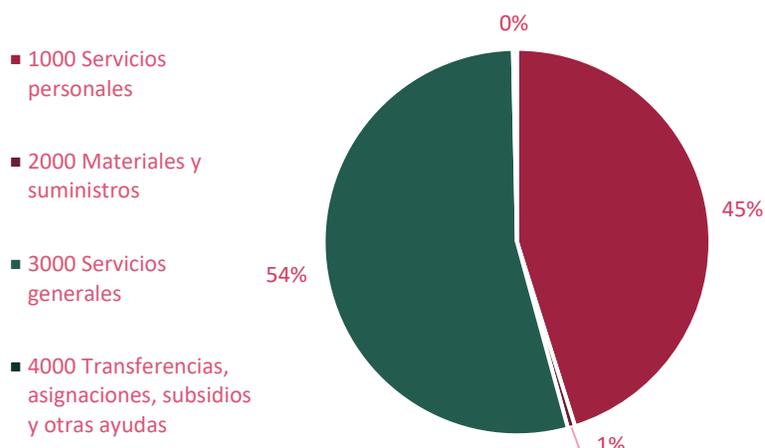
Criterio a. El Pp cuenta con un presupuesto desglosado por capítulo de gasto y fuente de financiamiento (criterio a), acorde con el *Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal*, como se muestra en el siguiente cuadro, en la siguiente gráfica y en el "Anexo 11. Presupuesto".

Cuadro. Distribución del presupuesto del CONAPRED por capítulos de gasto

Capítulos de gasto	Monto original
1000 Servicios personales	68,148,606.00
2000 Materiales y suministros	911,814.00
3000 Servicios generales	81,368,150.00
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	516,104.00
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	-
6000 Inversión pública	-
7000 Inversiones financieras y otras provisiones	-
8000 Participaciones y aportaciones	-
9000 Deuda pública	-
Total	150,944,674.00

Fuente: elaboración propia con base en el "Presupuesto calendarizado por clave presupuestal a nivel concepto original".

Gráfica. Distribución del presupuesto del CONAPRED por capítulos de gasto



Fuente: elaboración propia con base en el "Presupuesto calendarizado por clave presupuestal a nivel concepto original".

Criterio b. El Pp también presenta estimaciones presupuestarias en el corto plazo (criterio b), entendiendo éstas como la distribución del presupuesto en los meses del ejercicio fiscal evaluado, en el documento denominado "Presupuesto calendarizado por clave presupuestal a nivel concepto original".

Criterio d. Se considera que existe coherencia (criterio d) entre los capítulos de gasto y las características de las actividades que realiza y los bienes y servicios que entrega el Pp. Se considera que existe coherencia porque la mayoría de las capacitaciones, herramientas y agendas de trabajo, que son los tres componentes del Pp, así como las actividades asociadas a cada uno, se llevan a cabo por parte del personal del CONAPRED, que corresponde al capítulo 1000, al cual se destina 45% del presupuesto. Adicionalmente, las áreas del CONAPRED también se apoyan en servicios profesionales y de investigación externos para implementar el Pp, los cuales están incluidos en el capítulo 3000. En 2023, se presupuestaron MXN 30,000,000.00 para "Servicios profesionales, científicos y técnicos integrales" y MXN 2,572,772 para "Servicios de investigación científica y desarrollo".

Criterio c. Sin embargo, no se identificó una estimación del gasto unitario (criterio c) que refleje la cantidad de presupuesto por instancia de la población atendida. Por lo tanto, se sugiere realizar una estimación de la distribución del presupuesto destinado a cambiar prácticas antidiscriminatorias por cada instancia de la población atendida. De esta manera, se podría realizar un análisis comparando el presupuesto invertido con los resultados obtenidos, que permita hacer ajustes en caso de ser necesario.

Por último, se identificó un rubro importante en el presupuesto que no corresponde directamente con los componentes del Pp: "Difusión por radio, televisión y otros medios de mensajes sobre programas y actividades gubernamentales", el cual tiene asignado una cantidad de MXN 11,400,558.00, equivalente al 8% del total del presupuesto. Dada la importancia de este rubro, se sugiere reflejarlo en los componentes o actividades del Pp. Estos mensajes difundidos deberían ser parte de las estrategias que debería seguir el CONAPRED para cambiar prácticas discriminatorias concretas de la población objetivo, para ser coherente con el propósito del Pp, más que difundir información general sobre el Consejo o la discriminación.

40. ¿Cuáles son las fuentes de financiamiento para la operación del Pp y qué proporción de su presupuesto total representa cada una de las fuentes?

No procede valoración cuantitativa.

Respuesta y justificación:

El 100 por ciento del presupuesto del Pp viene de recursos fiscales; el Pp no cuenta con otras fuentes de financiamiento.

De acuerdo con el documento "Presupuesto calendarizado por clave presupuestal a nivel concepto original", entregado por el CONAPRED, el presupuesto del Pp para el año fiscal 2023 fue de MXN 150,944,674.00. Según la página de Transparencia Presupuestaria, cuya última actualización fue del segundo trimestre de 2023, el presupuesto modificado fue de MXN 149,585,303.00 y el presupuesto pagado era de MXN 60,747,767.00, equivalente al 40.6% del total. En el documento de calendarización ya citado, se preveía un ejercicio de MXN 55,572,381.00 hasta junio de 2023, por lo que se considera que la eficacia presupuestal es adecuada.

q. Sistematización de la información

41. ¿Las aplicaciones informáticas o sistemas institucionales con que opera el Pp cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Cuentan con fuentes de información confiables y permiten verificar o validar la información registrada.
- Tienen establecida la periodicidad y las fechas límites para la actualización de los valores de las variables.
- Proporcionan información al personal involucrado en el proceso correspondiente.
- Están integradas, no existe discrepancia entre la información de las aplicaciones o sistemas.

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	Ninguno de los criterios de valoración.

Justificación:

El Pp no cuenta con aplicaciones informáticas o sistemas institucionales específicos al Pp, pero el CONAPRED sí tiene dos sistemas que usan las áreas durante la implementación del Pp y que están estrechamente relacionados con los componentes: el Tablero de control Pronaind 2021-2014 y el Sistema Integral de Aplicaciones Conapred (SIAC), cuya descripción se presenta a continuación.

Sistema informático	Descripción del CONAPRED
Tablero de control Pronaind 2021-2024 https://pronaind.conapred.org.mx/login	"Sitio que permite registrarse a las instituciones de gobierno para realizar la carga de sus proyectos que formaran parte del Pronaind 2021-2024, este sitio permite al Consejo concentrar todos estos proyectos para monitorear constantemente sus avances. Dicho sistema es administrado por personal de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas".
Sistema Integral de Aplicaciones Conapred (SIAC) https://siac.conapred.org.mx/login	"SIAC es un sitio web que permite facilitar la administración de los diferentes procesos internos que se realizan cotidianamente. El sitio se conforma de diversos apartados, algunos de uso exclusivo para ciertas áreas del Consejo y otros de uso general para todo el personal".

El objetivo del Tablero de control Pronaind 2021-2024 debería permitir dar seguimiento al componente del Pp "Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas". Si bien el trabajo realizado en el marco del Pronaind es más amplio que el que se lleva a cabo bajo el Pp, existe una relación estrecha entre ambos. Por lo tanto, el Tablero de control debería permitir monitorear las acciones de las instancias de la población objetivo para contrarrestar prácticas discriminatorias. Sin embargo, no se tuvo acceso a dicho Tablero por razones de seguridad para comprobar lo anterior.

Sería importante revisar si las inconsistencias señaladas por la Auditoría Superior de la Federación en 2019 sobre el tablero de control se atendieron. Específicamente, las áreas de mejora señaladas en los hallazgos siguientes:

"La operación muestra esfuerzos aislados, sin control y sin coordinación, ya que de los 75 operadores a los que la ASF les solicitó información, 34 (65.4%) no ubicaron dentro de sus archivos la información solicitada o la que proporcionaron era información incompleta sobre los proyectos cargados en el Tablero de Control (...). Otra debilidad en la operación de la política es la falta de consistencia, ya que se identificó una diferencia de 44 proyectos y 17 líneas de acción de los que el Consejo reportó en el Tablero de Control, de los cuales los 27 operadores no dieron cuenta en sus registros; en tanto que, en la adopción de medidas, se identificó una diferencia de 1,061 medidas reportadas por los operadores como cumplidas, sin que se ubicaran en los registros del Consejo; por lo que no hay una seguridad razonable del avance en el logro de los objetivos de la política, ya que aun cuando existe una estrategia de transversalización de la misma, no concurren los elementos normativos ni las estructuras institucionales adecuadas para hacerla efectiva, ni mecanismos que garanticen su adecuado seguimiento, lo cual limita la política a una participación simulada por parte de los operadores" (ASF, 2019: 395).

Derivado de lo anterior, se recomienda desarrollar alguna herramienta automatizada específica del Pp para que las áreas del CONAPRED reporten los avances que realizan en cada uno de los componentes y actividades del Pp, así como en el propósito de la MIR. De esta manera, se tendría sistematizada la información del Pp en un solo lugar y se haría más eficiente el proceso de reporte de las áreas. Este sistema debería acompañarse de un documento metodológico en el que se especifiquen las fuentes de información, la periodicidad con la que deben reportar las áreas y consideraciones para asegurar la consistencia con los otros sistemas, como el Tablero de control. En el caso del componente sobre las agendas de trabajo, se podría usar el Tablero de control del Pronaind de forma complementaria, pero sería importante poder identificar claramente en dicho sistema la información que corresponde directamente al Pp y no a actividades del Pronaind que no caen bajo el Pp. También se recomienda revisar y atender los hallazgos de la ASF para evitar una "participación simulada" de las instancias de la población objetivo.

Por otra parte, el CONAPRED compartió la siguiente lista de páginas web en donde tienen sistematizada información estadísticas, de capacitación y de difusión, que está relacionada con el Pp. Sin embargo, no es claro qué contenido específico de estas páginas se relaciona con cada componente del Pp, es más bien información general sobre discriminación, pero no está orientada a combatir prácticas discriminatorias específicas en las instancias de la población objetivo. Por lo tanto, se sugiere que en los informes del CONAPRED se especifiquen los productos elaborados en el marco del Pp y que se publican en estas páginas, relacionándolos con las prácticas discriminatorias específicas que buscan contrarrestar en la población objetivo.

Nombre y link	Descripción del CONAPRED
Conéctate: http://conectate.conapred.org.mx/	"El programa de educación en línea "Conéctate por la igualdad, diversidad e inclusión", ofrece cursos básicos a todas las personas interesadas en sensibilizarse y capacitarse sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. Actualmente, el CONAPRED cuenta con 18 cursos autogestivos, lo que significa que la persona participante administra su experiencia de aprendizaje de acuerdo con sus tiempos y necesidades, durante los 14 días naturales en los que está abierta la plataforma en cada apertura."

<p>Cursos http://cursos.conapred.org.mx/login/index.php</p>	<p>"Plataforma educativa en la cual las personas realizan su inscripción y realizan los cursos que ofrece el Consejo. Para participar en los cursos las personas deben registrarse de manera mensual y completar los cursos durante el periodo establecido."</p>
<p>Dilo sin odio https://dilosinodio.conapred.org.mx/</p>	<p>"Sitio que da a conocer información sobre el movimiento que busca impulsar a la movilización frente a los discursos de odio que van dirigidos hacia diversos grupos vulnerables, emitidos a través de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías -internet, redes sociales, blogs, etc."</p>
<p>Mapa de la discriminación en México https://mapadiscriminacionmexico.conapred.org.mx/</p>	<p>"Mapa que permite conocer información relevante sobre la situación de la discriminación en los estados del país".</p>
<p>Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación https://nmx.conapred.org.mx/</p>	<p>"Sitio que permite conocer todo lo referente a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, desde el proceso de certificación, medio de contacto para recibir asesorías, materiales de consulta, etc."</p>
<p>Sistema Nacional de Información Sobre Discriminación https://sindis.conapred.org.mx/</p>	<p>"Portal de información especializada sobre discriminación en México, dicho sitio es administrado por la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas".</p>
<p>Yo soy yo https://yosoyyo.conapred.org.mx/</p>	<p>"Sitio en el cual se pone a disposición la consulta en formato PDF y digital del cómic ¡Yo soy yo!, basado en la exitosa serie juvenil de televisión de Canal 11".</p>

r. **Transparencia y rendición de cuentas**

42. ¿El Pp cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas a través de los cuales pone a disposición del público la información de, por lo menos, los temas que a continuación se señalan?

Criterios de valoración:

- a) Los documentos normativos y/u operativos del Pp.
- b) La información financiera sobre el presupuesto asignado, así como los informes del ejercicio trimestral del gasto.
- c) Los indicadores que permitan rendir cuenta de sus objetivos y resultados, así como las evaluaciones, estudios y encuestas financiados con recursos públicos;
- d) Listado de personas físicas o morales a quienes se les asigne recursos públicos.

Respuesta: Sí.

Nivel	Criterios
1	Uno de los criterios de valoración: indicadores, estudios y encuestas.

Justificación:

El CONAPRED rinde cuentas y transparenta la información del Pp por tres vías. La primera es la publicación de la información relacionada con las obligaciones de transparencia en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT). La segunda es la publicación periódica de información en la página web de Transparencia Presupuestaria. La tercera es la difusión de información directamente en la página web del CONAPRED.

Criterio a. Una sección completa de la página web del Consejo está dedicada al marco legal contra la discriminación⁷, el cual aplica para el Pp, pero **no se identificó el documento normativo y/u operativo del Pp** (criterio a) porque actualmente no existe un documento de esta naturaleza. Aún así, no se identificaron publicados documentos como el Diagnóstico del Pp, que es el que contiene más información sobre su diseño. En cuanto a la MIR, en la página web del Consejo se pueden consultar las versiones de 2020 a 2023, específicamente en la sección de "Indicadores de programas presupuestarios"⁸. Por lo tanto, se sugiere publicar el documento de Diagnóstico del Pp.

Criterio b. La información financiera sobre el presupuesto asignado (criterio b) se publica en la PNT⁹ para los ejercicios fiscales anteriores y de forma trimestral en la página de Transparencia Presupuestaria¹⁰. Como ya se mencionó, según la última actualización, correspondiente al segundo trimestre de 2023, el presupuesto modificado fue de MXN 149,585,303.00 y el presupuesto pagado era de MXN 60,747,767.00, equivalente al 40.6% del total. Sin embargo, más allá del monto pagado, no se identificaron ligas a los informes del ejercicio trimestral, los cuales sí se compartieron con el evaluador. Por lo tanto, se recomienda publicar dichos informes en la sección de rendición de cuentas de la página del CONAPRED.

⁷ Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=160&id_opcion=170&op=170

⁸ Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=499&id_opcion=540&op=540

⁹ Disponible en: <https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#obligaciones>

¹⁰ Disponible en: <https://nntp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=04P024>

Criterio c. En la PNT se identificaron los indicadores (criterio c) que permiten rendir cuenta de sus objetivos y resultados, así como el avance en las metas programadas. De igual manera, el CONAPRED cuenta con el Sistema Nacional de Información sobre Discriminación¹¹ en el cual publica los estudios y encuestas realizadas con recursos públicos, incluyendo los relacionados con el Pp.

Criterio d. Finalmente, no se identificó un listado de personas físicas o morales a quienes se les asigne recursos públicos. Según una nota del CONAPRED, no se publica esta información porque "el P024 no brinda apoyos ya sea económico o de especie, ni de ninguna otra índole". Sin embargo, como se mencionó en la sección sobre presupuesto, en 2023 se presupuestaron MXN 30,000,000.00 para "Servicios profesionales, científicos y técnicos integrales" y MXN 2,572,772 para "Servicios de investigación científica y desarrollo", los cuales se asignan a personas físicas o morales. Por lo tanto, se recomienda publicar el listado de personas físicas o morales a las que se les asignan estos recursos públicos.

¹¹ Disponible en: <https://sindis.conapred.org.mx>

43. ¿El Pp cuenta con mecanismos para fomentar los principios de gobierno abierto, la participación ciudadana, la accesibilidad y la innovación tecnológica?

Criterios de valoración:

- El Pp cuenta con procedimientos para recibir y dar trámite a las solicitudes de información.
- El Pp establece mecanismos de participación ciudadana en procesos de toma de decisiones.
- El Pp promueve la generación, documentación y publicación de la información en formatos abiertos y accesibles.
- El Pp fomenta el uso de tecnologías de la información para garantizar la transparencia, el derecho de acceso a la información y su accesibilidad.

Respuesta: Sí.

Nivel	Criterios
4	Cuatro de los criterios de valoración: solicitudes de información, participación ciudadana, formatos abiertos y accesibles y fomento del uso de tecnologías.

Justificación:

Criterio a. El CONAPRED cuenta con un procedimiento para recibir y dar trámite a las solicitudes de información (criterio a). En la sección de "Acceso a la información"¹² de la página web del CONAPRED se especifica que las solicitudes podrán realizarse al correo unidaddetransparencia@conapred.org.mx o por medio de la PNT. De igual manera, se enlistan los integrantes del Comité de Transparencia y se publican las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias.

Criterio b. Por otra parte, el CONAPRED cuenta con una Asamblea Consultiva¹³, que es el organismo con el que se asegura la participación ciudadana (criterio b) en la toma de decisiones sobre las "acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo en Materia de Prevención y Eliminación de la Discriminación", incluyendo el Pp, que abarca gran parte de las acciones del Consejo. De acuerdo con las reglas de operación de la Asamblea, "Actualmente se encuentra conformada por 27 personas, de las cuales 20 son Integrantes, 6 son Personas Invitadas Honorarias, y 1 persona Secretaria Técnica. Las personas integrantes no podrán ser menos de 10 ni más de 20, y deberá estar integrada con el 50 por ciento de personas del mismo sexo. Las personas que ahí participan son representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que, por su experiencia o especialidad puedan contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación y a la consolidación del principio de igualdad real de oportunidades". Adicionalmente, esta Asamblea participa en la Junta de Gobierno, en la que, de los 14 integrantes, siete son de la Asamblea.

Criterio c. En cuanto a la difusión en formatos abiertos y accesibles (criterio c), el CONAPRED cuenta con una sección sobre "Datos Abiertos"¹⁴ en la que publica información relacionada con el Pp y tiene una sección en la página web sobre accesibilidad en la web ("Declaración de accesibilidad")¹⁵, cuenta con una

¹² Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=198&id_opcion=194&op=194

¹³ Disponible en:

https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=20&id_opcion=17&op=17#:~:text=¿Qué%20es%20la%20Asamblea%20Consultiva,y%20eliminación%20de%20la%20discriminación.

¹⁴ Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=559&id_opcion=666&op=666

¹⁵ Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=470&id_opcion=465&op=465

carpeta o documento en donde se explica qué significa la accesibilidad en páginas web y su página es accesible para personas con discapacidad. Sin embargo, en ninguna parte de la página se hace referencia directa al Pp. Por lo tanto, se sugiere crear una sección específica del Pp con toda la información disponible sobre éste o con las ligas que dirijan de forma fácil y accesible a la información del Pp.

Criterio d. Derivado de lo anterior, también se considera que el CONAPRED fomenta el uso de tecnologías de la información (criterio d) para garantizar la transparencia, el derecho de acceso a la información y su accesibilidad.

MÓDULO 5. PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN ATENDIDA

44. ¿El Pp cuenta con instrumentos para medir el grado de satisfacción de la población atendida respecto al proceso de entrega de sus bienes y/o servicios, y cuenta con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Corresponden a las características de la población atendida.
- b) El instrumento es claro, directo y neutro, de manera que no se inducen las respuestas.
- c) Los resultados que arrojan son válidos y representativos.
- d) Los resultados se utilizan para mejorar la gestión del Pp.

Respuesta: Sin evidencia, Nivel 0.

Nivel	Criterios
0	El programa no cuenta con ninguno de los criterios de valoración

Justificación:

El Pp no cuenta con instrumentos para medir el grado de satisfacción de las instancias de la población atendida específicos al Pp. Si bien el CONAPRED cuenta con un instrumento para medir la satisfacción de los procesos educativos, en ningún documento se especifica que esta herramienta se utilice para las capacitaciones impartidas a las instancias de gobierno en el marco del Pp y no se identificó evidencia de que se aplique de forma sistemática, como parte de una estrategia general de medición de la satisfacción asociada al Pp.

Por lo tanto, se recomienda que el Pp diseñe, como parte de su estrategia de monitoreo y evaluación, herramientas específicas para medir la satisfacción de las instancias de la población atendida que han recibido los tres componentes del Pp, no solamente las capacitaciones. Por ejemplo, sería importante que, de manera periódica, se realizaran encuestas anónimas o entrevistas por parte de terceros para conocer la satisfacción de las instancias de gobierno con las que trabaja el CONAPRED para cambiar sus prácticas. En estas encuestas o entrevistas se podrían conocer áreas de mejora en el proceso de elaboración e implementación de las agendas de trabajo y de las herramientas normativas y de política pública, además de las capacitaciones. También sería importante que el instrumento permita identificar áreas de mejora en los productos en sí mismos, pero también en el proceso de colaboración entre el personal del CONAPRED y las instancias de gobierno.

MÓDULO 6. MEDICIÓN DE RESULTADOS

45. ¿Por qué medios el Pp documenta sus avances en el logro de su objetivo central y su contribución a objetivos superiores?

Criterios de valoración:

- a) A partir del reporte de indicadores del ISD (MIR, FID, otro).
- b) A partir de hallazgos de estudios o evaluaciones al Pp, sin considerar impacto.
- c) A partir de hallazgos de estudios o evaluaciones nacionales o internacionales que muestran los efectos de programas similares.
- d) A partir de los hallazgos de evaluaciones de impacto al Pp.

No procede valoración cuantitativa.

Respuesta y justificación:

El Pp documenta los avances en el logro de su objetivo central por medio del indicador de propósito de la MIR. El objetivo central (propósito de la MIR) es que las instancias de la población objetivo "desarrollan acciones para combatir prácticas discriminatorias" y el indicador para medirlo es "Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para el cumplimiento del PRONAIIND". De acuerdo con el reporte de cierre de 2022, "El indicador alcanzó la meta comprometida del 100 por ciento" y se destacan los resultados de tres procesos de colaboración con instancias de la APF: (1) "con el Instituto Nacional de las Mujeres para la inclusión de la perspectiva de género en los documentos del CONAPRED 'Criterios para el Diseño de Campañas Públicas de Comunicación Sin Discriminación'", (2) en "Propuesta de mejoras al Manual interno para la atención integral y especializada para personas y grupos vulnerables o en situación de discriminación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo", y (3) "con el INEGI y la CNDH para el levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022". El Pp no cuenta con estudios o evaluaciones que documenten los avances en el logro de su objetivo central.

Un área de oportunidad del indicador de propósito es que no comunica claramente qué tanto se están desarrollando acciones significativas para combatir prácticas discriminatorias dado que en las agendas de trabajo hay una diversidad de acciones muy amplia. Al ser el indicador un porcentaje de avance general de las agendas, no permite identificar cuáles de todas las acciones reflejan un cambio significativo o estratégico encaminado a contrarrestar las prácticas discriminatorias. Por lo tanto, se sugiere modificar el indicador por el siguiente: "Número de acciones significativas desarrolladas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para el cumplimiento del PRONAIIND". Con este indicador se podrían contar y comunicar claramente cuántas acciones representan un avance importante hacia el combate de las prácticas. Para medirlo, se tendrían que definir criterios para considerar a una acción "significativa" como, por ejemplo, (a) alcance y escala, (b) sostenibilidad y permanencia (que no sean temporales), (c) viabilidad de implementación para contrarrestar las prácticas.

Para dar seguimiento al desarrollo de acciones, el CONAPRED cuenta con el Tablero de Control del PRONAIIND en el que las instituciones reportan las acciones realizadas para cumplir con los compromisos relacionados con el PRONAIIND. Sin embargo, este tablero presenta algunas áreas de oportunidad como, por ejemplo, que sirva para documentar el diseño e implementación real de acciones para combatir las prácticas y no solamente la intención de diseñarlas e implementarlas. Este tablero también podría servir para documentar cómo estas acciones están contribuyendo al cambio de las prácticas discriminatorias.

No obstante, de acuerdo con las entrevistas realizadas, en general el personal del CONAPRED se ha enfrentado al desinterés y resistencias por parte del personal de las instancias de la APF con las que se ha intentado trabajar. Al adoptar las recomendaciones de esta evaluación, particularmente sobre la focalización y concentración de esfuerzos, las estrategias tendrían que incluir acciones de incidencia política de alto nivel entre la persona titular del CONAPRED con las autoridades directivas de las instancias en las que se buscará cambiar prácticas. Sin este compromiso político de alto nivel, es poco probable que las colaboraciones de los equipos operativos avancen de forma significativa.

Por último, sobre la documentación de avances en la contribución a objetivos superiores, si bien la MIR cuenta con un Fin y su indicador, no se ha analizado la contribución del Pp a este Fin, principalmente por las complicaciones técnicas de atribuir un cambio en la negación de derechos a grupos históricamente discriminados (indicador de Fin) a las acciones realizadas como resultado del trabajo del Consejo.

46. ¿Cuál ha sido el resultado de los indicadores del ISD en cuanto al logro del objetivo central y la contribución a objetivos superiores del Pp?

Criterios de valoración:

Nivel	Criterios
0	El Pp no cuenta con indicadores para dar seguimiento al logro de su objetivo central ni en su contribución a objetivos superiores
1	El Pp no presenta resultados satisfactorios en el logro de su objetivo central ni en su contribución a objetivos superiores.
2	El Pp presenta resultados satisfactorios en el logro de su objetivo central o en su contribución a objetivos superiores.
3	El Pp presenta resultados satisfactorios en el logro de su objetivo central y en su contribución a objetivos superiores.
4	Además del criterio anterior, los indicadores que dan cuenta del logro del objetivo central y contribución a objetivos superiores del Pp son claros, relevantes y monitoreables.

Respuesta: con evidencia, Nivel 3.

Nivel	Criterios
3	El Pp presenta resultados satisfactorios en el logro de su objetivo central y en su contribución a objetivos superiores.

Justificación:

De acuerdo con el reporte de cierre de la MIR 2022, el indicador de propósito de la MIR, que documenta el porcentaje de avance en las agendas con las instancias de la población objetivo "alcanzó la meta comprometida del 100 por ciento", por lo que se considera que el Pp presenta "resultados satisfactorios". Como ya se mencionó, en el reporte se destacan los resultados de tres procesos de colaboración con instancias de la APF: (1) "con el Instituto Nacional de las Mujeres para la inclusión de la perspectiva de género en los documentos del CONAPRED 'Criterios para el Diseño de Campañas Públicas de Comunicación Sin Discriminación'", (2) en "Propuesta de mejoras al Manual interno para la atención integral y especializada para personas y grupos vulnerables o en situación de discriminación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo", y (3) "con el INEGI y la CNDH para el levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022".

En cuanto al objetivo superior "Contribuir al desmantelamiento de prácticas discriminatorias" y al indicador de Fin "Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados", el reporte de cierre de la MIR de 2022 menciona que "Durante el ejercicio fiscal 2022 no se programó meta al periodo por lo que no se presentan avances del indicador, dado que tiene una periodicidad quinquenal. El levantamiento de la encuesta se realizó en 2022 y se están procesando los datos para publicarse en 2023". Sin embargo, según los resultados consultados en la página de la ENADIS, que es la fuente del indicador, en 2017 el indicador fue de 23.7% y en 2022 de 20.5%, es decir, una reducción de un poco más de tres puntos porcentuales. Como se comentó en la respuesta a la pregunta anterior, técnicamente no se puede

atribuir esta reducción a las acciones del CONAPRED, pues su variación depende de muchos factores contextuales en los que el Consejo tiene poca incidencia como cambios legislativos y políticos, cambios masivos en la conciencia social, la situación económica, eventos de alto perfil, entre otros.

En esta pregunta no se asignaron los cuatro puntos de evaluación porque, como se describe en la respuesta a la pregunta anterior, se considera que el indicador de propósito podría mejorar su relevancia al medir el desarrollo de acciones significativas por parte de las instancias de la población objetivo, en lugar del avance en las agendas, que incluyen acciones muy diversas y permite reflejar cambios estratégicos.

Finalmente, como se mencionó anteriormente, se recomienda al Conapred documentar el cambio de prácticas de las personas servidoras de la población objetivo. Este cambio de prácticas incluye el desarrollo conjunto de herramientas o la adaptación de las ya existentes a partir de la interacción con el Conapred. Algunos ejemplos de estos cambios en las prácticas institucionalizadas de las instancias públicas relacionadas con la interacción con el Conapred son la emisión del *Protocolo de atención del Instituto Mexicano del Seguro Social a personas pertenecientes a las poblaciones lésbico, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero e intersexual (LGBTTTI)*, la implementación del Control de Convencionalidad para garantizar servicios a parejas del mismo sexo en el IMSS, el fortalecimiento del registro de información desagregada para el mecanismo de quejas del Instituto, y el criterio de interpretación del IMSS para garantizar el acceso en condiciones de igualdad a la pensión por viudez y al seguro de enfermedades y maternidad a parejas del mismo sexo; la contribución del Conapred en la elaboración del *Plan de Justicia de los pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam y Meshikan* de los estados de Jalisco, Nayarit y Durango; la elaboración de las *Encuestas Nacional sobre Discriminación 2022 y Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021*, impulsadas en el INEGI por la incidencia del Conapred; el desarrollo en el Colegio de Bachilleres del *Protocolo para el Reconocimiento y Atención de la Diversidad Sexual y de Género para garantizar el derecho a la educación a las y los adolescentes LGBTI*, con asesoría y comentarios de mejora del CONAPRED; y la actualización del Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, de PROFEDET, producto de su colaboración con el CONAPRED.

47. ¿Qué porcentaje de los indicadores estratégicos y de gestión del ISD Desempeño del Pp presentó un avance satisfactorio respecto de sus metas?

Criterios de valoración:

Nivel	Criterios
	Porcentaje de indicadores con un avance satisfactorio:
0	0%
1	Hasta 24.99%
2	De 25% a 49.99%
3	De 50% a 74.99%
4	De 75% a 100%

Respuesta: con evidencia, Nivel 4.

Nivel	Criterios
4	De 75% a 100%

Justificación:

De acuerdo con el reporte de cierre de la MIR 2022, todos los indicadores presentaron un avance del 100%, excepto dos indicadores de nivel de actividad que presentaron un avance de 104.76% y 107.69%. Por lo tanto, todos los indicadores presentaron un "avance satisfactorio" respecto de sus metas, pues están en el rango de 85% a 115% de cumplimiento.

48. ¿Las evaluaciones, auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes, u otros estudios relevantes que permitan identificar hallazgos relacionados con el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores, cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) La metodología utilizada permite identificar algún tipo de relación o efecto entre la situación actual de la población atendida y la intervención del Pp.
- b) Se compara la situación de la población atendida en al menos dos puntos en el tiempo, antes y después de otorgado el bien y/o servicio por parte del Pp.
- c) La selección de la muestra utilizada garantiza la representatividad de los resultados entre los destinatarios del Pp.
- d) Los indicadores utilizados para medir el logro del objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores son relevantes, es decir, proveen información valiosa sobre el objetivo que se quiere medir.

Respuesta: No aplica.

Justificación:

El Pp no cuenta con evaluaciones, auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes, u otros estudios relevantes recientes (tres años o menos) que permitan identificar hallazgos relacionados con el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores.

Sin embargo, aunque no cumplen con los criterios señalados, se identificaron dos documentos que informaron el diseño del Pp que incluyen reflexiones sobre el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores. El primero es uno de los estudios que, de acuerdo con las entrevistas y la evidencia compartida por el Conapred, sirvió para fundamentar el programa: *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad* (Conapred-CEPAL, 2017). En este documento se define qué es una práctica institucionalizada, cuáles son sus características, en dónde se presenta (ámbitos sociales) y cuáles son sus efectos sobre la existencia y reproducción intergeneracional de brechas de desigualdad social. El segundo documento es la *Evaluación Número 1571-GB "Política Pública para el Combate a La Discriminación*, elaborada por la ASF, y en donde se indica que no hay evidencia de la contribución de la política antidiscriminatoria al desmantelamiento de prácticas discriminatorias hasta el momento de elaboración del documento (2019). Conviene destacar, sin embargo, que la propia ASF señala en esta auditoría que la definición del problema público que se proponía en ese momento para el PRONAIND 2020-2024 y que se retomó para la definición del Pp "es correcta debido a que señala específicamente a la discriminación estructural, histórica y sistemática [manifestada en prácticas discriminatorias institucionalizadas] como el principal problema, y delinea su población objetivo" (p. 61).

Una recomendación al programa es generar evidencia sobre el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores a partir del presupuesto asignado a estudios especializados. Específicamente, podría documentarse el efecto que tiene el combate de estas prácticas en su desmantelamiento y en la reducción de brechas de desigualdad, aunque no estén relacionadas directamente con las intervenciones del programa. Por ejemplo, la forma en que se ha trabajado para desmantelar las prácticas discriminatorias institucionalizadas que afectan a las trabajadoras del hogar en la legislación y las instituciones de salud y seguridad social en los últimos años y cómo ha contribuido ese desmantelamiento de prácticas a reducir las brechas que enfrenta esa población históricamente discriminada.

49. ¿Cuáles son los principales resultados relacionados con el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores reportados por las evaluaciones, auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes, u otros estudios relevantes del Pp?

No procede valoración cuantitativa.

Respuesta: No aplica.

Justificación:

El Pp no cuenta con evaluaciones, auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes, u otros estudios relevantes recientes (tres años o menos) que permitan identificar resultados relacionados con el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores.

50. En caso de que el Pp cuente con evaluaciones de impacto, incluyendo auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes u otros estudios de impacto relevantes, o bien, se identifiquen estudios o evaluaciones nacionales e internacionales que muestren impacto de programas similares ¿estas evaluaciones cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) La metodología aplicada es robusta y consistente con las características del diseño y operación del Pp y a la información disponible.
- b) Se compara un grupo de la población atendida con otro de la población no atendida de características similares (contrafactual).
- c) Se utiliza información que permite comparar al menos dos momentos en el tiempo, antes y después de la intervención del Pp.
- d) El método de construcción de la muestra garantiza la validez y representatividad de los resultados.

Respuesta: No aplica.

Justificación:

El Pp no cuenta con evaluaciones, de impacto, incluyendo auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes u otros estudios de impacto relevantes recientes (tres años o menos). Tampoco se identificaron estudios internacionales enfocados en políticas públicas que busquen dismantelar prácticas discriminatorias institucionalizadas en ámbitos sociales e instituciones gubernamentales específicas para reducir brechas de desigualdad.

51. ¿Cuáles son los principales resultados de las evaluaciones de impacto, incluyendo auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes u otros estudios de impacto relevantes, o bien, estudios o evaluaciones nacionales e internacionales que muestren impacto de programas similares?

Criterios de valoración:

Nivel	Criterios
0	No se identifica evidencia sobre efectos positivos atribuibles al Pp.
1	Se identifican efectos positivos del Pp en variables relacionadas con cambios en su población atendida.
2	Se identifican efectos positivos atribuibles al Pp en variables relacionadas con cambios en su población atendida.
3	Se identifican efectos positivos atribuibles al Pp en el logro de su objetivo central.
4	Adicional al criterio anterior, se identifican efectos positivos atribuibles al Pp en su contribución a objetivos superiores.

Respuesta: No aplica.

Justificación:

El Pp no cuenta con evaluaciones, de impacto, incluyendo auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes u otros estudios de impacto relevantes recientes (tres años o menos). Tampoco se identificaron estudios internacionales enfocados en políticas públicas que busquen desmantelar prácticas discriminatorias institucionalizadas en ámbitos sociales e instituciones gubernamentales específicas para reducir brechas de desigualdad.

ANÁLISIS FODA

Módulo de la evaluación	Fortaleza y/u oportunidad	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Diseño	1. Fortaleza. El Pp cuenta con un diagnóstico con todos los elementos del documento de "Aspectos a considerar".	1	No aplica	No aplica
Diseño	2. Fortaleza. El problema del Pp es concreto, claro y se define como una situación negativa susceptible de revertirse.	2	No aplica	No aplica
Diseño	3. Fortaleza. El Pp cuenta con una conceptualización de la discriminación.	3	No aplica	No aplica
Diseño	4. Fortaleza. El objetivo central del Pp permite identificar a la población objetivo y el cambio que se busca lograr en ella.	4	No aplica	No aplica
Diseño	5. Fortaleza. El objetivo central del Pp contribuye a objetivos superiores, principalmente al principio de "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera" del PND y a los ODS 4, 5 y 10.	5	No aplica	No aplica
Diseño	6. Fortaleza. El Pp tiene identificada a su población objetivo.	7	No aplica	No aplica
Diseño	7. Fortaleza. El Pp tiene una MIR con objetivos en todos los niveles.	9	No aplica	No aplica

Diseño	8. Fortaleza. El Pp tiene ocho indicadores y todos cumplen con los criterios evaluados, además de contar con metas.	10 y 12	Incluir nuevos indicadores que permitan dar seguimiento a otro tipo de resultados derivados de los componentes. Por ejemplo, se podría incluir un indicador sobre el incremento de conocimientos y habilidades, como resultado de las capacitaciones, o sobre la aplicación de dichos conocimientos y habilidades en el diseño de acciones antidiscriminatorias por parte de las personas capacitadas. Otro indicador sería para dar seguimiento a casos emblemáticos o buenas prácticas de diseño e implementación de acciones antidiscriminatorias, por parte de las instancias de la población objetivo (ver propuestas en Anexo 4).	Mediano plazo
Módulo de la evaluación	Debilidad y/o amenaza	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Diseño	1. Debilidad. El problema del Pp es acotado solo parcialmente, pues no refleja de forma específica las prácticas discriminatorias de interés para el Pp.	2	Identificar las prácticas discriminatorias concretas en instancias específicas que tienen un impacto significativo en las brechas de desigualdad y el goce efectivo de derechos (ambos fines de interés para el Conapred), y limitar el problema público –y por lo tanto, los esfuerzos institucionales– en contrarrestar dichas prácticas clave.	Mediano plazo
Diseño	2. Debilidad. El Pp no cuenta con evidencia teórica o empírica que analice programas o experiencias similares.	3	Revisar hallazgos de investigaciones académicas, informes de organismos internacionales o regionales y evaluaciones sobre programas similares, y complementar el documento de Diagnóstico con el análisis de dichos programas.	Corto plazo

Diseño	3. Debilidad. El Pp no cuenta con un documento donde se cuantifique claramente a la población atendida.	7	Contabilizar a las instancias atendidas que forman parte de la población objetivo durante un año fiscal como aquellas que recibieron, al menos, una intervención contemplada en el diseño del Pp.	Corto plazo
Diseño	4. Debilidad. La población objetivo del Pp es muy amplia, no corresponde con las capacidades del Consejo.	7	Reducir la población objetivo del Pp, considerando las restricciones operativas del Conapred, el alcance del objetivo propuesto en el Pp y la cantidad de agendas concertadas que realmente puede operar el Consejo.	Mediano plazo
Diseño	5. Debilidad. La MIR no refleja el trabajo relacionado con las quejas y el cambio cultural, relacionado con las instancias de la población objetivo.	9	Incluir los siguientes dos componentes en la MIR para que reflejen el trabajo que hace el CONAPRED para combatir prácticas discriminatorias de su población objetivo: 1) Quejas de la ciudadanía sobre actos de discriminación atendidas, y 2) Acciones culturales para combatir prácticas discriminatorias realizadas.	Mediano plazo
Diseño	6. Debilidad. La MIR no tiene información sobre "la cobertura de la población, medida como la población atendida respecto a la población objetivo del Pp".	9	Incluir información sobre la cobertura en la MIR mediante el siguiente indicador de nivel de propósito: "Porcentaje de instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND que reciben algún componente del Pp".	Mediano plazo

Módulo de la evaluación	Fortaleza y/u oportunidad	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Planeación y orientación a resultados	1. Fortaleza. El Pp ha realizado planeaciones estratégicas a mediano plazo.	15	No aplica	No aplica

Módulo de la evaluación	Debilidad y/o amenaza	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Planeación y orientación a resultados	1. Debilidad. No es clara la relación, traslape y/o coordinación entre los distintos instrumentos de planeación en los que se incluyen resultados y actividades del CONAPRED: PRONAIND, PEI, PAT y Pp.	15	Elaborar una metodología de planeación estratégica para integrar de forma coherente los distintos instrumentos de planeación del CONAPRED (PRONAIND, PEI, PAT y Pp).	Mediano plazo
Planeación y orientación a resultados	2. Debilidad. Los resultados descritos en las "Áreas de Resultados Estratégicos Esperados" hacen referencia a distintos niveles de una teoría de cambio.	15	Asegurar que los instrumentos de planeación definan con más precisión las prioridades en las que se deberán concentrar los esfuerzos del CONAPRED y específicamente del Pp, más allá de señalar los ámbitos / sectores de intervención.	Mediano plazo
Planeación y orientación a resultados	3. Debilidad. No se identificaron claramente las cadenas causales que reflejen, por una parte, los resultados que se esperan alcanzar y, por otra parte, los medios que se emplearán para ello.	15	Revisar y reflejar de forma visual la lógica causal que lleva de las intervenciones a los resultados de largo plazo.	Mediano plazo
Planeación y orientación a resultados	4. Debilidad. Algunos objetivos o resultados no cumplen con las características SMART.	15	Asegurar que los objetivos de los distintos niveles cumplan con los criterios SMART.	Mediano plazo

Planeación y orientación a resultados	5. Debilidad. El Programa de Trabajo 2023 no permite entender con claridad los resultados que espera alcanzar el CONAPRED y las intervenciones que realizará para lograr dichos resultados. El documento describe con detalle las actividades y productos que realizará cada área, pero sin relacionarlos con las prácticas antidiscriminatorias que se busca contrarrestar ni las brechas a las que se espera contribuir a cerrar.	16	Adoptar una metodología sencilla y unificada para elaborar el PAT, definir prioridades conjuntas (prácticas discriminatorias en las que se concentrarán), articular de manera detallada las actividades de cada área y presentar de forma más accesible los resultados que se pretenden alcanzar y las actividades para lograrlos.	Mediano plazo
Planeación y orientación a resultados	6. Debilidad. No se identificó información concreta que refleje cambios observables en las prácticas de las instancias de la población objetivo para contrarrestar la discriminación.	17	Describir claramente en algún documento de diseño del Pp las acciones que realizará el CONAPRED para documentar cambios observables en las prácticas de las instancias de la población objetivo para contrarrestar la discriminación,	Mediano plazo
Planeación y orientación a resultados	7. Debilidad. No se identificó algún documento en el que se describan las características de la población atendida y no atendida, en este caso de las instancias de la población objetivo, ni un análisis del tipo de bien o servicio otorgado.	17	Describir claramente en algún documento de diseño del Pp las características de la población atendida y no atendida, y del tipo de bien o servicio otorgado.	Mediano plazo
Planeación y orientación a resultados	8. Debilidad. El Pp no cuenta con evaluaciones, auditorías financieras o al desempeño, estudios o informes de organizaciones externas como una decisión o política interna que haya buscado utilizar este tipo de información para la planeación.	19	Elaborar un procedimiento para utilizar información derivada de análisis externos, el cual debería ser parte del proceso general de planeación, seguimiento y evaluación del CONAPRED y del Pp.	Mediano plazo

Módulo de la evaluación	Debilidad y/o amenaza	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
-------------------------	-----------------------	-----------------------	---------------	------------------------

Cobertura y Focalización	1. Debilidad. El Pp no cuenta con una estrategia de cobertura documentada para la atención de su población potencial y objetivo.	24	Elaborar una estrategia de cobertura, definiendo un número de prácticas discriminatorias institucionalizadas reducido, identificar y cuantificar las instancias directamente relacionadas con las prácticas discriminatorias seleccionadas, y realizar una estimación específica del costo que implicaría atender a dicha población.	Mediano plazo
Cobertura y Focalización	2. Debilidad. El Pp presenta inconsistencias en la definición de los mecanismos para identificar a su población objetivo.	25	Asegurar que el mecanismo para definir a la población objetivo no sea su posible incidencia en los ámbitos clave, sino su relación estratégica con la existencia o permanencia de prácticas discriminatorias institucionalizadas clave para la reproducción de las brechas de desigualdad que más afectan la vida de las personas, especialmente de las poblaciones históricamente discriminadas.	Mediano plazo

Módulo de la evaluación	Fortaleza y/u oportunidad	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Operación	1. Fortaleza. El componente de capacitaciones estratégicas cuenta con procedimientos clave.	26	No aplica	No aplica
Operación	2. Fortaleza. El Pp cuenta con un presupuesto desglosado por capítulo de gasto y fuente de financiamiento.	39	No aplica	No aplica
Operación	3. Fortaleza. El CONAPRED cuenta con una Asamblea Consultiva, que es el organismo con el que se asegura la participación ciudadana	43	No aplica	No aplica

Módulo de la evaluación	Debilidad y/o amenaza	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Operación	1. Debilidad. El Pp no cuenta con procesos clave, excepto el componente de capacitaciones estratégicas.	26 a la 37	Elaborar procesos clave directamente relacionados con el logro de objetivos del Pp y vincularlos entre sí.	Mediano plazo
Operación	2. Debilidad. El Pp no cuenta con criterios de elegibilidad documentados para la selección de su población objetivo.	30	Elaborar criterios de elegibilidad con base en las propuestas descritas en esta evaluación para focalizar estratégicamente los esfuerzos del Pp.	Mediano plazo

Módulo de la evaluación	Debilidad y/o amenaza	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Percepción de la población atendida	1. Debilidad. El Pp no cuenta con instrumentos para medir el grado de satisfacción de las instancias de la población atendida específicos al Pp.	44	Diseñar, como parte de su estrategia de monitoreo y evaluación, herramientas específicas para medir la satisfacción de las instancias de la población atendida que han recibido los tres componentes del Pp, no solamente las capacitaciones.	Mediano plazo

Módulo de la evaluación	Fortaleza y/u oportunidad	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*
Medición de resultados	1. Fortaleza. De acuerdo con el reporte de cierre de la MIR 2022, todos los indicadores presentaron un avance del 100%, excepto dos indicadores de nivel de actividad que presentaron un avance de 104.76% y 107.69%.	47	No aplica	No aplica
Módulo de la evaluación	Debilidad y/o amenaza	Referencia (pregunta)	Recomendación	Horizonte de atención*

Medición de resultados	1. Debilidad. El indicador de propósito no comunica claramente qué tanto se están desarrollando acciones significativas para combatir prácticas discriminatorias dado que en las agendas de trabajo hay una diversidad de acciones muy amplia.	45	Modificar el indicador por el siguiente: "Número de acciones significativas desarrolladas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para el cumplimiento del PRONAIND".	Mediano plazo
Medición de resultados	2. Debilidad. El Pp no cuenta con evaluaciones, auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes, u otros estudios relevantes recientes (tres años o menos) que permitan identificar hallazgos relacionados con el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores.	48 a 51	Generar evidencia sobre el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores a partir del presupuesto asignado a estudios especializados. Específicamente, podría documentarse el efecto que tiene el combate de estas prácticas en su desmantelamiento y en la reducción de brechas de desigualdad	Mediano plazo

COMPARACIÓN CON ECR ANTERIORES

El Pp no cuenta con ECR en los últimos tres años.

CONCLUSIONES

En este documento se presenta la evaluación de Consistencia y Resultados del programa presupuestario (Pp) P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”, a cargo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). A continuación, se presentan las principales conclusiones de la evaluación, las cuales, si se atienden, tendrían un impacto en la mejora de su diseño y resultados.

La primera conclusión es que el diseño del programa ha mejorado significativamente desde la realización de la primera evaluación. Se cuenta ahora con un problema público mejor delimitado, poblaciones potencial y objetivo más clara y mejor acotadas, un objetivo central relevante y relacionado claramente con el problema que se busca resolver, y componentes adecuados y consistentes con la teoría del cambio y las competencias de la instancia implementadora del Pp. Estas mejoras fueron deliberadas, con base en los hallazgos y recomendaciones de las evaluaciones anteriores, y en investigaciones relevantes sobre el problema de la discriminación estructural en México, incluyendo estudios encargados por el propio Conapred.

Sin embargo, a pesar de estas mejoras, aún existen áreas de oportunidad en el diseño que afectan el logro de resultados del programa. Específicamente, la amplitud que persiste en el problema público a resolver (las prácticas discriminatorias institucionalizadas en instancias y ámbitos clave). Al no definirse específicamente las prácticas clave a dismantelar del conjunto amplio de prácticas posibles, no se genera un objetivo estratégico lo suficientemente acotado para guiar al equipo del Conapred en la implementación del proyecto. Esta falta de especificidad se refleja en el indicador de propósito del proyecto, el cual refleja avances en agendas de trabajo de prácticas que no necesariamente son las más estratégicas o que reflejan los mayores agravios o contribuyen de mayor manera a las brechas de desigualdad de las personas históricamente discriminadas.

En ese sentido, se recomienda de manera prioritaria focalizar los esfuerzos del Pp al dismantelamiento de prácticas que identifiquen como claves para reducir las desigualdades más urgentes de las poblaciones discriminadas, como el despido por embarazo, la falta de capacidad jurídica de las personas con discapacidad o el perfilamiento racial para la población afrodescendiente. Incluso, si no existieran las condiciones coyunturales más favorables para esta agenda, se podrían desarrollar herramientas, diseños de capacitaciones e información clave que facilitara el aprovechamiento de coyunturas más favorables, cuando se presenten. Incluso, el Consejo podría crear estrategias de incidencia en torno a estas prácticas prioritarias, en colaboración con otras instancias, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y la academia, para crear las coyunturas y no solamente esperar a que ocurran. Algo similar a la estrategia que se llevó a cabo para crear la ENADIS.

Una segunda conclusión se relaciona estrechamente con la primera. La operación del programa presenta retos para el logro de resultados al interior del Conapred y en su relación con las instancias estratégicas que forman su población objetivo. Al interior, los diferentes instrumentos de planeación no son del todo consistentes entre sí, incluyendo con el Pp, las áreas responsables de los componentes no se coordinan de la manera en que se podría para maximizar el impacto en las instancias objetivo y existe una demanda permanente de atención a temas que no están necesariamente vinculados con el Pp. Estos factores llevan

a una dispersión de los esfuerzos y recursos escasos del programa y a que no necesariamente se distinga lo urgente de lo importante (el desmantelamiento de prácticas clave para la desigualdad social).

Para atender este problema, es urgente que el Consejo defina una metodología específica para articular todos los instrumentos de planeación estratégica y operativa. La planeación debería concebirse como un ejercicio de priorización en el que todos los instrumentos estén alineados a un conjunto reducido de prácticas. Y la planeación debería reflejar claramente las intervenciones con las que se buscaría desmantelar dichas prácticas. Para ello, se pueden usar visualizaciones como las teorías de cambio o modelos lógicos, para cada conducta que se busque contrarrestar, en lugar de elaborar documentos extensos que podrían ser poco accesibles.

Al exterior del Consejo, una restricción permanente es la falta de interés y asignación de esfuerzos suficientes de las instancias implementadoras para la identificación y, sobre todo, desmantelamiento de las prácticas discriminatorias. En general, se asigna poco personal, no se cuenta con presupuesto y no hay apoyo del equipo directivo ni claridad en lo que se busca lograr. Estas restricciones externas limitan el desempeño del programa y el logro de sus objetivos, pues subordinan las agendas de trabajo a las coyunturas donde las instancias estén interesadas, lo cual, a su vez, reduce el trabajo del Pp al desmantelamiento de prácticas que no necesariamente tienen los mayores impactos en las brechas de desigualdad.

Para mitigar estas restricciones, es clave impulsar estrategias de incidencia, en coordinación con otras instancias de la APF, OSCs, organismos internacionales y a la academia para crear coyunturas favorables para el desmantelamiento de un conjunto reducido, pero estratégico de prácticas discriminatorias, las que son más doloras y que tienen más consecuencias negativas para el goce pleno de los derechos humanos de los grupos históricamente discriminados.

Finalmente, el Consejo no cuenta con un mecanismo de seguimiento y evaluación para documentar el avance en su objetivo central, el desarrollo de acciones para desmantelar las prácticas. Después de atender las recomendaciones de esta evaluación y que se esté dando un avance más significativo hacia el objetivo central, será importante desarrollar dicho mecanismo usando técnicas de evaluación como la Cosecha de Resultados o el Cambio Más Significativo, en donde, se buscarían, de forma cualitativa, los testimonios de las personas e instituciones involucradas con los resultados alcanzados.

En resumen, el Programa P024 enfrenta desafíos significativos en términos de focalización específica en prácticas discriminatorias, claridad en las cadenas causales, coordinación interna y mecanismos de seguimiento y evaluación. Abordar estas áreas de manera efectiva es fundamental para mejorar la eficiencia, eficacia y el impacto general del programa en la lucha contra la discriminación en México.

Anexos

Anexo 1. Alineación a objetivos de la planeación nacional

Anexo 1. Alineación a objetivos de la planeación nacional				
Clave y nombre del Pp:	P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación"			
Objetivo central del Pp evaluado:	Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIND contrarrestan prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud educación, seguridad social, administración y procuración de justicia			
Instrucciones:				
<p>a) Registrar la alineación del objetivo central del Pp al objetivo prioritario y hasta tres estrategias prioritarias de los programas sectoriales o institucionales, según corresponda, derivados del PND vigente, e incorporar una breve argumentación sobre la contribución del Pp en la consecución del objetivo y estrategias prioritarias identificadas, así como la valoración de la instancia evaluadora sobre la pertinencia de dicha alineación.</p> <p>b) En caso de identificar áreas de mejora en la alineación establecida por el Pp, la instancia evaluadora registrará su propuesta incorporando la argumentación y valoración correspondiente.</p> <p>c) Adicionalmente, la instancia evaluadora podrá identificar la contribución del objetivo central del Pp al logro de un objetivo prioritario y hasta tres estrategias prioritarias de los programas especiales y regionales derivados del PND vigente.</p>				
a) Valoración de la alineación establecida				
Programa	Principio	Contenido específico	Contribución del Pp	Valoración
Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024	No dejar a nadie atrás y nadie afuera	"Rechazamos 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"	El objetivo del Pp corresponde con el contenido específico del principio del PND al combatir prácticas discriminatorias en el sector público, las cuales son una forma de discriminación por motivos prohibidos de discriminación (propuesta del evaluador)	Alienación pertinente

b) Propuesta de alineación a programas sectoriales o institucionales				
Programa derivado	Objetivo prioritario	Estrategia prioritaria	Contribución del Pp	Valoración
Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024	3. Garantizar, promover y proteger los Derechos Humanos mediante políticas públicas y mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.	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.	El objetivo del Pp corresponde con el medio descrito en la estrategia prioritaria: el combate de prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados.	Propuesta de alineación del evaluador
c) Alineación a programas especiales y regionales (opcional)				
Programa derivado	Objetivo prioritario	Estrategia prioritaria	Contribución del Pp	Valoración
Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024	3. Impulsar acciones focalizadas para garantizar los derechos humanos de los grupos históricamente discriminados	3.1. Implementar medidas para el pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas, pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas 3.2. Propiciar cambios sociales y culturales para favorecer el pleno desarrollo y bienestar de las personas con discapacidad 3.3. Eliminar los prejuicios y las prácticas discriminatorias para garantizar los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ	El objetivo propone contrarrestar prácticas discriminatorias institucionalizadas, como algunas de las que se propone atender en las tres estrategias prioritarias del Programa Nacional de Derechos Humanos.	Propuesta de alineación del evaluador

Anexo 2. Alineación a los ODS

Anexo 2. Alineación a los ODS																	
Nombre del Pp:	Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación										Modalidad y clave:	P024					
Objetivo central del Pp evaluado:	Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIIND contrarrestan prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud educación, seguridad social, administración y procuración de justicia.																
Propuesta de vinculación de la instancia evaluadora																	
En caso de que la instancia evaluadora detecte áreas de mejora en la vinculación del objetivo central del Pp evaluado con los ODS y sus metas o en caso de no contar con evidencia documental de la misma, elaborará una propuesta de vinculación y la justificación de esta, considerando la contribución efectiva del Pp en la meta.																	
<i>Marcar con una "X" el/los ODS con los que se propone vincular el objetivo del Pp:</i>																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
																	
			X	X					X								

Consideraciones:

>> **ODS:** Se incluirá el número y la redacción fidedigna del ODS conforme a lo establecido por el PNUD.

>> **Meta:** Se incluirá la redacción fidedigna de la meta del ODS conforme a lo establecido por el PNUD.

>> La información de los ODS y sus metas pueden consultarse en:
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

>> **Vinculación Directa:** el objetivo central del Pp contribuye claramente al cumplimiento de la(s) meta(s) ODS identificada(s).

Indirecta: el objetivo central del Pp propicia la generación de condiciones que contribuyen al cumplimiento de la(s) meta(s) de ODS identificada(s), a pesar de no ser su objetivo principal.

ODS	Meta	Vinculación	Justificación de la propuesta (instancia evaluadora)
4. Educación de Calidad	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad 4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos	Indirecta	Las prácticas discriminatorias institucionalizadas en el ámbito educativo contribuyen a que existan disparidades de género y de acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza. En ese sentido, al contrarrestarlas, como propone el objetivo central del Pp, se contribuye indirectamente al logro de la meta. La infraestructura inaccesible para personas con discapacidad y las posibles omisiones de las autoridades escolares ante el acoso escolar son prácticas discriminatorias institucionalizadas en el ámbito educativo, por lo que al contrarrestarlas, como propone el objetivo central del Pp, se contribuye indirectamente al logro de la meta.
5. Igualdad de género	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Indirecta	Las prácticas discriminatorias institucionalizadas en el servicio público son ejemplos de formas de discriminación contra las mujeres y niñas, por lo que, al contrarrestarlas, como propone el objetivo central del Pp, se contribuye indirectamente al cumplimiento de la meta.
10. Reducción de las desigualdades	10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto	Directa	Al contrarrestar las políticas discriminatorias institucionalizadas, como propone el objetivo central, se contribuye directamente a la inclusión social, económica y política de todas las personas, especialmente de quienes son discriminadas por motivos prohibidos de discriminación, como los que se mencionan en la meta. El objetivo central del Pp busca contrarrestar prácticas discriminatorias, lo cual se relaciona directamente con la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias que se describen en la meta.

Anexo 3. Procedimiento de actualización de población atendida

El Pp no cuenta con un procedimiento de actualización de población atendida ni con un sistema informático para la integración, actualización y depuración de la población atendida.

Anexo 4. Instrumentos de Seguimiento del Desempeño

Anexo 4. Instrumentos de Seguimiento del Desempeño									
La instancia evaluadora reportará si el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp permite obtener información relevante sobre los siguientes elementos de diseño del Pp.									
Características del Instrumento de Seguimiento del Desempeño									
Criterio	Respuesta	Nombre del indicador	Definición	Método de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	Línea base	Comportamiento del indicador	Parámetro de Semafización
El cambio producido en la población objetivo derivado de la ejecución del Pp	Sí	Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias para el cumplimiento del PRONAIND.	Este indicador mide el avance en las agendas de trabajo que fueron formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias que 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, para el cumplimiento del PRONAIND.	$PAAT = (AAC / AAP) * 100$ PAAT = Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias, para el cumplimiento del PRONAIND. AAC = Acciones/productos cumplidos de las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias AAP = Acciones/productos programados en las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias.	Porcentaje	Anual	0	Ascendente	Sí
La cobertura de la población objetivo	No	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible
La generación y/o entrega de los bienes y/o servicios	Sí	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de	El indicador mide el porcentaje de avance en la impartición de capacitaciones estratégicas del Conapred dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias. Se entiende por capacitaciones estratégicas aquellas que se imparten a personas de las	$PCEPAPF = (NCER/NCEP) * 100$ PCEPAPF= Porcentaje de capacitaciones estratégicas del Conapred dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias para la implementación del	Porcentaje	Semestral	0	Ascendente	Sí

Anexo 4. Instrumentos de Seguimiento del Desempeño

		Gobierno y otras estratégicas	instituciones que tienen el perfil para generar estrategias de capacitación al interior de sus propias organizaciones que produzcan resultados que abonen a la reducción de las prácticas discriminatorias señaladas en el PRONAIND.	PRONAIND realizadas respecto a las programadas NCER=Número de capacitaciones estratégicas realizadas NCEP= Número de capacitaciones estratégicas programadas						
		Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas	Mide el porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de políticas públicas que realiza el Consejo para contrarrestar las prácticas discriminatorias en los ámbitos estratégicos para el cumplimiento de los objetivos del PRONAIND. Se entiende por herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria a las opiniones y propuestas de modificación normativa (normas jurídicas y administrativas), modelos, guías, lineamientos, criterios, mecanismos, protocolos, observaciones a las acciones, proyectos y programas públicos para la implementación del PRONAIND.	PHENPP= (HEE/HEP) x 100 PHENPP= Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas HEE=Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas HEP= Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria programadas	Porcentaje	Semestral	0	Ascendente	Sí	
		Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.	El indicador mide el porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.	PAT= ATA/ ATP * 100 Donde: PAT= Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND. ATA = Agendas de trabajo formalizadas acordadas ATP = Agendas de trabajo formalizadas programadas	Porcentaje	Semestral	0	Ascendente	Sí	
La gestión de los principales procesos y/o actividades del Pp	Sí	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no	El indicador mide el porcentaje de documentos, tales como de análisis y diagnósticos, que sirven como insumo de herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación en el marco normativo y en las políticas públicas antidiscriminatorias realizados.	PDAD= (DAC/DAP) x 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	Porcentaje	Trimestral	0	Ascendente	Sí	

Anexo 4. Instrumentos de Seguimiento del Desempeño

	discriminación realizados		concluidos DAC=Documentos de análisis y diagnósticos concluidos DAP=Documentos de análisis y diagnósticos estratégicos programados						
	Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el Conapred respecto a los programados	El indicador mide el avance en la elaboración de los programas pedagógicos de las capacitaciones estratégicas del Conapred.	PIDCP=(NIDCR/NIDCP) x 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	Porcentaje	Trimestral	0	Ascendente		Sí
	Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIND elaborados	Mide el porcentaje de los proyectos de agendas trabajo con instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND elaborados	PPAT= (PATE/PATP) x 100 PPATI= Porcentaje de proyectos de agendas 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	Porcentaje	Trimestral	0	Ascendente		Sí

Características de los indicadores

	Nivel del ISD	Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Justificación
MIR	Resultados	Fin	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El indicador no tiene ambigüedades, mide el objetivo de Fin, permite su estimación y verificación independiente, así como su trazabilidad y es económico, al ser de una fuente independiente (INEGI), y permite medir el desempeño del programa.
		Propósito	Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El indicador no tiene ambigüedades, mide el objetivo de Propósito, permite su estimación y verificación

			Gobierno y otras estrategias para el cumplimiento del PRONAIND						independiente, así como su trazabilidad y es económico, al medirse con registros internos sencillos, y permite medir el desempeño del programa.
Gestión	Componente	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	Los indicadores de Componentes no tienen ambigüedades, miden los objetivos de Componente, permiten su estimación y verificación independiente, así como su trazabilidad y son económicos, al medirse con registros internos sencillos, y permiten medir el desempeño del programa.
		Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	
		Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias para la implementación del PRONAIND.	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	
	Actividades	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	Los indicadores de Actividades no tienen ambigüedades, miden los objetivos de Actividades, permiten su estimación y verificación independiente, así como su trazabilidad y son económicos, al medirse con registros internos sencillos, y permiten medir el desempeño del programa.
		Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el Conapred respecto a los programados	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	
		Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIND elaborados	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	

La instancia evaluadora deberá incluir todos los indicadores del ISD vigente del Pp para la valoración de las metas.									
Características de las metas									
	Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Meta	Método de cálculo	Unidad de medida	Congruente con el sentido del indicador	Orientada a la mejora del desempeño	Factibles pero retardadoras	Justificación
MIR	Fin	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados	<i>Sí</i> 20.25%	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>Dado que es un indicador de Fin al que el programa contribuye de forma indirecta, no se valoraron la orientación a mejorar el desempeño ni la factibilidad.</i>
	Propósito	Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias para el cumplimiento del PRONAIND	<i>Sí</i> 100% (8)	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Es poco probable alcanzar 100% de avance en la implementación de las agendas y no se entiende a qué hace referencia el número 8 en el numerador y denominador. No se identificó el método de cálculo.</i>

	Componentes	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	<i>Sí</i> 100% (6 programas)	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>No se identificó el método de cálculo. La meta corresponde con las capacidades del CONAPRED, por lo que es factible y retadora a la vez, y orientada a mejorar el desempeño.</i>
		Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas	<i>Sí</i> 100% (8 herramientas)	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>No se identificó el método de cálculo. La meta corresponde con las capacidades del CONAPRED, por lo que es factible y retadora a la vez, y orientada a mejorar el desempeño.</i>
		Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND.	<i>Sí</i> 100% (7 agendas)	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>No se identificó el método de cálculo. La meta corresponde con las capacidades del CONAPRED, por lo que es factible y retadora a la vez, y orientada a mejorar el desempeño.</i>
	Actividades	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados	<i>Sí</i> 100% (8 documentos)	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>No se identificó el método de cálculo. La meta corresponde con las capacidades del CONAPRED, por lo que es factible y retadora a la vez, y orientada a mejorar el desempeño.</i>
		Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el Conapred respecto a los programados	<i>Sí</i> 100% (6 programas)	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>No se identificó el método de cálculo. La meta corresponde con las capacidades del CONAPRED, por lo que es factible y retadora a la vez, y orientada a mejorar el desempeño.</i>
		Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIIND elaborados	<i>Sí</i> 100% (29 proyectos)	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>No se identificó el método de cálculo. La meta corresponde con las capacidades del CONAPRED, por lo que es factible y retadora a la vez, y orientada a mejorar el desempeño.</i>

La instancia evaluadora especificará si los medios de verificación del o los indicadores que integran el ISD del Pp cumplen con los criterios señalados en el siguiente cuadro. En caso de que los medios de verificación no cumplan con los criterios o no se disponga de evidencia, deberá realizar una propuesta conforme a las características indicadas.

	Nivel de objetivo / Indicador	Nombre completo del documento donde se encuentra la información	Nombre del área administrativa que genera o publica la información	Año/periodo en que se emite el documento y si coincide con la frecuencia de medición del indicador	Ubicación física del documento o la liga electrónica donde se encuentra publicada la información	Propuesta de mejora del medio de verificación
MIR	Fin: Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados	Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS).	Área encargada del respaldo de información Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.	Quinquenal (2017, 2022). Sí coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es quinquenal.	Una vez que se realice el levantamiento de la encuesta se podrá disponer del enlace electrónico.	Se sugiere incluir la liga ahora que ya está disponible: https://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2022/
	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	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.	No se especifica el área encargada.	Anualmente, lo que coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es anual.	No se especifica.	El medio de verificación (agendas formalizadas) no permite medir la variable del indicador "Acciones/productos cumplidos derivados de las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas". Por lo tanto, se sugiere agregar el medio de verificación en donde se puedan comprobar la realización de acciones/productos derivados de las agendas de trabajo. Adicionalmente, se sugiere agregar el nombre del área donde se encuentra la información y la ubicación física donde se encuentra la información.
	Componente 1: Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	Informe anual de capacitación	Subdirección de Educación del CONAPRED	Semestralmente, lo que coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es semestral.	Subdirección de Educación del CONAPRED	Se sugiere especificar si el informe de capacitación es público. De ser el caso, incluir la liga en la Ficha de Datos de Identificación del Indicador. De no ser el caso, se sugiere publicarlo en incluir la liga en la Ficha.
	Componente 2: Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto	Agendas de trabajo formalizadas. Pueden estar contenidas en: convenios, contratos, programas de trabajo, adendums, cartas compromiso o cualquier otro instrumento suscrito por las	No se especifica el área encargada.	Semestralmente, lo que coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es semestral.	No se especifica.	Se sugiere agregar el nombre del área donde se encuentra la información y la ubicación física donde se encuentra la información.

	del total de herramientas programadas	instancias públicas y el Conapred.				
	Componente 3: Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.	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.	No se especifica el área encargada.	Semestralmente, lo que coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es semestral.	No se especifica.	Se sugiere agregar el nombre del área donde se encuentra la información y la ubicación física donde se encuentra la información.
	Actividad 1: Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados	Informe de seguimiento anual sobre las herramientas estratégicas normativas y de políticas públicas con perspectiva antidiscriminatoria elaboradas por el Conapred	No se especifica el área encargada.	Trimestralmente, lo que coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es trimestral. Sin embargo, hay una inconsistencia porque el informe de seguimiento es "anual", aunque en la frecuencia de medición se mencione "trimestral".	No se especifica. Únicamente se menciona "Registros de las áreas".	Se sugiere especificar si hay un documento distinto al informe anual en el que se dé seguimiento trimestral a la realización de los documentos de análisis y diagnósticos. De ser el caso, actualizar el nombre del documento. Adicionalmente, se recomienda especificar el área encargada de actualizar dicho documento en el que se da seguimiento y su ubicación física.
	Actividad 2: Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el Conapred respecto a los programados	Numerador: Programa de trabajo anual de la Subdirección de Educación Denominador: Documentos que contienen los programas pedagógicos para cada una de las capacitaciones estratégicas	Subdirección de Educación	Trimestralmente, lo que coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es trimestral.	Subdirección de Educación	Se sugiere especificar la carpeta en la que se archivan los documentos que contienen los programas pedagógicos para cada una de las capacitaciones estratégicas.
	Actividad 3: Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIND elaborados	Registro institucional de proyectos de agendas de colaboración interinstitucional para la implementación del PRONAIND	No se especifica el área encargada.	Trimestralmente, lo que coincide con la frecuencia de medición del indicador, que es trimestral.	No se especifica.	Se sugiere agregar el nombre del área donde se encuentra la información y la ubicación física donde se encuentra la información.

Propuesta de indicadores nuevos								
	Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Definición	Método de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	Línea base	Comportamiento del indicador
MIR	Propósito	Porcentaje de participantes egresados de las capacitaciones que demuestran un incremento de sus conocimientos	Este indicador busca dar seguimiento al cambio de conocimientos de quienes terminan las capacitaciones (egresados), mediante un test de conocimientos antes y después de cada capacitación.	(Número de participantes egresados que demuestran un incremento en sus conocimientos / Número de participantes egresados de las capacitaciones)* 100	Porcentaje	Semestral	N/A	Ascendente
	Propósito	Porcentaje de participantes egresados de las capacitaciones que demuestran una aplicación en sus puestos de	Este indicador busca dar seguimiento al cambio de prácticas concretas en los puestos de trabajo de las personas que terminan las capacitaciones (egresados), mediante una	(Número de participantes egresados que demuestran una aplicación en sus puestos de trabajo de los	Porcentaje	Semestral	N/A	Ascendente

	trabajo de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones	encuesta o grupos focales tres meses después de la capacitación.	conocimientos adquiridos en las capacitaciones / Número de participantes egresados de las capacitaciones)*100				
Propósito	Número de usos de análisis y diagnósticos del CONAPRED para el diseño y/o implementación de acciones antidiscriminatorias por parte de las instancias de la población objetivo	Este indicador busca dar seguimiento al uso de la información contenida en los análisis y diagnósticos elaborados por el CONAPRED para diseñar acciones antidiscriminatorias por parte de las instancias de la población objetivo. Se dará seguimiento a usos considerados como significativos por el área responsable de elaborar dichos documentos en el CONAPRED. Por ejemplo, cuando se use esta información para elaborar iniciativas de reformas legislativas, en reformas legislativas, en el diseño de programas sectoriales, especiales, institucionales o presupuestarios.	Conteo simple de los usos identificados	Número	Anual	0	Ascendente
Propósito	Número de buenas prácticas de diseño e implementación de acciones antidiscriminatorias por parte de las instancias de la población objetivo	Este indicador busca dar seguimiento al diseño o implementación de buenas prácticas antidiscriminatorias por parte de las instancias de la población objetivo. El CONAPRED definirá criterios para determinar cómo decidir cuáles se consideran "buenas prácticas".	Conteo simple de las buenas prácticas	Número	Anual	0	Ascendente

Anexo 5. Complementariedades, similitudes y duplicidades

Anexo 5. Complementariedades, similitudes y duplicidades											
Información del Pp evaluado											
Nombre del Programa:	Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación						Modalidad y clave:	P024			
Dependencia/Entidad:	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación						Ramo:	4 Gobernación			
Unidad Responsable:	EZQ-Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación						Clave:	EZQ			
Tipo de Evaluación:	Consistencia y Resultados						Año de la Evaluación:	2023			
Información de los Pp analizados											
Se integrará una tabla con las características de los Programas presupuestarios (Pp) analizados, identificando si estos son similares, se complementan o duplican con el Pp evaluado. A continuación, se presenta una tabla con los elementos mínimos que debe contener:											
Nombre del Pp	Modalidad y clave	Dependencia o Entidad:	Ramo	Problema público que busca resolver	Objetivo central	Población objetivo	Cobertura geográfica	Bien y/o servicio otorgado	Relación identificada	Argumentación	Recomendación
Protección y defensa de los derechos humanos	P022	Secretaría de Gobernación. 5 Unidades Responsables	Ramo 04. Gobernación	Existencia de violaciones de derechos humanos.	Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal y las entidades federativas son coordinadas y articuladas respectivamente para disminuir las violaciones a los derechos humanos dando como consecuencia el ejercicio efectivo de los Derechos Humanos de las personas.	Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal y las entidades federativas	Nacional	1. Cumplir con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos 2. Estrategias con las dependencias de la APF 3. Entidades federativas asistidas sobre sus instrumentos de política pública en materia de derechos humano 4. Medidas preventivas o de protección a personas defensoras de derechos humanos y periodistas autorizadas por la Junta de Gobierno, implementadas.	Similitud	Ambos programas persiguen un objetivo similar, que es coordinar a instancias de la APF para garantizar derechos humanos, aunque el CONAPRED se limita a los casos donde existe discriminación, mientras que el P022 es más amplio.	Coordinar acciones cuando se empalmen los ámbitos en donde se buscan combatir prácticas discriminatorias.
Realizar acciones que permitan apoyar el desarrollo de estudios y promover el divulgar los Derechos	E018	Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Ramo 35	Información insuficiente los Derechos Humanos de las personas y grupos	Proveer herramientas teóricas y metodológicas útiles para las víctimas, las y los activistas de derechos humanos, las y los visitantes; que favorezcan a la Agenda Nacional construida	Las víctimas, las y los activistas de derechos humanos, las y los visitantes.	Nacional.	Estudios, herramientas teóricas y metodológicas	Complementariedad	Ambos programas realizan estudios y elaboran herramientas teóricas y metodológicas para contribuir a garantizar derechos humanos, aunque el	Elaborar estudios y herramientas conjuntas cuando el foco sea la discriminación de grupos vulnerables.

Humanos de las personas y grupos sociales más vulnerables.		UR: Centro Nacional de Derechos Humanos		sociales más vulnerables	del análisis de la realidad nacional y contribuyan al establecimiento de una Cultura de Paz y Derechos Humanos.					CONAPRED se enfoca en la discriminación, mientras que la CNDH tiene un enfoque más general.	
Atención de Planteles Públicos de Educación Media Superior con estudiantes con discapacidad (PAPPEMS)	S298	UR: 600 Subsecretaría de Educación Media Superior	Ramo 11	Exclusión de personas con discapacidad por accesibilidad limitada en la infraestructura física de los planteles públicos de educación media superior.	Los planteles públicos de Educación Media Superior favorecen el acceso a servicios educativos apropiados para las personas con Discapacidad.	El presente programa, se dirige a los planteles públicos de educación media superior, en los cuales se proporcionen servicios educativos y cuenten con matrícula de estudiantes con discapacidad, de acuerdo con la estadística educativa.	Nacional	Planteles públicos de Educación Media Superior con estudiantes con discapacidad apoyados con recursos económicos para mejorar los servicios educativos	Complementariedad	Este programa combate prácticas discriminatorias asociadas a la infraestructura pública de la educación media superior, por lo que se complementa con el objetivo del CONAPRED de combatir dichas prácticas en las instancias de la APF.	Proveer asistencia técnica al PAPPEMS para combatir de manera efectiva las prácticas discriminatorias.
Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	P010	HGG Instituto Nacional de las Mujeres	Ramo 47	Desigualdad de género	Las dependencias y entidades de la Administración Pública implementan políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva	Las dependencias y entidades de la Administración Pública	Nacional	1. Acuerdos para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que son responsabilidad del INMUJERES cumplidos 2. Informes del seguimiento del Sistema Nacional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y sus Comisiones elaborados y entregados. 3. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la igualdad Laboral y No Discriminación implementada 4. Informes de las actividades de la generación, análisis y difusión de información estadística con perspectiva de género, elaborados y entregados.	Similitud	Este programa busca lograr la igualdad sustantiva mediante, entre otras acciones, el combate a prácticas discriminatorias por parte de las instancias de la APF.	Coordinar las acciones orientadas a combatir prácticas discriminatorias de relacionadas específicamente con el género.
Desarrollo integral de las personas	P004	VRW Consejo Nacional para el	Ramo 20	Exclusión de personas con	Personas con discapacidad son beneficiadas por acciones	Personas con discapacidad	Nacional	1. Promoción de los derechos de las personas con discapacidad realizada	Similitud	Ambos programas buscan promover los derechos humanos, en este caso, de las	Coordinar las acciones para cambiar prácticas de las instancias

con discapacidad		Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad		discapacidad	gubernamentales que promueven su desarrollo e inclusión			2. Acciones de armonización legislativa en favor de los derechos de las personas con discapacidad realizadas. 3. Propuestas de modificación a Reglas de Operación de Programas Federales para promover acciones en favor de las personas con discapacidad emitidas.		personas con discapacidad, con componentes similares orientados al cambio de prácticas de instancias de la APF.	de la APF relacionadas con las personas con discapacidad.
------------------	--	--	--	--------------	---	--	--	--	--	---	---

Anexo 6. Avance en la implementación de los ASM

El Pp no cuenta con ASM en los últimos tres años.

Anexo 7. Resultados de las acciones para atender los ASM

El Pp no cuenta con ASM en los últimos tres años.

Anexo 8. Análisis de los ASM no atendidos

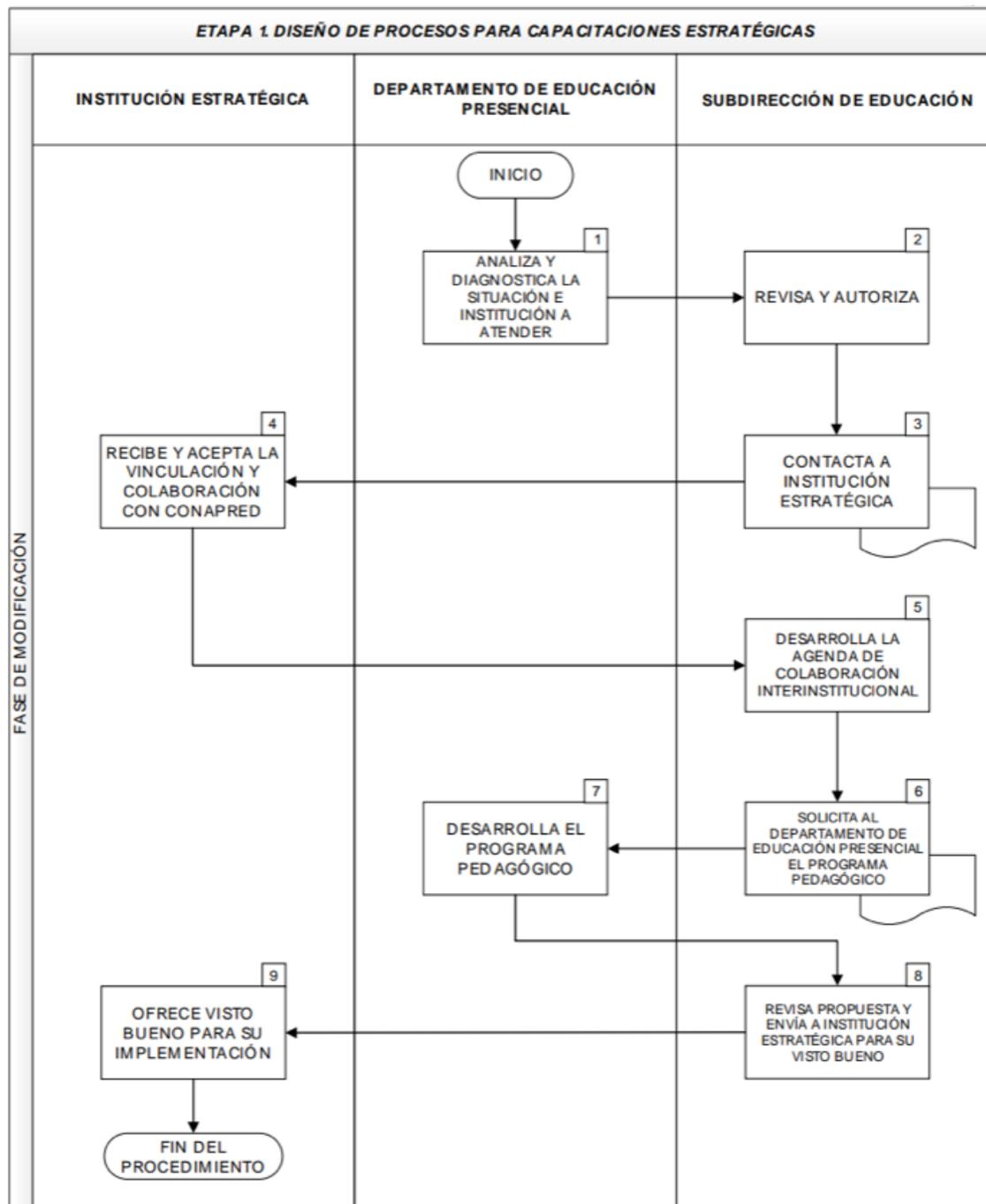
El Pp no cuenta con ASM en los últimos tres años.

Anexo 9. Estrategia de cobertura

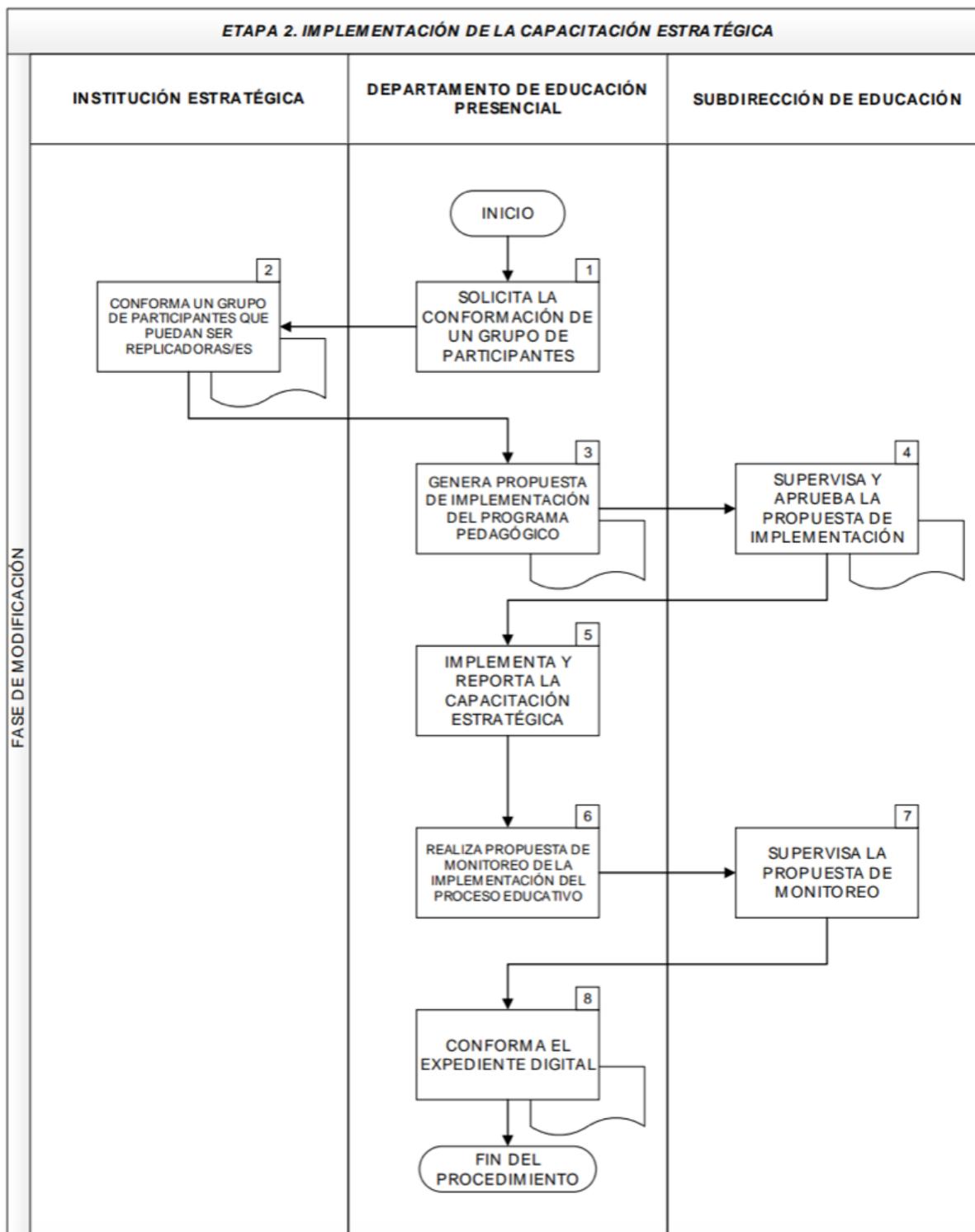
El Pp no cuenta con una estrategia de cobertura.

Anexo 10. Diagramas de flujo de los procesos clave.

10.1. Diagrama para la producción del componente “Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas”



10.2. Diagrama para la entrega del componente “Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas”



Anexo 11. Presupuesto

Anexo 11. Presupuesto			
La instancia evaluadora deberá especificar el monto del presupuesto aprobado para el año de evaluación del Pp.			
Recursos presupuestarios			
Capítulo de gasto	Monto en pesos corrientes		
1000 Servicios personales	68,148,606.00		
2000 Materiales y suministros	911,814.00		
3000 Servicios generales	81,368,150.00		
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	516,104.00		
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	-		
6000 Inversión pública	-		
7000 Inversiones financieras y otras provisiones	-		
8000 Participaciones y aportaciones	-		
9000 Deuda pública	-		
TOTAL	150,944,674.00		
La instancia evaluadora deberá especificar la fuente de los recursos mediante los cuales se financia el Pp.			
Fuente u origen de los recursos			
Fuente de Recursos	Porcentaje respecto al presupuesto estimado		
Recursos Fiscales	100		
Otros recursos <i>[especificar fuente(s)]</i>	-		
TOTAL	100		
La instancia evaluadora deberá especificar, a partir de los capítulos de gasto señalados, el desglose de los gastos para generar los bienes y/o los servicios del Pp.			
Gastos			
Gasto	Metodología	Estimación	Fuente de información
Operación	1000 + 3000 + 4000	150,032,860.00	"Presupuesto calendarizado por clave presupuestal a nivel concepto original"
Mantenimiento	2000	911,814.00	
Capital	No aplica	No aplica	No aplica
Unitario	No aplica	No aplica	No aplica
TOTAL		150,944,674.00	
Resulta difícil realizar una estimación presupuestal para mantener el programa en corto o mediano plazo por las siguientes razones: 1) el Pp es de modalidad P, es decir, su función es acompañar la planeación de políticas públicas y no de entrega de transferencias, 2) el Pp no cuenta con una cuantificación precisa de las poblaciones potencial y objetivo, y 3) tampoco cuenta con evidencia sobre el tipo y el costo de intervenciones más eficaces para cambiar las prácticas de la población objetivo.			

Anexo 12. Instrumentos de medición del grado de satisfacción de la PA

El Pp no cuenta con instrumentos para medir el grado de satisfacción de las instancias de la población atendida específicos al Pp.

Anexo 13. Avance de los Indicadores respecto de sus metas

Anexo 13. Avance de los Indicadores respecto de sus metas	
Nombre del Pp:	Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación
Modalidad:	P
Dependencia/Entidad:	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Unidad Responsable:	EZQ-Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Tipo de Evaluación:	Consistencia y Resultados
Año de la Evaluación:	2023

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Frecuencia de Medición	Sentido del indicador	Medición del año inmediato anterior al último observado	Meta (año evaluado)	Logro (año evaluado)	Avance (%)	Justificación de desviaciones
Fin	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados.	Quinquenal	Descendente	No disponible	20.25%	100%	100%	No aplica
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	Anual	Ascendente	No disponible	100%	100%	100%	No aplica
Componente	Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.	Semestral	Ascendente	No disponible	100%	100%	100%	No aplica
Componente	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas	Semestral	Ascendente	No disponible	100%	100%	100%	No aplica
Componente	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	Semestral	Ascendente	No disponible	100%	100%	100%	No aplica
Actividad	Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIND elaborados	Trimestral	Ascendente	No disponible	100%	104.76%	104.76%	En 2022 se realizaron 22 de los 21 proyectos programados.
Actividad	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	Trimestral	Ascendente	No disponible	100%	107.69%	107.69%	Se realizaron más documentos de los programados, en un rango razonable, menor al 10%.
Actividad	Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el Conapred respecto a los programados	Trimestral	Ascendente	No disponible	100% (29 proyectos)	100%	100%	No aplica

Anexo 14. Análisis FODA

Ver documento de Excel anexo con el análisis FODA.

Anexo 15. Comparación con ECR anteriores

El Pp no cuenta con ECR en los últimos tres años.

Anexo 16. Valoración Final del Pp

Nombre del Pp: P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”

Modalidad: P

Dependencia/Entidad: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Unidad Responsable: EZQ-Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

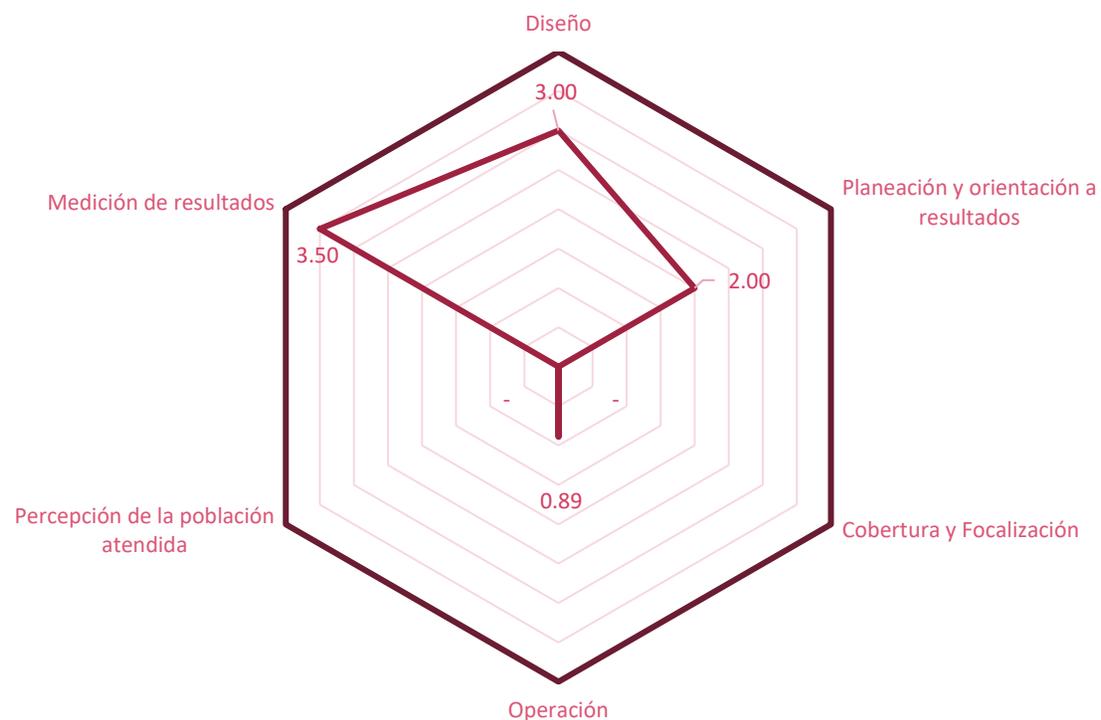
Tipo de Evaluación: Consistencia y Resultados

Año de la Evaluación: 2023

Módulo	Nivel promedio	Justificación
Diseño	3.0 / 4	<ul style="list-style-type: none"> El programa presenta un diagnóstico completo, define claramente su problema y su población objetivo, conceptualiza la discriminación, contribuye a metas superiores alineadas con principios inclusivos y posee una estructura de indicadores y objetivos claros en todos los niveles. El programa necesita especificar mejor las prácticas discriminatorias relevantes, fundamentar sus estrategias en evidencia teórica o empírica, cuantificar con claridad su población atendida, ajustar su alcance a las capacidades reales, e incluir en su MIR las quejas y el cambio cultural, así como la cobertura.
Planeación y orientación a resultados	2.0 / 4	El Pp ha realizado planeaciones estratégicas a mediano plazo. Sin embargo, presenta deficiencias en claridad y coordinación entre sus herramientas de planeación, no establece cadenas causales claras entre resultados e intervenciones y falta evidencia concreta de prácticas para contrarrestar la discriminación, así como análisis detallado de la población atendida y no atendida, y evaluaciones o estudios externos para informar la planeación y documentar los resultados.
Cobertura y focalización	0 / 4	El Pp no cuenta con una estrategia de cobertura documentada para la atención de su población potencial y objetivo, y presenta inconsistencias en la definición de los mecanismos para identificar a su población objetivo.
Operación	0.89 / 4	El Pp cuenta con procesos en su componente de capacitaciones estratégicas y un presupuesto detallado, pero necesita desarrollar procesos clave en los otros componentes y definir criterios de elegibilidad para su población objetivo.
Percepción de la población atendida	0 / 4	El Pp no cuenta con instrumentos para medir el grado de satisfacción de las instancias de la población atendida específicos al Pp.
Medición de resultados	3.5 / 4	<ul style="list-style-type: none"> El Pp documenta los avances en el logro de su objetivo central por medio del indicador de propósito de la MIR. Un área de oportunidad del indicador de propósito es que no comunica claramente qué tanto se

		<p>están desarrollando acciones significativas para combatir prácticas discriminatorias dado que en las agendas de trabajo hay una diversidad de acciones muy amplia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con el reporte de cierre de la MIR 2022, todos los indicadores presentaron un avance del 100%, excepto dos indicadores de nivel de actividad que presentaron un avance de 104.76% y 107.69%. • El Pp no cuenta con evaluaciones, auditorías al desempeño, informes de organizaciones independientes, u otros estudios relevantes recientes (tres años o menos) que permitan identificar hallazgos relacionados con el objetivo central del Pp y su contribución a objetivos superiores.
<p>Valoración final</p>	<p>1.56 / 4</p>	

Gráfica. Valoración final del programa, por módulo de la evaluación



Anexo 17. Ficha técnica de datos generales de la evaluación

Anexo 17. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación	
Nombre de la evaluación	<i>Evaluación de Consistencia y Resultados del Programa presupuestario del P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”</i>
Nombre y clave del programa evaluado	<i>P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”</i>
Ramo	<i>Ramo 04 - Gobernación</i>
Unidad(es) Responsable(s)	<i>Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación</i>
PAE de origen	<i>2019</i>
Año de conclusión y entrega de la evaluación	<i>2023</i>
Tipo de evaluación	<i>Consistencia y Resultados</i>
Nombre de la instancia evaluadora	<i>Evaluador independiente</i>
Nombre del(a) coordinador(a) de la evaluación	<i>Santiago Munevar Salazar</i>
Nombre de los(as) principales colaboradores(as) de la instancia evaluadora	<i>No aplica</i>
Unidad Administrativa Responsable de dar seguimiento a la evaluación (Área de Evaluación)	<i>Dirección General de Programación y Presupuesto de la Secretaría de Gobernación</i>

Forma de contratación de la instancia evaluadora	<i>Invitación a Cuando Menos Tres Personas</i>
Costo total de la evaluación con IVA incluido	<i>\$255.200 IVA incluido</i>
Fuente de financiamiento	<i>Recursos fiscales</i>

Anexo 18. Fuentes de información

Manuales de procedimientos:

- Manual de Procedimientos de la CVCE
- MANUAL de Organización General del CONAPRED
- MANUAL de Organización Específico del CONAPRED

Documentos de la MIR:

- Mir 2023
- MIR_2022
- MIR2022_CIERRE
- Reporte 2023
- Fichas técnicas de todos los indicadores de la MIR.
- ISED: Ficha informartiva 2022_04P024

Documentos sobre diseño, planeación estratégica y presupuesto:

- Documentos relacionados con el Diagnóstico: "Diagnóstico Pp024_2021_100723", "Ficha Comentarios Dx R4 P024_r2", "enadis2017_diseno_conceptual".
- 2023_02PlaneacionCONAPRED vf_07iii23
- Planeación Estratégica Institucional 2019 CONAPRED
- Presupuesto: "ORIGINAL 2023" y "ORIGINAL 23"
- InformeAnual2022
- PT2022
- PT2023
- IAR21_PI_CONAPRED
- IAR22_PE_CONAPRED_PRONAIND
- IAR22_PI_CONAPRED
- ProgramaInstitucional_2021_03_30_MAT_cnpd
- PRONAIND 2020-2024 coms PFF-SSE_08072020_fgs_sin control de cambios23072020
- Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad.
- La Métrica de lo Intangible: del Concepto a la Medición de la Discriminación.
- Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS).

Documentos de auditorías:

- 2016_0029_ASF
- 2017_0031_ASF
- 2018_1571_a

Documentos de evaluación y ASM:

- 2015_Evaluación de Diseño
- 2011_CONAPRED-InfoFINAL-ECyR-2011
- 20160927_OF DPAF_737_ASM
- 4_P-24_DT

Documentos sobre Gobierno Abierto y transparencia:

- Gobierno Abierto UT
- Guia Politica de Transparencia Gobierno Abierto y Datos Abiertos-3
- Documentos relacionados con el SINDIS
- b.PRESUPUESTO CALENDARIZADO POR CLAVE PRESUPUESTAL A NIVEL CONCEPTO EJERCIDO
- b.PRESUPUESTO CALENDARIZADO POR RAMOCLAVE PRESUPUESTAL ORIGINAL 2023
- Informe general de Sistemas TIC

Documentos sobre evaluación de las capacitaciones:

- Nota Informativa Evaluación de Consistencia y Resultados 021023
- 3-Propuesta de evaluación y seguimiento